

**Nombre del alumno: Carlos Robinson Sánchez López**

**Nombre del profesor: Yesenia Ballinas Toledo**



**Licenciatura: ciencias de la educación**

**Materia: organización de recursos humanos**

**Nombre del trabajo: proceso de reclutamiento**

Ocosingo, Chiapas a 23 de mayo del 2021.

¿POR QUÉ ES NECESARIO CONTRATAR A UNA NUEVA PERSONA?

Para hacer la contratación de un personal es muy necesario que deba ser de acuerdo al puesto, donde recursos humanos se encarga de realizar todo este proceso, es por ello que debe seleccionar a los candidatos que cumplan con esas características, donde sea apto para realizar las actividades que se encomienda esto es algo importante para la compañía u organización, es necesario que el empleado nuevo pueda cumplir con las necesidades de la gente y la satisfacción, recibir buena atención por parte del personal, de manera cortes y con eficiencia es por ello que la contratación del personal no debe ser con prontitud, si no pasar todo un proceso de selección de lo contrario se corree el riesgo de que la empresa pueda tener problemas de satisfacción y eso deja una mala imagen, ya que el personal será la base para el éxito del negocio, es por ello que si no se cumplen los estándares, se crean muchos problemas a la hora de desempeñarlo, los vacantes se dan en la mayoría de las veces, cuando los empleados no se sienten a gusto con lo que hacen o tienden a tener problemas con sus compañeros de trabajo, es por ello que cuando se desocupa algún puesto es necesario buscar una persona nueva que mejor es que tuviera experiencia en ese puesto para poder ser más efectivo en cuanto a la realización de las actividades. por ello es necesario hacer una buen contratación del personal para que puedan sacar adelante los trabajos de la tienda, de tal modo que se encamine en los cumplimientos de los objetivos de la empresa u organización.



**ROBIN EXPRESS**

**TRABAJO ESTABLE EN MOMENTOS DE CONTINGENCIA**

**SOLICITA EMPLEADOS EN LOS SIGUIENTES PUESTOS:**



**GERENTE DE TIENDA**

* **ENCARGADO DE RETENCION**
* **CREDITO Y COBRANZAS**
* **ASESOR COMERCIAL**
* **VENDEDOR CON EXPERIENCIA EN EL AREA DE FARMACIAS**
* **AUXILIAR DE ALMACEN**
* **AUXILIAR CAJERO**

**REQUISITOS**

* **SER MAYOR DE 18 AÑOS DE EDAD**
* **CONTAR CON AL MENOS 1 AÑO DE EXPERIENCIA**
* **PRESENTARSE A LA TIENDA CON CURRICULUM ELABORADO**
* **AMBOS SEXOS**
* **ESCOLARIDAD BACHULLERATO TERMINADO**



 **FORMATO DEL PERFIL DE PUESTOS**

|  |
| --- |
| **NOMBRE DEL PUESTO** |
| DISEÑADOR DE PROGRAMAS EDUCATIVOS |
| **NOMBRE DEL EVALUADO** | EDAGAR SOLORZANO GUTIERREZ |
| **RESPONSABILIDADES DEL CARGO** |
| **TAREAS PRINCIPALES:**  |
| **1.ANALISIS DEL CONTEXTO 2.LABORACION DE LA ESTRATEGIA DE LOS DISEÑOS EDUCATIVOS DEL PROGRAMA 3.ORGANIZACIÓN DE LA APLICACIÓN 4.DISEÑO DE OTROS MATERIALES DE APOYO 5.DIMENSION DE LA INTERVENCION 6.DISEÑO DE LOS MATERIALES DEL PROGRAMA 7.EVALUACION DELOS LOGROS OBTENIDOS CON EL MISMO**  |
| **TAREAS SECUNDARIA** |
| 1. EVALUACION DE LAS NECESIDADES PERSONALES, GRUPALES Y CONTEXTUALES PARA LO QUE SE QUIERE GENERAR UN PROGRAMA. 2.CREAR NUEVOS PROGRAMAS Y APLICACIONES  |
| **HABILIDADES ESPECÍFICAS PARA DESARROLLAR EL PUESTO** |
| TENER UN DOMINIO DE TODOS LOS LENGUAJES DE PROGRAMACION SER PROACTIVO EFICIENTE RESPONSABLE CONOCIMIENTO AVANZADO EN COMPUTACIÓN Y SISTEMAS INFORMÁTICOS ESTAR EN LA CAPACIDAD DE TRABAJAR CON SISTEMAS Y EQUIPOS COMPLEJOS CUMPLIR CON LAS FECHAS DE ENTREGA Y OBJETIVOS POSEER UN ENFOQUE ANALÍTICO Y LÓGICO EN LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS COOPERAR CON OTROS MIEMBROS DEL EQUIPO  |
| **REQUISITOS** |
| **NIVEL EDUCATIVO** | NIVEL SUPERIOR CONCLUIDO |
| **TÍTULO PROFESIONAL** | INGENIERIA |
| **CURSOS DE PERFEXXIONAMIENTO Y CONOCIMIENTOS ADICIONALES** | DETERMINACION DE LA AUTO-MEJORA VOCACION DEL SERVICIO |

CARLOS ROBINSON SANCHEZ LOPEZ Nombre del evaluador

**MÉTODO DE RECLUTAMIENTO**

ENTREVISTA INDIVIDUAL

Es una manera de poder saber mejor el papel que puede ocupar la persona y podemos obtener todos los datos necesarios ya que se trata de una entrevista individual y personalizada, gracias a esta entrevista pude, llenar los datos anteriores de la tabla, ya que en el entrevista puedo tener a la mano los papeles del interesado y luego irle haciendo preguntas de acuerdo a lo que él sabe y hace, es una manera precisa y clara de poder obtener los resultado y/ o las respuestas del ocupante.

**INSTRUMENTO DE SELECCIÓN.**

LOS EXÁMENES DE CONOCIMIENTOS O HABILIDADES

Es una manera de cómo puedo conocer y seleccionar a un personal ya que es necesario saber los conocimientos que posee dicha persona y saber si es apto para que pueda trabajar en ese puesto o no, en las habilidades es lo que puede realizar, ya sea físico o cognitivo, es decir la habilidad que tiene para poder hablar otro idioma, habilidad para el manejo de la computadora entre otras cosas. La manera de llevarlo a cabo es de dos formas ya sea verbal o escrito donde de manera verbal seria menos de preguntas porque requieren respuestas largas, explicativas y demostradas midiendo a profundidad de los conocimientos y de manera escrita seria forma de exámenes cuya aplicación y corrección son rápidas y fáciles. Las pruebas objetivas, también denominadas test de alternativas simples (verdadero-falso, si-no). Espacios abiertos para complementar, selección múltiple (con tres, cuatro o cinco alternativas de respuesta a cada pregunta para reducir la probabilidad de acierto al azar). [estas pruebas](http://pruebas-psicometricas.com/software-test-pruebas-psicologicas-automatizadas-online.html) de conocimiento y habilidades son necesarias para validar en la práctica si el candidato tiene las habilidades y conocimientos prácticos requeridos para el puesto.