



Nombre de alumnos:

Sandra Y. Muñoz Trejo

Nombre del profesor:

Rita Duran

Nombre del trabajo:

Cuadro comparativo

Materia:

Reclutamiento y selección de personal

Grado:

9°

Grupo:

“A”

Bibliografía

Cortada, N. (2000). Técnicas Psicológicas de Evaluación y Exploración. México: Trillas. Hogan, T. (2004). Pruebas Psicológicas, una introducción práctica. México: Manual Moderno.

Concepto	Definición	Objetivo	Características
Definición	El reclutamiento se define como el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización.	Es importante señalar que los planes de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación deben reflejar como meta el promover y seleccionar a los colaboradores de la empresa lo cual incluye la elaboración de política de la empresa, los planes de los recursos humanos y la práctica de reclutamiento.	conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa.
Requisición de personal	es un documento de solicitud interna que el responsable de alguna de las áreas funcionales extiende hacia el área de recursos humanos, es detonador para comenzar un proceso de reclutamiento y selección basado en una vacante generada.	Este documento tiene gran importancia ya que permite controlar: Número de vacantes que se encuentran en proceso de ser cubiertas en la organización. Tiempo que se emplea en reclutar. La selección de personal. La contratación de un nuevo colaborador.	Este documento contiene datos generales, estudios realizados, los últimos dos o tres empleos, aspiraciones económicas, objetivos personales profesionales, escolaridad, distinciones recibidas y la descripción de las aspiraciones y proyectos, potencialidades que considera es poseedor, así como sus habilidades.
Empleo del análisis de puestos en la selección técnica de personal	Es un proceso mediante el cual se obtiene información acerca de puestos, al definir sus deberes, tareas o actividades del trabajo	es aquel procedimiento encargado de establecer las obligaciones, competencias, habilidades y requisitos que requiere un determinado puesto de trabajo, así como el tipo de personas que se deben de contratar para ocupar dicho puesto.	tiene un carácter preventivo con múltiples beneficios derivados para cualquier organización empresarial.
Fuentes de reclutamiento	son los lugares de origen donde se podrán encontrar los Recursos Humanos que necesita la empresa al generarse una vacante.	identificación y selección de las fuentes que pueden ser utilizadas para promover Candidatos, que presenten la capacidad de atender los requisitos de la empresa	Reclutamiento interno Reclutamiento externo

Concepto	Definición	Objetivo	Características
Medios de reclutamiento	Son aquellos medios de difusión que el psicólogo utiliza para dar a conocer un puesto vacante.	Son capaces de transmitir información tanto a estructuras socioeconómicas bajas como altas, y también a élites profesionales y tecnológicas, organizaciones de mano de obra o de personal altamente calificado y, en fin, a distintos estratos sociales y educativos.	La información presentada en dichos anuncios debe contener como mínimo: puesto vacante, escolaridad requerida, experiencia requerida, características personales específicas, prestaciones, dirección, teléfono o apartado postal a donde debe dirigirse la curricular
Masivos	El reclutamiento masivo se refiere a la contratación de varias personas para un mismo puesto, esto es para áreas financieras cajeros, ejecutivos de ventas, promotores de ventas, en área electrónica operarios de producción, por citar algunos, estos procesos masivos están generalmente asociados al ingreso del personal por temporadas de tres a cuatro meses con posibilidades de ser contratados por tiempo indefinido de acuerdo al desempeño del personal	Este reclutamiento nos sirve para reforzar las fuerzas de ventas ante una necesidad concreta, o bien para hacer frente en un momento de expansión de una empresa o apertura de algún negocio o sucursal.	La rapidez del proceso (de manera que la gente esté disponible en la fecha requerida de incorporación) y la calidad en la evaluación (que no debe perderse frente a una convocatoria de centenares de personas)
Electrónicos	Es una nueva tendencia de Recursos Humanos, ya que se puede llegar a un gran número de personas, se reducen los costos y se aumentan las posibilidades de encontrar al candidato idóneo para cada puesto.	Destaca el obtener un gran número de solicitantes para elegir a los candidatos ideales para el o los puestos ofertados, además de que el departamento de RRHH cuente personal disponible en el momento que sea necesario.	Se requiere que hacer un análisis de cada puesto, en el cual se hará una recopilación de toda la información disponible al respecto, además de tener datos específicos como la urgencia de ocupar ese puesto.

Concepto	Definición	Objetivo	Características
Perfil funcional y psicológico del puesto	La tarea de selección de personal implica contar con conocimientos sobre dos campos: sobre la organización o empresa, y sobre el contexto social del que forma parte, con el fin de satisfacer a la primera de acuerdo a las posibilidades existentes en el segundo.	Los conocimientos contextuales tienen que ver con un conocimiento acerca del sistema empresarial (la cultura organizacional) y acerca del sistema social (mercado de trabajo, fuentes de convocatoria). La habilidad contextual está formada por habilidades interaccionales	Los conocimientos específicos se centran en capacidades y conocimientos para percibir y comprender la conducta humana en sus intereses, capacidades y habilidades.
Entrevista telefónica de filtro con los candidatos	La entrevista telefónica, con una duración de 5 o 10 minutos, puede funcionar como un doble filtro.	Suele hacerse por teléfono, debido a la gran cantidad de candidatos que actualmente quieren optar por un puesto vacante.	En ese momento tú serás la imagen de la empresa, así que deberás mantener un estilo profesional y cercano, tratando al candidato de manera amable y agradeciendo en todo momento la atención prestada a través del teléfono.
Etapas del proceso de reclutamiento y selección técnica personal	Es necesario darle la importancia que tienen a cada una de ellas para encontrar el candidato ideal y conseguir que su adaptación a la empresa sea la idónea para que se encuentra cómo en su puesto de trabajo y rinda al nivel que se espera	Lo primero de todo hay que establecer qué puestos tenemos que cubrir dentro de la empresa. Es fundamental conocer cuáles son las necesidades que posee la empresa en materia de personal. Saber cuáles son los defectos que posee nuestro sistema de trabajo, si nos hacen falta uno o varios trabajadores, o si por el contrario, podemos suplir algún vacío con nuestros propios trabajadores	Primero actualizan o crean el perfil del puesto, y luego de las aprobaciones correspondientes proceden a publicar internamente el detalle de la vacante a través del buzón de correo utilizado para la comunicación interna.