



Nombre de alumnos: Yobani Velázquez Pérez

Nombre del profesor: Lic. Legmy Yanet Santizo

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico (reclutamiento de personal)

Materia: Reclutamiento y selección de personal

Grado: 9no cuatrimestre

Grupo: A

Frontera Comalapa, Chiapas; a 10 de julio de 2021

Reclutamiento de personal

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. puede ser definido como el proceso de identificar y atraer a la organización a solicitantes capacitados e idóneos, es decir es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa.

Importancia

Permite encontrar más y mejores candidatos; la capacidad de la empresa para atraer buenos candidatos depende de la reputación de la empresa, el atractivo de su ubicación, el tipo de trabajo que ofrece, etc. Y Permite contar con una reserva de candidatos a empleo; sin el reclutamiento no habría candidatos a ocupar las vacantes existentes en la empresa.

Requisición de personal

La 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.

Análisis de puesto

El análisis de puestos suministra un resumen de sus deberes y responsabilidades en relación con otros puestos, los conocimientos y habilidades necesarias y las condiciones de trabajo en las que se realiza. Es el 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.

Métodos para el análisis de puesto

Observación

Consiste en observar al trabajador desempeñando sus funciones en su puesto de manera directa y dinámica, mientras el analista de cargos toma las notas pertinentes sobre las características esenciales para describir el trabajo.

Cuestionario

Para realizar el análisis, el trabajador debe responder a una serie de preguntas relacionadas con los conocimientos, habilidades, obligaciones y responsabilidades del puesto de trabajo.

Entrevista

El método de las entrevistas se trata de mantener una conversación con el ocupante del puesto que se desea analizar, generalmente se suele realizar en el mismo lugar de trabajo

Diarios o bitácoras

las informaciones para el análisis del puesto se reúnen haciendo que los trabajadores describan sus actividades cotidianas en un diario o bitácora, trataría de un registro que el trabajador lleva a intervalos regulares (días, semanas) de las actividades o tareas que realiza y en su caso la cantidad de tiempo que dedica a cada una de ellas.

Reclutamiento de personal

Fuentes de reclutamiento

Reclutamiento interno

Se da al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados, los cuales pueden ser ascendidos, transferidos o transferidos con promoción. Implica: transferencia de personal, ascensos de personal, transferencias con ascensos de personal, programas de desarrollo de personal y planes de profesionalización de persona

Reclutamiento externo

El reclutamiento externo trae "sangre nueva" y nuevas experiencias a la empresa. Es externo cuando al existir determinada vacante, la empresa intenta llenarla con personas extrañas. Implica técnicas de reclutamiento: Archivo conformado por candidatos que se presentan de maneras espontáneas o provenientes de otros reclutamientos, Carteles o avisos en la puerta de la empresa.

Medios de reclutamiento

Impresos

Se utilizan páginas de primera plana para los niveles ejecutivos y en los interiores, las vacantes ordinarias, lleva la difusión por medio de la entrega de la prensa o periódico, encargada de difundirse a nivel local o foráneo. 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 currícula.

Grupos de intercambios

Se forman a través de los diferentes encargados de reclutamiento de las diferentes empresas, los encargados proporcionan información sobre las diferentes vacantes de la organización. De la misma manera se boletinan candidatos viables de ocupar vacantes en otras empresas cuando no se tiene algún puesto que ofrecer que se adapte a sus características.

Reclutamiento on-line

El uso de la tecnología se refleja en este medio el cual permite, además de la utilización de bolsas de trabajo virtuales, el envío de información por medio de correo electrónico. Esto facilita el envío de documentos de texto, imágenes digitalizadas y gráficos entre otros.

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, 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.

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. Algunas empresas aún tienen dudas sobre la efectividad de esta práctica, pues Internet es un medio de comunicación que no llega a todos los sectores de la población.

Perfil funcional y psicológico

Conocimientos contextuales

Tienen que ver con un conocimiento acerca del sistema empresarial y acerca del sistema social. La habilidad contextual está formada por habilidades interaccionales.

Conocimientos específicos

Se centran en capacidades y conocimientos para percibir y comprender la conducta humana en sus intereses, capacidades y habilidades.

Reclutamiento de personal

Entrevista telefónica

Saludo

Cuando el candidato responda a tu llamada confirma su nombre, preséntate y pregúntale si puede hablar en ese momento. Si el candidato no está, evita dejar recados a terceras personas y/o dar información sobre el puesto.

Conversación

Hechas las presentaciones, recuérdale la candidatura por la cual le llamas describiendo brevemente el puesto, Si el candidato sigue estando interesado en la oferta, confirma todos los datos clave para el proceso de selección: la formación específica, la experiencia, su disponibilidad para viajar, la localidad en la que reside

Cierre de la entrevista

Si el candidato reúne los requisitos necesarios ya podéis concertar la entrevista. Explícale cómo será el proceso de selección o si habrá pruebas de conocimientos específicos. Al final, dale las gracias por su colaboración.

Etapas del proceso de reclutamiento

Detección de necesidades

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.

Definición del perfil

Hemos de decidir las cualidades que ha de cumplir el candidato, debemos decidir cuál es el candidato ideal que nos gustaría encontrar para ese puesto de trabajo

Convocatoria

En esta fase debemos buscar o realizar una convocatoria para que se presenten posibles candidatos que cumplan con los requisitos que hemos establecido en las dos etapas anteriores.

Preselección

Una vez que se han recibido la información de los candidatos bien en forma de currículum o porque la empresa ha contactado con el candidato, conviene hacer una primera selección.

Selección

Los candidatos preseleccionados pasarán a la siguiente fase del proceso de selección. Hay empresas que realizan una entrevista de trabajo y ya a partir de ahí escogen a la persona que cubrirá la vacante en la empresa

Informe de candidatos

Es hora de recopilar todos los datos de cada uno de los postulantes y realizar un informe con los pros y contras de cada uno de ellos.

Toma de decisiones

Es el momento más difícil, el elegir a uno de todos los candidatos presentados. Debemos elegir aquel que más se ajuste al perfil que buscamos.

Contratación

Es el momento de firmar el contrato con la persona seleccionada. En él se determinarán todas las condiciones: cargo que ocupará en la empresa, funciones a realizar, remuneración.

Incorporación

En esta fase, el jefe del área deberá acompañar al nuevo componente para presentarle formalmente a sus compañeros.

Formación

El objetivo de conozca metodologías de trabajo de la empresa, herramientas que se utilizan, o cualquier tipo de información que el empleado desconozca y precise para su puesto de trabajo.

Seguimiento

El instrumento que se suele utilizar para esto son las encuestas de satisfacción. De esta forma, se puede evaluar cuál es estado de los trabajadores en la empresa.