



Nombre de alumnos: Nayeli Roxana Ramirez Cano

Nombre del profesor: Lic. Legmy Yanet Santizo

**Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico, sobre
“Reclutamiento de personal”**

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Reclutamiento y selección de personal

Grado: 9º cuatrimestre en la carrera de psicología

Grupo: “A”

Frontera Comalapa Chiapas, a 08 de julio 2021

Reclutamiento de personal

Reclutamiento

Es el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización.

Consiste en las actividades relacionadas con la investigación e intervención de fuentes capaces de promover a la empresa de un número suficiente de personas para la consecución de sus objetivos.

Importancia

- ❖ Es un proceso selectivo
- ❖ Permite encontrar más y mejores candidatos
- ❖ Permite contar con una reserva de candidatos a empleo

Requisición personal

Es un documento generado por el encargado del área donde existe la vacante, para solicitar a la organización que el puesto a su cargo sea autorizado y cubierto.

Tipos

- ❖ Solicitud de empleo
- ❖ Curriculum vitae

Es una entrevista escrita, impersonal y ofrece la ventaja de aplicar la técnica de grafología como herramienta de selección.

Documento que obtiene datos generales, estudios realizados, últimos empleos, aspiraciones económicas, objetivos personales y profesionales.

Función

- ❖ Número de vacantes en proceso en la organización
- ❖ Tiempo que se emplea en reclutar
- ❖ Selección del personal
- ❖ La contratación de un nuevo colaborador

Empleo del análisis de puestos

Es un proceso mediante el cual se contiene información sobre puestos, al definir deberes, tareas o actividades de trabajo.

Función

Suministra un resumen de sus deberes y responsabilidades en relación con otros puestos, los conocimientos, habilidades y condiciones de trabajo.

Desarrollo

- ❖ Se funda la organización y se inicia programa de análisis de puestos
- ❖ Se crean nuevos puestos de trabajo
- ❖ Debido a los avances tecnológicos

Aportaciones

- ❖ Actividades laborales
- ❖ Conductas humanas
- ❖ Maquinaria
- ❖ Equipo y auxiliares de trabajo
- ❖ Estándares de desempeño
- ❖ Contexto del puesto
- ❖ Requisitos humanos

Carácter preventivo

Con el análisis de puesto y la correcta contratación de personal se terminara por ahorrar en conste contratación y mejora el desarrollo y planificación de la empresa.

Realización

La selección de un método específico debe basarse en la forma que se utilizara información y el que sea más factible para una organización.

Formas

- ❖ Método de observación
- ❖ Método de cuestionarios
- ❖ Método de entrevista
- ❖ Método mixto
- ❖ Diarios o bitácoras
- ❖ Grupos de expertos

Fuentes de reclutamiento

¿Qué es?

Las fuentes de reclutamiento son los lugares de origen donde se podrá encontrar los Recursos Humanos que necesita la empresa al generarse una vacante.

Objetivo

El mayor problema de las empresas es encontrar a las mejores fuentes que le proporcionaran los recursos humanos en el mercado del trabajo.

Fases

- ❖ Identificación
- ❖ Selección

Fuentes para promover candidatos que presenten la capacidad de atender los requisitos de la empresa.

Reclutamiento interno

Se da al presentarse determinada vacante, la empresa la intenta llenar mediante la reubicación de sus empleados, son ascendidos, transferidos o transferidos con promoción.

Implicaciones

- ❖ Transferencia de personal y ascenso
- ❖ Ascensos de personal
- ❖ Programa de desarrollo de personal
- ❖ Planes de profesionalización de personal

Fuentes comunes

- ❖ Programa de promoción de información sobre vacantes
- ❖ Empleados que se retiran
- ❖ Referencia y recomendaciones

de

Esta información se coloca en boletines informativos en áreas de continua circulación.

Fuente de candidatos que se ignora a la que componen los empleados que se retiran de la empresa.

Una de las mejores fuentes para obtener empleados para desempeñarse en un puesto es la recomendación de un empleado actual.

Reclutamiento externo

Es externo cuando al existir determinada vacante, la empresa intenta llenarla con personas extrañas.

Técnicas

- ❖ Archivo conformado por candidatos
- ❖ Candidatos referidos por trabajadores
- ❖ Carteles o avisos
- ❖ Contacto con asociaciones gremiales
- ❖ Contacto con universidades
- ❖ Intercambio con otras empresas
- ❖ Agencia de reclutamiento externo

Candidatos externos

Cuando no pueden llenarse internamente el departamento de recursos humanos identifica candidatos en el mercado externo del trabajo.

Tipos

- ❖ Candidatos espontáneos
- ❖ Referencia de otros empleados
- ❖ Anuncio de periódicos
- ❖ Agencia de empleo
- ❖ Compañías de identificación
- ❖ Instituciones educativas

Medios de reclutamiento

¿Qué es?

Medios de difusión que el psicólogo utiliza para dar a conocer un puesto vacante.

Función

Capaces de transmitir información tanto a estructuras socioeconómicas bajas como altas, y también elites profesionales y tecnológicas, organizaciones de mano de obra a distintos estratos sociales y educativos.

Medios impresos

Características

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 prensa o periódico.

Tipos

- ❖ Abiertos: Con o sin experiencias
- ❖ Cerrado: Los requisitos son específicos e inflexibles

Boletines y volantes

Es utilizado para captar al personal operativo que radique a los alrededores de la empresa.

Ejemplo

- ❖ Falda hawaiana
- ❖ Módulo de información

Radio y televisión

Considerado uno de los medios más costosos para la empresa, ya que se debe cumplir con un coste por el tipo de anuncio, tiempo y espacio.

Grupos de intercambio

Características

Se forman a través de los diferentes encargados de reclutamiento de las diferentes empresas, los encargados dan información sobre los vacantes de la organización.

Ventajas

- ❖ Conseguir recursos humanos de un modo inmediato y sin costo.
- ❖ haciendo uso de la solicitud que no le son de utilidad a una empresa.

Reclutamiento Online

Características

El uso de la tecnología, permite además de la utilización de bolsas de trabajo virtuales, el envío de información por medio de correo electrónico.

Beneficios

Reducción de los costos de reclutamiento de la empresa cliente, acceso a una base digital de datos, reducción del tiempo de búsqueda con acceso a las 24 hrs.

Masivos

Se refiere a la contratación de varias personas para un mismo puesto, esto es para áreas financieras, cajero ejecutivo de venta, promotor de venta en área electrónica, etc.

Funciones

Para reforzar las fuerzas de venta ante una necesidad concreta, para hacer frente en un momento de expansión de una empresa o apertura.

Factores

- ❖ Rapidez del proceso
- ❖ Calidad en la evaluación

Electrónicos

Tendencia de recursos humanos ya que se puede llegar a gran número personas, se reduce costos, y se aumentan las posibilidades de encontrar al candidato idóneo para cada puesto.

Fuentes

Fuente externa

- Promueve lealtad de trabajadores
- Incrementa la motivación
- Ambiente competitivo sano

Fuente interna

- Renovar la fuerza de trabajo
- Nuevas ideas
- Mejorar instituciones
- Fricciones entre personal

Reclutamiento de personal

Perfil funcional

La tarea de selección de personal implica contar con conocimientos, sobre la organización de empresa y sobre el contexto social del que forma parte.

A partir de allí el psicólogo realizara una lectura diagnóstica y pronostica de candidatos posibles, con aspectos actuales y potenciales.

Áreas básicas

Conocimientos textuales

Tiene que ver con conocimientos acerca del sistema empresarial y del sistema social.

Conocimientos específicos

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

Entrevista telefónica

Es la primera toma de contacto con el candidato, suele hacerse por teléfono por la gran cantidad de candidatos que desean optar por un puesto vacante.

Objetivo

A través del intercambio de impresiones podrás asegurarte de que el candidato está interesado en el puesto y verificar si cumple con los requisitos.

Estructura

- ❖ El saludo
- ❖ La conversación
- ❖ Cierre de entrevista

Preguntas de filtrado

Filtrado abiertas

Obliga al candidato a escribir un texto para responder a la cuestión planteada. Una excelente fórmula para comprobar cómo se expresa el candidato.

Filtrado cerradas

Ofrece un listado de opciones concreto del que solo se puede seleccionar una opción como respuesta.

Función

Tiene validez según la sinceridad del candidato, basta revisar CV para verificar si es coherente con la respuesta marcada.

Etapas del proceso de reclutamiento

El proceso de selección de personal es necesario darle importancia para encontrar el candidato ideal y su adaptación en la empresa sea la idónea.

- ❖ Detección de necesidades
- ❖ Perfil del candidato
- ❖ Convocatoria o búsqueda
- ❖ Preselección y selección
- ❖ Informe de candidato
- ❖ Toma de decisiones
- ❖ Incorporación al puesto
- ❖ Formación
- ❖ Seguimiento