



Nombre del alumno:

Maria Guadalupe Ramirez Briones

Nombre del profesor:

Legmy Yanet Santizo Espinosa

Nombre del trabajo:

Cuadro Sinóptico de reclutamiento de personal

Unidad 2

Materia:

Reclutamiento y Selección del personal

Grado:

9° Cuatrimestre

Grupo:

Único de Psicología general

Frontera Comalapa, Chiapas a 10 de Julio del 2021.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Definición.

Concepto

- Reclutamiento:** Es conjunto de procedimientos usados en el proceso de convocatoria de personas aptas para un determinado tipo de actividad.
- Reclutamiento personal:** Es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa. Es en esencia un sistema de información, mediante el cual la empresa divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar

Importancia

- Es un proceso selectivo; mientras mejor sea el reclutamiento, más y mejores candidatos se presentarán para el proceso selectivo.
- Permite encontrar más y mejores candidatos
- Permite contar con una reserva de candidatos a empleo

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

La solicitud de empleo

Es una entrevista escrita, impersonal y rígida, que se condensa en un formato, pretende obtener información en torno de algunos tópicos de importancia de la vida del candidato.

El currículum vitae

Es un documento elaborado por el propio candidato, similar a una solicitud de empleo pero que ofrece otras ventajas

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.

Concepto

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.

Carácter preventivo

Se llega a confeccionar una correcta clasificación de los puestos de trabajo y sus tareas. Así, cuando una persona salga de tu empresa, sabrás de forma inmediata a qué tipo de persona necesitas contratar para cubrir tu inminente necesidad, con lo que la contratación será más rápida y eficiente

Información que aporta el análisis de puesto de trabajo

- Actividades laborales.
- Conductas humanas.
- Maquinaria, herramientas, certificaciones.
- Equipo y auxiliares de trabajo.
- Estándares de desempeño.
- Contexto del puesto.
- Requisitos humanos.

El análisis de puestos se puede realizar de numerosas formas

Método de 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.

Método de cuestionarios.

Permite obtener información de gran número de empleados y de varios puestos diferentes en muy poco tiempo con un coste relativamente bajo.

Método de la entrevista.

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.

Métodos mixtos.

Las combinaciones de estos métodos dependerán de las necesidades y recursos que posea cada empresa, como también los objetivos del análisis y el personal disponible para esta función.

Diarios o bitácoras.

se 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.

Fuentes de reclutamiento

Reclutamiento interno

Concepto

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

El reclutamiento interno implica

1. Transferencia de personal
2. Ascensos de personal
3. Transferencias con ascensos de personal
4. Programas de desarrollo de personal
5. Planes de profesionalización de personal

Fuentes de reclutamiento interno más comunes

- a) Programas de promoción de información sobre vacantes
- b) Empleados que se retiran
- c) Referencias y recomendaciones de los empleados

Reclutamiento externo

Concepto

Trae "sangre nueva" y nuevas experiencias a la empresa Es externo cuando al existir determinada vacante, la empresa intenta llenarla con personas extrañas

Técnicas de reclutamiento

- + Candidatos referidos por trabajadores de la misma empresa.
- + Carteles o avisos en la puerta de la empresa.
- + Contactos con asociaciones gremiales.
- + Contactos con universidades, centros de capacitación u otros centros de estudio.
- + Intercambio con otras empresas.
- + Anuncios en diarios, revistas, etc.

Identificar candidatos en el mercado externo de trabajo.

- a) Candidatos espontáneos
- b) Referencias de otros empleados
- c) Anuncios de periódicos
- d) Agencia de empleo
- e) Compañías de identificación de personal a nivel ejecutivo
- f) Instituciones educativas
- g) Asociaciones profesionales
- h) Sindicatos

Medios de reclutamiento.

Concepto

Son aquellos medios de difusión que el psicólogo utiliza para dar a conocer un puesto vacante. Estos medios son de gran utilidad por su potencialidad de difusión, pues penetran en distintos ambientes.

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 la prensa o periódico, encargada de difundirse a nivel local o foráneo.

Tipos

- Abierto: se acepta con o sin experiencia a los candidatos al puesto
- Cerrado: los requisitos son específicos e inflexibles, contar con experiencia, un número de edad etc.

Ejemplos

Boletines y volantes, Falda hawaiana, Módulo de información, Radio y Televisión, Promoción de paquetes

Grupos de Intercambio

Características: 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.

Reclutamiento On-Line (Vía Internet)

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.

Masivos.

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

Factores

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.

Perfil funcional y psicológico del puesto.

El selector 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.

Es conocimiento acerca del sistema empresarial (la cultura organizacional) y acerca del sistema social (mercado de trabajo, fuentes de convocatoria).

Los conocimientos específicos

Se centran en capacidades y conocimientos para percibir y comprender la conducta humana en sus intereses, capacidades y habilidades. Incluye los recursos técnicos para interpretar las necesidades empresariales e identificar las características de la «posición».

Entrevista telefónica de filtro con los candidatos

Estructura

La entrevista telefónica, con una duración de 5 o 10 minutos, puede funcionar como un doble filtro. Gracias a este primer intercambio de impresiones podrás asegurarte de que el candidato está interesado en el puesto y verificar si cumple con los requisitos para la vacante ofertada.

El saludo

Cuando el candidato responda a tu llamada confirma su nombre, preséntate y pregúntale si puede hablar en ese momento.

La conversación.

Hechas las presentaciones, recuérdale la candidatura por la cual le llamas describiendo brevemente el puesto.

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.