



**NOMBRE DE ALUMNO: HANNIA MAHOMI VELÁZQUEZ CASTILLO**

**NOMBRE DEL PROFESOR: LEGMY YANET  
SANTIZO ESPINOSA**

**NOMBRE DEL TRABAJO: CUADRO SINÓPTICO RECLUTAMIENTO  
PERSONAL**

**MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

**GRADO: 9**

**GRUPO: "A" "PSICOLOGÍA"**

**FRONTERA COMALAPA CHIAPAS A 10/07/2021**

# RECLUTAMIENTO PERSONAL

## Definición

Es el proceso de identificar y atraer a la organización a solicitantes capacitados e idóneos

## Reclutamiento de personal

Es un conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa.

## Importancia

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

## 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

## Tipos

- ✚ **solicitud de empleo:** es una entrevista escrita, impersonal y rígida
- ✚ **currículum vitae:** es un documento elaborado por el propio candidato.

## Controla

- ✚ Número de vacantes
- ✚ Tiempo que se emplea en reclutar
- ✚ La selección de personal
- ✚ a contratación de un nuevo colaborador

## 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.

## Información del especialista

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

## Métodos

- ✚ Observación
- ✚ cuestionarios
- ✚ entrevista
- ✚ mixtos
- ✚ Diarios o bitácoras

## Fuentes

Son los lugares de origen donde se podrán encontrar los Recursos Humanos que necesita la empresa al generarse una vacante,

## Tipos

- ✚ Externa
- ✚ Interna

## Medios

Son aquellos medios de difusión que el psicólogo utiliza para dar a conocer un puesto vacante

## Tipos

- ✚ Medios impresos
- ✚ Radio y Televisión
- ✚ Grupos de Intercambio
- ✚ On-Line (Vía Internet)
- ✚ Masivos
- ✚ Electrónicos

# RECLUTAMIENTO PERSONAL

## ETAPAS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TÉCNICA DE PERSONAL

- ✚ Detección de necesidades
- ✚ Definición del perfil del candidato
- ✚ Convocatoria o búsqueda
- ✚ Preselección
- ✚ Selección
- ✚ Informe de candidatos
- ✚ Toma de decisiones
- ✚ Contratación
- ✚ Incorporación al puesto
- ✚ Formación
- ✚ Seguimiento

## ENTREVISTA TELEFÓNICA DE FILTRO CON LOS CANDIDATOS

El primer contacto con el candidato es importante, suele hacerse por teléfono, debido a la gran cantidad de candidatos que actualmente quieren optar por un puesto vacante, dilata de 5 a 10 min.

## PERFIL FUNCIONAL Y PSICOLÓGICO DEL PUESTO

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

## Estructura

- ✚ El saludo
- ✚ La conversación
- ✚ Cierre de la entrevista

## Selector de personal

Debe contar con conocimientos y habilidades en dos áreas básicas: contextuales y específicas

## Ejemplos de preguntas

- ✚ ¿Cuáles son tus habilidades más destacables?
- ✚ ¿Por qué estás interesado en esta oferta de trabajo?
- ✚ ¿Qué sabes sobre nuestra empresa?

## Conocimientos específicos

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