



**Nombre del alumno:**

**Nazareth González González**

**Nombre del profesor: LEGMY YANET  
SANTIZO ESPINOSA**

**Nombre del trabajo:  
Cuadro sinóptico**

**Materia:**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Reclutamiento y selección de  
personal**

**Grado: noveno cuatrimestre**

# Reclutamiento de personal

## Definición

Es el proceso de atraer individuos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa, oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización.

## Requisición de Personal

Es un documento de solicitud interna generado por el encargado del área donde existe la vacante, para solicitar a la organización el puesto vacante el cual está a su cargo sea autorizado y cubierto; utilizando como herramientas la solicitud de empleo; es una entrevista escrita, impersonal y rígida, grafología, currículum vitae, etc.

## Empleo del Análisis de Puestos en la Selección Técnica de Personal

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. Así como el tipo de personas y las características que serían mejores para cubrir un puesto específico.

Puede realizarse de diferentes formas; método de observación, de cuestionarios, de entrevista, mixtos, diarios o bitácoras y grupo de expertos.

## Fuentes de reclutamiento

Son los lugares de origen donde se podrán encontrar los Recursos Humanos que necesita la empresa al generarse una vacante Existen dos tipos de fuentes: el 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 y reclutamiento externo trae nuevas experiencias a la empresa atrayendo personas extrañas que puedan ocupar las vacantes.

## Medios de reclutamiento

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

Los principales medios son: medios impresos como boletines y volantes, módulo de información, radio y televisión promoción de paquetes vía internet. etc.

## Masivos

Se refiere a la contratación de varias personas para un mismo puesto, 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. En todos estos casos, dos factores son primordiales: la rapidez del proceso y la calidad en la evaluación.

## Electrónicos

Es una nueva tendencia de Recursos Humanos, 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. Considerado un medio seguro que puede llegar a una gran cantidad de posibles candidatos. No está limitado a una zona específica como los medios tradicionales impresos, sino que puede extenderse en todo el país o incluso en otros países.

## Perfil funcional y psicológico del puesto

La tarea de selección de personal implica contar con conocimientos sobre dos campos: 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. A partir de allí, el psicólogo realizará una lectura diagnóstica y pronostica de candidatos posibles, considerando sus aspectos actuales y potenciales.

## Entrevista telefónica de filtro con los candidatos

La primera toma de contacto con el candidato es muy importante. Suele hacerse por teléfono, debido a la gran cantidad de candidatos que optan por un puesto vacante.

La entrevista telefónica se estructura por: el saludo, conversación, cierre de la entrevista