



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