



Nombre de alumno: David Ramírez Lopez

Nombre del profesor: Karina Maricruz Pérez

Nombre del trabajo: cuadro sinóptico

Materia: submodulo1

Grado: 2° cuatrimestre

PASIÓN POR EDUCAR

Grupo: BRH05EMC0120-A

Comitán de Domínguez Chiapas a 11 de mayo de 2021.

introducción

este trabajo habla sobre el reclutamiento y el entorno del reclutamiento y será realizado por manera en un mapa conceptual para complementar la información contiene subtemas otorgados por la maestra será de manera con jerarquía y comprensible para su buen uso del mapa conceptual espero que el trabajo sea de buena calidad ya que será un mapa por cada tema y comprensible para el lector Gracias.

RECLUTAMIENTO

CONCEPTO

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

Es en esencia un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende llenar. El reclutamiento es el proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar una vacante.

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; la capacidad de la empresa para atraer buenos candidatos depende de la reputación de la empresa, el atractivo de su ubicación, el tipo de trabajo que ofrece, etc. Permite contar con una reserva de candidatos a empleo; sin el reclutamiento no habría candidatos a ocupar las vacantes existentes en la empresa.

ORGANIZACIÓN DEL ÁREA DE RECLUTAMIENTO

La jefatura de la unidad administrativa de recursos humanos, recae en el gerente, director o jefe de recursos humanos, es el colaborador que tiene la responsabilidad de mantener y mejorar las relaciones humanas y laborales entre la Dirección y el Personal. Todo gerente de recursos humanos, para tener el éxito esperado, es imprescindible que goce de credibilidad, confianza y respeto por parte de sus colaboradores.

REQUISITOS DEL PROGRAMA

El reclutador debe hacerse la pregunta: ¿Qué es lo que realmente requiere este puesto? A niveles intermedios, se ha determinado que con frecuencia las habilidades realmente esenciales son la capacidad de leer y escribir bien, una actitud de responsabilidad profesional, y la capacidad de comunicarse con otras personas. La disposición para aprender es también una característica crucial. Por lo general, las personas más calificadas y con más experiencia solicitarán ingresos más altos. Una segunda dificultad deriva del bajo nivel de satisfacción en el trabajo que es posible que una persona excesivamente calificada va a encontrar en un puesto que presenta mínimos desafíos a su capacidad profesional.

EL ENTORNO DEL RECLUTAMIENTO

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

En las grandes empresas los reclutadores utilizan los planes de RR.HH. para definir su estrategia de reclutamiento, en especial cuando la corporación posee políticas de promoción interna. Estos planes pueden estipular cuáles puestos se deben ocupar con personal externo es decir con mano de obra ajena a la organización cuáles con personal interno, provenientes de transferencia o promoción logrando significativos ahorros para la empresa.

Condiciones del entorno

Los reclutadores deben considerar el entorno en que habrán de moverse. Los elementos más importantes que influyen en el entorno son: 1.-Disponibilidad interna y externa de recursos humanos 2.-Políticas de la compañía 3.-Planes de recursos humanos 4.-Prácticas de reclutamiento 5.-Requerimientos del puesto

Requisitos del puesto

El reclutador debe hacerse la pregunta: ¿Qué es lo que realmente requiere este puesto? A niveles intermedios, se ha determinado que con frecuencia las habilidades realmente esenciales son la capacidad de leer y escribir bien, una actitud de responsabilidad profesional, y la capacidad de comunicarse con otras personas. La disposición para aprender es también una característica crucial.

Costos

1. Los gastos por anuncios. 2. Honorarios de las agencias de colocación. 3. Costo de los materiales de las pruebas. 4. Tiempo dedicado a entrevistar a candidatos. 5. Costo de comprobar las referencias. 6. Exámenes médicos. 7. Tiempo de adaptación del nuevo empleado. 8. Reubicación y la orientación al nuevo empleo. 9. Sueldos de las personas encargadas del reclutamiento. 10. Si el reclutamiento es otras ciudades: viáticos (Hotel, transporte, etc.)

incentivos

Para identificar los elementos que conforman el entorno del reclutamiento, forma un equipo de cinco personas para discutir cuáles son las políticas que se deben aplicar para el reclutamiento de los capacitadores o instructores y presenten las conclusiones a sus compañeros y profesor para su retroalimentación.

Políticas de la organización

Estos tres elementos determinan en gran medida la efectividad del proceso de selección. Hay otros elementos adicionales en el proceso de que también deben ser considerados: la oferta limitada de empleo, los aspectos éticos, las políticas de la organización y el marco legal en el que se inscribe toda la actividad.