



Mi Universidad

MAPA CONCEPTUAL

Nombre del Alumno: Briseyda Agapita Aguilar Gómez

Nombre del tema: Mapa conceptual Unidad III y IV

Nombre de la Materia: Administración de Recursos Humanos

Nombre del profesor: Sandra Daniela Guillén Pulido

Nombre de la Maestría: Administración

Cuatrimestre I ro

III. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Reclutamiento: consiste en un conjunto de procedimientos que atraen candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

El procedimiento consiste

Selección: proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto en particular y a la organización

En una serie de pasos lógicos a través de los cuales se atraen candidatos a ocupar un puesto y se eligen las personas idóneas para ocupar una vacante.

3.3 Implicaciones del manejo de la carrera laboral.

Se enmarca en la perspectiva teórico-metodológica del curso de vida, pues se analiza la vida laboral de las personas en el interior de la firma como una articulación de disímiles transiciones a lo largo del tiempo.

3.1 Proceso de reclutamiento interno y externo.

Reclutamiento interno

Trata de cubrir la vacante mediante la reubicación de los colaboradores de la sig. Manera: transferidos, transferidos con promoción, ascendidos.

R.H. reclutamiento eficaz

Colocación de avisos de la vacante, revisión de los registros del personal, revisión de los resultados de evaluaciones de desempeño, revisión de capacitaciones y entrenamientos.

Ventajas

Motivación para el empleado, es más económico para la empresa, es más rápido, competencia sana.

Desventajas

Limitante de talentos, pérdida de autoridad, ascensos solo por antigüedad,

Reclutamiento externo

Fuentes

Candidatos espontáneos, recomendaciones de empleados, anuncios de prensa, instituciones educativas.

Ventajas

Enriquece a la empresa con nuevas ideas y experiencia, Aprovechar inversiones en capacitación y desarrollo efectuadas por otras empresas o por los candidatos.

Desventajas

Es más costoso por el pago de los anuncios, es menos seguro, ya que se desconoce totalmente los candidatos

3.2 Proceso de selección estándares, pruebas y entrevistas.

Proceso de selección

- Entrevista preliminar.
- Solicitud de empleo de la compañía o entregan un CV.
- Pruebas de selección.
- Una o más entrevistas de empleo y un proceso de investigación previa al empleo.
- Ofrecimiento del puesto al candidato.
- Examen médico al candidato.

Pruebas

Evalúan factores tales como aptitudes, personalidad, habilidades y motivación de los empleados potenciales.

Ventajas

Medio confiable y exacto de predecir el desempeño en un puesto de trabajo, costo insignificante.

Tipos de pruebas

- Aptitudes cognitivas
- Habilidades psicomotrices
- Conocimiento del puesto
- Muestras de trabajo
- Interés vocacional
- Personalidad
- Genética

Entrevistas

Conversación orientada hacia las metas en la cual un entrevistador y un candidato a un puesto de trabajo intercambian información

Tipos de entrevistas

- Estructurada
- No estructurada

Conclusión

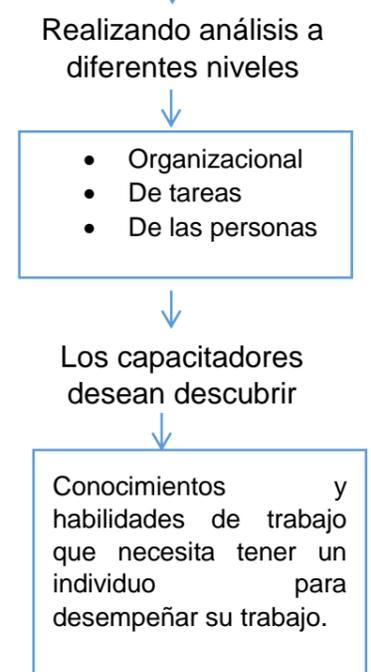
La administración debe determinar entonces si el candidato es adecuado para el puesto y para la organización. Si la conclusión es positiva, el proceso continúa; si no parece haber acoplamiento, el candidato deja de ser considerado.

IV. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

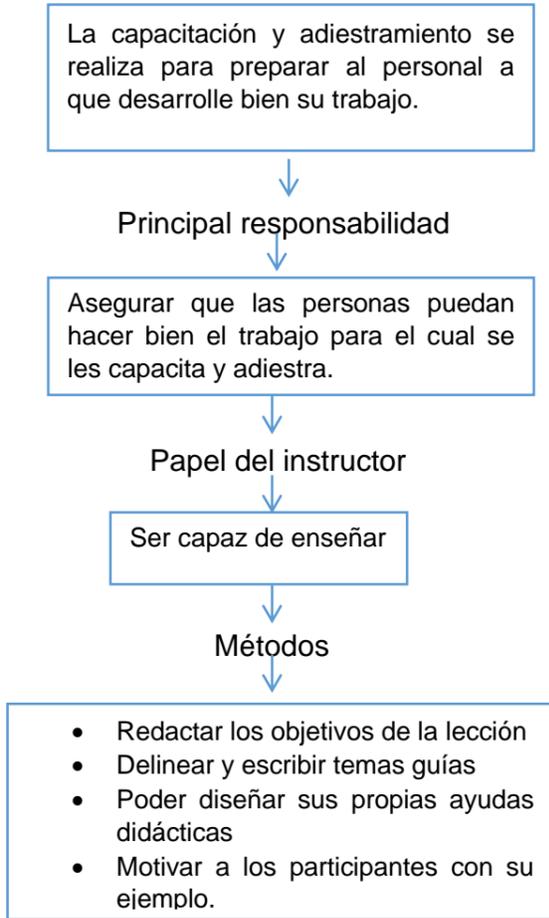
Capacitación: Conjunto de actividades tendientes a transmitir conocimientos, desarrollar habilidades integrando a los R.H. a los diferentes procesos de la organización.

Desarrollo: Describe a la educación que recibe el individuo para perfeccionar e incrementar sus conocimientos, habilidades y actitudes, con el objetivo de ampliar sus responsabilidades en el futuro.

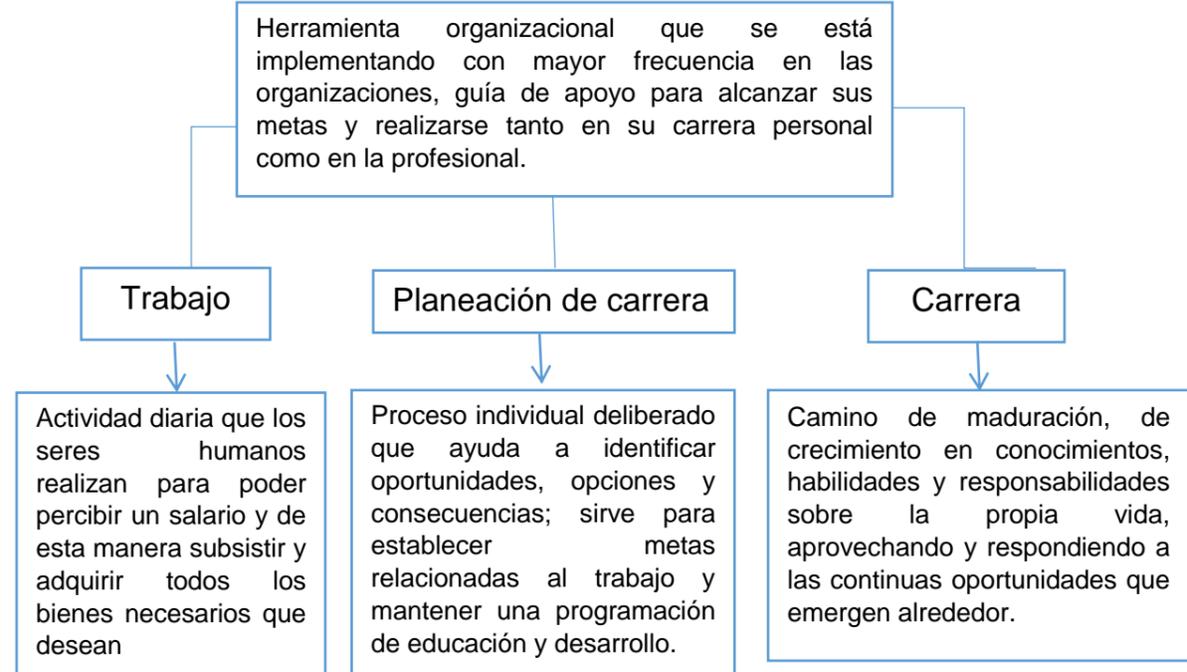
4.1 Determinación de objetivos y necesidades.



4.2 Selección de instructores.



4.3 Planeación de carrera y vida laboral.



4.4 Evaluación de programas de desarrollo de carrera y vida laboral.

Un sistema de planeación de carrera y vida incluye no sólo la experiencia laboral si no todos los aspectos de la vida del empleado. Con este sistema los empleados no sólo se fijan metas a corto y largo plazo, sino que aprenden a seguir un procedimiento de fijación de metas que les permite o enseña a desarrollar su propio plan.