



Mi Universidad

Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: *Carlos Alberto Sánchez Muñoz.*

Nombre del tema: *Reclutamiento y selección – Capacitación y desarrollo.*

Segunda semana

Nombre de la Materia: *Administración de recursos humanos.*

Nombre del profesor: *Sandra Daniela Guillen Pulido.*

Maestría en Administración.

1° Cuatrimestre

Reclutamiento y selección – Capacitación y desarrollo

¿Qué es?

Reclutamiento.

Selección.

Capacitación.

Desarrollo.

Se define:

El reclutamiento define todo el proceso de búsqueda de candidatos que puedan estar interesados en ofertas de trabajo específicas.

Se define

Acciones de elegir a los candidatos más adecuados de todos aquellos que hayan presentado su solicitud para una vacante de trabajo determinada.

Se define

Conjunto de actividades tendientes a transmitir conocimientos, desarrollar habilidades a los recursos humanos.

Se define:

Educación que recibe el individuo para perfeccionar e incrementar sus conocimientos, habilidades y actitudes.

Se divide en:

Reclutamiento interno.

¿Qué es?

En el reclutamiento interno se trata de cubrir la vacante mediante la reubicación de los colaboradores

Pueden ser:

- Transferidos
- Transferidos con promoción
- Ascendidos

Ventajas:

- Ahorro de recursos económicos y de tiempo
- El candidato ya conoce la empresa y se adapta fácilmente
- Motiva a los otros trabajadores
- Mejora el clima laboral

El proceso consiste en:

1. Entrevista

Reunión de dos o más personas para tratar algún asunto, generalmente profesional o de negocios.

2. Revisión de solicitudes y CV

Es un resumen dirigido a metas que describe la experiencia, formación académica y capacitación de un individuo; es un documento que se redacta para utilizarse en un proceso de selección de personal.

3. Pruebas de selección

Estas pruebas evalúan factores tales como aptitudes, personalidad, habilidades y motivación de los empleados potenciales, y permiten a los administradores elegir candidatos de acuerdo con la manera en la que éstos se ajustarán dentro de los puestos vacantes y la cultura corporativa.

Deben:

Determinar objetivos y necesidades.

Son:

- **Análisis organizacional**
Se debe estudiar la misión estratégica de la empresa
- **Análisis de tareas**
Las tareas que se requieren para lograr los objetivos de la empresa
- **Análisis de personas**
La determinación de las necesidades individuales de capacitación es el nivel fina

Deben:

Selección de instructores.

¿Qué son?:

Existen los agentes de capacitación externa que son las instituciones, especializadas de capacitación para brindar servicios de capacitación o adiestramiento a las empresas; también lo son los instructores independientes dedicados a prestar por sí mismos tales servicios.

Reclutamiento y selección – Capacitación y desarrollo

¿Qué es?

Reclutamiento.

Selección.

Capacitación.

Desarrollo.

Se divide en:

Reclutamiento externo.

¿Qué es?

Proceso de cubrir las vacantes en la organización mediante la contratación de nuevos empleados del mercado laboral externo.

Fuentes:

- Candidatos espontáneos
- Anuncios de prensa.
 - Indicar el título de la posición y el área
 - No mencionar la edad o decir "Preferiblemente"
- Detallar requerimientos
- Enviar CV
- Establecer fecha límite para enviar CV

Ventajas:

- Enriquece la empresa con ideas nuevas y experiencias.
- Aprovechar inversiones en capacitación y desarrollo

Desventajas:

- Es más costoso
- Es menos seguro
- Frustración del personal interno

Pruebas de selección son:

1. Las pruebas de aptitudes cognitivas
2. Las pruebas de habilidades psicomotrices
3. Las pruebas de conocimiento del puesto
4. Las pruebas de muestras de trabajo
5. Las pruebas de interés vocacional
6. Las pruebas de personalidad
7. Las pruebas genéticas

Deben realizar:

Planeación de carrera y vida laboral.

¿Qué es?

La planeación de carrera y vida es una herramienta organizacional que se está implementando con mayor frecuencia en las organizaciones ya que las personas desean algo más que un trabajo, necesitan una guía de apoyo que les ayude a alcanzar sus metas para realizarse tanto en su carrera personal como en la profesional.

Referencias bibliográficas

- Wayne, R. (2010). Administración de recursos humanos. Ciudad de México: Grupo editorial Pearson.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/ccc71a187c22e0bac95c3267e2888f6f.pdf>
- Chiavenato, I. (2007). Administración de recursos humanos, el capital humano de las organizaciones. Ciudad de México: Grupo editorial McGraw-Hill.
<https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>