



Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: Daniela Paola Sánchez Pastrana

Nombre del tema: “Reclutamiento de Personal”

Parcial: 1

Nombre de la materia: Reclutamiento y Selección de Personal

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la licenciatura: Psicología General

Cuatrimestre: 9

Pichucalco Chiapas, a 22 de mayo del 2022

“RECLUTAMIENTO DE PERSONAL”

Se divide en:

Definición de reclutamiento y alternativas de reclutamiento

El reclutamiento es el:

Proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una

Se debe de considerar varias alternativas

- Alternativas para el reclutamiento
- Subcontrataciones
- Empleados eventuales
- Organizaciones profesionales de empleados
- Tiempo extra

Investigación interna de las necesidades y planeación del personal:

Es una

Identificación de las necesidades de la organización respecto a recursos humanos a corto, mediano y largo plazo. Hay que determinar lo que la organización necesita de inmediato y cuáles son sus futuros planes de crecimiento y desarrollo, lo que ciertamente implica nuevos aportes de recursos humanos

- Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio
- Modelo basado en segmentos puesto
- Modelo de grafica de remplazo

Investigación externa del mercado

Es una

Investigación del mercado de RH con objeto de segmentarlo y diferenciarlo para facilitar su análisis y posteriormente abordarlo. Así, en la investigación externa sobresalen dos aspectos importantes: la segmentación del mercado de RH y la identificación de las fuentes de reclutamiento.

El problema básico del reclutamiento es diagnosticar e identificar las fuentes proveedoras de RH que le interesan al mercado, para concentrar en ellas sus esfuerzos de comunicación y de atracción.

El proceso de reclutamiento

Implica

Un proceso que varía de acuerdo con la organización. En muchas organizaciones, el inicio del proceso de reclutamiento depende de una decisión de línea.

Verificamos que las fuentes de reclutamiento sean las áreas del mercado de recursos humanos exploradas por los mecanismos de reclutamiento.

También verificamos que el mercado de RH está constituido por un conjunto de candidatos, que pueden estar ocupados o empleados (trabajando en alguna empresa) o disponibles, (desempleados).

“RECLUTAMIENTO DE PERSONAL”

Se divide en:

Se divide en:

Reclutamiento mixto

Reclutamiento en línea

Reclutamiento interno y externo

Reclutamiento interno y externo

Debido a las

Permite:

Cuando una organización necesita capital humano para cubrir alguna vacante, debe decidir si llevará a cabo un reclutamiento interno (entre las personas que ya se encuentran laborando para la corporación), o externo (entre capital humano disponible fuera de la organización). Cada forma de reclutamiento presenta ventajas y desventajas, por lo que se debe analizar qué conviene en cada situación.

Reclutamiento externo

Ventajas y desventajas de los reclutamientos interno y externo, la mayoría de las empresas han preferido una solución ecléctica: el reclutamiento mixto, es decir, aquel que emplea tanto fuentes internas como externas de recursos humanos.

Identificar con eficacia a aspirantes tanto activos como pasivos.

Ventajas de que aporta conocimientos, sangre y perspectivas nuevas. Otra gran ventaja es que puede ayudar a romper la inercia de determinadas circunstancias indeseables. En un grupo afectado por absentismo crónico, por ejemplo, la incorporación de personal nuevo, comprometido a cumplir las jornadas de trabajo, puede tener un efecto saludable sobre el resto del personal

Tipos de reclutamiento:

- Reclutador por internet
- Feria virtual de empleo
- Pizarras de empleos de propósito general

Reclutamiento interno

Tres aspectos alternativos:

a) Inicialmente reclutamiento externo, seguido de reclutamiento interno, en caso de que el primero no dé los resultados deseados.

b) Inicialmente reclutamiento interno, seguido de reclutamiento externo, en caso de no obtener los resultados deseados.

c) Reclutamiento externo e interno concomitantemente.

interno tiene entre sus ventajas la creación de un clima positivo dentro de la organización, porque sus integrantes perciben la posibilidad de ascender y hacer carrera en ella

- En principio es menos seguro que el reclutamiento interno.

“RECLUTAMIENTO DE PERSONAL”

Se divide en:

Se divide en:

Desafíos del reclutamiento

Los

Desafíos y las condiciones que con más frecuencia enfrentan los reclutadores son los siguientes:

- Planes estratégicos y de capital humano
- Condiciones del entorno
- Políticas corporativas
- Hábitos y tradiciones en el reclutamiento
- Requisitos del puesto
- Costos
- Incentivos

Requisitos, costos e incentivos

Las habilidades del puesto:

Las habilidades del puesto en gran medida están determinadas por su nivel y el área específica a que pertenece la organización; en puestos relacionados con atención a clientes, por ejemplo, se necesita tener habilidades de comunicación, manejo de clientes, conocimiento del producto y capacidad de negociación

Convencer al lector principalmente de tres cuestiones: que se abordó una investigación significativa; la importancia, pertinencia del tema y objeto de estudio y, la utilidad de los resultados obtenidos

Requisitos, costos e incentivos

Costos

Los costos de identificar y atraer candidatos idóneos involucran varias variables como los costos de insertar un anuncio en algún sitio especializado o en la prensa, o bien el costo de contratar a una agencia outsourcing que se encargue de ello, aunque esto es más caro.

Incentivos

El reclutador debe conocer la política de su organización en este campo, y en algunos casos debe ofrecer explícitamente estos incentivos, en el curso de su tarea.

Formularios de solicitud de empleo

Tiene como:

Objetivo el proporcionar a la empresa información sobre los candidatos que se han obtenido a través del proceso de reclutamiento. Debe contener:

- Datos personales
- Situación laboral
- Educación y preparación académica
- Antecedentes laborales
- Asociaciones, distribuciones y pasatiempos
- Referencias

Bibliografía

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/f7b234848cb259964a80c87ebe3ba9cd.pdf>