



MAPA CONCEPTUAL.

Nombre de la Alumna: *Carla Paula Díaz Díaz.*

Nombre del tema: *Mapa Conceptual de la unidad IY II.*

Parcial: *I Módulo.*

Nombre de la Materia: *Reclutamiento Y Selección de Personal.*

Nombre del profesor: *Lic. Beatriz Adriana Méndez González.*

Nombre de la Licenciatura: *Lic. En Psicología.*

Cuatrimestre: *9no.*

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

RECLUTAMIENTO

Define

Atrae a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas

ALTERNATIVAS

Componentes

Subcontrataciones

proveedor externo

Empleados eventuales

Laboran tiempo parcial, en forma temporal o como contratistas independientes.

Organizaciones profesionales de empleadores

Arrendadores de empleados

Tiempo extra

Incremento en sus ingresos durante el periodo

INVESTIGACIÓN INTERNA DE LAS NECESIDADES

Define

Identificación de las necesidades de la organización respecto a recursos humanos a corto, mediano y largo plazo.

PLANEACIÓN DE PERSONAL

Se divide

Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio

Modelo basado en segmentos de puestos

Modelo de gráfica de reemplazo

INVESTIGACIÓN EXTERNA DEL MERCADO

investigación del mercado de RH con objeto de segmentarlo y diferenciarlo para facilitar su análisis y posteriormente abordarlo.

EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

concepto

Se trata de un documento que debe ser llenado y firmado por la persona responsable de cubrir alguna vacante en su departamento o división

RECLUTAMIENTO INTERNO

Implica

- Transferencia de personal
- Promoción de personal.
- Transferencia con promoción de personal.
- Programas de desarrollo de personal.
- Planes de carrera para el personal.

Ventajas

- Es más económico
- Es más rápido
- Presenta un índice mayor de validez y de seguridad
- Es una fuente poderosa de motivación para los empleados
- Aprovecha las inversiones de la empresa en la capacitación del personal
- Desarrolla un saludable espíritu de competencia entre el persona

Desventaja

- Exige que los nuevos empleados tengan cierto potencial
- Puede generar conflicto de interés
- No se puede hacer en términos globales en toda la organización

RECLUTAMIENTO EXTERNO

Técnicas

- Consulta de los archivos de candidatos.
- Recomendación de candidatos por parte de empleados de la empresa.
- Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.
- Contactos con sindicatos y asociaciones de profesionales.
- Anuncios en periódicos y revistas

RECLUTAMIENTO MIXTO

Ambos se complementan

RECLUTAMIENTO EN LÍNEA

BIBLIOGRAFÍA.

-PDF/RECURSOS UDS/ ANTOLOGIA/ RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL/ PAG..8-39

SELECCIÓN DE PERSONAL.

En primer lugar

Busca entre los candidatos Reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa.

Necesita apoyarse en algún estándar o criterio.

Mediante

-Elección de técnicas.
-Revisión de solicitudes y currículos.

Entrevista de selección.

Es decir

Es un proceso de comunicación interpersonal entre el entrevistador y el candidato.

En efecto

Garantiza un proceso de contratación organizado, transparente y justo.

Tomando en cuenta .

Aplicación de test.

Por ejemplo

Test Psicológico.

Test de personalidad.

Selección y evaluación de resultados.

En efecto

Debe ser eficiente y eficaz.

Investigación previa al empleo

Por lo tanto

La principal razón para investigar los antecedentes de los candidatos es contratar a mejores empleados.

Reserva de candidatos.

Es decir

Es un grupo calificado y previamente examinado y evaluado de candidatos.