



Mi Universidad

Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: Sheyli Velazquez Rodriguez.

Nombre del tema: Reclutamiento de personal.

Nombre de la Materia: Reclutamiento y selección de personal.

Nombre del profesor: Legmy Yanet Santizo Espinosa.

Nombre de la Licenciatura: Psicología.

Cuatrimestre: 9no.

Frontera Comalapa, Chiapas a 12 de julio del 2022.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

es el conjunto de procedimientos orientado a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la empresa.

Proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en la organización.

ETAPAS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

es necesario darle la importancia que tienen a cada una de ellas para encontrar el candidato ideal.

Detección de necesidades

hay que establecer qué puestos tenemos que cubrir dentro de la empresa.

ENTREVISTA TELEFÓNICA

la primera toma de contacto con el candidato es muy importante.

suale hacerse por teléfono, debido a la gran cantidad de candidatos.

Definición del perfil del candidato

decidir las cualidades que ha de cumplir el candidato.

PERFIL FUNCIONAL Y PSICOLÓGICO DEL PUESTO.

la tarea de selección de personal implica contar con conocimientos sobre dos campos

La organización o empresa

sobre el contexto social del que forma parte

El psicólogo realizará una lectura diagnóstica y pronóstica de candidatos posibles, considerando sus aspectos actuales y potenciales.

asi entrevista telefónica puede estructurarse así:

Saludo

Conversación

Cierre de la entrevista

si el Candidato no reúne un requisito clave, explicaselo.

Convocatoria o búsqueda

realizar una convocatoria para que se presenten posibles candidatos que cumplan con los requisitos

Preselección

la información de los candidatos bien en forma de curriculum o porque la empresa ha contactado con el candidato.

Selección

los candidatos preseleccionados pasarán a la siguiente fase del proceso de selección.

REQUISICIÓN DE PERSONAL

es un documento de solicitud interna que el responsable de alguna de las áreas funcionales extiende hacia el área de recursos humanos.

ofrece solicitud de empleo es una entrevista escrita, impersonal y rígida, que se condensa en un formato, pretende obtener información.

EMPLEO DEL ANALISIS DE PUESTO

es un proceso mediante el cual se obtiene información acerca de puestos, al definir sus deberes, tareas o actividades del trabajo

procedimiento encargado de establecer las obligaciones, competencias, habilidades y requisitos

FUENTES DE RECLUTAMIENTO

son los lugares de origen donde se podrán encontrar los Recursos Humanos que necesita la empresa al generarse una vacante.

tiene un carácter preventivo con múltiples beneficios derivados para cualquier organización empresarial.

MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

son aquellos medios de difusión que el psicólogo utiliza para dar a conocer un puesto vacante.

se consigue información relevante para elaborar la descripción del puesto de trabajo.

Existen 2 tipos de fuentes

se da Reclutamiento interno

Al presentarse determinada vacante, la empresa intenta llenarla mediante la reubicación de sus empleados

Reclutamiento externo

cuando al existir determinada vacante, la empresa intenta llenarla con personas extrañas.

reclutamiento interno implica:

1. Transferencia de personal
2. Ascensos de personal
3. Transferencias con ascensos de personal
4. Programas de desarrollo de personal
5. Planes de profesionalización de personal

reunirá información referente como:
Actividades laborales.
Conductas humanas.
Equipo y auxiliares de trabajo.
Estándares de desempeño.
Contexto del puesto.
Requisitos humanos.

estos Son capaces de transmitir información tanto a estructuras socioeconómicas bajas como altas.

Los principales medios son

Medios impresos

Radio y Televisión

Grupos de Intercambio

esto es Refiere a la contratación de varias personas para un mismo puesto.

Para áreas financieras cajeros, ejecutivos de ventas, promotores de ventas.

sirve para reforzar las fuerzas de ventas ante una necesidad concreta

dos factores son primordiales

la rapidez del proceso

la calidad en la evaluación

deberan tener en cuenta previamente al proceso, lo siguientes puntos:

la Elección de una efectiva vía de captación de recursos humanos

Disponer de un equipo de personas responsables de todo el proceso

Establecer Pasos del Proceso y los Tiempos requeridos para su implementación.

es una nueva tendencia de Recursos Humanos.

ya que se puede llegar a un gran número de personas, se reducen los costos y se aumentan las posibilidades de encontrar al candidato idóneo para cada puesto.

son varios factores los que influyen

como la Reputación del negocio, los beneficios para los empleados, el tipo de trabajo, la zona en la que se encuentra, entre otras.

Despues

De este análisis se procede a identificar cuáles son las fuentes de reclutamiento disponibles para la empresa.

fuentes internas y fuentes externas

el reclutamiento electrónico es un medio seguro que puede llegar a una gran cantidad de posibles candidatos.

la gran ventaja de aplicar la técnica de la grafología como herramienta de selección.

El curriculum vitae contiene dos datos generales

estudios realizados, los últimos dos o tres empleos

la requisición de personal, lo cual es un documento generado por el encargado del área donde existe la vacante.

Es importante destacar que los formatos o documentos de requisición solo son requeridos en las grandes organizaciones.