

NOMBRE DE ALUMNO: FLORISELDA VELÁZQUEZ MÉNDEZ

NOMBRE DEL PROFESOR: LEGMY YANET SANTIZO ESPINOSA

NOMBRE DEL TRABAJO: MAPA CONCEPTUAL: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

GRADO: 9 CUATRIMESTRE

GRUPO: A

FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS A 14 DE JULIO DEL 2022.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

DEFINICIÓN

el

Reclutamiento

se define

Como el proceso de atraer individuos oportunamente en suficiente número

en la

Fase preliminar del procedimiento de empleos

tiene como

Meta atraer gentes a la compañía para ser examinadas con el objeto de la posible contratación de ellas.

el

Reclutamiento de personal

es un

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

consiste

Las actividades relacionadas con la investigación

la

Importancia del reclutamiento

tales como

- *Un proceso selectivo.
- *Permite encontrar más y mejores candidatos.
- *Permite contar con una reserva de candidatos a empleo.

REQUISICIÓN DE PERSONAL

es un

Documento de solicitud interna

como son

La solicitud de empleo

que es

Una entrevista escrita, impersonal y rígida

y tambien

El currículum vitae

es un

Documento elaborado por el propio candidato, similar a una solicitud de empleo pero que ofrece otras ventajas.

ya que

contiene datos generales

tiene

Gran importancia

ya que

Permite controlar

los

*Número de vacantes que se encuentran en proceso de ser cubiertas en la organización.

*Tiempo que se emplea en reclutar.
*La selección de personal.
*La contratación de un nuevo colaborador.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

EMPLEO DEL ANÁLISIS DE PUESTOS EN LA SELECCIÓN TÉCNICA DE PERSONAL

es aquel

Procedimiento encargado de establecer las obligaciones, competencias, habilidades

las

Informaciones referentes

son

- *Actividades laborales.
- *Conductas humanas.
 - * Maquinaria, herramientas, certificaciones.
- * Equipo y auxiliares de trabajo.
- *Estándares de desempeño.
- *Contexto del puesto.
- *Requisitos humanos.

se puede

Realizar de numerosas formas

tales como

- *Método de observación.
- *Método de cuestionarios.
- *Método de la entrevista.
 - *Métodos mixtos.
 - *Diarios o bitácoras.
 - *Grupo de expertos.

FUENTES DE RECLUTAMIENTO

son los

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

es

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

más comunes

- a) Programas de promoción de información sobre vacantes.
- b) Empleados que se retiran.
- c) Referencias y recomendaciones de los empleados

RECLUTAMIENTO EXTERNO

implica

Una o más de las técnicas

que son

- °Candidatos referidos por trabajadores de la misma empresa.
- °Carteles o avisos en la puerta de la empresa.
- °Contactos con asociaciones gremiales.

cuando los

Vacantes no pueden llenarse internamente, el departamento de recursos humanos debe identificar candidatos en el mercado externo de trabajo.

tales como

- A) Candidatos espontáneos
- B) Referencias de otros empleados
- C) Anuncios de periódicos
- D) Agencia de empleo

y

- E) Compañías de identificación de personal a nivel ejecutivo
- F) Instituciones educativas
- G) Asociaciones profesionales
- H) Sindicatos

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

son aquellos

Medios de difusión que el psicólogo utiliza para dar a conocer un puesto vacante.

los

Principales medios

son

1. Medios impresos

2. Radio y Televisión

3. Grupos de Intercambio

4. Reclutamiento On-Line (Vía Internet)

como son

*Boletines y volantes
*Falda hawaiana
*Módulo de información

MASIVOS

se refiere a

La contratación de varias personas para un mismo puesto

serve para

Reforzar las fuerzas de ventas ante una necesidad concreta

existen

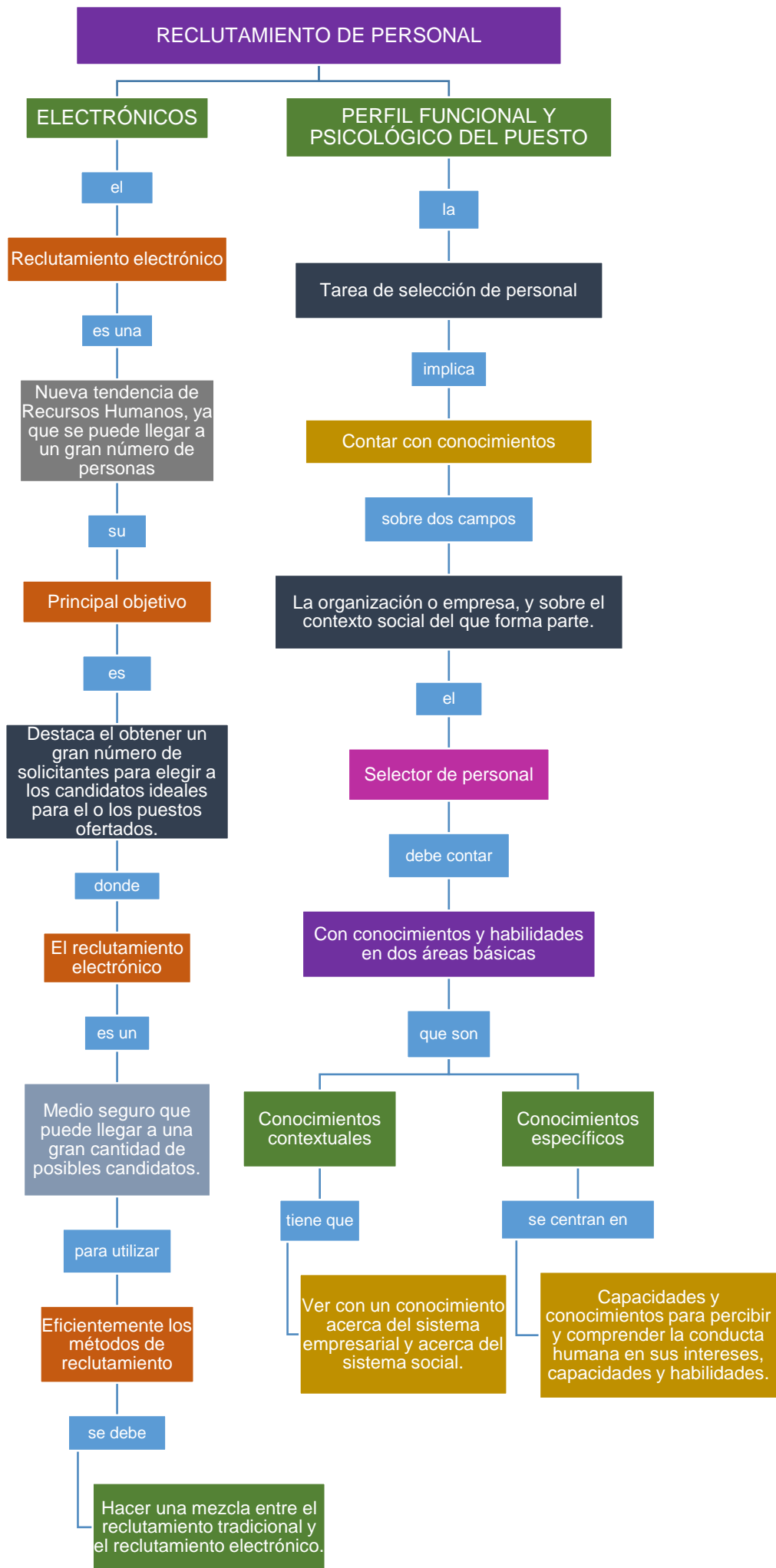
Dos factores primordiales

que son

*La rapidez del proceso
*la calidad en la evaluación

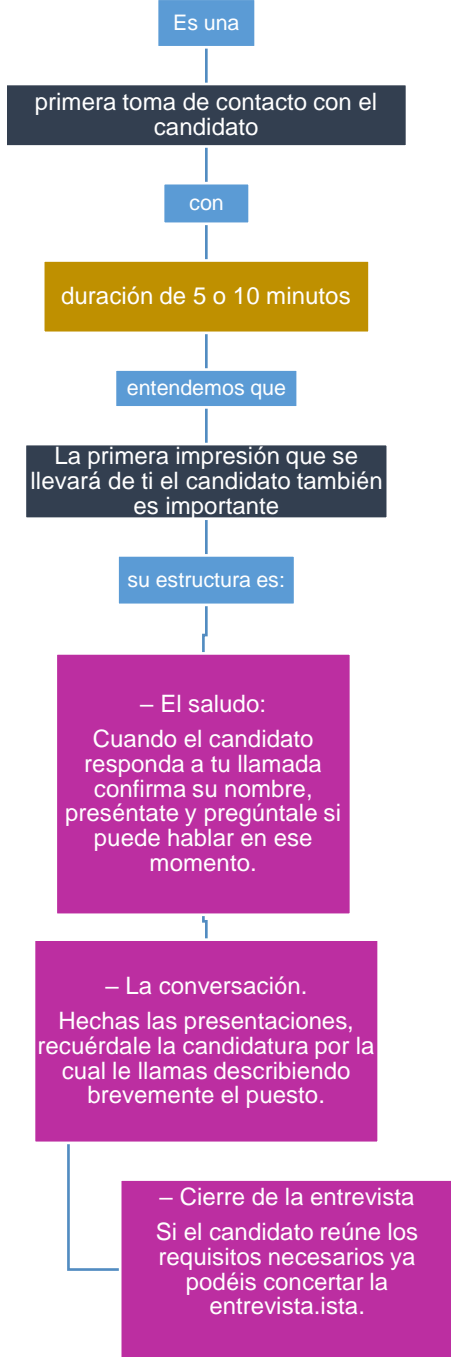
tener en cuenta

*La elección de una efectiva vía de captación de recursos humanos.
*Disponer de un equipo de personas responsables de todo el proceso.
*Capacitar a todo el equipo participante en la selección en relación a la organización del reclutamiento masivo.
*Establecer Pasos del Proceso y los Tiempos requeridos para su implementación.



RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

ENTREVISTA TELEFÓNICA DE FILTRO CON LOS CANDIDATOS



ETAPAS DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TÉCNICA DE PERSONAL

