



Nombre de alumnos: Calvo Alcázar Gabriela

Nombre del profesor: Molina Román Sandy Naxchiely

Nombre del trabajo: Mapa Conceptual

Materia: Reclutamiento y Selección de personal

Grado: 9

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 07 de julio del 2022.



❖ **RECLUTAMIENTO DE PERSONAL**
❖ **SELECCIÓN DE PERSONAL**

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 organización. La empresa podrá entonces seleccionar a aquellos aspirantes que tengan las cualidades que se apeguen mejor a las descripciones de los puestos. Encontrar la manera apropiada de motivar a los candidatos capacitados para que soliciten los puestos es extremadamente importante cuando una compañía necesita contratar empleados.

Sin embargo

los costos de reclutamiento suelen ser altos. Por eso, un programa de reclutamiento que funcione de manera adecuada tendrá un efecto trascendental sobre el renglón de las utilidades de la compañía.

1. Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio Las necesidades de personal son una variable dependiente de la demanda estimada del producto (si se trata de una industria) o del servicio (si se trata de una organización no industrial).
2. Modelo basado en segmentos de puestos Este modelo también se enfoca en el nivel operativo de la organización. Es una técnica de planeación de personal utilizada por las empresas grandes. Las planeaciones de personal de Standard Oil, por ejemplo, consiste en: a) Elegir un factor estratégico (nivel de ventas, volumen de producción, plan de expansión) para cada área de la empresa.
3. Modelo de gráfica de reemplazo Muchas organizaciones utilizan gráficas de reemplazo u organigramas de carrera. Son una representación gráfica de quién sustituye a quién, si se presenta la eventualidad de una vacante futura dentro de la organización. La información para el desarrollo del sistema debe provenir del sistema de información administrativo, que se verá más adelante.

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.

Planeación de personal

es el proceso de decisión respecto a los recursos humanos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo.

modelos de planeación de personal

EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

El 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. En otras palabras, el departamento de reclutamiento no tiene autoridad para efectuar ninguna actividad al respecto sin que el departamento en el que se encuentre la vacante a ser ocupada haya tomado la decisión correspondiente.

Medios de reclutamiento

- 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 INTERNO

El reclutamiento es interno cuando, al haber una determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados, los cuales pueden ser promovidos (movimiento vertical) o transferidos (movimiento horizontal) o transferidos con promoción (movimiento diagonal).

reclutamiento interno puede implicar

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

el reclutamiento interno se basa en datos e informaciones relacionadas con otros subsistemas

- a) Resultados obtenidos por el candidato interno en los exámenes de selección a los que fue sometido al ingresar a la organización.
- b) Resultado en las evaluaciones de desempeño del candidato interno.
- c) Resultado en los programas de capacitación y entrenamiento en los que participó el candidato interno.
- d) Análisis y descripción tanto del puesto actual del candidato interno, como del puesto considerado, con objeto de evaluar las diferencias entre ambos y los requisitos adicionales que puedan ser necesarios.
- e) Planes de carrera o incluso planes de movilización de personal para verificar la trayectoria más adecuada del ocupante del puesto considerado.

RECLUTAMIENTO EXTERNO

Funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas extrañas, es decir, con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento. el reclutamiento externo incide sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones y puede involucrar una o más de las técnicas de reclutamiento.

técnicas de reclutamiento siguientes:

- Archivos de candidatos que se hayan presentado espontáneamente o en reclutamientos anteriores.
- Recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.
- Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.
- Contactos con sindicatos o asociaciones de profesionales.
- Contactos con universidades, escuelas, asociaciones de estudiantes, instituciones académicas y centros de vinculación empresa-escuela.
- Conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas.
- Convenios con otras empresas que actúan en el mismo mercado, en términos de cooperación mutua.
- Anuncios en periódicos y revistas.
- Viajes de reclutamiento en otras localidades.
- Reclutamiento en línea (on line) a través de la internet.
- En el reclutamiento externo existen dos maneras de abordar las fuentes de reclutamiento: el enfoque directo y el indirecto

BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

son

1. Descripción y análisis de puestos: es la presentación de los aspectos intrínsecos (contenido del puesto) y extrínsecos (requisitos que se exige a la persona para que lo ocupe —elementos de las especificaciones de puestos) del puesto.
2. Aplicación de la técnica de los incidentes críticos: consiste en la anotación sistemática y prudente, hecha por el jefe inmediato, sobre las habilidades y comportamiento que debe tener la persona que ocupe el puesto considerado, lo que tendrán como consecuencia un mejor o peor desempeño del trabajo.
3. Requisición de personal: consiste en verificar los datos que llenó el jefe directo en la requisición de personal, con la especificación de los requisitos y las características que el candidato al puesto debe tener.
4. Análisis de puestos en el mercado: cuando se trata de algún puesto nuevo, sobre el que la empresa no tiene ninguna definición a priori.
5. Hipótesis de trabajo: en el caso de que no se pueda utilizar ninguna de las alternativas anteriores, sólo queda el empleo de la hipótesis de trabajo.

ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN

Una vez que se tiene la información respecto de los puestos vacantes, el paso siguiente es elegir las técnicas de selección adecuadas para escoger a los candidatos adecuados.

clasificar en cinco grupos

- 1.- Entrevista de selección, Es la técnica de selección más utilizada en las grandes, medianas y pequeñas empresas.
- 2.- Pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades Las pruebas de conocimientos o de habilidades son instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, de la práctica o del ejercicio.
- 3.- Tests psicológicos El término test designa un conjunto de pruebas que se aplican a las personas para valorar su desarrollo mental, sus aptitudes, habilidades, conocimientos, etc. En realidad, el test es una medida de desempeño o de realización, ya sea por medio de operaciones mentales o manuales, de elecciones o de lápiz y papel.
- 4.- Tests de personalidad Los tests de personalidad sirven para analizar los distintos rasgos de la personalidad, sean estos determinados por el carácter (rasgos adquiridos o fenotípicos) o por el temperamento (rasgos innatos o genotípicos).
- 5.- Técnicas de simulación Las técnicas de simulación tratan de pasar del estudio individual y aislado al estudio en grupo y del método exclusivamente verbal o de realización a la acción social. Su punto de partida es el drama, que significa reconstruir sobre un escenario (contexto dramático) en el momento presente, en el aquí y el ahora, el acontecimiento que se pretende estudiar y analizar de la manera más cercana a la realidad.

TEST PSICOLÓGICO, TEST DE PERSONALIDAD Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN

mientras las pruebas de conocimientos o de habilidades miden la habilidad presente de una persona, los tests psicológicos se enfocan en las aptitudes individuales. existe una enorme diferencia entre aptitud y habilidad.

Los factores específicos son

1. Factor V o comprensión verbal. Se relaciona con la facilidad en el empleo adecuado de las palabras. Se le denomina aptitud verbal e involucra el razonamiento verbal.
2. Factor W o facilidad de palabra (word fluency). Se relaciona con la fluidez verbal, es decir con la facilidad de palabra. Sería el factor más encontrado en oradores, vendedores y personas que hablan bien.
3. Factor N o factor numérico. Se relaciona directamente con la rapidez y exactitud en cálculos numéricos sencillos. Sería el factor más encontrado en las personas que hacen cálculos numéricos con rapidez.
4. Factor S o de las relaciones espaciales. Es la habilidad para observar relaciones espaciales en dos o tres dimensiones.

Las pruebas de personalidad son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio individuo. Las pruebas de personalidad, a diferencia de las pruebas de habilidades, no están restringidas por el tiempo y no miden las habilidades específicas para la resolución de problemas.

El uso de las pruebas de personalidad como una herramienta de selección es controversial, ya que diversas investigaciones han concluido que su validez es baja en relación con otros instrumentos de predicción. Sin embargo, el uso de pruebas de personalidad se encuentra a su nivel más alto de todos los tiempos. Se estima que del 30 al 40 por ciento de las empresas grandes usan alguna forma de pruebas psicológicas en su selección de personal. La honestidad y la integridad son importantes rasgos de personalidad que se deben considerar en el proceso de selección.

CONCLUSION

PARA CONCLUIR, EN EL PROCESO DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL ES DE VITAL IMPORTANCIA PUES DE ESTE SE ESTARÁ COORDINANDO Y CREANDO EL EQUIPO DE TRABAJO QUE LLEVARA A SU MARCHA EL CUMPLIMIENTO DE LAS METAS Y OBJETIVO DE LAS ORGANIZACIONES SI BIEN SE ENTIENDE EL CAPITAL HUMANO ES EL RECURSO MÁS IMPORTANTE DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES, ESTE PROCESO DEBE LOCALIZARSE SIEMPRE EN QUE EL TRABAJADOR SE ADAPTE A LA ORGANIZACIÓN Y QUE ESTA RESPETE SUS POTENCIALIDADES, IDEAS Y VALORES. DURANTE EL PROCESO DE SELECCIÓN SE DEBE CONSIDERAR EL CLIMA ORGANIZACIONAL PARA ASEGURAR NO SOLAMENTE LA POTENCIAL EFICIENCIA DE LA PERSONA ELEGIDA, SINO TAMBIÉN SU FIDELIDAD PARA CON LA ORGANIZACIÓN QUE EXISTA COMPATIBILIDAD DE VALORES, CULTURA E IDEAS. CUANDO EXISTEN FUERTES DIFERENCIAS ENTRE LA CULTURA Y CLIMA ORGANIZACIONAL, CON LA PERSONA, PUEDE DARSE UN BAJO DESEMPEÑO EN EL TRABAJADOR O SENTIR FRUSTRACIÓN AMBOS RESULTADOS NEGATIVOS, SIN OLVIDAR QUE LO QUE SE BUSCA LOGRAR SIEMPRE ES QUE EXISTA COMPATIBILIDAD ENTRE PUESTO DE TRABAJO Y PERSONA, ASÍ COMO LOGRAR CUMPLIR LOS OBJETIVOS DEL COLABORADOR Y LOS DE LA ORGANIZACIÓN, Y SOBRE TODO QUE LA EMPRESA QUE CONTRATE EL PERSONAL ESTE DISPUESTO EN TENER RESPONSABILIDADES CON SUS EMPLEADOS PORQUE AL IGUAL LA SALUD MENTAL DE LAS PERSONAS QUE LABORAN EN LA EMPRESA ES DE SUMA IMPORTANCIA.