JOSE ALBERTO CRUZ VAZQUEZ

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL.

1ER Parcial

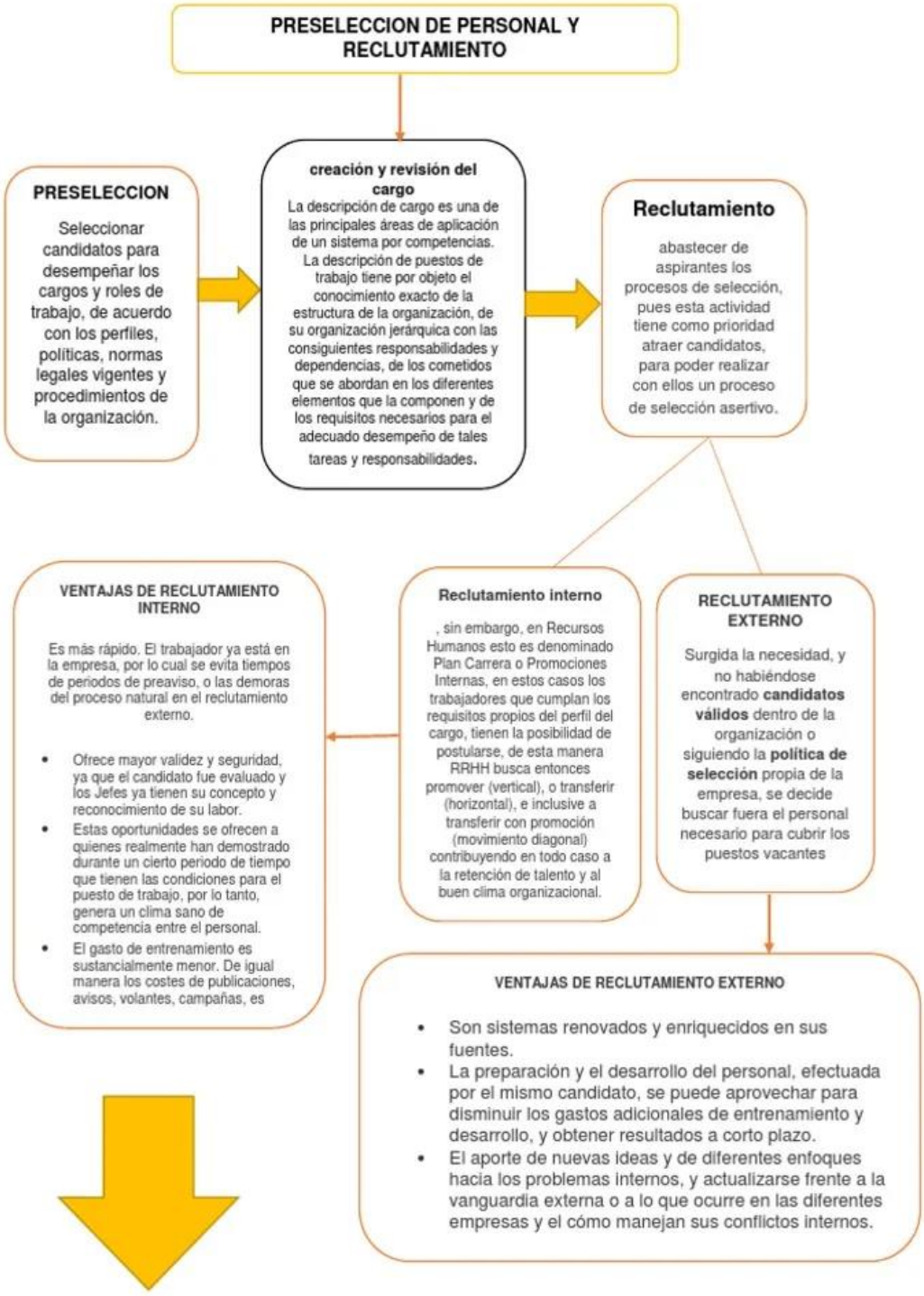
MAPAS CONCEPTUALES.

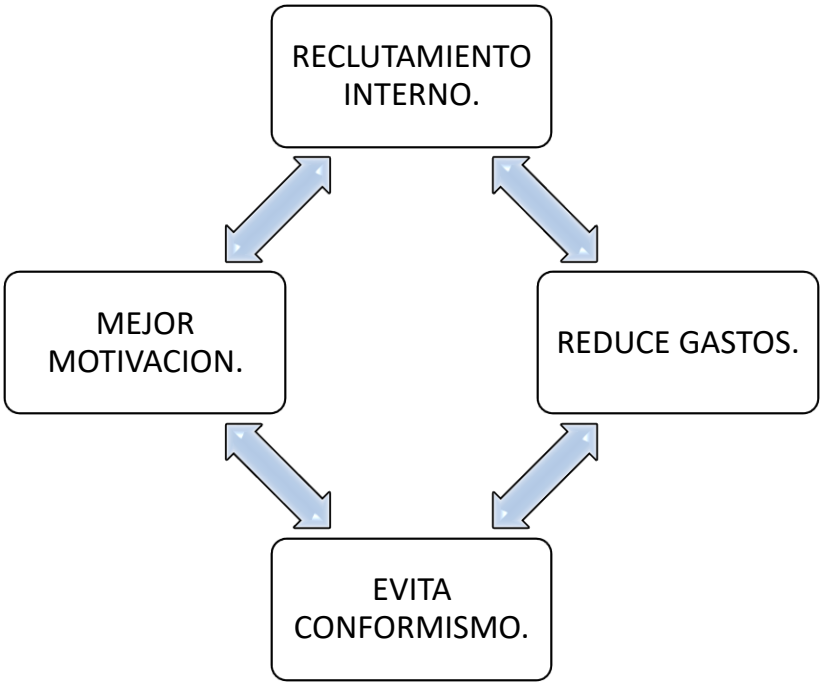
Emmanuel

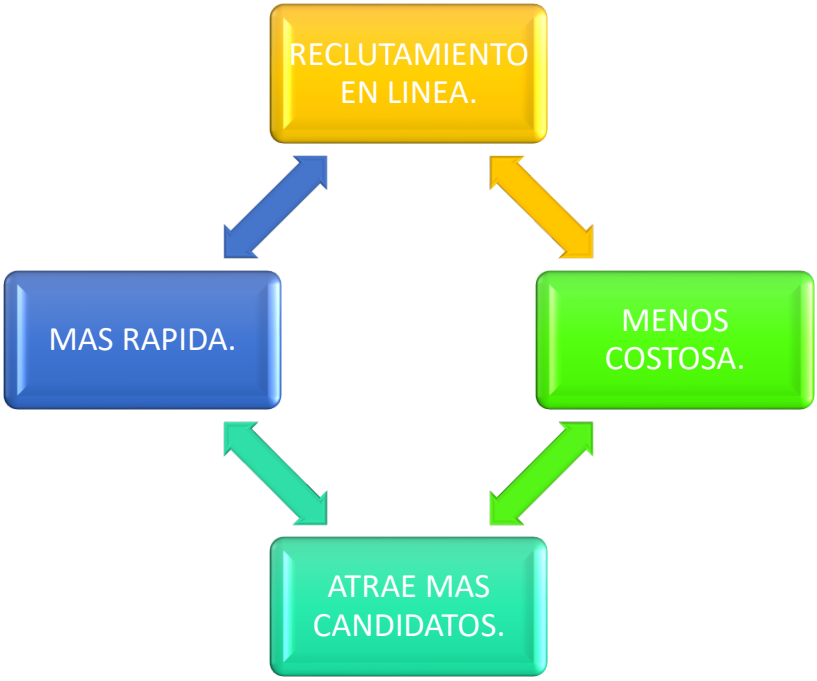
Licenciatura En Psicología General.

9no Cuatrimestre.

INVESTIGACION EXTERNA DEL MERCADO.


PRESELECCION DE PERSONAL Y RECLUTAMIENTO
PRESELECCION
Seleccionar candidatos para desempeñar los cargos y roles de trabajo, de acuerdo con los perfiles, políticas, normas legales vigentes y procedimientos de la organización.
creación y revisión del cargo
La descripción de cargo es una de las principales áreas de aplicación de un sistema por competencias. La descripción de puestos de trabajo tiene por objeto el conocimiento exacto de la estructura de la organización, de su organización jerárquica con las consiguientes responsabilidades y dependencias, de los cometidos que se abordan en los diferentes elementos que la componen y de los requisitos necesarios para el adecuado desempeño de tales tareas y responsabilidades.
Reclutamiento
abastecer de aspirantes los procesos de selección, pues esta actividad tiene como prioridad atraer candidatos, para poder realizar con ellos un proceso de selección asertivo.
VENTAJAS DE RECLUTAMIENTO INTERNO
Es más rápido. El trabajador ya está en la empresa, por lo cual se evita tiempos de periodos de preaviso, o las demoras del proceso natural en el reclutamiento externo.
• Ofrece mayor validez y seguridad, ya que el candidato fue evaluado y los Jefes ya tienen su concepto y reconocimiento de su labor.
• Estas oportunidades se ofrecen a quienes realmente han demostrado durante un cierto periodo de tiempo que tienen las condiciones para el puesto de trabajo, por lo tanto, genera un clima sano de competencia entre el personal.
• El gasto de entrenamiento es sustancialmente menor. De igual manera los costes de publicaciones, avisos, volantes, campañas, es
Reclutamiento interno
, sin embargo, en Recursos Humanos esto es denominado Plan Carrera o Promociones Internas, en estos casos los trabajadores que cumplan los requisitos propios del perfil del cargo, tienen la posibilidad de postularse, de esta manera RRHH busca entonces promover (vertical), o transferir (horizontal), e inclusive a transferir con promoción (movimiento diagonal) contribuyendo en todo caso a la retención de talento y al buen clima organizacional.
RECLUTAMIENTO EXTERNO
Surgida la necesidad, y no habiéndose encontrado candidatos válidos dentro de la organización o siguiendo la política de selección propia de la empresa, se decide buscar fuera el personal necesario para cubrir los puestos vacantes
VENTAJAS DE RECLUTAMIENTO EXTERNO
• Son sistemas renovados y enriquecidos en sus fuentes.
• La preparación y el desarrollo del personal, efectuada por el mismo candidato, se puede aprovechar para disminuir los gastos adicionales de entrenamiento y desarrollo, y obtener resultados a corto plazo.
• El aporte de nuevas ideas y de diferentes enfoques hacia los problemas internos, y actualizarse frente a la vanguardia externa o a lo que ocurre en las diferentes empresas y el cómo manejan sus conflictos internos.


RECLUTAMIENTO INTERNO.
MEJOR MOTIVACION.
REDUCE GASTOS.
EVITA CONFORMISMO.


RECLUTAMIENTO EN LINEA.
MAS RAPIDA.
MENOS COSTOSA.
ATRAE MAS CANDIDATOS.