



**Nombre de alumno: Luis Gerardo Asencio Sarao.**

**Nombre del profesor: Mariela Verenice Sánchez Santiago.**

**Nombre del trabajo: cuadro sinóptico.**

**Materia: organización de recursos humanos.**

**Grado: 3° cuatrimestre.**

**Grupo: licenciatura en ciencias de la educación.**

**El reclutamiento de los recursos humanos.**

El reclutamiento, podemos definirlo como la renovación del talento humano, o incorporación de nuevos miembros a una empresa, haciendo referencia a las contrataciones.

Pero para poder contratar antes debemos empezar a reclutar personas, para esto se deben realizar ciertas actividades para poder seleccionar a la persona correcta.

**Reclutamientos.**

- Reclutamiento interno.** Este tipo de reclutamiento es el más económico, ya que se generan de transferencias de personales de empresas asociadas, otra manera es por medio del ascenso de personal realmente capacitado para dicha área o bien transferidos con promoción.
- Reclutamiento externo.** Se le dice así porque los candidatos que busca la empresa los busca externamente de la empresa y por tal son personas novatas con poca experiencia laboral. **Maneras de reclutamiento.** Recomendación por empleados de la empresa, anuncio en la puerta de la empresa, contactos con universidades, contacto con sindicatos, anuncios en medios comunicativos, online y por medio de viajes de reclutamiento.
- Reclutamiento mixto.** En este tipo de reclutamiento es el más efectivo y más usada por las empresas ya que se conjugan el reclutamiento interno y externo. En este caso se usa el reclutamiento que de buenos resultados.
- Reclutamiento directo frente a reclutamiento indirecto.** El enfoque directo se da cuando la empresa presta del servicio de reclutamiento de manera directa al mercado de trabajo, en el indirecto la empresa busca un intermediario para que se encargue de reclutar al personal adecuado para el puesto.

**Fases para el proceso de reclutamiento.**

Es el inicio del reclutamiento empieza con la falta de un personal en algún área o por la creación de un nuevo puesto, luego se procede con notificarle a la dirección de recursos humanos especificando lo deseado del personal, se le da fin al proceso cuando ya se tienen varias solicitudes y curriculums.

**Etapas de reclutamiento:**

- Identificar la vacante.
- Determinar las fuentes del reclutamiento.
- Determinar los canales del reclutamiento.

**Eficacia de los métodos de reclutamiento.**

Los buenos resultados dependen de cada empresa, se debe tener en cuenta que la empresa tenga buenos procesos de negociación, que tenga una buena gestión de los métodos de reclutamiento y por supuesto el área de recursos humanos es un pilar fundamental.

**Métodos de reclutamiento en línea.**

Las empresas dan uso de las nuevas tecnologías las cuales se van adaptando a las nuevas herramientas tecnológicas. Gracias a este proceso podemos atraer los individuos suficientes y con las cualidades apropiadas, hallar aspirantes activos o pasivos. En muy poco tiempo podemos tener respuestas.

**Métodos de reclutamiento en línea:**

- Reclutamiento por internet, feria virtual de empleo, sitios web para carreras corporativas, dominios.jobs, weblogs, pizarras de empleos de propósito general, sitios de los empleados independientes y los sitios para empleados por hora.

**Introducción a la selección de los recursos humanos.**

Dicha actividad surgió en el ámbito administrativo, y Frederick Taylor fue quien investigo la industria de trabajo, y pudo comprobar que el objetivo del trabajo estándar, es crear una revolución mental y a un trabajador funcional. Y es aquí donde nace la selección de persona.

**Descripción del proceso de selección personal.**

**Información para la selección:** Es un proceso continuo y permanente, ya que siempre habrá vacantes y rotación de personal. la selección intenta solucionar problemas con el cargo y la efectividad de la persona en el cargo.

**Etapas de la selección.**

1. Preselección,
2. Aplicación de técnicas de selección,
3. Entrevista,
4. Informes ocupacionales,
5. Selección final,
6. Solicitud de documentos,
7. Examen médico,
8. Contratación.

**Fines e importancia de la selección.**

Tiene el propósito de elegir al mejor candidato que tenga el perfil adecuado a lo que está buscando la empresa. Por eso es un proceso importante, si tenemos un buen personal gracias a una buena selección habrá un aumento en el desempeño general de la empresa.

**La selección como decisión.**

La toma de decisiones en la selección debe ser consistente y acertada, ya que se generan muchos gastos, por eso es preciso considerar de manera sistemática, toda la información que se tengan de los solicitantes.

**Beneficio.**

- Se busca obtener el máximo beneficio de todas las fuentes de información, con el objetivo de conocer y comprender la personalidad de los candidatos.

**Cuestiones a considerar en la elección de instrumentos de selección.**

Debemos tener presente las diferencias individuales de las personas, todos poseemos diferentes condiciones para aprender y trabajar, también debemos tener en cuenta lo que estamos buscando en el personal, por ejemplo, las fortalezas, debilidades o cualidades y limitaciones.

**Instrumentos de selección.**

Toda empresa utiliza diferentes métodos, medios o técnicas para obtener información del solicitante de empleo. Es importante que esté de acuerdo con las normas éticas, como la privacidad y confidencialidad, requisitos legales, esencial que la información sea confiable y valida.

**instrumentos.**

- Solicitudes de empleo, currículum vitae, entrevistas, pruebas de selección, exámenes médicos, investigación de referencias laborales, examen médico.

**Información para la orientación de los recursos humanos.**

La orientación se le puede decir que es un programa el cual tiene la finalidad de orientar, enseñar y adiestrar al empleado para sus nuevas responsabilidades, así que la orientación sirve para que el empleado sea preparado para su nuevo puesto, para que el empleado comience a relacionarse con los demás compañeros de trabajo y logre adquirir conocimientos y habilidades de su trabajo.

**Tendencias en la selección y orientación.**

En la actualidad existen nuevas formas para poder seleccionar y orientar a nuestros empleados, estas nuevas tendencias facilitan obtener muchos candidatos, también ayudan a poder prepararlos en alguna área como por ejemplo talleres en línea. Esto es de mucha utilidad porque las personas están activas a las nuevas tecnologías. Es por eso que los recursos humanos tienen que adaptarse y darle uso a dichas tendencias las cuales están revolucionando.

**Nuevas tendencias.**

- La tele selección.
- Video entrevistas.
- Video conferencias.
- Tele entrevistas.

Formación y desarrollo de las competencias de los recursos humanos.

