



Mi Universidad

MAPA CONCE

**YADIRA MANZANO GÁLVEZ
LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL
9NO CUATRIMESTRE
LIC. YANETH**

FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS A 27 DE MAYO 2024

1.1 DEFINICIÓN DE RECLUTAMIENTO Y ALTERNATIVAS DE RECLUTAMIENTO

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.

PROCESO DE RECLUTAMIENTO

es fundamental tener un proceso de reclutamiento correctamente sintonizado para que el proceso de selección funcione de manera adecuada.

Sin embargo, antes de iniciar el proceso de reclutamiento, es necesario considerar varias alternativas.

ALTERNATIVAS

el proceso de búsqueda, la realización de entrevistas, los honorarios de las agencias de colocación, la reubicación y el procesamiento de un nuevo empleado

Para alcanzar todo su potencial, la organización necesita disponer de las personas adecuadas para el trabajo a realizar

INVESTIGACIÓN INTERNA DE LAS NECESIDADES Y PLANEACIÓN DEL PERSONAL

¿QUÉ ES?

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

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

Se trata de anticipar cuál es la fuerza de trabajo y los talentos humanos necesarios para la realización de la actividad organizacional futura.

MODELOS DE PLANEACIÓN DE PERSONAL.

1. Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio
2. Modelo basado en segmentos de puestos
3. Modelo de gráfica de reemplazo

INVESTIGACIÓN EXTERNA DEL MERCADO

¿QUÉ ES?

Es una investigación del mercado de RH con objeto de segmentarlo y diferenciarlo para facilitar su análisis y posteriormente abordarlo.

Así, en la investigación externa sobresalen dos aspectos importantes: la segmentación del mercado de RH y la identificación de las fuentes de reclutamiento

1.4 EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

es un proceso técnico que tiene por objetivo abastecer el área del mayor número de candidatos

a fin de contar con las mejores opciones para escoger, entre varios, al idóneo para el puesto.

1.5 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).

EL 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.

UNIDAD I

1.6 RECLUTAMIENTO EXTERNO

El 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

1.8 RECLUTAMIENTO EN LÍNEA

Con un reclutamiento en línea, existen numerosas formas de seleccionar a los solicitantes de empleo para determinar si tienen las cualidades apropiadas para el puesto.

El reclutamiento en línea tiene varias ventajas sobre los métodos tradicionales de reclutamiento. Primero, cuesta menos porque la publicidad en línea es menos costosa. Además, es fácil poner un anuncio, y las respuestas llegan más rápido y a menudo en mayoría

1.9 RECLUTAMIENTO INTERNO VERSUS RECLUTAMIENTO EXTERNO

Interno

Entre las desventajas del reclutamiento interno están que pueda propiciar un clima de frustración entre las personas que no logran alcanzar el ascenso.

Externo

un proceso de reclutamiento externo siempre es más costoso, complejo y toma más tiempo. Además, es más inseguro, pues no se tiene la certeza de que quien lo ocupará permanezca en el puesto mucho tiempo.

UNIDAD I

1.10 DESAFÍOS DEL RECLUTAMIENTO

Planes estratégicos y de capital humano

- Condiciones del entorno
- Políticas corporativas
- Hábitos y tradiciones en el reclutamiento
- Requisitos del puesto
- Costos
- Incentivos

1.11 REQUISITOS, COSTOS E INCENTIVOS

Las habilidades del puesto en gran medida están determinadas por su nivel y el área específica a que pertenece la organización; en puestos relacionados con atención a clientes, por ejemplo, se necesita tener habilidades de comunicación, manejo de clientes, conocimiento del producto y capacidad de negociación.

Las personas morales deberán conservar copia de la liquidación y de los comprobantes de los gastos realizados en el ejercicio, durante el plazo a que se refiere el artículo 30 del Código Fiscal de la Federación.

1.12 FORMULARIOS DE SOLICITUD DE EMPLEO

Los formularios de solicitud de empleo tienen el objetivo de proporcionar a la empresa información sobre los candidatos que se han obtenido a través del proceso de reclutamiento.

incluso en los casos en que los mismos candidatos ofrecen información detallada en su curriculum vitae, las empresas suelen exigir que se llene un formulario de solicitud de empleo para disponer de información comparable con la que se obtiene de los otros candidatos.