



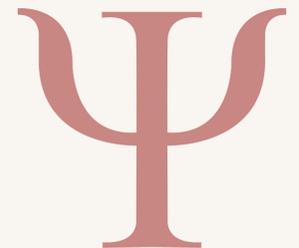
NOMBRE DEL ALUMNO:
GINA ALEJANDRA CONTRERAS GARCIA

TEMA: ACTIVIDAD UNO

NOMBRE DE LA MATERIA:
RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL

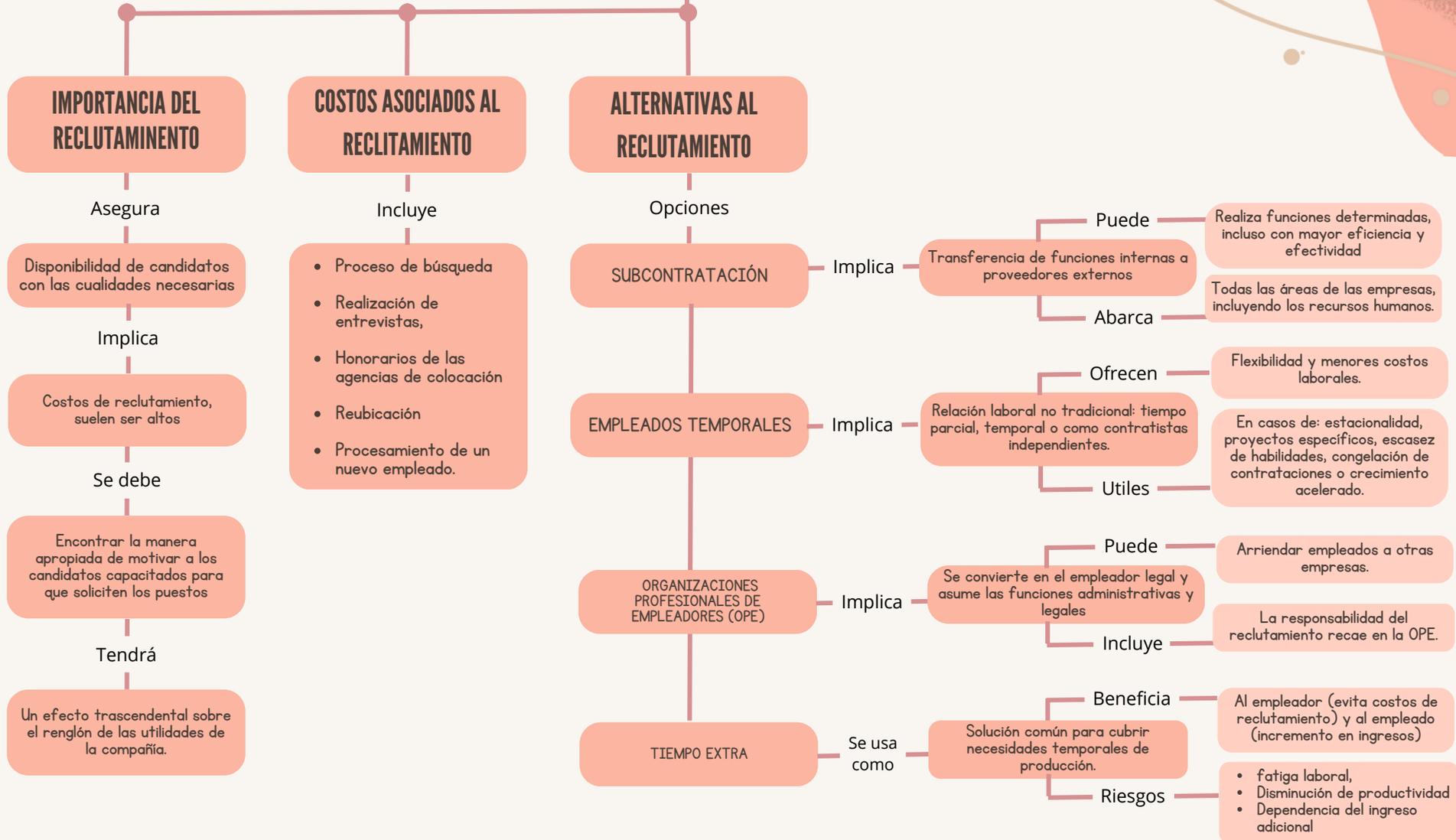
NOMBRE DEL DOCENTE:
C.P. LEGMY YANET SANTIZO ESPINOZA

NOMBRE DE LA LICENCIATURA:
PSICOLOGIA NOVENO CUATRIMESTRE



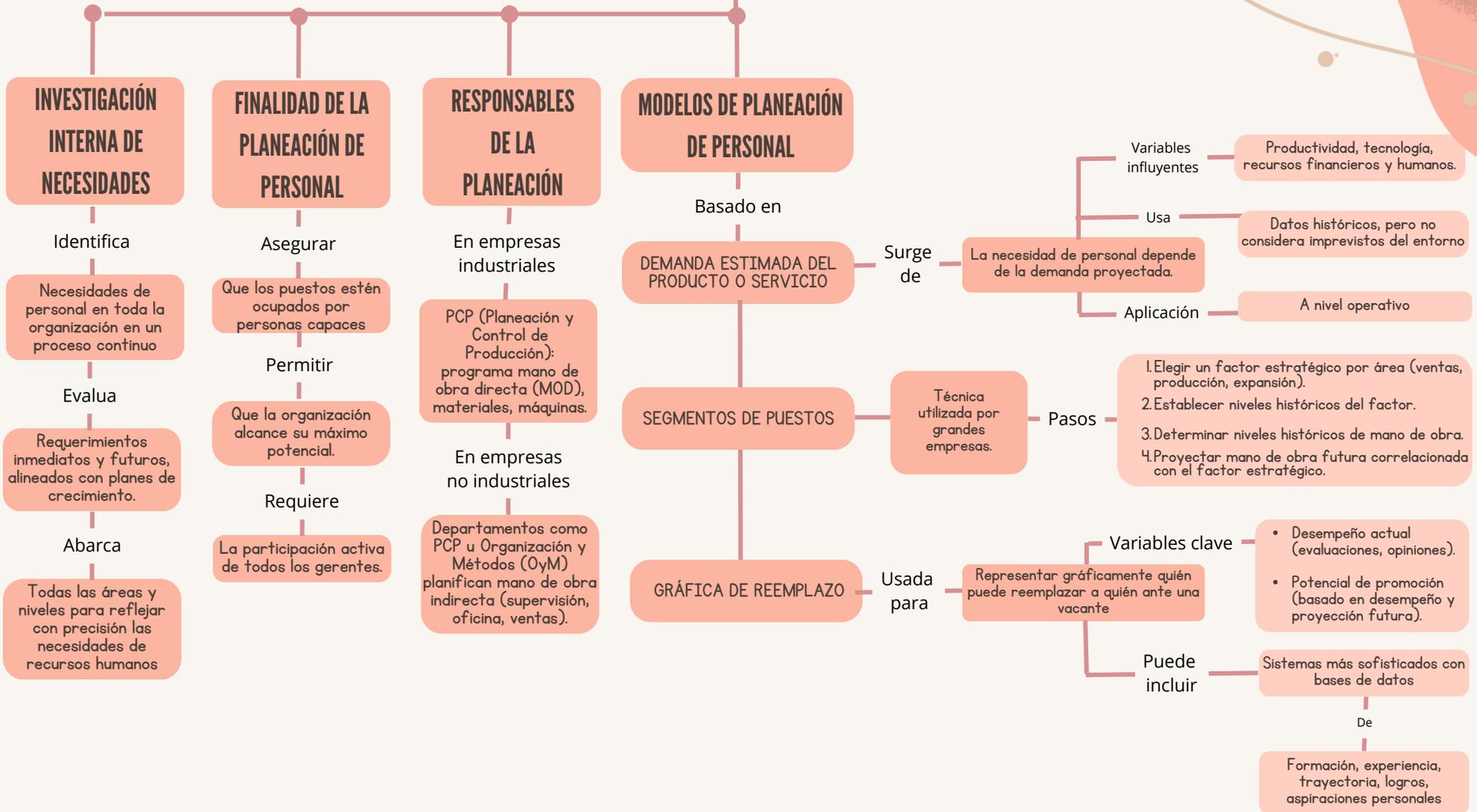
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

Proceso de atraer candidatos idóneos, en el momento y número necesarios, para que presenten solicitudes y sean seleccionados para cubrir vacantes en una organización



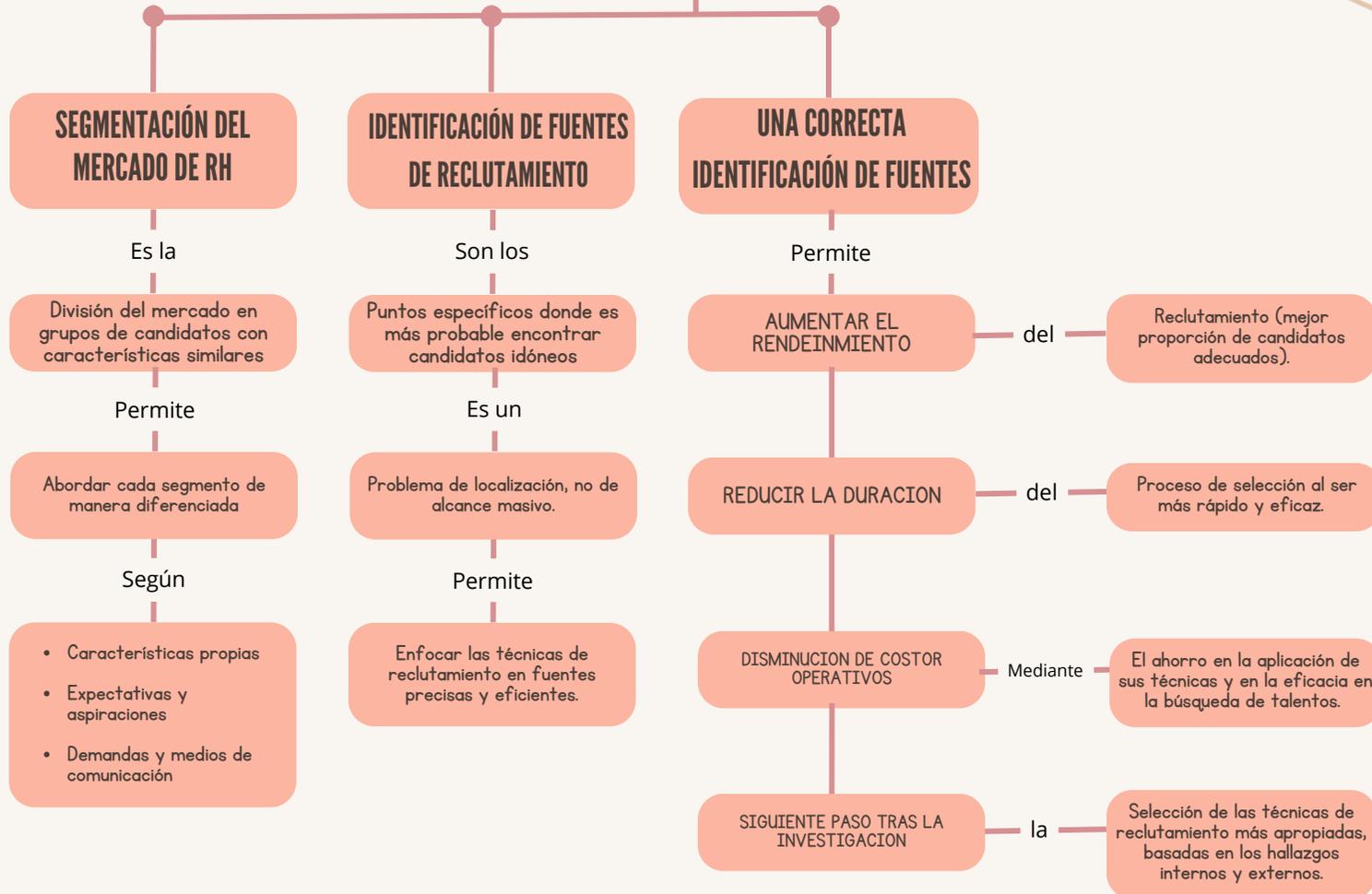
PLANEACIÓN DEL PERSONAL

Proceso mediante el cual una organización anticipa y decide los recursos humanos necesarios para alcanzar sus objetivos, considerando necesidades a corto, mediano y largo plazo.



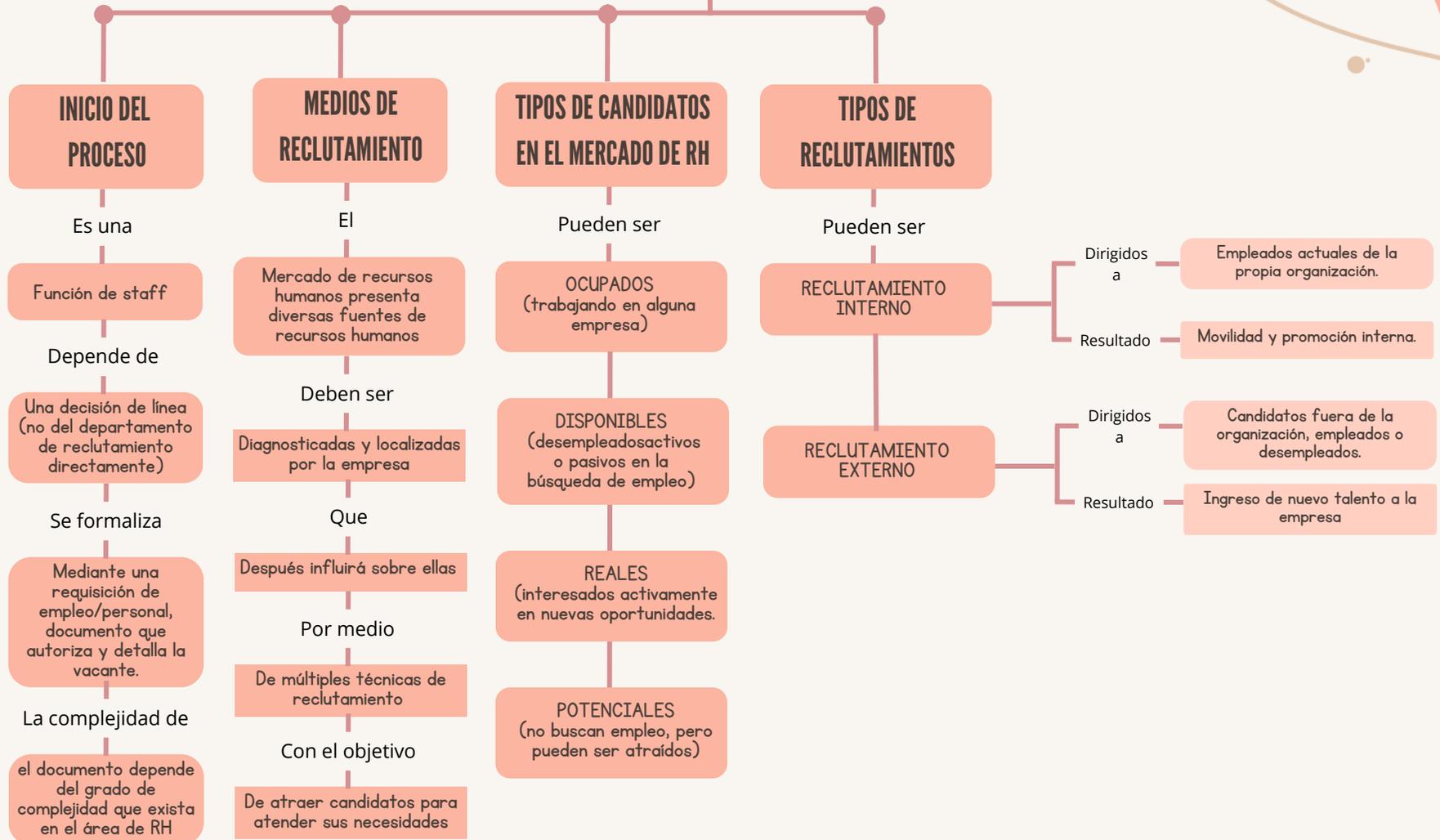
INVESTIGACION EXTERNA DEL MERCADO

Proceso mediante el cual una organización analiza el mercado laboral externo, segmentándolo e identificando fuentes específicas de talento, con el objetivo de optimizar las estrategias de reclutamiento.



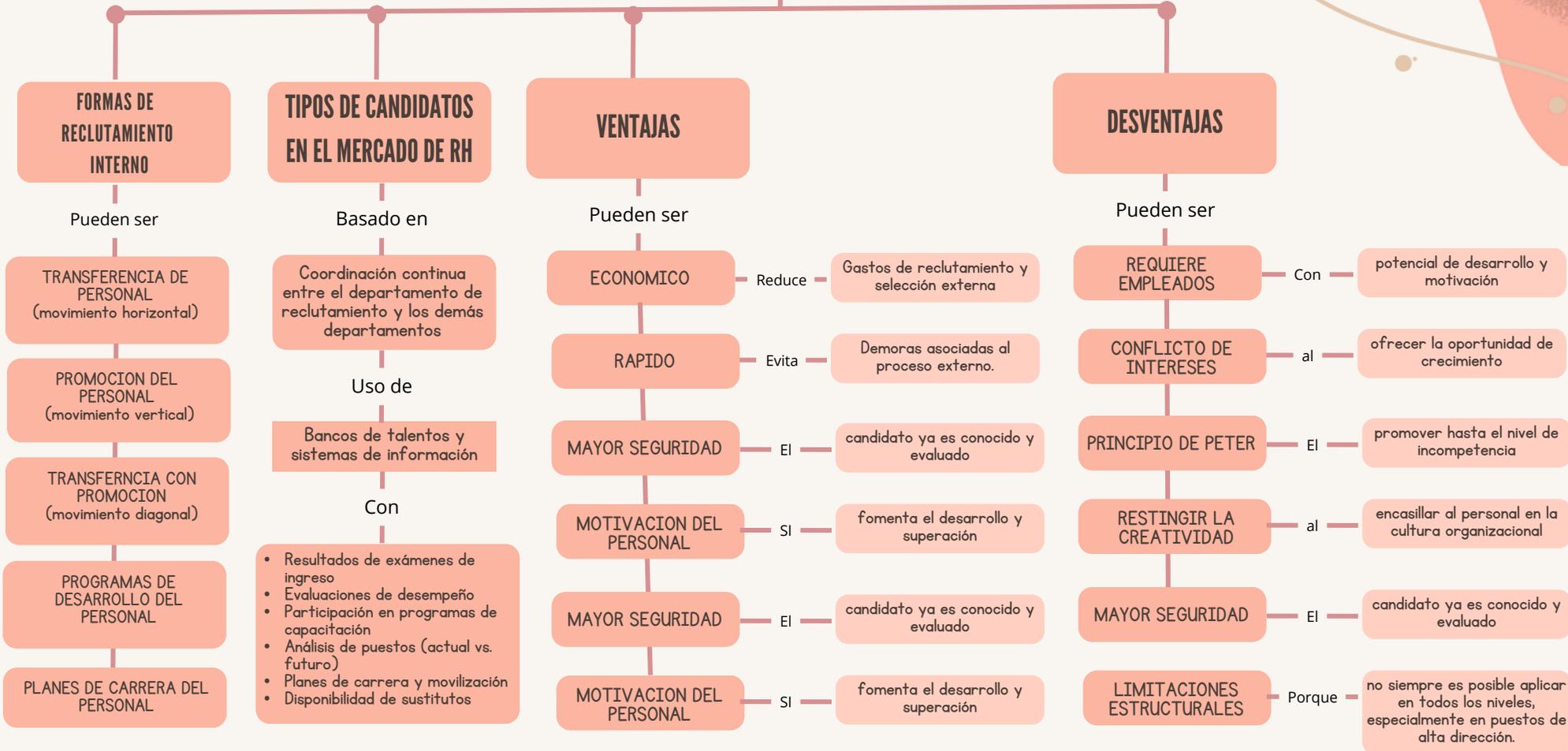
EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Conjunto de actividades que una organización realiza para atraer candidatos, iniciando generalmente con una decisión formal de línea y utilizando medios internos o externos para encontrar el talento adecuado.



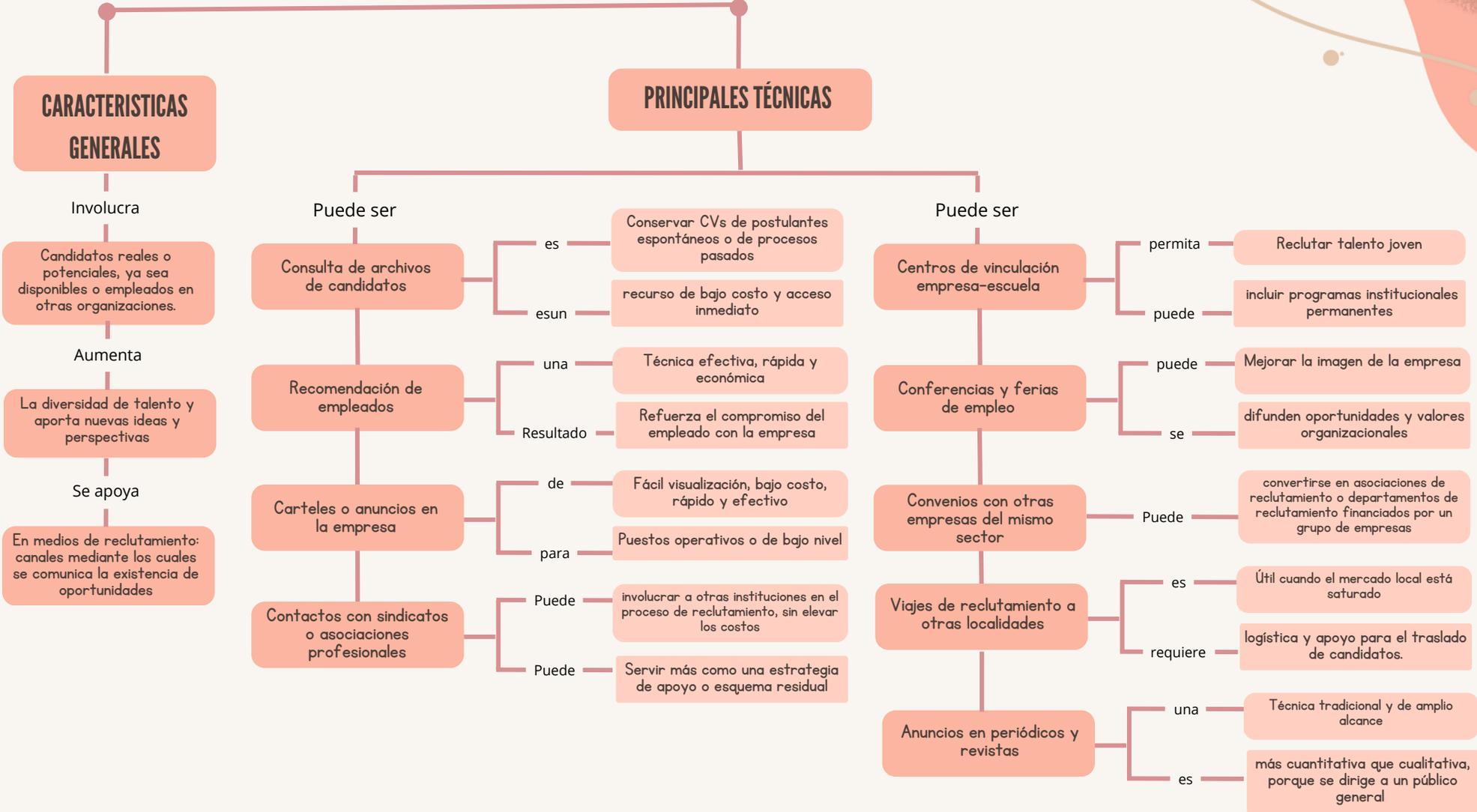
EL RECLUTAMIENTO INTERNO

Conjunto de actividades que una organización realiza para atraer candidatos, iniciando generalmente con una decisión formal de línea y utilizando medios internos o externos para encontrar el talento adecuado.



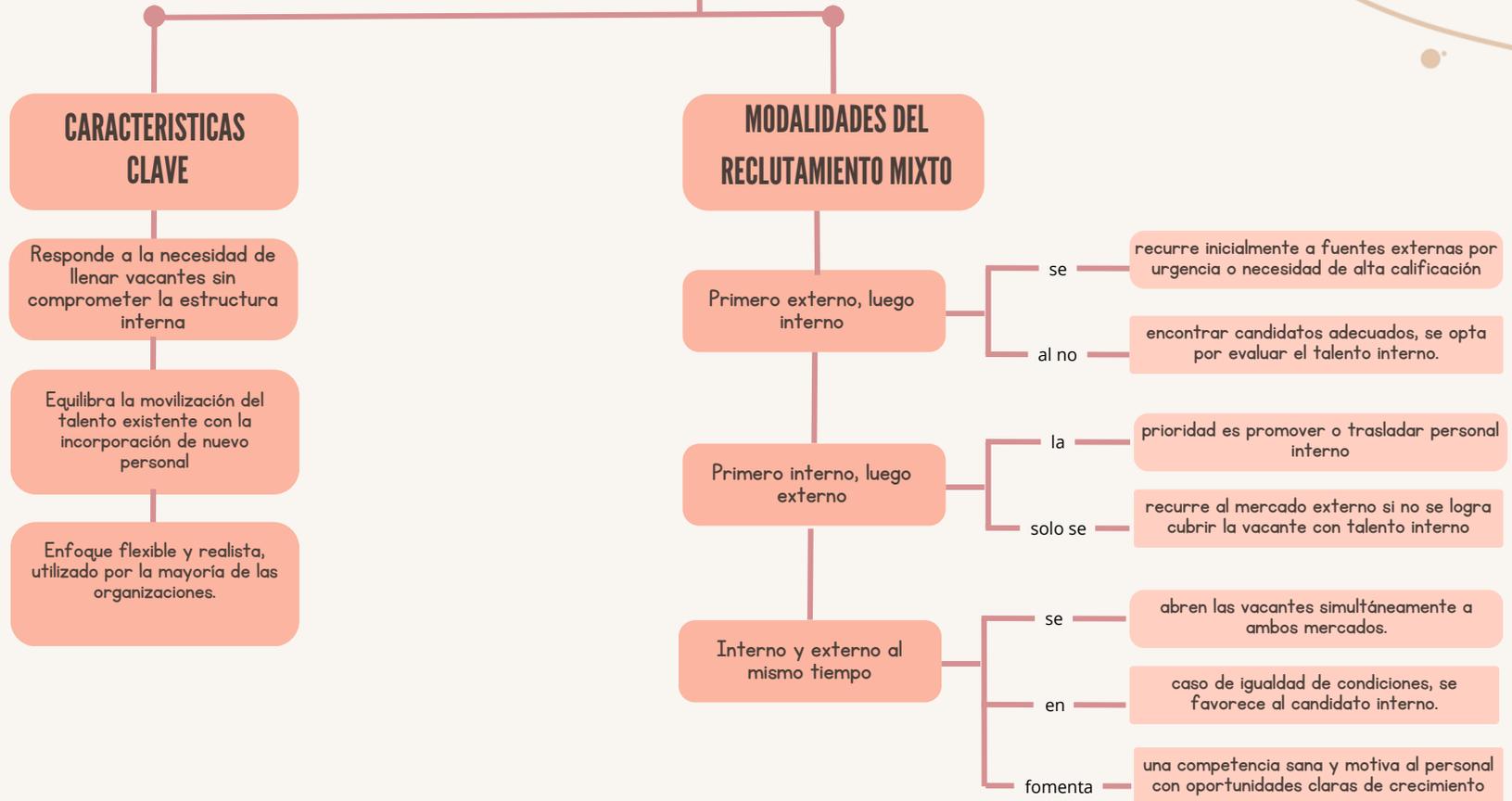
EL RECLUTAMIENTO EXTERNO

Proceso mediante el cual una organización busca cubrir sus vacantes con candidatos que no pertenecen actualmente a la empresa, usando diversas técnicas de atracción y comunicación



RECLUTAMIENTO MIXTO

Estrategia de atracción de talento que combina fuentes internas y externas de recursos humanos, aprovechando las ventajas de ambos tipos de reclutamiento para cubrir vacantes de forma eficaz y equilibrada.



RECLUTAMIENTO EN LINEA

Es la utilización de Internet como canal principal para atraer candidatos a puestos vacantes en una organización.

VENTAJAS

Pueden ser

MENORES COSTOS

que los métodos tradicionales (anuncios impresos, correo, etc.)

MAYOR VELOCIDAD

en la publicación y recepción de candidaturas.

MAYOR CANTIDAD DE POSTULANTES

tanto activos como pasivos y sin horario para postularse

SELECCION COMPUTALIZADA

por los filtros automáticos y bases de datos digitales

ACCESO A UNA AUDIENCIA GLOBAL

incluso para empresas pequeñas

REDUCCIÓN DEL CICLO DE RECLUTAMIENTO

es decir se cubren vacantes más rápido

DESVENTAJAS

Pueden ser

Exceso de postulaciones no calificadas

esto requiere filtros eficientes

VOLATILIDAD TECNOLÓGICA

los sitios web cambian o desaparecen frecuentemente

PROBLEMAS DE CONFIDENCIALIDAD

se corre el riesgo de hackeo o exposición de datos

MAYOR COMPETENCIA

por los Empleados calificados entre las compañías pequeñas y medianas, así como entre las globales.

MODALIDADES DEL RECLUTAMIENTO MIXTO

RECLUTADOR POR INTERNET

es Profesional encargado de gestionar y coordinar el proceso de reclutamiento online.
su rol es cada vez más común en empresas modernas

FERIA VIRTUALES DE EMPLEO

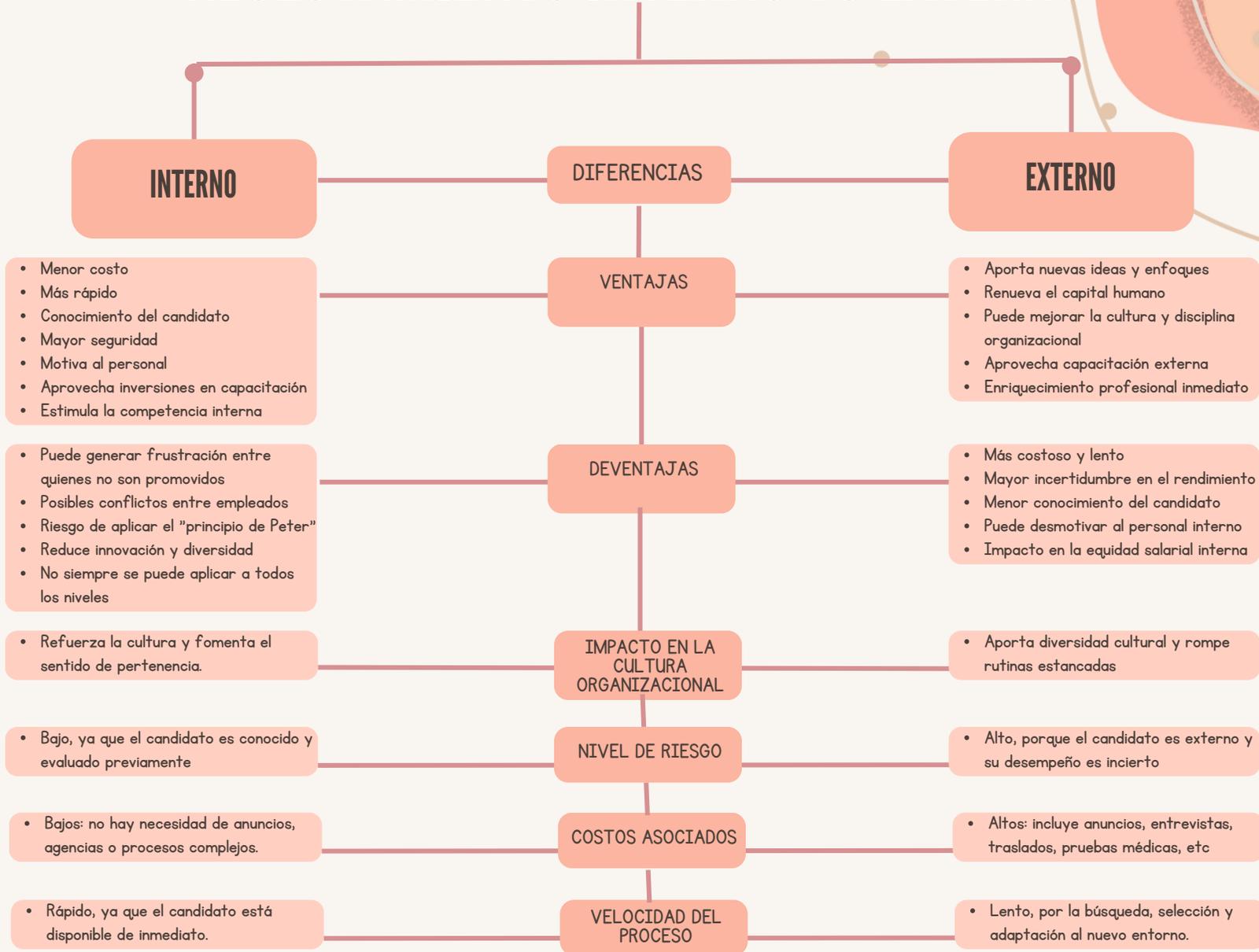
son Espacios digitales organizados por uno o varios empleadores
permiten a los candidatos interactuar, dejar currículums y conocer vacantes de manera virtual

PIZARRAS DE EMPLEO DE PROPÓSITO GENERAL

son Plataformas donde se publican vacantes y se buscan candidatos
por

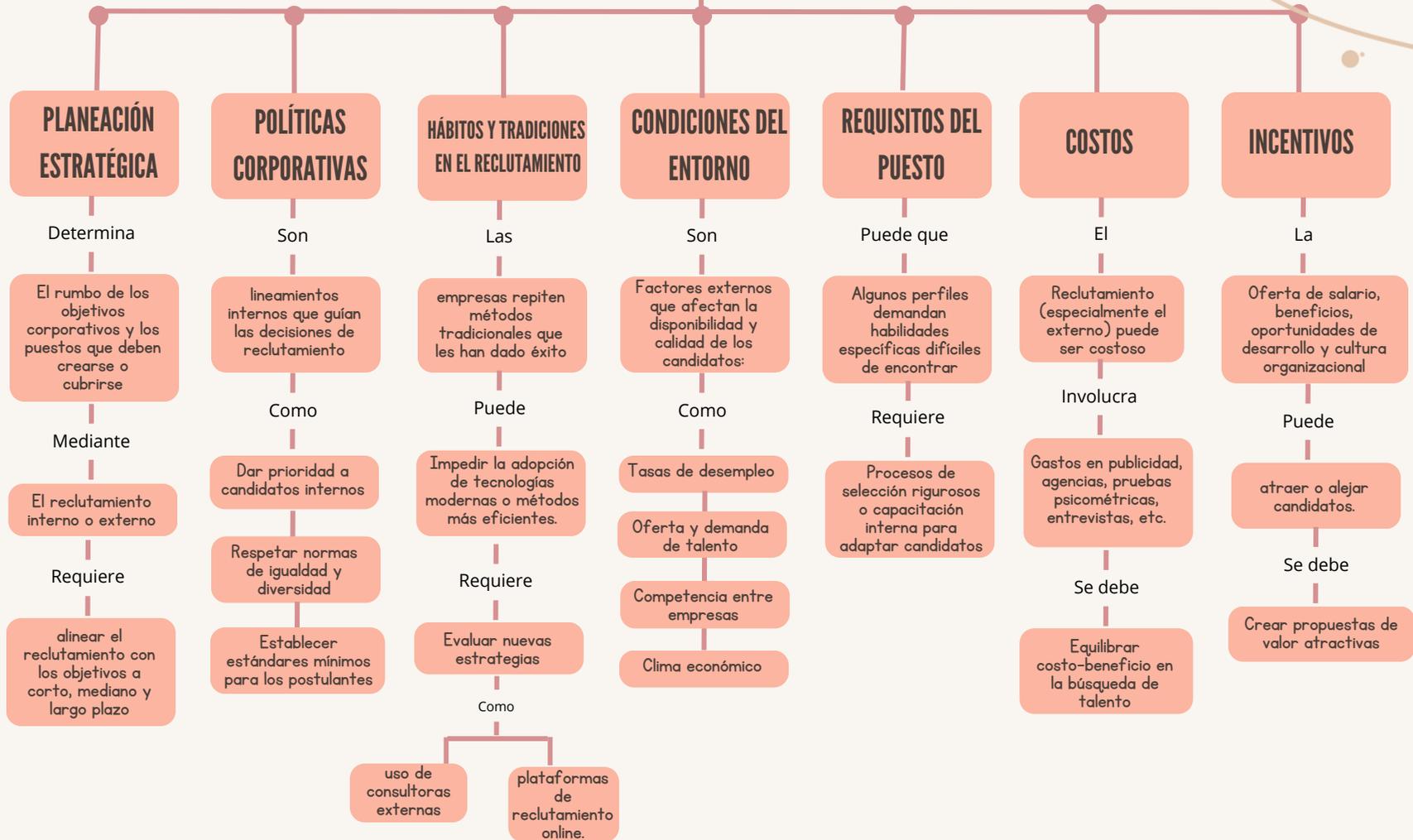
- Categoría
- Experiencia
- Educación
- Ubicación
- Combinaciones personalizadas

RECLUTAMIENTO INTERNO VS EXTERNO

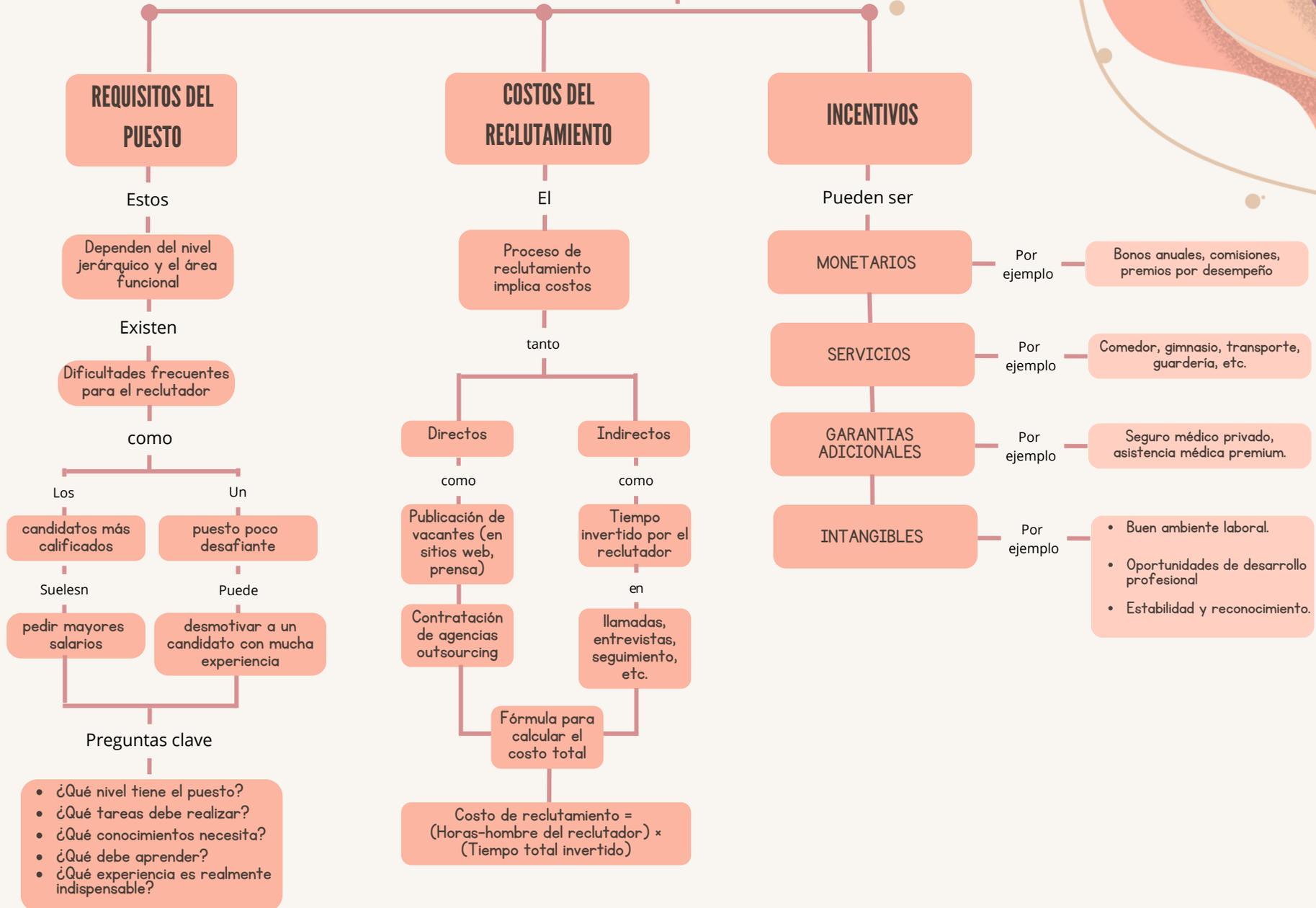


DESAFÍOS DEL RECLUTAMIENTO

El proceso de reclutamiento enfrenta múltiples retos que afectan su efectividad. Estos desafíos surgen de factores internos y externos a la organización.



REQUISITOS, COSTOS E INCENTIVOS



FORMULARIOS DE SOLICITUD DE EMPLEO

OBJETIVO

Es

Obtener datos estandarizados y comparables entre candidatos

Debe

Ajustarse a la ley y a las políticas de la empresa

Refleja

La filosofía corporativa

DATOS PERSONALES

Incluye

Nombre, dirección, teléfono, etc.

la

Edad (solo debe considerarse si es indispensable para el puesto)

se

Evita preguntas

sobre

- Raza
- Religión
- Grupo étnico
- Género (cuando no es relevante).

SITUACION LABORAL

Se busca

Determinar si el solicitante

se

Encuentra trabajando

cuando

Está disponible para integrarse al puesto

tiene

O no disponibilidad de aceptar otros puestos disponibles

cual

es el nivel salarial actual que ostenta.

EDUCACIÓN Y FORMACIÓN ACADÉMICA

Se

valora la preparación relacionada directamente con el puesto.

Un

Grado académico elevado no siempre indica mejor desempeño

El

Potencial intelectual puede reflejarse en títulos formales

Pero

No es garantía de éxito

ASOCIACIONES, DISTINCIONES Y PASATIEMPOS

Es

Importante en cargos ejecutivos

Ya que

Los directivos representan la imagen de la empresa

Las actividades extracurriculares

Pueden indicar

Adaptabilidad y potencial de integración con el entorno laboral

REFERENCIAS

Son un

Determinar si el solicitante

Revela

Aspectos importantes del candidato

Evitar

Investigar opiniones de amistades o familiares

Ya que

Tienden a ser positivas y poco objetivas.

El

Manejo de la información

Debe ser

Analizada con confidencialidad y en contexto

Evitar

Contactarse a la empresa actual

Sin antes

Tener el consentimiento del candidato