



Ψ

ACTIVIDAD 1

NOMBRE DEL ALUMNO: DAILY PEREZ LOPEZ

NOMBRE DEL TEMA: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

NOMBRE DE LA MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

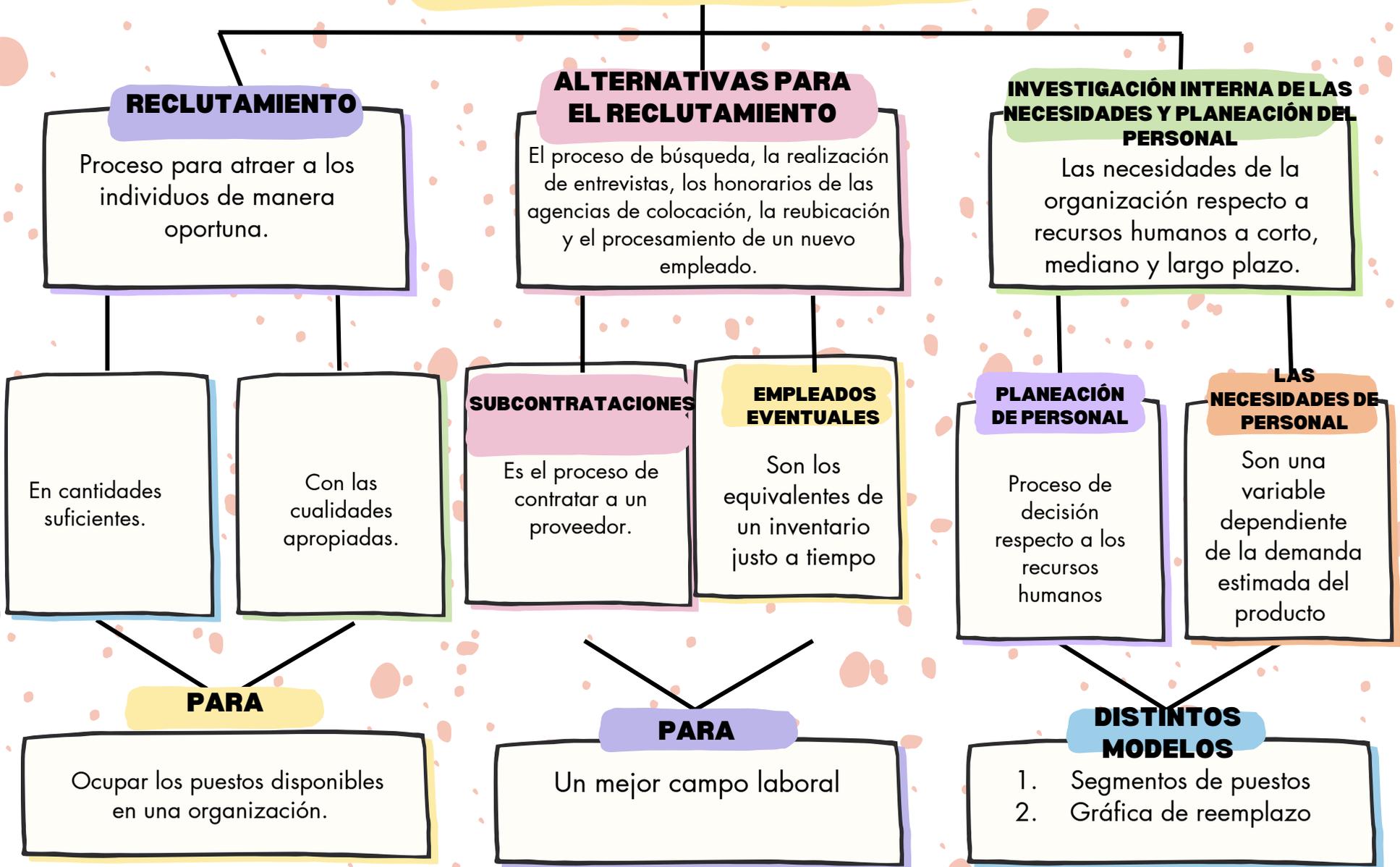
NOMBRE DEL PROFESOR: LEGMI YANET SANTIZO

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: PSICOLOGIA

CUATRIMESTRE: NOVENO

LUGAR: EL PACAYAL **Y FECHA DE ELABORACIÓN:** 24-05-25

“RECLUTAMIENTO DE PERSONAL”



INVESTIGACIÓN EXTERNA DEL MERCADO

ES UNA INVESTIGACIÓN DEL MERCADO

Con objeto de segmentarlo y diferenciarlo para facilitar su análisis y posteriormente abordarlo.

RH

RECURSOS HUMANOS

EL PROBLEMA BÁSICO DEL RECLUTAMIENTO

Es diagnosticar e identificar las fuentes proveedoras de RH que le interesan al mercado, para concentrar en ellas sus esfuerzos de comunicación y de atracción.

EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

EL RECLUTAMIENTO

Implica un proceso que varía de acuerdo con la organización.

MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

Las áreas del mercado de recursos humanos exploradas por los mecanismos de reclutamiento

Recursos humanos que tienen que ser diagnosticadas y localizadas por la empresa que después influirán sobre ellas por medio de múltiples técnicas de reclutamiento que buscan atraer candidatos para atender sus necesidades.

RECLUTAMIENTO INTERNO

- Transferencia de personal.
- Promoción de personal.
- Transferencia con promoción de personal.

VENTAJAS

- Es más económico
- Es más rápido
- Aprovecha las inversiones de la empresa en la capacitación del personal

DESVENTAJAS

- Exige que los nuevos empleados tengan cierto potencial
- No se puede hacer en términos globales en toda la organización.
- Puede generar conflicto de intereses

RECLUTAMIENTO

Exige una intensa y continua coordinación e integración entre el departamento de reclutamiento y los demás departamentos de la empresa

RECLUTAMIENTO EXTERNO

RECLUTAMIENTO

Funciona con candidatos que provienen de fuera

TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO

- 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.

RECLUTAMIENTO MIXTO

Aquel que emplea tanto fuentes internas como externas de recursos humanos.

TRES PROCESOS ALTERNATIVOS:

Inicialmente reclutamiento externo, seguido de reclutamiento interno, en caso de que el primero no dé los resultados deseados.

Inicialmente reclutamiento interno, seguido de reclutamiento externo, en caso de no obtener los resultados deseados.

Reclutamiento externo e interno concomitantemente. Es el caso en el que la empresa está preocupada por llenar la vacante existente ya sea por medio de input (entradas) o mediante transformaciones de los recursos humanos.

RECLUTAMIENTO EN LÍNEA

Ha revolucionado la forma en la que las compañías reclutan a los empleados y la manera en la que quienes buscan trabajo presentan su candidatura para los puestos.

RECLUTADOR POR INTERNET

Es una persona cuya principal responsabilidad es usar Internet en el proceso de reclutamiento

FERIA VIRTUAL DE EMPLEO

Es un método de reclutamiento en línea en el cual participa un solo empleador o un grupo de empleadores para atraer a un gran número de solicitantes de empleo.

PIZARRAS DE EMPLEOS DE PROPÓSITO GENERAL

Mediante el ingreso de los criterios, las habilidades y la experiencia clave de un puesto de trabajo e indicando su ubicación geográfica.

RECLUTAMIENTO INTERNO VERSUS RECLUTAMIENTO EXTERNO

¿QUE ES?

Cuando una organización necesita capital humano para cubrir alguna vacante

RECLUTAMIENTO INTERNO

La creación de un clima positivo dentro de la organización

RECLUTAMIENTO EXTERNO

Aporta conocimientos, sangre y perspectivas nuevas.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS

- Lleva sangre nueva y experiencia nueva a la organización.
- Por lo general es más tardado que el reclutamiento interno.

DESAFÍOS DEL RECLUTAMIENTO

Los desafíos y las condiciones

SON

- Planes estratégicos y de capital humano
- Condiciones del entorno
- Políticas corporativas
 - Costos
 - Incentivos

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Señalan el rumbo que debe adoptar la organización e indican los tipos de puestos y labores que se necesita crear y poner en práctica.

HÁBITOS Y TRADICIONES EN EL RECLUTAMIENTO

las empresas requieren dar respuestas más rápidas al ambiente, lo que ha implicado realizar la función del reclutamiento contando con el apoyo de empresas consultoras especializadas en el campo, de herramientas tecnológicas, o con ambos recursos.

RECLUTAMIENTO INTERNO VERSUS RECLUTAMIENTO EXTERNO

REQUISITOS, COSTOS E INCENTIVOS

REQUISITOS DEL PUESTO

Se necesita tener habilidades de comunicación, manejo de clientes, conocimiento del producto y capacidad de negociación.

COSTOS

Atraer candidatos idóneos involucran varias variables como los costos de insertar un anuncio en algún sitio especializado o en la prensa

INCENTIVOS

Pueden ser de carácter monetario.

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.

DATOS PERSONALES

Un apartado en el que el solicitante indica su nombre, dirección, teléfono, etcétera.

SITUACIÓN LABORAL

Determinar si el solicitante se encuentra trabajando, si tiene compromisos que le impidan dar inicio inmediato a sus labores

REFERENCIAS

Constituyen un ejemplo clásico de elemento subjetivo