

GERENCIA DEL TALENTO HUMANO

RECLUTAMIENTO y SELECCIÓN DE PERSONAL

REQUISICION

- Es la necesidad sentida por la dependencia para suplir necesidades de su operación.
- Es el jefe inmediato quien debe establecer esta necesidad y enviar la información al área de talento humano

Que información debe tener una requisición de personal

- 1- La descripción de cargo
 - La función principal
 - El objetivo del cargo
 - La descripción de funciones
 - La relación organizacional
 - Superior inmediato
 - Personas a cargo
 - Clientes internos
 - Clientes o usuarios externos

Que información debe tener una requisición de personal

- 2- Perfil del cargo
 - Edad
 - Sexo
 - Estado civil
 - Educación
 - Formación
 - Experiencia

Que información debe tener una requisición de personal

- 3- Competencias básicas
 - ser
 - Hacer
 - Conocer

RECLUTAMIENTO DE CANDIDATOS AL PUESTO

- Una vez que se ha tomado la decisión de cubrir una posición, el siguiente paso es desarrollar una **lista de aspirantes** utilizando una o más fuentes de reclutamiento.

RECLUTAMIENTO DE CANDIDATOS AL PUESTO

- El reclutamiento es una actividad importante, debido a que **cuanto mayor sea él número de aspirantes, más selectiva puede ser la contratación.**

RECLUTAMIENTO DE CANDIDATOS AL PUESTO

- El proceso de Reclutamiento **Inicia:** Con la **requisición del depto.** donde surge la vacante.
- **Y Termina:** Con un conjunto de Solicitudes.



RECLUTAMIENTO

Interno y Externo

Convocar **internamente** en la Empresa.

Acudir **externamente**:

- **Medios** Masivos de comunicación, radio prensa T.V. Pancartas, perifoneo, etc.
- **Fuentes:** Agencias de empleo, Sindicatos, Instituciones Educativas

DEMANDA DE PERSONAL A FUTURO

EXTERNAMENTE:

- Los planes generales de la organización: por ejemplo la apertura de nuevas dependencias o ampliación de la existente, o la reducción de las operaciones debido a una recesión inminente tienen implicaciones sobre los RECURSOS HUMANOS. **Convocatoria oficial**

DEMANDA DE PERSONAL A FUTURO

INTERNAMENTE:

- La planeación de RH debe integrarse a la planeación de todas las funciones de personal como el reclutamiento, capacitación, análisis de puestos y desarrollo

LA PUBLICIDAD COMO UNA FUENTE DE CANDIDATOS

La publicidad es una fuente importante para atraer candidatos pero, para que los anuncios de oferta de empleos tengan resultados, existen dos elementos que se tienen que considerar: los medios que serán utilizados y la elaboración del anuncio.

VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS PRINCIPALES MEDIOS

TIPO DE MEDIO	VENTAJAS	DESVENTAJAS	CUANDO UTILIZARLO
Periódicos	<p>Plazos breves. Flexibilidad en el tamaño del anuncio. Circulación concentrada en áreas geográficas específicas. Secciones clasificadas bien organizadas para un fácil acceso de quienes buscan empleo activamente.</p>	<p>Fácil de ignorar por parte de los prospectos. Considerable confusión competitiva. Circulación no especializada; es necesario pagar por un gran número de lectores no deseados. Baja calidad de impresión.</p>	<p>Cuando se desea limitar el reclutamiento en a un area especifica. Cuando existan suficientes prospectos en un area especifica.</p>



TIPO DE MEDIO

VENTAJAS

DESVENTAJAS

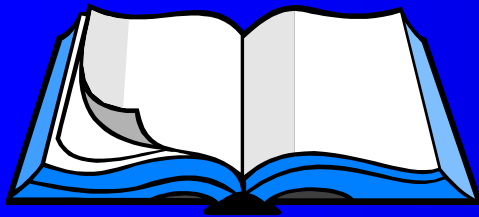
CUANDO UTILIZARLO

Revistas

Las revistas especializadas llegan a las categorías de ocupación específicas. Flexibilidad en el tamaño del anuncio. Gran calidad de impresión. Medio editorial prestigiado. Larga vida; los prospectos guardan las revistas y las vuelven a leer.

Amplia circulación geográfica; por lo general no se pueden utilizar para limitar el reclutamiento a un área específica. Un gran tiempo de anticipación para la colocación del anuncio.

Cuando el empleo es especializado. Cuando el tiempo y las limitaciones geográficas no son tan importantes. Cuando se participa en programas de reclutamiento continuos.



TIPO DE MEDIO

VENTAJAS

DESVENTAJAS

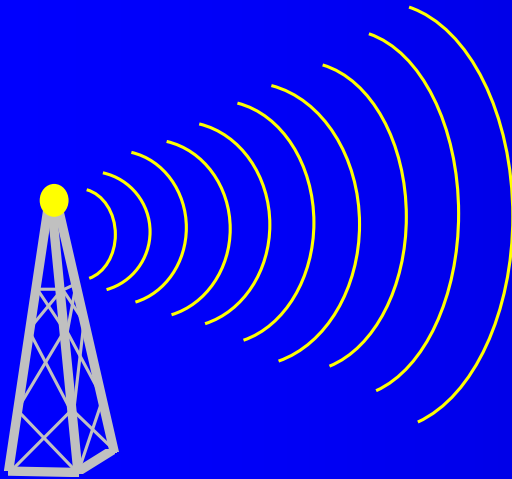
CUANDO UTILIZARLO

Radio y televisión

Difícil de ignorar. Puede llegar a los prospectos que no estén buscando empleo activamente mas que en los periódicos y revistas. Puede limitarse a áreas gráficas específicas. Creativamente flexible. Puede dramatizar los antecedentes de empleo con mas eficiencia que los anuncios impresos.

Solo es posible difundir mensajes breves y poco complicados. Falta de permanencia; el prospecto no puede regresar al anuncio. La creación y producción de comerciales puede ser costosa y tardada. Falta de selectividad de intereses especiales; se paga por una circulación desperdiciada.

En situaciones competitivas, cuando no son suficientes los prospectos que leen el anuncio impreso. Cuando hay múltiples vacantes y no existen suficientes prospectos en ciertas áreas geográficas. Cuando se requiere un gran impacto y de manera rápida.





LA BODA

LAS AGENCIAS DE EMPLEO COMO UNA FUENTE DE CANDIDATOS

Existen tres tipos básicos de agencias de empleo.

- 1.-Las operadas por el **gobierno - SENA**
- 2.-Las asociadas con **organizaciones no lucrativas.**
- 3.-Las agencias de **propiedad privada.**

RECLUTADORES EJECUTIVOS

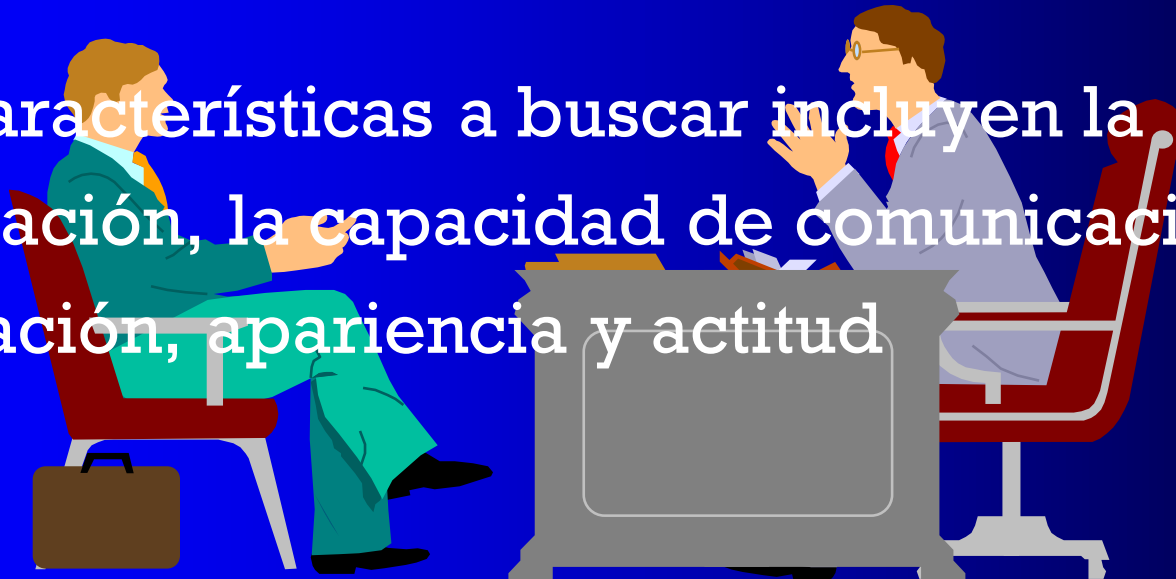
- También conocidos como cazadores de cabezas son contratadas por empresas para que busquen talento a nivel de alta gerencia para sus clientes. CAZATALENTOS
- son adecuadas para contactar a candidatos calificados que tengan empleo y que no estén buscando activamente un trabajo



RECLUTAMIENTO UNIVERSITARIO

- Es una valiosa fuente de aprendices de gerentes, así como de empleados profesionales y técnicos.

- Las características a buscar incluyen la motivación, la capacidad de comunicación, educación, apariencia y actitud

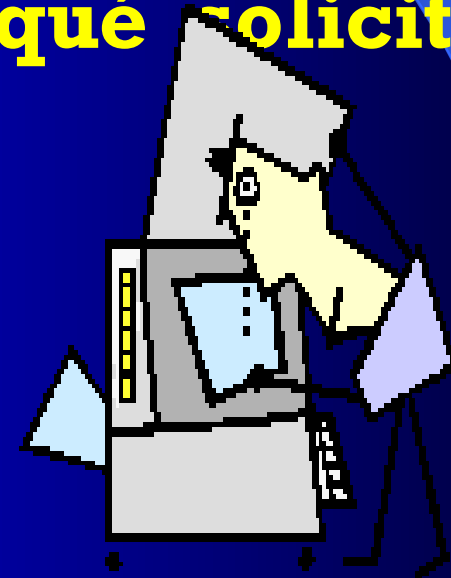


SELECCIÓN DE PERSONAL

Selección de personal



El proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados.



Fases del proceso de selección

- Análisis y descripción del puesto de trabajo a cubrir.
- Elaboración del perfil profesiográfico o profesiograma.
- Reclutamiento.
- Selección.

Presentaciones-
Powerpoint.com

Pasos del proceso de selección:

- 1.- Preselección.
- 2.- Pruebas de idoneidad.
- 3.- Entrevista de selección.
- 4.- Verificación de datos y referencias.
- 5.- Exámen médico.
- 6.- Entrevista con el supervisor.
- 7.- Descripción realista del puesto.
- 8.- Decisión de contratar.

Pasos del proceso de selección:

1.- Preselección.



Pasos del proceso de selección:

2.- Pruebas de idoneidad.

Enfoques para demostrar la validez de una prueba

- a).- Demostración práctica.
- b).- Enfoque racional.

Tipos de pruebas:

- 1.- De conocimiento.
- 2.- De desempeño.
- 3.- De respuesta gráfica.



Pasos del proceso de selección:

Pruebas Psicotécnicas (Test):

- **De Inteligencia.**
- **De Aptitudes.**
- **De Personalidad.**
- **Proyectivos.**

Algunos tipos de pruebas psicométricas:

las mediciones de este tipo de **test psicométricos** son bastante correctas si se utilizan bien; Dependiendo de la naturaleza de la cuestión a medir se elegirá un tipo de test u otro y datos obtenidos con este tipo de test pueden ser más fiables en unas personas que en otras, por tanto, hay que usarlos adecuadamente.

- Test de razonamiento: Miden las facultades de adaptación: agilidad mental, resolución de problemas, etc...
- Test de comprensión verbal: Miden la comprensión de ideas, facultad de análisis y síntesis.

• Problemas aritméticos: Intentan medir la capacidad para resolver problemas aritméticos y matemáticos mediante ejercicios relacionados con números.

• Series numéricas: Estos ejercicios prueban la capacidad para resolver problemas aritméticos y matemáticos, convirtiéndose en una buena forma de medir el razonamiento inductivo o razonamiento abstracto. Las series numéricas pueden presentarse de forma que el individuo complete los números que faltan o bien se les da a elegir el número siguiente entre varias alternativas posibles.

- Series alfabéticas: Del mismo modo que con las series numéricas, se pretende medir también el razonamiento abstracto.
- Test de personalidad: Tratan de buscar rasgos de carácter, acordes con el perfil del puesto: introvertido o extrovertido, dinámico o pasivo, optimista o pesimista, con iniciativa o sumiso, impulsivo o moderado, etc.
- Test de aptitudes administrativas: Sirven para medir la capacidad de percepción, rapidez de lectura, de precisión en actividades específicas, cálculo aritmético, comprobación de datos, ortografía, archivo, comprobación de errores, etc

Pasos del proceso de selección:

3.- Entrevista de selección

Tipos de entrevistas:

- ▼ No estructurada
- ⌚ Estructurada
- ↪ Mixta
- > Solución de problemas
- ↪ Provocación de tensión



Pasos del proceso de selección:

El proceso de la entrevista:



Preparación del entrevistador
Creación ambiente confianza
Intercambio información
Terminación
Evaluación

Pasos del proceso de selección:

Sesgos o errores mas comunes al realizar la evaluación de los candidatos entrevistados:

- Efecto Halo.
- Efecto contraste.
- Efecto de recencia. (Inf c plazo)
- Efecto caballo de batalla.
- Efecto generosidad.
- Efecto espejo.

Pasos del proceso de selección:

4.- Verificación de datos y referencias.



5.- Examen médico.

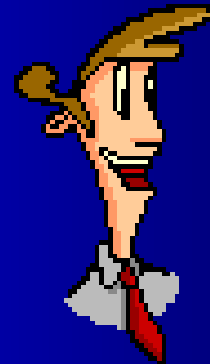


Pasos del proceso de selección:

6.- Entrevista con el jefe inmediato superior.

7.- Descripción realista del puesto.

8.- Decisión de contratar.



PROFESIOGRAMA

Características específicas del individuo: Edad, sexo, lugar de residencia, permiso conducir, etc.

- **Conocimientos:** Formación académica, en el puesto, nivel idiomático, sistemas, dirección de personas.

- **Aptitudes y rasgos de personalidad:** Nivel de inteligencia, aptitud verbal, aptitud numérica, capacidad de análisis, de síntesis, razonamiento abstracto. Control emocional, seguridad en si mismo, introversión, creatividad, responsabilidad, liderazgo, etc.

- **Motivación.**

CUADRO DE PUNTUACION PARA LA SELECCION

ITEM A EVALUAR	ELEMENTOS CRITICOS	PUNTAJE MAXIMO	PUNTAJE OBTENIDO
HOJA DE VIDA	VERIFICACION DE REFERENCIAS	5	
	INFORMACION CONFIABLE	10	
	DOCUMENTACION COMPLETA	15	
PRUEBAS	PRUEBAS PSICOTECNICAS	10	
	EXAMEN DE CONOCIMIENTOS	20	
ENTREVISTAS	PSICOLOGICA	15	
	TECNICA DEL JEFE INMEDIATO	25	



Gracias

The image features a solid blue background with a subtle gradient. A thin, light blue curved line starts from the top left and arcs across the upper portion of the frame. On the right side, there is a large, light blue triangle that points towards the center, creating a layered effect against the darker blue background.