****

***Licenciatura En Negocios Con Enfoque En Emprendimiento***

***Materia: Planeación y Dirección Personal y Talento Humano***

***Docente: Diego Espinosa Pinto***

***Alumno: Natanael Emiliano Muñoz Ochoa***

***Actividad: Tarea 3 – Conceptos De Reclutamiento***

***Tuxtla Gutiérrez Chiapas***

***11/Marzo/2024***

Investiga los conceptos de:
-Reclutamiento.
-Requisición de personal.
-Selección.
-Descripción de puesto.
-Diferencia de Reclutamiento y de Selección.
-Banco de candidatos.

* Reclutamiento: El proceso de reclutamiento y selección de personal es un componente crucial en la gestión de recursos humanos de una organización, ya que se encarga de atraer, evaluar y elegir a los candidatos más idóneos para ocupar posiciones vacantes. Comprende diversas etapas, desde la identificación de la necesidad de contratación hasta la integración exitosa del nuevo empleado en la empresa.

El reclutamiento consiste en atraer candidatos potenciales para cubrir las vacantes existentes. Puede llevarse a cabo a través de diversos canales, como portales de empleo, redes sociales, referencias de empleados actuales, ferias de empleo, entre otros. El objetivo es generar un pool diverso y calificado de candidatos para el siguiente paso del proceso.

* Requisición de Personal: El proceso comienza con la identificación de la necesidad de contratación dentro de la organización. Esto puede deberse a la creación de nuevos puestos, el reemplazo de personal existente o la expansión de equipos. La requisición de personal implica la definición clara de las responsabilidades, habilidades y competencias necesarias para el puesto vacante.
* Selección: La selección implica evaluar a los candidatos reclutados para determinar cuáles cumplen con los requisitos del puesto y poseen el potencial necesario para contribuir al éxito de la organización. Este proceso puede incluir entrevistas, pruebas de habilidades, evaluaciones psicométricas, revisión de referencias, entre otros métodos de evaluación. La selección tiene como objetivo final elegir al candidato más adecuado para el puesto vacante.
* Descripción de Puesto: Una vez identificada la necesidad de contratación, se procede a elaborar una descripción detallada del puesto. Esta descripción incluye información sobre las responsabilidades, habilidades requeridas, experiencia deseada, nivel educativo, entre otros aspectos relevantes para el cargo. La descripción de puesto sirve como guía para el reclutamiento y la selección de candidatos adecuados.
* Diferencia entre Reclutamiento y Selección: Aunque a menudo se utilizan indistintamente, el reclutamiento y la selección son dos procesos diferentes dentro del proceso de contratación. Mientras que el reclutamiento se enfoca en atraer candidatos potenciales, la selección se centra en evaluar y elegir a los mejores candidatos entre aquellos reclutados. En resumen, el reclutamiento es el proceso de búsqueda y atracción de talento, mientras que la selección implica la evaluación y elección de dicho talento.
* Banco de Candidatos: Un banco de candidatos es una base de datos que contiene información sobre candidatos previamente identificados y evaluados durante procesos de reclutamiento anteriores. Estos candidatos pueden provenir de aplicaciones previas, referencias de empleados, contactos profesionales, entre otros. El banco de candidatos permite a la organización acceder rápidamente a perfiles potenciales cuando surge una nueva oportunidad de contratación.