

NOMBRE DEL ALUMNO: PEDRO SANCHEZ PARRA

NOMBRE DEL DOCENTE: JUAN AGUSTIN

MATERIA: CAPITAL HUMANO

TEMA: ENSAYO DE LA UNIDAD II

CUATRIMESTRE: TERCER CUATRIMESTRE

LICENCIATURA: MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA

El **reclutamiento** es un conjunto de acciones que tiene por objetivo atraer candidatos potencialmente calificados con el fin de que se incorporen a la organización. El proceso de reclutamiento continúa con un proceso de selección con vistas a establecer cuáles de los candidatos potenciales cubren mejor los requerimientos del puesto, es por ello que el reclutamiento viene antes que la selección.

Existen multitud de técnicas de reclutamiento que se pueden emplear con el fin de atraer candidaturas a nuestra oferta de trabajo. Estas podemos agruparlas, básicamente, en dos tipos o fuentes de reclutamiento: *internas* y *externas*.

Los departamentos de personal suelen tener a su cargo la función de reclutamiento en la mayor parte de las compañías, aunque los métodos de reclutamiento son muy variados. El reclutador, también llamado *recruiter*, inicia su labor identificando las vacantes que existen en la organización mediante la planificación de los [recursos humanos](#) o a petición específica de los gerentes en línea. El proceso de reclutamiento comienza con la búsqueda de candidatos/candidatas y termina en el momento que se reciben las solicitudes de empleo. Consiste en atraer a un número de personas de forma oportuna, en número suficiente y con las competencias adecuadas, pero antes de realizar esto, es importante precisar el número de personas que se requieren aproximadamente (dependiendo la [oferta](#) del [mercado](#) local) para ir detectando si existen personas en nuestro entorno cercano o no que puedan ocupar ese lugar.

El reclutamiento, por lo tanto, ayudará a adquirir cierto número de solicitantes para el trabajo, a partir del cual se seleccionarán los próximos [empleados](#). Este proceso se lleva a cabo mediante la planificación de RR.HH., los análisis del puesto de trabajo, el reclutamiento, la selección, y finalmente la integración

El proceso de reclutamiento y selección de personal es un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa.

Éste empieza con la definición del perfil del postulante, y continúa con la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de postulantes, la evaluación de éstos, la selección y contratación del más idóneo, y la inducción y capacitación de éste.

Veamos a continuación cada una de las etapas que conforman el proceso de reclutamiento y selección de personal:

1. Definición del perfil del postulante

2. Búsqueda, reclutamiento o convocatoria

3. Evaluación

4. Selección y contratación

5. Inducción y capacitación

Búsqueda, reclutamiento o convocatoria

El siguiente paso consiste en la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características que hemos definido en el paso anterior (sin necesidad de que tengan que cumplir todas ellas).

Las siguientes son algunas de las principales fuentes, formas o métodos a través de los cuales podemos buscar, reclutar o convocar postulantes:

- *anuncios o avisos*: la forma más común de buscar o convocar postulantes es a través de la publicación de anuncios o avisos, ya sea en diarios, Internet, carteles, murales en centros de estudios, paredes o ventanas de nuestro local, etc. La ventaja de este método es que podemos llegar a una gran cantidad de personas, mientras que la desventaja es que implica un mayor tiempo y costo que otros métodos; razón por la cual es recomendable que al redactar los anuncios, seamos lo más precisos y específicos posibles en cuanto a los requisitos.
- *recomendaciones*: otra forma común de conseguir postulantes es a través de las recomendaciones que nos hagan contactos, amigos, conocidos, trabajadores de nuestra empresa, clientes, centros de estudios, etc. La ventaja es que es la forma más rápida y menos costosa de conseguir postulantes, mientras que la desventaja es que podrían recomendarnos postulantes que no estén realmente capacitados, excepto en el caso de los recomendados por nuestros propios trabajadores, que al saber que su prestigio está en juego, podrían recomendarnos buenos postulantes.

- *agencias de empleo*: empresas en donde nos ofrecen postulantes con determinadas competencias y características ya definidas por ellos.
- *la competencia*: empresas competidoras, de las cuales podemos conseguir postulantes capacitados y con experiencia.
- *consultoras en recursos humanos*: empresas especializadas en buscar postulantes, pero a un costo muy elevado.
- *prácticas*: consiste en tomar como postulantes a los practicantes que ya estén colaborando con nosotros de manera temporal.
- *archivos o bases de datos*: consiste en tomar como postulantes a personas que ya hemos evaluado o que nos han dejado su currículum anteriormente (para convocatorias pasadas).

Esta etapa también incluye el pedido a los postulantes de que nos envíen su currículum o que llenen un formulario de solicitud de empleo (el cual debe estar diseñado de tal manera que nos permita recoger la mayor cantidad de información posible).

Costo por contratación

La fórmula más utilizada para obtener el costo por contratación es sumando costos internos y externos, dividiendo el resultado por el número de contrataciones.

Costos internos

Se refieren a aquellos destinados al interior de la compañía, como los salarios del equipo interno de reclutamiento y selección de personal o de recursos humanos.

Costos externos

Son aquellos dirigidos a entes externos como las plataformas de trabajos, los *fees* de agencias externas, los exámenes, la corroboración de datos, los estudios socioeconómicos y las pruebas psicométricas, por mencionar algunos.

Para tener mediciones más precisas sobre el costo por contratación debes considerar una serie de variables que tienen algunos procesos y estrategias de reclutamiento y selección de personal:

- **Costo por adquisición.** – Aunque es una de las métricas más generales, es efectiva para tener un panorama de cuánto cuesta llenar una vacante. Para su cálculo se toma como base el presupuesto anual destinado exclusivamente a reclutamiento y selección de personal, y se divide por el número de contrataciones que se realizaron al año.

Por ejemplo, si una compañía destina \$10,000 pesos para llenar dos vacantes, quiere decir que el costo por adquisición es de \$5,000 pesos. Esta métrica puede

profundizarse si se tienen costos extras como capacitaciones o procesos de inducción.

- **Origen de aplicaciones.** – Si se tiene más de un medio o canal por el cual las solicitudes de empleo llegan a la empresa, se debe identificar cuál es la más efectiva, lo que permite saber en dónde se debe invertir.
- **Costos por publicaciones *online*.** – Una práctica cada vez más común es publicar una vacante a través de redes sociales o buscadores, los cuales requieren un pago para hacer el anuncio más visible; puede ser por clic, es decir que se paga por cada persona que da un clic al anuncio, o bien por aplicación, en el que el pago se hace por cada persona que llena y envía su solicitud de empleo.

Al igual que el origen de las aplicaciones, conocer la diferencia entre uno y otro método ayuda a conocer las áreas de oportunidad.

- **Costos de marca empresarial.** – Este dato hace referencia a la Propuesta de Valor para el Empleado (EVP, por sus siglas en inglés), lo que incluye, además del salario de la posición, las prestaciones laborales superiores a las de la ley, como capacitaciones, gastos médicos mayores y utilidades – por mencionar algunas–, por lo que se debe considerar dentro de los gastos internos.

Los costos son la tercera pieza para conocer la efectividad de tu proceso de reclutamiento y selección de personal. Recuerda que para obtener un diagnóstico preciso de cuánto se gasta en la atracción de talento debes considerar el tiempo, la calidad y los costos.

En Adecco, como agencia especializada en [reclutamiento y selección de personal](#), **contamos con las mejores prácticas y herramientas para que tu empresa cuente con el talento que requiere.** Nuestras estrategias se ajustan al tamaño, presupuesto y necesidades de tu compañía.

SOLICITUD DE EMPLEO

Fecha	
Puesto solicitado	
Sueldo Mensual deseado	Sueldo Mensual otorgado

Fotografía reciente

Llene esta solicitud en forma manuscrita.

Nota: la información aquí proporcionada será tratada confidencialmente.

DATOS PERSONALES

Apellido Paterno	Apellido Materno	Nombre(s)	Sexo
Dirección		Sistema Educativo	Sexo <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> F
Colonia o Municipio	Código Postal	Lugar de Nacimiento	Nacionalidad
Código telefónico	Fecha de Nacimiento		País
Personas que dependen de usted		Estado Civil	
<input type="checkbox"/> Hija <input type="checkbox"/> Hijastra <input type="checkbox"/> Padre <input type="checkbox"/> Otro	Vive con: <input type="checkbox"/> Solo <input type="checkbox"/> Familia <input type="checkbox"/> Pareja <input type="checkbox"/> Otro		<input type="checkbox"/> Soltero <input type="checkbox"/> Casado <input type="checkbox"/> Otro

DOCUMENTACIÓN

Colección de Registro de Población (CURP)	AFOR		
Registro Federal de Contribuyentes (RFC)	Número de Seguro Social	Cédula del Servicio Militar No.	Pasaporte No.
¿Tiene Licencia de Manejo? <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí	Colección y Número de Licencia	¿Es extranjero y qué documento le permite trabajar en el país?	

ESTADO DE SALUD Y HABITOS PERSONALES

¿Cómo considera su estado de salud?	¿Padeció alguna enfermedad crónica?		
<input type="checkbox"/> Buena <input type="checkbox"/> Regular <input type="checkbox"/> Mala	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí, ¿Cuál?		
¿Practica algún deporte?	¿Pertenece a algún Club Social o Deportivo?	¿Cuál es su pesadilla favorita?	
<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí, ¿Cuál?	<input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> Sí, ¿Cuál?		
¿Cuál es su principal meta en la vida?			

DATOS FAMILIARES

Nombre	Vive con	Profesión	Ocupación
Padre			
Madre			
Esposa (s)			
Nombres y edades de los hijos			

ESCOLARIDAD

Nombre de la Escuela	Dirección	en	Fecha	y	Año	Estado	Grado
Primaria							
Secundaria Preparatoria							
Preparatoria o Vocacional							
Profesional							
Comercial u otros							
Estudios que efectúe en la actualidad							
Nombre	Dirección	Grado					

Formulario de Empleo Interno en Papel Anexo de 13 pág. de 21 x 29.7 cm.
 Hecho en México por Estrella Branda, S. de C.V. en el Estado de México. Calle del Guadalupe 121, San Mateo Atlixco, Estado de México, México. C.P. 06200. Tel. 01 55 52 52 52 52. www.estrella.org.mx

estrella