

El proceso de reclutamiento y selección de capital humano juega un papel decisivo en el grado de éxito que puede alcanzar una empresa, la finalidad no es tener una gran cantidad de empleados, sino allegarnos de los mejores colaboradores que contribuyan al crecimiento y desarrollo de la organización. En este módulo te proporcionaremos las bases para fortalecer conocimientos y habilidades que te ayudarán a mejorar los resultados en: La atracción y elección de los candidatos. La contratación, integración y conservación del capital humano. La reducción de los niveles de rotación de personal. } El incremento de tu productividad como colaborador del área de RRHH . Actividades previas a iniciar el proceso de reclutamiento

¿Qué debo saber antes de comenzar a reclutar?

- a) Medios y fuentes b) Requisición de personal c) Herramientas adicionales

Atraer y seleccionar a los mejores

- a) Búsqueda y filtro b) Entrevista general y por competencias (guías de entrevistas) c) Reportes para la selección

III. Selección final

- a) Validaciones sobre la selección final b) Documentación para el ingreso c) Propuesta salarial y contratación d) Proceso de inducción y onboarding IV. Indicadores para el área de reclutamiento 3 Objetivos Contribuir al logro de los propósitos empresariales al tomar decisiones acertadas sobre la incorporación y permanencia del personal idóneo en cada puesto de trabajo, al implementar de forma efectiva el proceso de reclutamiento y selección del personal. Analizar las etapas y los elementos del proceso de reclutamiento y selección de personal para facilitar la identificación de prácticas de alto impacto y bajo costo que permitan optimizar el resultado de este proceso en las empresas.

Fuentes Internas: Se proporcionan dentro de la misma empresa en el momento oportuno en el que se requiere del personal, ejemplo de estas fuentes son:

***Sindicatos:** “Funciona en el momento que la empresa requiere personal para una vacante o vacantes que entran en el dominio del sindicato

Archivo o cartera de personal: Se conforma de solicitudes anteriores de candidatos que posiblemente cuenten con las características que requiera el puesto de la vacante en su momento.

***Familiares y Recomendados:** Se proporciona información de la vacante a los trabajadores para ver si algún familiar o conocido cumple con las características de dicha vacante, siempre cuando la organización lo permita en su reglamento.

Promoción o transferencia interna de personal: “Se estudia si un candidato viable para ser promovido (ascendido en forma vertical) o transferido (en forma horizontal), según el caso, al puesto vacante

Mientras que las **Fuentes Externas** son totalmente ajenas a la empresa, estas son:

***Profesionales y Educativas:** Son las Universidades, Institutos tecnológicos, comerciales o técnicos, en los cuales se conoce el perfil académico y poder así encontrara a personas que puedan cubrir la vacante.

***Asociaciones profesionales:** Cuando se requiere de un perfil en un campo específico se recurren a las distintas asociaciones profesionales que brindaran información necesaria de sus colaboradores.

***Bolsa de trabajo:** “Son organizaciones que se dedican a proporcionar

información con respecto a las vacantes en diversas empresas o centros de trabajo, y que prestan sus servicios de manera gratuita para el trabajador: a ellas puede recurrir también la empresa y solicitar candidatos”. (Grados, 2011, p.4).

***Agencias de colocación:** De acuerdo con Grados (2001), son instituciones que colocan a las personas y se le cobra una tarifa a la empresa por ejemplo un mes de salario de la persona que colocan y cuando es a nivel ejecutivo es desde el 10 hasta el 3% anual integrado.

***Outsourcing:** Empresas que proporcionan el personal especializado en tecnología que por lo regular es difícil de conseguir, así como reclutar estudiantes para realizar prácticas profesionales o servicios sociales, ejemplo de estas empresas son Manpower.

***La puerta de la calle:** esta es una fuente en donde el candidato acude a la empresa sin existir de por medio una difusión de vacantes, es decir llega espontáneamente