

CAPITAL HUMANO

RECLUTAMIENTO

conjunto de actividades cuya finalidad es atraer candidatos debidamente calificados y que reúnan los requisitos para ocupar puestos dentro de la organización.

Existen dos tipos de reclutamiento: interno y externo.
Reclutamiento mixto De preferencia una empresa no debe realizar solo un tipo de reclutamiento

PROCESO DE RECLUTAMIENTO

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.

- + Recomendaciones:
- + Agencias de empleo
- + La competencia
- + Consultoras en recursos humanos
- + Practicas
- + Archivos o bases de datos

Para calcular el costo de un proceso de selección es pertinente considerar tres factores presentes durante su implementación: las variables asociadas al reclutamiento (conocidas por la mayoría de las organizaciones), los tiempos invertidos por todas las personas que intervienen en la aplicación de pruebas y entrevistas, y el impacto sobre los resultados obtenidos en la gestión del candidato elegido (productividad).

COSTO DEL RECLUTAMIENTO

FUENTES Y MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

Las fuentes de donde las empresas obtienen candidatos potenciales es una parte fundamental de su estrategia general de reclutamiento:

1. Fuentes internas
2. Aplicaciones directas y recomendaciones
3. Anuncios en periódicos y revistas
4. Agencias de empleo privadas
5. Universidades y colegios
6. Reclutamiento electrónico

el empleador debe realizar un procedimiento de selección que le permita recibir la mayor cantidad de postulantes posible para elegir el que mejor se adecúe a los requerimientos del puesto.

El objetivo del procedimiento consiste en elegir a los candidatos que presenten las cualidades y experiencia profesional más apropiadas para el desempeño del cargo solicitado por la organización.

PASOS A SEGUIR

Una selección eficaz.
Definir el cargo
Establecer el perfil requerido.
Preselección.
Entrevista
Evaluaciones.
Entrevista de selección
Descripción precisa de puesto y condiciones.

¿QUE ES?

SELECCION

OBJETIVO

CONSECUENCIAS

Una mala elección no suele tener repercusiones inmediatas, sino hasta después de un periodo de observación que incluso puede tener implicaciones legales en el momento del despido. Esto, sin dejar fuera el costo económico y social que la decisión errónea representa para el empleado y para la organización que lo contrata

IMPORTANCIA

fundamental para su evolución, pues contratar a aquellos con más aptitudes ayudará a su crecimiento y desarrollo continuo.

