



**Nombre de alumno: Ezequiel  
francisco pascual**

**Nombre del profesor: KARINA  
MARICRUZ  
PEREZ GUILLEN**

**Nombre del trabajo: CUADRO  
SINÓPTICO**

**Materia: SUBMODULO I**

**Grado: 3er cuatrimestre**

**Grupo: A**

**PASIÓN POR EDUCAR**

Reclutamiento

Concepto

es el proceso mediante la organización identifica y atrae a futuros empleados

Empleados que son capacitados e idóneos para los objetivos organizacionales.

En conjunto, esta cadena tiene como meta la selección de colaboradores de acuerdo a los requerimientos de la organización.

Importancia

Es importante que dentro de la planeación estratégica se incluya el reclutamiento y selección de personal

porque tener un personal apto para la operación constituye un punto clave

debido a la necesidad de contar con un capital humano idóneo para hacer de la compañía una organización competitiva

Organización del área de reclutamiento

Un Departamento de Recursos Humanos se organiza a partir de dos factores principales: el tamaño y la actividad de la empresa.

En este departamento puede haber uno o varios niveles jerárquicos

Esto según el número de personas que lo compongan y del total de los trabajadores de la empresa.

Requisitos del programa

- a. La requisición o solicitud al departamento de personal.
- b. Políticas de personal.
- c. Análisis de puestos.

El entorno del reclutamiento

Planeación estratégica

La planeación y reclutamiento de personal es el segundo paso en la motivación de los empleados.

En esta área se desarrolla un conjunto de candidatos calificados para el puesto

candidatos que tengan las habilidades y capacidades para hacer el trabajo con éxito.

Condiciones del entorno

Los límites del ese entorno se originan en la organización, el reclutador y el medio

de los cuales los elementos más importantes son: Disponibilidad interna y externa de recursos humanos

Incentivos

Comisiones, bonos, programas de compensación, aumento de sueldo por años de antigüedad, son solo algunos ejemplos de cómo incentivar a los empleados a quedarse en tu compañía

al implementar cualquiera de estos métodos, las compensaciones deben ser proporcionales al desempeño del trabajo.

Requisitos del puesto

- 1.-Análisis y detección de necesidades.
- 2.-Reclutamiento activo o pasivo.
- 3.-Recepción de candidaturas.
- 4.-Preselección.
- 5.-Pruebas.
- 6.-Entrevista.
- 7.-Valoración y decisión.
- 8.-Contratación.

El reclutamiento es el proceso de atraer personas a nuestros procesos de selección.

Costos

Los costos internos de reclutamiento se refieren a los costos internos de personal, capital y organizacionales gastados para cubrir un puesto determinado.

Políticas de la organización

Reunir, unificar los criterios técnicos que permitan una correcta selección de

# Proceso de reclutamiento

## Cartera de candidatos

Se trata de un proceso en el que se identifica y se selecciona a un candidato en específico entre las personas más capacitadas para cualquier vacante disponible en la empresa.

Tener una cartera de candidatos, puede hacer que el proceso de selección se convierta en un asunto mucho más sencillo.

## Clasificación de los candidatos

se basa principalmente en la tabla de evaluación, la cual permite al reclutador realizar una preselección entre los candidatos durante las diversas etapas de una selección.

Además, ofrece una información sintética que facilita la clasificación y jerarquiza las candidaturas.

## Recolección sistemática de datos

La recolección de datos se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas por el analista para desarrollar los sistemas de información, los cuales pueden ser la entrevistas, la encuesta, el cuestionario, la observación, el diagrama de flujo y el diccionario de datos.

## Clasificación de los datos

Generalmente se realiza primero una valoración de reclutamiento interno, esto depende de las políticas y exigencias de la empresa

Luego, se establecen los medios de reclutamiento externo (redes sociales, radio, periódico, bolsas de empleo).

## Recepción de solicitudes

Una recepción de solicitantes es una bienvenida para los individuos seleccionados de entre muchas solicitudes.

La frase puede referirse a la bienvenida formal de solicitantes buscando asilo político en la Unión Europea.

# Fuentes de reclutamiento

## Concepto

Las fuentes de Reclutamiento son los lugares de origen donde se podrán encontrar los Recursos Humanos que necesita la empresa al generarse una vacante.

Por lo general, el mayor problema de las empresas es encontrar las mejores fuentes que le proporcionarán los recursos humanos en el mercado de trabajo.

## Importancia

Las fuentes de reclutamiento son procesos donde se incentiva a los aspirantes de empleo a que soliciten los cargos que se encuentran disponibles dentro de la empresa.

Es un sistema de información, por el cual la empresa ofrece al departamento de recursos humanos para que llene las oportunidades de empleo.

## Fuentes para el reclutamiento interno

- Pon en marcha un Programa de Referidos.
- Usa tu Base de Talento para contratar más rápido.
- Promociona internamente a tus propios empleados.
- Vuelve a confiar en un perfil concreto.
- No olvides a los mentores de tu empresa

## Fuentes para el reclutamiento externo

Las fuentes de reclutamiento externo son aquellas que no pertenecen a la empresa. Estamos hablando de buscar a través de servicios de empleo o Internet; e incluso de externalizar el proceso y de apostar por el headhunting.

Medios de reclutamiento

Anuncios en la prensa

La prensa es el medio más utilizado en reclutamiento de personal. Se emplean, básicamente, anuncios en primera plana.

Los anuncios en prensa resultan ser de gran utilidad, no solo en el área donde se radica, sino que pueden servir para todo el país cuando se realiza un reclutamiento externo.

Anuncios en la calle

Las herramientas del marketing con bajo presupuesto y que pueden generar buenos resultados y que se pueden emplear para el reclutamiento de personas de perfiles operativos son el Buzoneo, Volanteo casa por casa, volanteo en puntos específicos, el perifoneo, las vallas móviles, los gallardetes, los posters y lonas.

Televisión

Radio o televisión. Son medios que se utilizan cuando se desea reclutar personal con cierta urgencia, ya que son los medios más escuchados por la gente, de ahí que las empresas obtienen una respuesta más rápida a su convocatoria.

Radio

Radio o televisión. Son medios que se utilizan cuando se desea reclutar personal con cierta urgencia, ya que son los medios más escuchados por la gente, de ahí que las empresas obtienen una respuesta más rápida a su convocatoria.

Carta y teléfono

7 fuentes de reclutamiento de personal

- Anuncios. Es el método clásico, pero no por ello obsoleto, todo depende del medio en que se publique la vacante.
- Recomendaciones.
- Base de datos.
- Universidades.
- Agencias de reclutamiento de personal.
- Competencia.
- LinkedIn.