

Nombre del alumno: **SILVIA CELIA CANO MAZARIEGO**

Nombre del profesor: **ROSARIO PACHECO BALLINAS**

PA Nombre del trabajo: **SUPER NOTA**

**Materia: ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS  
EN EL SISTEMA DE SALUD**

**Grado: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN EN SISTEMAS DE SALUD**

**Grupo: MAS02SSC1021-A**



# Reclutamiento

## RECURSOS HUMANOS

Es una función de staff sus medidas dependen de una decisión de línea, que se oficializa a través de una especie de orden de servicio, generalmente denominada requisición de empleo o requisición de personal.

### RECLUTAMIENTO INTERNO



Empleados de la misma empresa hay una vacante y los empleados son transferidos o promovidos

Análisis y descripción tanto del puesto actual del candidato interno.

### RECLUTAMIENTO INTERNO

### RECLUTAMIENTO EXTERNO

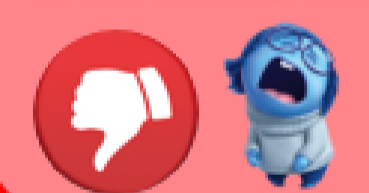
#### VENTAJAS



- Es una manera rápida y barata de encontrar candidatos.
- El trabajador ya conoce la empresa y ya está adaptado.
- Es muy motivador para nuestros empleados, que ven que se les tiene en cuenta cuando surge una vacante

- Podemos conocer a más candidatos que sean más idóneos para el puesto.

#### INCONVENIENTES



- Nos limitamos las posibilidades de acceder a más candidatos.
- Pueden surgir conflictos entre los propios trabajadores que rivalizan por el mismo puesto.

- Este procedimiento es más caro.
- Podemos desmotivar a los trabajadores por buscar empleados fuera.

## Tipos de reclutamiento

Cuando tu empresa necesita personal, es indispensable **analizar a detalle** qué tipo de perfil es el más adecuado para ocupar este puesto. Según la vacante será el tipo de reclutamiento:

- ✓ Reclutamiento **interno**.
- ✓ Rendimiento **externo**.
- ✓ Reclutamiento **mixto**.
- ✓ Reclutamiento **2.0** o reclutamiento **social**.



La organización trata de cubrir la con **personas extrañas**, es decir, con candidatos, externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento.



### RECLUTAMIENTO EXTERNO

### OFERTA DE EMPLEO

### TECNICAS DE RECLUTAMIENTO

- Revisión de Archivos de los candidatos
- Recomendados por parte de Empleados de la Empresa
- Anuncio de Vacantes
- Contacto con Sindicatos y Asociaciones Profesionales
- Ferias de Empleo
- Contactos Con Universidades, Escuelas, Asociaciones Estudiantiles, Instituciones Académicas, Centros De Vinculación Empresa-escuela
- Convenio con otras Empresas
- Viajes de Reclutamiento en otras Localidades
- Anuncios de Periódicos
- Reclutamiento en Línea
- Programas de Capacitación (Training)



STPS  
SECRETARÍA DEL TRABAJO  
Y PREVISIÓN SOCIAL



## Selección Del Personal

ELEGIR AL HOMBRE ADECUADO PARA EL SITIO ADECUADO

## Pasos de un reclutamiento exitoso

1. Solicitud de personal
2. Descripción de tareas.
3. Análisis dentro del organigrama.
4. Búsqueda interna.
5. Determinar las fuentes externas de reclutamiento.
6. Recepción de candidatos postulados.
7. Revisión de antecedentes.
8. Entrevista.
9. Pruebas concretas.
10. Informe final.
11. Oferta por escrito al candidato.
12. Comunicado a los no seleccionados.
13. Admisión, inducción y capacitación.



## Bibliografía

- Morell Blanch, A., & Brunet Icart, I. (1999). El reclutamiento de personal en la nueva sociedad informacional. *Papers: revista de sociologia*, 1999, núm. 59, p. 173-194. Artículo 422, Ley Federal del Trabajo.
- McGEHEE, W. y P.W. THAYER, Training in business and industry, Nueva York, Wiley Interscience, 1961.
- Espinosa, J. A. G. (2013). *Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal*:. Editorial El Manual Moderno.

