

# ***“Super nota”***

Alumno: Renato Villalobos Robledo

Maestro: Reynaldo Francisco Manuel Gallegos

Materia: Administracion en recursos  
humanos

Tema: Seleccionar las fuentes de reclutamiento  
considerando las necesidades de los perfiles de las  
vacantes

Cuatrimestre: 3 ero

BRH



La identificación de talentos es una tarea que requiere de un conocimiento específico y de las herramientas y contactos adecuados, que ayuden a reunir información precisa sobre las personas para ayudar en las tomas de decisión de los procesos de selección de personal.



# PROCESO DE RECLUTAMIENTO

➔ **Surge un puesto a cubrir.** Esto puede darse porque se crea un nuevo puesto dentro de la organización o porque queda libre (por renuncias, despidos, ascensos, transferencias) un determinado puesto.

➔ **Se informa al departamento o responsable de Recursos Humanos acerca de esta necesidad.**

➔ **Se describe el puesto de trabajo a cubrir.** Se deben precisar las funciones que deberá cumplir aquel que acceda al puesto, los objetivos y competencias necesarias para llevar a cabo las labores.

➔ **Se describe el perfil del candidato.**

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

➔ **Se recibe la información de los candidatos.**

## Interno

Cálculo del suministro interno

Registro de la información

Formato de promociones potenciales

Certificación del registro

Pronósticos sobre la oferta de recursos humanos

## Externas

Creación de puestos de nivel básico

Alientan la promoción interna de su personal

Desarrollar su capacidad

Personal con potencial

oferta interna se compone de los empleados actuales, quienes son susceptibles de ser promovidos, transferidos, o en algunos casos pueden reclasificarse para llenar las vacantes de otros puestos. La oferta externa incluye a las personas que ofrecen sus servicios en el mercado local, nacional o internacional

oferta externa de trabajo se da cuando la organización carece de oferta interna de empleados o bien cuando cubre posiciones de nivel básico.

# A QUÉ SE LLAMA MEDIOS DE RECLUTAMIENTO?

Son los medios utilizados para informar a los probables candidatos sobre la vacante existente en la empresa.

Mientras más amplios sean los medios de reclutamiento, mayor será la oportunidad de conseguir a la persona que se desea.

Algunos son:

- Carteles en la portería de la empresa
  - Archivo de candidatos
- Anuncios (periódicos, radio, televisión, etc.)

Otros medios:

- Campañas de reclutamiento en otras ciudades
- Camionetas dotadas de sistema de sonido y oficina móvil
- Folletos





# Tipos de reclutamiento



El reclutamiento mixto es el tipo de reclutamiento que aprovecha los beneficios del reclutamiento interno y externo, para enfocarse mejor en las necesidades de la empresa. Sobre todo, en este tipo de reclutamiento la empresa utiliza de manera complementaria las ventajas del reclutamiento interno y externo.

**EL RECLUTAMIENTO INTERNO HACE REFERENCIA A LA PROMOCIÓN O ASCENSO DE LOS COLABORADORES DE LA MISMA EMPRESA, HACIA UNA POSICIÓN SUPERIOR.**

## Reclutamiento externo

Tal como su nombre deja entrever, éste tipo de reclutamiento se refiere a buscar talento fuera de la empresa, ya sea que esté buscando trabajo de manera activa o pasiva, es decir, que cuentan con trabajo pero están dispuestos a tomar otra oportunidad laboral.

# ¿Que es el reclutamiento?

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, por lo que, el reclutamiento precede a la selección de candidatos.



**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 infografía incluye un ícono de 'human quality', un gráfico de barras, un ícono de una lupa sobre un perfil de usuario, un ícono de una lista de tareas y un ícono de una checkmark.

	RECLUTAMIENTO INTERNO	RECLUTAMIENTO EXTERNO
¿Qué es?	Los candidatos son trabajadores de dentro de la empresa	Se buscan los candidatos fuera de la empresa
Ventajas	<ul style="list-style-type: none"><li>- Es una manera rápida y barata de encontrar candidatos.</li><li>- El trabajador ya conoce la empresa y ya está adaptado</li><li>- Es muy motivador para nuestros empleados, que ven que se les tiene en cuenta cuando surge una vacante</li></ul>	<p>Podemos conocer a más candidatos que sean más idóneos para el puesto.</p>
Inconvenientes	<ul style="list-style-type: none"><li>- Nos limitamos las posibilidades de acceder a más candidatos.</li><li>- Pueden surgir conflictos entre los propios trabajadores que rivalizan por el mismo puesto.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Este procedimiento es más caro</li><li>- Podemos desmotivar a los trabajadores por buscar empleados fuera</li></ul>

Fuente: [www.econosublime.com](http://www.econosublime.com)