



Mi Universidad

SUPER NOTA

Nombre del Alumno: Paula Marina Aguilar Morales.

Nombre del tema: Selecciona las fuentes de reclutamiento, considerando las necesidades de los perfiles de los vacantes.

Nombre de la Materia : Submodulo I

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel

Nombre del Bachillerato: Administración en Recursos Humanos

Cuatrimestre: 3ero

Selecciona las fuentes de reclutamiento, considerando las necesidades de los perfiles de los vacantes.

¿Qué es el reclutamiento?

El reclutamiento es un conjunto de procedimientos usados en el proceso de convocatoria de personas aptas para un determinado tipo de actividad.

El proceso de reclutamiento implica que la organización u empresa difunda toda la información necesaria del cargo a ocupar, las competencias necesarias que deben tener los postulantes y la cantidad de vacantes a cubrir.



Tipos de reclutamiento

1

Interno



2

Externo



3

Mixto



Tipos de reclutamiento

Interno. Reclutamiento laboral que tiene lugar cuando la empresa, compañía o entidad reubica a sus empleados de acuerdo a sus competencias, por ejemplo: ascensos o transferencias.

Externo. Reclutamiento laboral a través del cual se busca atraer personas fuera de la empresa con ciertas características y competencias necesarias para el puesto a cubrir. Esto permite dar un nuevo aire a la compañía. Tiene algunas desventajas, como el tiempo que se requiere en el reclutamiento y en la selección, y la incidencia negativa que puede generar entre los demás empleados al romper con las expectativas de obtener ascensos o asumir un nuevo cargo.

Mixto. Reclutamiento laboral en el cual se convoca tanto a nuevos postulantes externos como a candidatos que ya formen parte de la empresa u organización.

¿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 (periódico, radio, televisión, etc..)

Otros medios:

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



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 renunciaciones, 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.**



El éxito en la tarea de identificar nuevos empleados depende del mercado de trabajo, pero también de la habilidad de captar talentos de los especialistas de capital humano.

Para toda organización, existen dos fuentes de suministro de personal: la interna y la externa.

La 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.

Identificación de Talento

El proceso de identificación del talento se inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo, y permite obtener solicitantes de trabajo, de los cuales se seleccionará a los nuevos empleados.



¿QUÉ RESPONSABILIDADES TIENE UN RECLUTADOR DE TALENTOS?

- 1 Diseñar estrategias de reclutamiento.
- 2 Redactar las descripciones de puestos de empleo disponibles.
- 3 Publicar los puestos de trabajo a solicitar en portales de empleo, redes sociales, etc.
- 4 Seleccionar los CV de los postulados.
- 5 Entrevistar a los candidatos potenciales.
- 6 Evaluar objetivamente a los candidatos y seleccionar al o los más adecuados para el puesto.
- 7 Incorporar a los nuevos talentos al equipo.
- 8 Aplicar técnicas de negociación si aplica para convencer a los candidatos más destacados en aceptar el empleo valorando las cualidades y beneficios de la empresa.



¿CUÁLES SON LOS RETOS ACTUALES DEL CAPITAL HUMANO?



CRISIS DE LIDERAZGO



TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Y NUEVAS TECNOLOGÍAS



DIVERSIDAD GENERACIONAL



CAPTACIÓN DEL TALENTO

Retención de empleados

Se presenta un caso especial cuando otra compañía externa busca atraer aun empleado actual y le hace una oferta, y la compañía hace una contraoferta.

Aunque los especialistas de capital humano tienden a evitar este tipo de circunstancias, hay ocasiones en las que una empresa decide que no desea deshacerse de un empleado valioso, y permite que se lleve acabo una renegociación que puede ser compleja.

