



SUPER NOTA



ALUMNA:

ALEXA ODISLEY AGUILAR SOLORZANO

PROFESOR:

REYNALDO FRANCISCO MANUEL GALLEGOS

MATERIA:

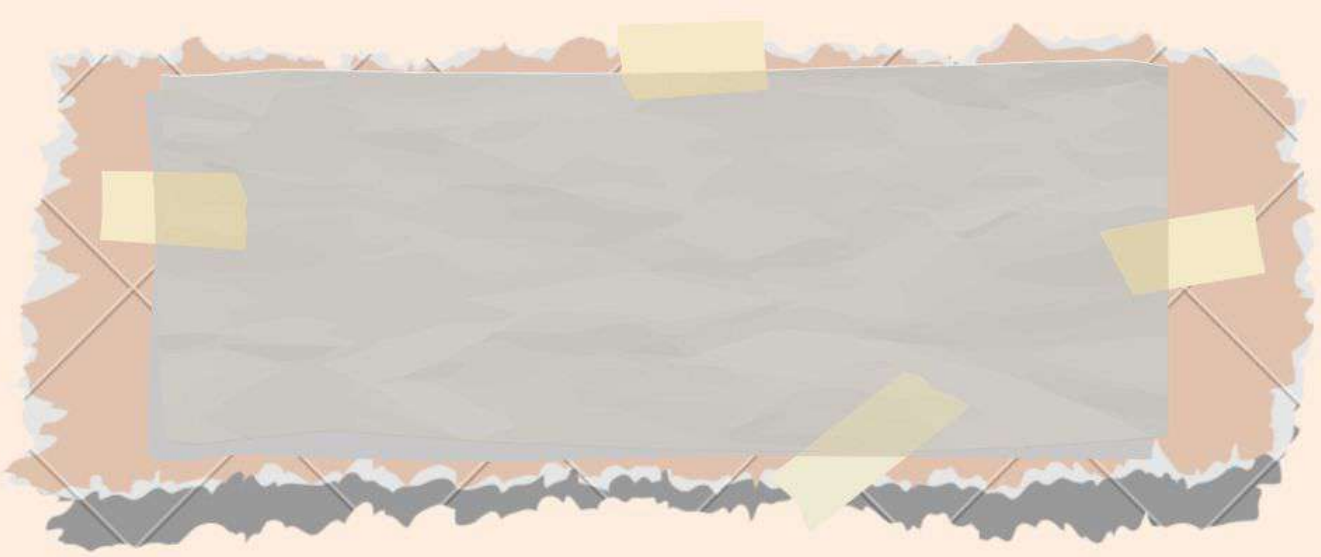
ADMINISTRACIÓN EN RECURSOS HUMANOS

TEMA:

SELECCIÓN DE FUENTES DE RECLUTAMIENTO

”Universidad del suroeste”





¿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

INTERNOS

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

Externo

MIXTO

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.



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.



¿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
- 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.**

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.

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.



¿CUÁLES SON LOS RETOS ACTUALES DEL CAPITAL HUMANO?



CRISIS DE LIDERAZGO



TRANSFORMACIÓN DIGITAL
Y NUEVAS TECNOLOGÍAS



DIVERSIDAD GENERACIONAL



CAPTACIÓN DEL TALENTO

La retención de personal es una herramienta estratégica que las organizaciones utilizan para retener a sus empleados valiosos. Como hemos mencionado en otras ocasiones, tu plantilla es el activo más importante de toda empresa. Los elementos de esta estrategia pueden consistir en fomentar un entorno positivo de trabajo.

