



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS

Nombre del alumno: Itzel Abigail Tlamani Lopez

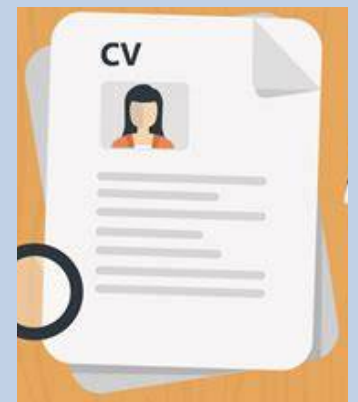
Nombre del Profesor: Reynaldo Francisco Manuel

Submódulo I y II

Grado: segundo de Bachillerato

Actividad I

Nombre de la actividad : Super Nota



TEMAS

I. FASES DEL RECLUTAMIENTO

II. ANALISIS DE MERCADOS LABORALES

III. IDENTIFICACION DE TALENTOS



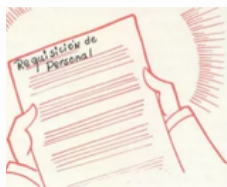
¿Qué es el reclutamiento?

Es hacer de personas extrañas a la empresa, candidatos a ocupar un puesto en ella



FASES DEL RECLUTAMIENTO

I. Fase: Requisición de empleo ,(RE).



Es una orden de servicio para que el departamento de Recurso Humanos por medio del RECLUTAMIENTO comience a funcionar, para lo cual debe verificar:

1. La planta de personal presupuestada.
2. Grado de necesidad de ese puesto para la empresa.
3. Titulo exacto del puesto
4. Carga de trabajo

II. Fase: Análisis de las fuentes de reclutamiento

FUENTES DE RECLUTAMIENTO.- Son los lugares en donde se supone Estarán localizados los candidatos para la vacante que la empresa ofrece.

Pueden ser:

a) Fuentes Internas.

Significa cubrir las vacantes mediante la promoción o transferencia de sus empleados.



b) Fuentes Externas

Es completar las vacantes mediante candidatos que son reclutados en el mercado de mano de obra. Las fuentes externas son:

1. Sindicatos.
2. Escuelas.
3. Solicitantes voluntarios
4. Familiares y recomendados de los trabajadores actuales
5. Oficinas de colocación.
5. Solicitantes voluntarios

III. Fase: Elección de los medios de reclutamiento

¿A Qué Se Llama Medios De Reclutamiento?

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

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

IV. Fase: Elección del contenido de reclutamiento

Esta fase Consiste en seleccionar la información que será transmitida a los candidatos sobre la vacante.

Es necesario ser preciso en la descripción del puesto, eso ahorrará mucho tiempo, dinero y esfuerzo.



EL ANUNCIO DE EMPLEO

Información que proporciona:

1. La organización laboral: su principal ocupación y localización
2. El puesto: su nombre; principales tareas, su ubicación en caso de que no sea en el centro de trabajo principal.
3. Habilidades y experiencia, necesarias y deseables: requisitos personales, habilidades profesionales específicas, experiencia, aptitudes, etc.
4. Remuneración y oportunidades: salario básico y otras compensaciones; cualquier otro beneficio; oportunidades de desarrollo personal.
5. Condiciones: cualquier factor especial y circunstancias que afecten el puesto.
6. Solicitudes: formato de solicitud; fecha límite; domicilio para envío.



II. ANALISIS DE MERCADOS LABORALES

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.



Las posibilidades internas de obtener personal para ocupar determinadas vacantes se evalúan mediante diversos datos y documentos derivados del inventario del capital humano de la empresa, en tanto las fuentes externas de abastecimiento se identifican mediante el análisis del mercado de trabajo.

Los resultados de ambos procesos de análisis permiten formular planes de capital humano. Éstos se ponen en práctica mediante programas internos y externos de suministro de personal



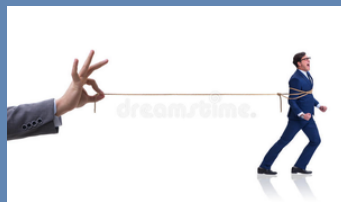
III. IDENTIFICACION DE TALENTOS

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.

El reclutador debe completar varias etapas antes de emprender la acción. Su labor se relaciona de manera directa con los temas fundamentales de este capítulo: el entorno en que se lleva a cabo el reclutamiento, los canales mediante los cuales se identifica el talento y se atrae a los candidatos potenciales y la naturaleza de las solicitudes de empleo.



Retención de empleados: Se presenta un caso especial cuando otra compañía externa busca atraer a un empleado actual y le hace una oferta, y la compañía hace una contraoferta.



Cuando un empleado clave renuncia pone en un gran dilema a sus superiores, pues si en verdad quieren mantenerla, necesitarán reaccionar y hacer cuanto sea posible por retenerla. Muchas veces la causa de separación no es sólo una mejor oferta económica.

Canales del reclutamiento externo :

Cuando las vacantes no se pueden llenar internamente, el departamento de capital humano procede a identificar candidatos en el mercado externo de trabajo.

