



**Nombre de alumno: Cynthia Darineli  
Ascencio Lopez.**

**Nombre del profesor: Mariela  
Verenice Sanchez**

**Nombre del trabajo: Cuadro  
Sinóptico unidad 3**

**Materia: Organización De Recursos  
Humanos**

**Licenciatura: Ciencias De La  
Educación**

**Grado: 3° Cuatrimestre**

# RECLUTAMIENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS.

## El Reclutamiento de los Recursos Humanos.

Es la contratación del personal que va determinando ciertos talentos de la humanidad, esto va determinando la renovación y la incorporación de nuevos miembros de una organización.

Para Chiavenato, el reclutamiento es un conjunto de ciertas actividades que están diseñadas para buscar una buena organización de conjuntos de candidatos.

En el reclutamiento existen dos formas básicas las cuales son:

- Las fuentes internas
- Las fuentes externas

## Reclutamiento

### Reclutamiento interno

Es un proceso de selección de personal que se encarga de convocar los candidatos para la empresa. El reclutamiento interno busca cubrir una nueva vacante del puesto de trabajo.

### Reclutamiento externo

Reclutamiento externo funciona con candidatos que pueden promover una buena dedicación y esfuerzo. El reclutamiento decide sobre los candidatos con potencial disponible o empleados de otra organización.

### Reclutamiento Mixto

El reclutamiento mixto es un método que involucra tanto en el reclutamiento interno como el externo, ambos se complementan. El reclutamiento mixto se aborda tres procesos alternativos: inicialmente reclutamiento externo, interno, reclutamiento externo e interno concomitantemente.

### Reclutamiento Directo frente a Reclutamiento Indirecto.

es un enfoque directo que se da en una organización donde contacta de manera directa a los mercados de trabajo, en este caso el enfoque indirecto se presenta cuando una organización contrata a intermediarios estos se encarguen de hacer el reclutamiento.

## Ventajas del reclutamiento

Es más económico: evita gastos en anuncios de periódicos u horarios a empresa de reclutamiento, costos de atención a candidatos, etc.

Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización. Aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal hechas por otras empresas o por los mismos candidatos.

- Mejorar la motivación y el ambiente laboral.
- Promover la innovación y el cambio.

- Motivación.
- Ahorro.
- Capacitación.
- Adaptación.
- Talento.
- Perspectiva

## Desventajas del reclutamiento

Exige que los nuevos empleados tengan potencial de desarrollo que puedan promover un nivel de superación a los puestos que se integran.

- Es más tardado que el reclutamiento interno.
- Es más caro y exige inversiones y gastos inmediatos en anuncios de periódico.

- Problemas internos.
- Mala selección del personal.

- La falta de innovación, ideas nuevas en el equipo de trabajo y falta de creatividad.
- Fomenta un ambiente conservador.

## Fases para el proceso de Reclutamiento.

Es importante que al momento que se presente una vacante en algún departamento de la empresa accede a un nuevo puesto. La notificación debe darse por escrito a la dirección de recursos humanos mediante una solicitud de personal del departamento interesado.

## Etapas del reclutamiento

- Identificación de la Vacante
- Determinar las Fuentes del Reclutamiento
- Determinar los Canales del Reclutamiento.
- Recepción de la solicitud de personal por parte del departamento en donde se presenta la vacante. (formato solicitud de personal).

## Eficacia de los métodos de Reclutamiento.

Son métodos y estrategias que busca la empresa para mejorar y tenga mayor rendimiento laboral en los empleados, es importante utilizar estrategias y métodos como los planes de retribuciones flexibles.

En cada are de la empresa posee sus propias funciones y procesos.

## Algunos métodos de reclutamiento son:

- Inteligencia artificial.
- video – entrevista.
- redes sociales.
- construye tu marca.
- Gamificación.
- dinámicas de grupos.

## Métodos de reclutamiento en línea.

Es una forma en que la compañía recluta los empleados y la manera en la que quieren buscar un trabajo.

Esto es un proceso de atraer a los individuos en el momento oportuno, de esta manera presentan su solicitud para ocupar los puestos que están disponibles.

El reclutamiento en línea permite identificar a los aspirantes tanto pasivos y activos.

El reclutamiento tiene sus ventajas:

- Cuesta menos porque la publicidad en línea es menos costo.
- Es fácil poner anuncios.
- Las respuestas llegan más rápido.

## Métodos de reclutamiento

- Reclutado por internet.
- Feria virtual de empleo.
- Sitios Web para carreras corporativas.
- Dominios – Jobs.
- Weblogs (abreviado como blogs).
- Pizarras de empleo de propósito general.

## Introducción a la selección de los Recursos Humanos.

La selección personal representa un proceso importante dentro de los departamentos de recursos humanos, su principal fuente es la contratación profesional dentro de la organización.

En esta razón toda empresa realiza una función ya sea de forma interna o externa.

Estas son las dos Descripción del proceso de selección de personal.

**Información para la selección:** es un proceso continuo y permanente que con la contratación personal es inevitable en toda organización donde deja vacantes que se deben cubrir con una solicitud de adentro o de fuera de la organización.

El proceso de selección puede variar de acuerdo a la organización ya sea al tipo y nivel del cargo que van a cubrir.

**Etapas de la selección:** Preselección, Aplicación de Técnicas de Selección, Entrevista, Informes Ocupacionales e Informes Ambientales, Selección final, Solicitud de documentos. Examen médico.

Autores que definen acerca de la selección:

**El autor** Sherman, Bohlander y Snell (1999) quienes señalan que "Es el proceso de elegir individuos que tienen cualidades importantes para cubrir vacantes existentes o proyectadas"

Por su parte Werther y Davis, (1989), destacan "Que el proceso de selección consiste en una serie de pasos específicos que se emplean para decidir qué solicitantes deben ser contratados.

## Fines e importancia de la Selección.

Es importante el proceso de la selección personal, ya que la contratación personal aumenta su desempeño dentro de la organización. Si ahí una mala contratación en el proceso de selección entonces el trabajo se verá afectado.

## Propósito:

Es elegir al candidato más adecuado, que pueda cumplir con los requisitos de los trabajos en una organización.

## Objetivo:

Es garantizar un proceso de contratación organizado, transparente y justo que pueda ayudar al personal de recursos humanos a poner a las personas indicadas en las oficinas de la empresa.

## La Selección como Decisión.

Es un proceso de selección que funciona con mayor eficiencia en el proceso de elegir al personal, está involucrado en las decisiones de seleccionar y calificar a los buenos trabajadores que permanecen largo tiempo en la organización.

La valoración de los participantes basados en la información reunida, debe apuntar hacia dos factores:

Los factores de lo que "puede hacer" incluyendo el conocimiento, las habilidades y aptitud (potencial) para adquirir conocimientos y habilidades nuevas.

Los factores de lo que "hará" incluyen motivación, intereses y demás características de la personalidad.

## Cuestiones a considerar en la elección de Instrumentos de Selección.

Es la elección de personal en el proceso en el cual se elige a la persona o personal para el puesto de trabajo que se está solicitando, por esta razón es importante conocer sus fortalezas, debilidades, sus capacidades, competencias y limitaciones.

Existe una gran variedad de métodos de selección de personal. Destacamos:

- Entrevista al candidato.
- Assessment center o dinámicas de grupo.
- Pruebas psicométricas.
- No se trata de pruebas excluyentes, aunque cada una se centra en un aspecto distinto.

## Instrumentos de Selección.

Se analiza método, técnicas y medios para obtener información sobre la solicitud de empleo. Es importante que la información obtenida sea bastante confiable y válida.

Son variadas los instrumentos, técnicas, métodos o medios usados en el proceso de selección que proporcionan un perfil confiable y válido del potencial de un candidato para un cargo.

Entre ellos se tienen:

- Currículum vitae
- Solicitudes de empleo
- Entrevistas
- Pruebas de selección
- Investigación de antecedentes laborales
- Examen médico

## Información para la orientación de los Recursos Humanos.

La orientación es una de las actividades de recursos humanos que se hace cargo de recibir a los nuevos empleados en la organización, en los cometidos de su puesto se les presentara a los demás con la persona con los que trabajaran.

El proceso de orientación e inducción es un proceso que está relacionado entre sí, en lo cual se utiliza la administración de personal o de recursos humanos.

el proceso de orientación e inducción se fundamenta en los principios de la selección de un individuo para un cargo de trabajo, lo cual necesariamente requiere de un proceso de preparación para enfrentar este reto.

De igual manera el proceso consiste en la aceptación de los valores, normas y convicciones que se postula en la empresa.

## Tendencias en la Selección y Orientación.

Las tendencias actuales dan un giro al mundo al realizar las distintas funciones en la gestión de personas dentro de las organizaciones. Hoy día se refiere referente al reclutamiento y selección que ha surgido una nueva concepción para efectuar este proceso.

Como ejemplo las cuales son las siguientes:

- La tele selección.
- Video entrevistas.
- Video conferencias.
- Tele entrevista.