



Mi Universidad

Erick Ramirez Caballero

Parcial: III

Submodulo II



REALIZA EL PROCESO DE ADMISIÓN DE EMPLEO



FASES DEL RECLUTAMIENTO

Documento que contiene toda la información sobre la vacante a cubrir. Es un orden de servicio para que el departamento de Recursos Humanos por medio del RECLUTAMIENTO comience a funcionar

FUENTES INTERNAS.

SIGNIFICA CUBRIR LAS VACANTES MEDIANTE LA PROMOCIÓN O TRANSFERENCIA DE SUS EMPLEADOS.

FUENTES EXTERNAS.

LAS FUENTES EXTERNAS SON: SINDICATOS, ESCUELAS, FAMILIARES, ETC...

MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

PERIODICO, RADIO, TELEVISION, FOLLETOS, ETC...

ANÁLISIS 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.

Incluso cuando las tasas de desempleo son altas, resulta difícil encontrar el personal idóneo para desempeñar ciertas ocupaciones.

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.

OFERTA EXTERNA

INCLUYE A LAS PERSONAS QUE OFRECEN SUS SERVICIOS EN EL MERCADO LOCAL, NACIONAL O INTERNACIONAL.

EVALUACIÓN DE LA OFERTA INTERNA

LOS PLANIFICADORES LLEVAN A CABO UNA AUDITORÍA DE LA ACTUAL FUERZA DE TRABAJO, CON EL FIN DE CONOCER EL POTENCIAL QUE TIENEN SUS TRABAJADORES ACTUALES.

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.

PROGRAMAS DE PROMOCIÓN DE VACANTES

CANALES DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO

CANALES DE RECLUTAMIENTO INTERNO