



Mi Universidad

Super Nota

Nombre del Alumno **Jorge Arturo Estrada Borraz**

Nombre del tema **Reclutamiento, Selección y
contratación**

Parcial **2**

Nombre de la Materia **ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIAS EMPRESARIALES**

Nombre del profesor **CARLOS EDUARDO MORALES HERNANDEZ**

Nombre de la Licenciatura **Administración y estrategia de negocios**

Cuatrimestre **6**

Bibliografía: Diapositivas de la clase

Reclutamiento

El reclutamiento constituye la primera fase del proceso de captación de RH.



El objetivo primordial del reclutamiento es obtener un número suficiente de candidatos potencialmente cualificados para los puestos a cubrir.

TIPOS DE RECLUTAMIENTO

**1. Si quiere encontrar al candidato dentro de la propia empresa
INTERNO**



2. Por el contrario, prefiere acudir al mercado porque en la empresa no hay una persona potencialmente válida para cubrir la vacante.

EXTERNO

Tipos de reclutamiento

1.- Reclutamiento interno: Son los candidatos reales o potenciales en la plantilla de la empresa los que ocuparán los nuevos puestos a través de promociones o transferencias.



Vertical. Promociones, ocupar puestos de mayor responsabilidad.

Horizontal: Transferencias, ocupar puestos de igual responsabilidad, pero en departamentos diferentes.

2.- Reclutamiento externo. Salir al mercado a buscar y atraer candidatos que están disponibles u ocupados en otras empresas.

Aplicaciones directas y recomendaciones:
Las aplicaciones directas son todas aquellas que ingresan sin que la empresa las haya solicitado.



Anuncios en periódicos y revistas:
Usualmente, esta fuente de reclutamiento atrae a un mayor número de personas para cualquier vacante, pero es importante aclarar que también muchas de esas personas no son los mejores prospectos.

Agencias de empleo privadas: empresas que se dedican a ofrecer el servicio de reclutamiento para otras empresas.



Reclutamiento electrónico: Empresas que ofrecen el servicio de reclutamiento de forma electrónica. Estos sitios en Internet funcionan como si fueran ferias de trabajo, pero sin la necesidad de que el empleador y la persona que busca trabajo necesiten estar en el mismo edificio.

Universidades y colegios: Buenos lugares donde conseguir candidatos.



Selección

Conjunto de técnicas que nos permite encontrar a las personas más adecuadas para desempeñar determinados puestos de trabajo.



Proceso de selección

1. Entrevista preliminar:
Se elimina a aquellos aspirantes que no reúnan los requisitos para el puesto. También sirve para reorientar a los candidatos a otros puestos vacantes.

2. Revisión de solicitudes de empleo:
Precede o sigue a la entrevista preliminar. El empleador evalúa la solicitud para ver si existe una correspondencia aparente entre el individuo y el puesto de trabajo.

3. Revisión de curriculum. Un currículum es un resumen que describe la experiencia, formación académica y capacitación de un individuo.

4. Pruebas de selección:
Estas pruebas evalúan factores como aptitudes, personalidad, habilidades y motivación de los empleados potenciales, y permiten a los administradores elegir candidatos de acuerdo con la manera en la que estos se ajustarán dentro de los puestos vacantes y la cultura corporativa.

5. Entrevistas de empleo: Conversación en la cual un entrevistador y un candidato a un puesto de trabajo intercambian información acerca del currículum del candidato y del puesto de trabajo a desarrollar.

Proceso de selección

6. Verificación de antecedentes v referencias: La mayoría de empresas investigan los antecedentes de los empleados para determinar la exactitud de la información presentada o determinar si no se presentó alguna información vital.



7. Decisión de selección: Por lo general, la persona seleccionada tiene las cualidades que se ajustan más a los requisitos del puesto vacante y de la organización y se selecciona a partir de los que todavía están en el proceso.

8. Examen físico: El propósito básico es determinar si un candidato es físicamente capaz de realizar el trabajo.

Contratación

Aspectos a tomar en cuenta:

- 1. Capacidad para contratar**
- 2. Formalización del contrato**
- 3. Periodo de prueba**
- 4. Duración del contrato**



Capacidad para contratar.

Podrán contratar la prestación de su trabajo:

Quien tenga plena capacidad de obrar conforme a lo dispuesto en el Código Civil.

Menores de 18 y mayores de 16 años que vivan de forma independiente con consentimiento de sus padres, tutores o institución que les tenga a su cargo.

Extranjeros de acuerdo con la legislación específica (FM2)



Formalización del Contrato

Deberá ser por escrito establecido por la ley, y sino lo está especificado, se presumirá por tiempo indefinido y a jornada completa.



Periodo de Prueba

Podrán establecerse periodos de pruebas, siempre sujetos a la ley.



Durante el período de pruebas el trabajador tiene los mismos derechos y obligaciones correspondientes al puesto que desempeñe (3 meses por lo general)

Duración del Contrato

Podrá ser por tiempo indefinido o por duración determinada, siempre que lo permita la ley.

