

## **RECLUTAMIENTO EXTERNO**

Está constituida por los candidatos que provienen fuera de la empresa

### **VENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO**

Trae sangre nueva y nuevas experiencias, renueva y enriquece los recursos humanos, y aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos

### **DESVENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO**

Tarda más que el reclutamiento interno y es más costoso

## **RECLUTAMIENTO MIXTO**

De preferencia una empresa no debe realizar solo un tipo de reclutamiento, las fuentes de reclutamiento deben complementarse

## **Actividades básicas que se realizan en el proceso de reclutamiento**

- Investigar y analizar el mercado de personal.
- Aplicar técnicas de reclutamiento y elegir las fuentes más idóneas.
- Otorgar prioridad al reclutamiento interno sobre el externo.
- Orientar el reclutamiento hacia los criterios de selección, estándares de calidad y competencias establecidos.
- Estudiar el análisis del puesto solicitado, así como las competencias para elegir las fuentes de reclutamiento más adecuadas

## **RECLUTAMIENTO INTERNO**

El reclutamiento es interno cuando, al presentarse determinada vacante la empresa la cubre a través de sus empleados, ya sea por medio de concurso, convocatoria o por ascensos..

### **VENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO INTERNO**

- Económico y rápido.
- Índice de validez y seguridad, ya que se conoce al candidato.
- Poderosa fuente de motivación para los empleados.
- Aprovecha la inversión en capital humano de la empresa.
- Se desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal.

### **DESVENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO INTERNO**

- Requiere que los empleados tengan potencial de desarrollo para ascender
- Puede generar conflictos ya que, al ofrecer oportunidades de ascenso en la organización, tiende a crear una actitud negativa en los empleados que no demuestran condiciones o que no logran.

# EL RECLUTAMIENTO

Conjunto de actividades cuya finalidad es atraer candidatos debidamente calificados y que reúnan los requisitos para ocupar puestos dentro de la organización.

## **DEFINICIÓN DEL PERSONAL DEL POSTULANTE**

Competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que estamos ofreciendo.

## **BUSQUEDA, RECLUTAMIENTO Y CONVOCATORIA**

búsqueda, reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características que hemos definido en el paso anterior

## **EVALUACIÓN**

Se realiza con el fin de elegir entre todos ellos al más idóneo (o a los más idóneos) para el puesto que estamos ofreciendo.

## **SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN**

Fase que se realiza después de la evaluación, con el fin de seleccionar al candidato con mejor desempeño en las pruebas y entrevistas (seleccionamos al candidato idóneo), después e procede a la contratación.

## **INDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN**

Se realiza con el fin de que el nuevo personal se adapte rápidamente al entorno, por lo cual se podría empezar con darle a conocer las instalaciones y las áreas de la empresa, indicarle dónde puede encontrar las herramientas que podría necesitar para su trabajo, y presentarle a sus supervisores inmediatos y a sus compañeros.

# PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa, la cual está conformada por 5 etapas

## **PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL**

Se conforma de siete pasos que son: Análisis de las solicitudes, Entrevista preliminar, Entrevista de selección, Pruebas psicológicas, Pruebas de trabajo, Investigación laboral y socioeconómica, Examen médico, Entrevista final y decisión de contratar.

### **ANÁLISIS DE SOLICITUDES**

Consiste simplemente en verificar que todos los datos del candidato estén correctamente escritos en la solicitud de empleo.

### **ENTREVISTA PRELIMINAR**

Tiene como objeto "detectar" de manera amplia y en el menor mínimo de tiempo posible, los aspectos ostensibles del candidato y su relación con los requerimientos del puesto.

## **PROCESO DE SELECCIÓN**

Secuencia de pasos a realizar, con la finalidad de obtener aquella persona que reúna los requisitos necesarios para ocupar un determinado puesto y con un costo adecuado.

### **ENTREVISTA DE SELECCIÓN**

Su punto principal es reunir toda información que nos sea posible como entrevistador, siendo la comunicación recíproca.

### **PRUEBAS PSICOLÓGICAS**

No son de gran ayuda como departamento de Recursos Humanos ya que debemos apreciar la personalidad del candidato para evaluar su personalidad, y si este tipo de personalidad se requiere en el puesto a ocupar.

## TEST

Se llama test mental a una situación experimental estandarizada que sirve de estímulo a un comportamiento. Tal comportamiento se evalúa por una comparación estadística con el de otros individuos colocados en la misma situación, lo que permite clasificar al sujeto examinado, ya sea cuantitativa o tipológicamente.

## EXAMEN MÉDICO

Es muy importante dentro del proceso de selección ya que se evalúa físicamente y si es apto para desempeñar las funciones que el puesto requiere. Básicamente hay dos tipos de examen médico: Examen Médico de admisión Y Examen Médico Periódico.

# PROCESO DE SELECCIÓN

## PRUEBAS DE TRABAJO

Las suele hacer el futuro jefe inmediato a fin de verificar que tiene los conocimientos, habilidades que el puesto exige. A este paso también se le suele llamar pruebas prácticas.

## ENTREVISTA FINAL

Se citará al candidato seleccionado para ocupar la vacante para describirle de nuevo el puesto el cual ocupara, pero también se le mencionara que documentos entregara para generar su expediente dentro de la empresa en la cual laborará también aquí entra el punto de decisión de contratar.