



**Mi Universidad**

**Súper nota**

*Nombre del Alumno: Alma Camila Hernández Méndez*

*Nombre del tema: Realiza el proceso de admisión y empleo.*

*Parcial: I*

*Nombre de la Materia: Submodulo*

*Nombre del profesor: Reynaldo Manuel*

*Tercero de bachillerato recursos humanos*



## Identificación de fuentes de reclutamiento

**¿Quié es el reclutamiento?**  
 El reclutamiento es la búsqueda de personas por parte de una empresa para así poder contratar a alguien quien cuente con ciertas capacidades para cumplir su función.

- **Requisición de empleado**: Este es el documento que contiene toda la info sobre la vacante a cubrir.
- **Análisis de las fuentes de reclutamiento**: Significa analizar desde localizar o contactar a los candidatos adecuados.
- **Elección de los medios de reclutamiento**: Son los medios utilizados para informar a los probables candidatos.
- **Elección del contenido de reclutamiento**: Consiste en seleccionar la info que será transmitido a los candidatos sobre la vacante.

Este es el documento que contiene toda la info sobre la vacante a cubrir.

Significa analizar desde localizar o contactar a los candidatos adecuados.

Son los medios utilizados para informar a los probables candidatos.

Consiste en seleccionar la info que será transmitido a los candidatos sobre la vacante.

La falta de personal.  
 Grado de necesidad de ese puesto.  
 Carga de trabajo.  
**Interna**: Cubrir las vacantes mediante la promoción o traslado.  
**Externa**: En contacto externo con los vacantes.  
 • Sindicatos  
 • Escuelas  
 • Familiares  
 • Compañías  
 • Folletos  
 • Otros medios

Es necesario ser preciso en la descripción de los puestos eso ahorra mucho tiempo, dinero y esfuerzo.

## Análisis de la oferta de trabajo

El éxito en la tarea de identificación nuevos empleados depende del mercado de trabajo. Una vez que se consigue proyectar la demanda futura de rh, el siguiente paso en el proceso consiste en llenar las vacantes programadas. Existen 2 fuentes de suministro de personal: interna y externa.

- **Oferta Interna**: Se compone de los empleados actuales quienes son susceptibles de ser promovidos, transferidos o en algunos casos reclassificados para llenar las vacantes de otros puestos.
- **Oferta Externa**: Incluye a las personas que operan con recursos en alguna local nacional o internacional.

Los planificadores llevan a cabo una auditoria de la actual fuerza de trabajo, con el fin de conocer el potencial que tienen sus trabajadores actuales.

Dicha info permite a los planificadores estimar las vacantes.  
 El éxito en la tarea de identificar nuevos empleados depende del método de reclutamiento.

## Identificación de candidatos

El proceso de identificar el talento se inicia con la búsqueda de candidatos y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo y permite obtener solicitantes de trabajo. Los departamentos de RH suelen tener esta función a su cargo. Su labor se relaciona de manera directa con los principios fundamentales del entorno.

- **Retención de empleados**: Se presenta un caso especial cuando otra compañía busca atraer a un empleado actual y haces una contra oferta.
- **Renuncia**: Cuando una persona valiosa para la empresa renuncia. Pone en gran dilema a sus superiores pues si en verdad quiere mantenerlo, necesitará esforzarse.
- **Canal de reclutamiento**: Cuando la vacante no se pueden cubrir internamente el departamento de rh procede a identificar candidatos en el mercado externo.

- ### Desafíos del reclutamiento
- Planes estratégicos
  - Condiciones del entorno
  - Políticas corporativas.
  - Habilos y tradiciones.
  - Requisitos del puesto
  - Costos.
  - Incentivos.

Realizar el proceso de adquisición de empleo

1/6 (05/10/2019)