



Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO: MANUEL MARTÍNEZ RAMÍREZ

NOMBRE DEL TEMA: GESTIONA DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA

PARCIAL: 1

NOMBRE DE LA MATERIA: SUBMODULO

NOMBRE DEL PROFESOR(A): REYNALDO FRANCISCO MANUEL GALLEGOS

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: BACHILLERATO EN RECURSOS

HUMANOS

CUATRIMESTRE: 3



SUPERNOTA



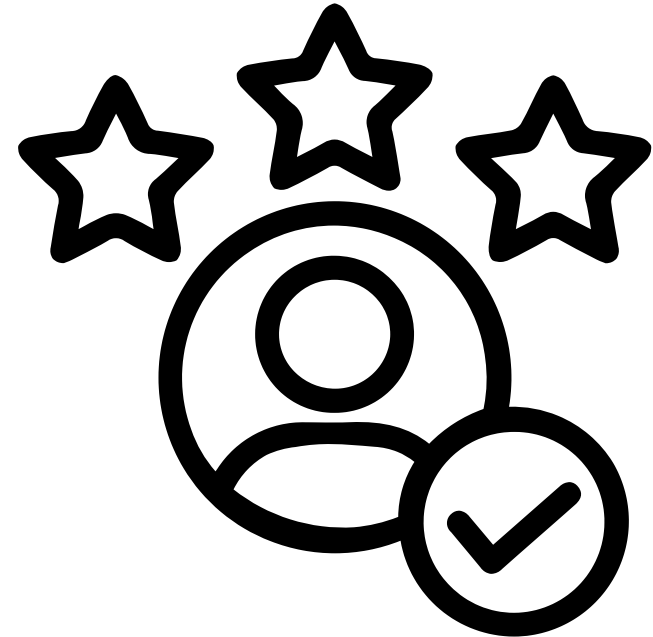
debe verificar:

- La plata del personal presupuestada
- Grado de necesidad de ese puesto para la empresa
- Título exacto del puesto
- Carga de trabajo

FASES DE RECLUTAMIENTO

Fase 1: requision de empleados

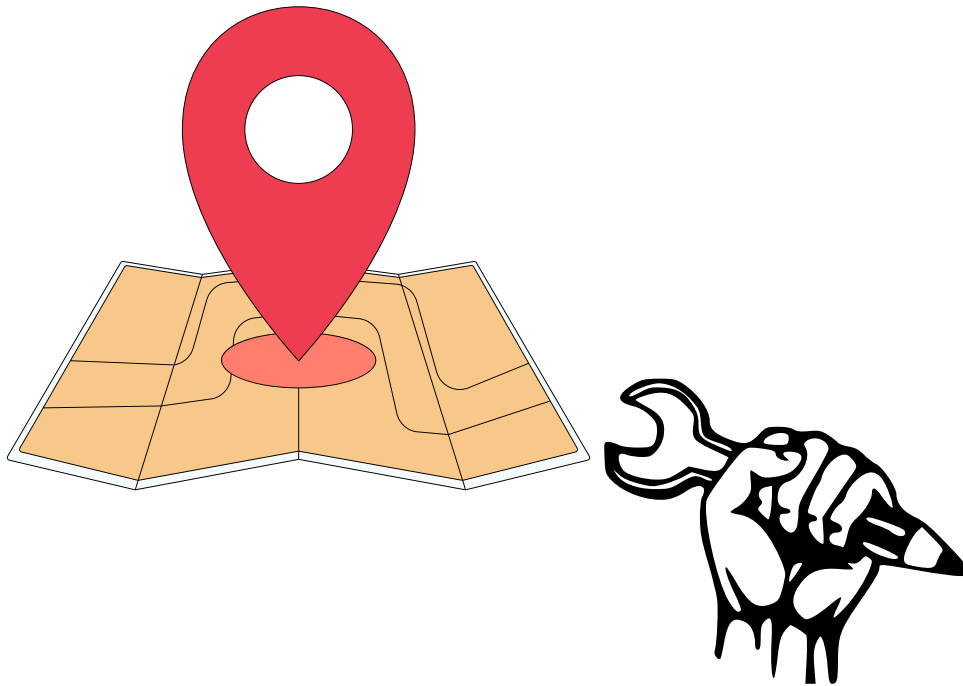
**Documento que contiene
toda la información
sobre la vacante a cubrir**



FASES DE RECLUTAMIENTO

Fase 2: Análisis de la fuentes de reclutamiento

Analiza desde donde localizar o encontrar a los candidatos adecuados para el puesto



Pueden encontrarse ya sea en fuentes internas (ascensos o promociones) o de fuentes externas (sindicato de trabajadores, escuelas, familia o conocidos entre otras)



FASES DE RECLUTAMIENTO

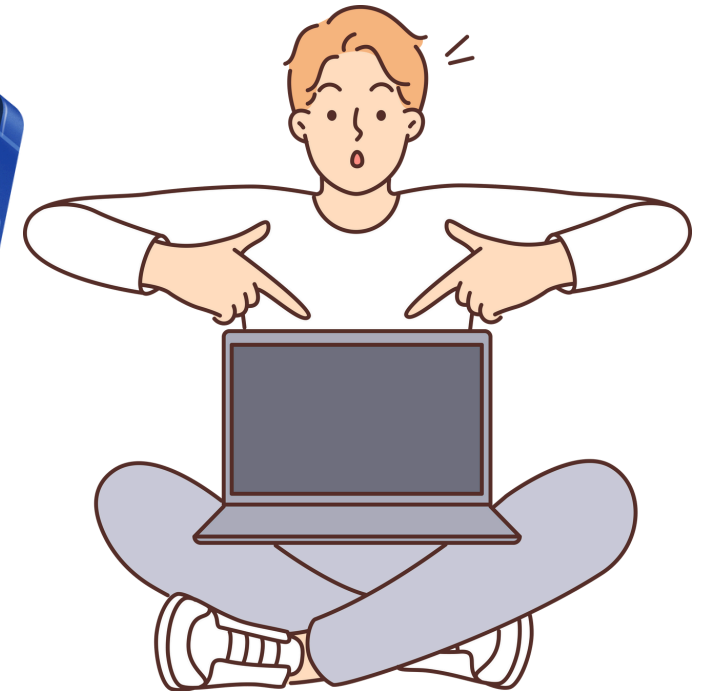
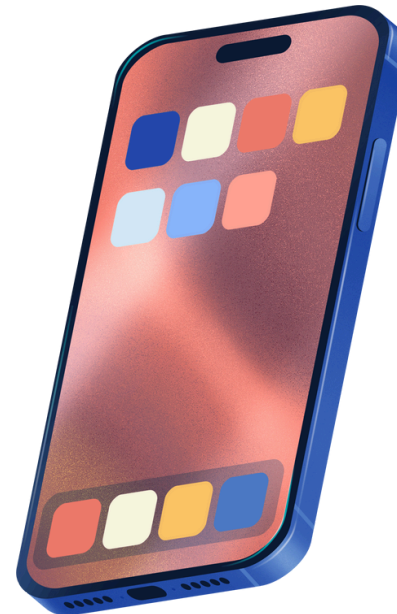
Fase 3: Elecciones de los medios de reclutamiento

Son los medios utilizados para informar a los probables candidatos sobre la vacante existente en la empresa



Pueden ser en:

- Carteles en la portería de la empresa
- Archivo de candidatos
- Anuncios (periódicos, radio, tv, etc)
- entre otras



FASES DE RECLUTAMIENTO

Fase 4: Elección del contenido del reclutamiento



Selecciona la información que será transmitida a los candidatos sobre la vacante

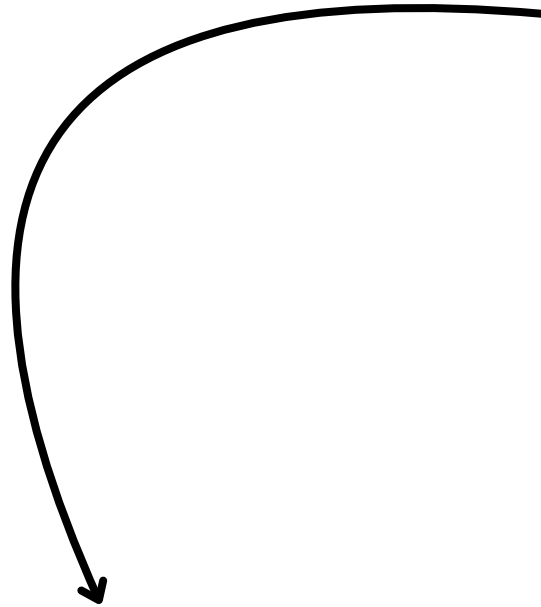
debe llevar:

- **La organización laboral**
- **El puesto**
- **Habilidades y experiencias**
- **Remuneración y oportunidades**
- **Condiciones**
- **Solicitudes**



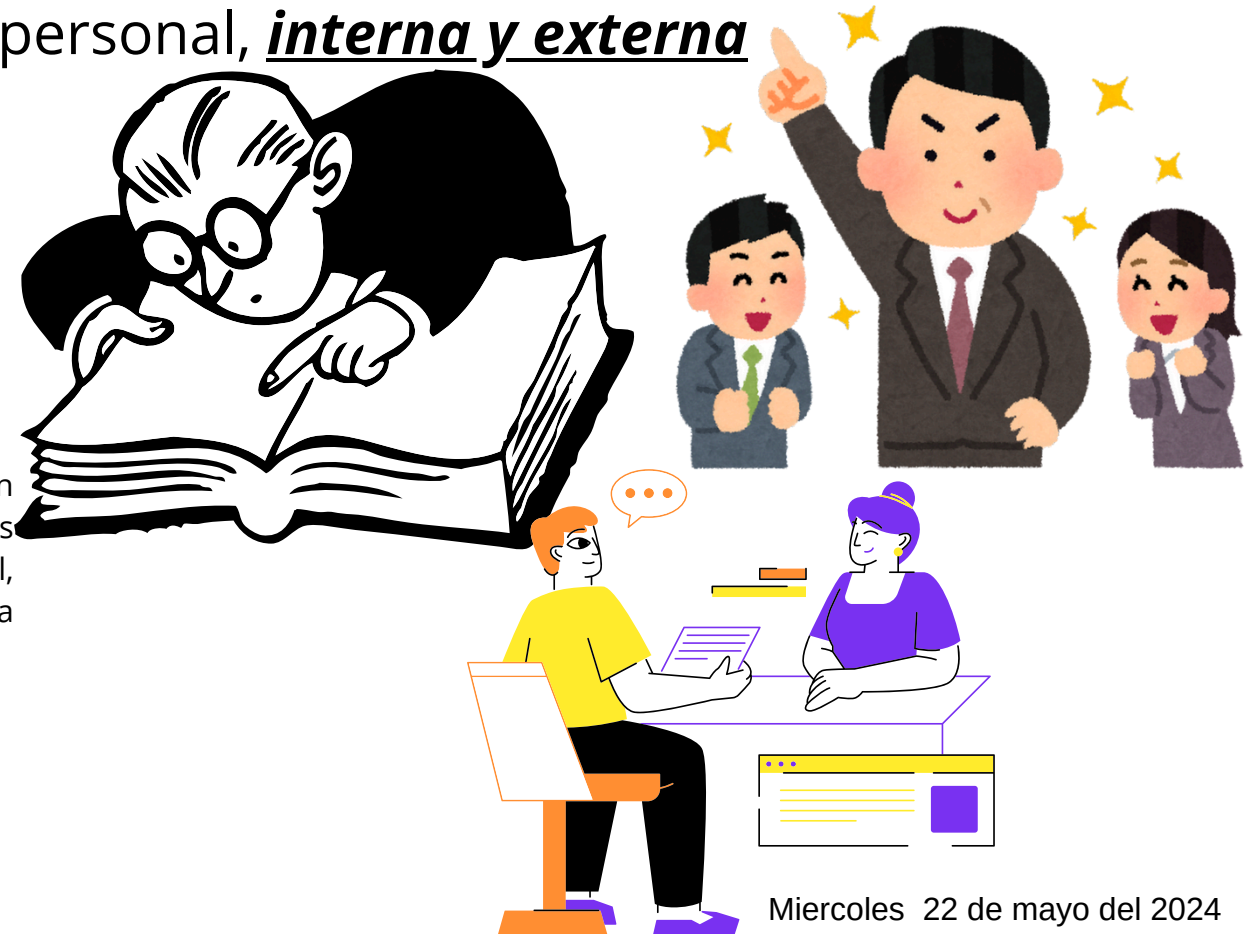
ANALISIS DE MERCADO LABORAL

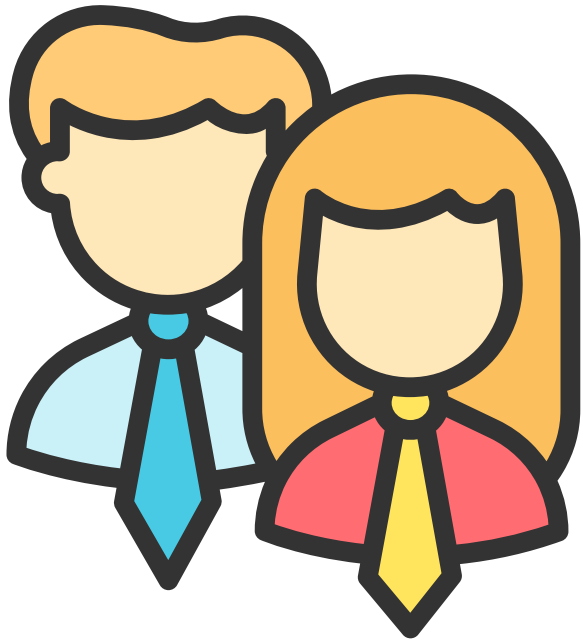
Identifica nuevos empleados dependiendo del mercado de trabajo, también se dedica a captar talentos de los especialistas de capital humano. Existen dos fuentes de suministros del personal, **interna y externa**



La **oferta interna** son empleos actuales quienes son promovidos, transferidos o reclasificados para llevar la vacante

Y la **oferta externa** son personas que ofrecen de sus servicios en el mercado laboral, elaborando una auditoria para conocer su potencial





Algunos de los desafíos que se enfrenta el reclutamiento de capital humano son:

- Planes estratégicos y de capital humano
- Condiciones del entorno
- Políticas cooperativas
- Hábitos en el reclutamiento
- Requisitos del puesto
- Costos
- Incentivos

IDENTIFICACION DE TALENTO

Se inicia con la búsqueda del candidato y cuando termina cuando reciben las solicitudes de empleo, identificando las vacantes que existen en la compañía



CANALES DE RECLUTAMIENTO

Los departamentos de R.R.H.H participa en el proceso de promover y transferir al personal de la compañía mediante programas de promoción de vacantes y se infrome cuales existen y cuales son los requisitos para llenarla.

La **retencion de empleados** consiste en cuando un candidato valioso es contactado por una oferta de otra empresa, la compañía hace una contra oferta

Y si un **empleado valioso decide irse**, aun así por la contra oferta el departamento de capital humano busca nuevos candidatos

