



NOMBRE DEL ALUMNO: NANCY PAOLA VELÁZQUEZ LÓPEZ

NOMBRE DEL MAESTRO: LEGMY YANET SANTIZO ESPINOSA

NOMBRE DE LA MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL

CUATRIMESTRE: 9

FECHA DE ENTREGA: 27/05/2024

—RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

DEFINICIÓN DE RECLUTAMIENTO



El reclutamiento es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna



Apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización



Empleados eventuales

ofrecen distintas ventajas: una flexibilidad máxima para el empleador y menores costos de mano de obra



Subcontrataciones

Es el proceso de contratar a un proveedor externo para que realice un trabajo que anteriormente se hacía en forma interna.



Tiempo extra

El tiempo extra ayuda tanto al empleador como al empleado

INVESTIGACIÓN INTERNA DE LAS NECESIDADES Y PLANEACIÓN DEL PERSONAL



Es una

Identificación de las necesidades de la organización respecto a recursos humanos a corto, mediano y largo plazo



Planeación de personal

Es el proceso de decisión respecto a los recursos humanos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo



Para alcanzar todo su potencial, la organización necesita disponer de las personas adecuadas para el trabajo a realizar



Existen varios modelos de planeación de personal.



Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio

Modelo basado en segmentos de puestos

Modelo de gráfica de reemplazo

INVESTIGACIÓN EXTERNA DEL MERCADO



Es una investigación del mercado de RH con objeto de segmentarlo y diferenciarlo para facilitar su análisis y posteriormente abordarlo



Sobresalen dos aspectos importantes



La segmentación del mercado de RH

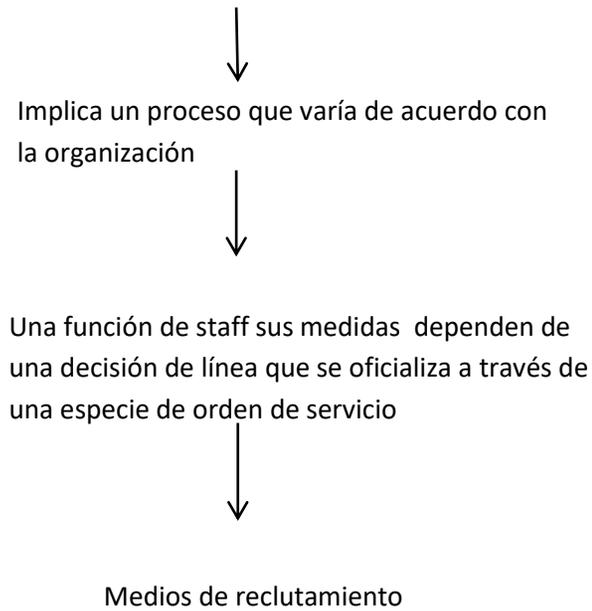
Se entiende la división del mercado en diferentes segmentos o clases de candidatos con características definidas



Identificación de las fuentes de reclutamiento

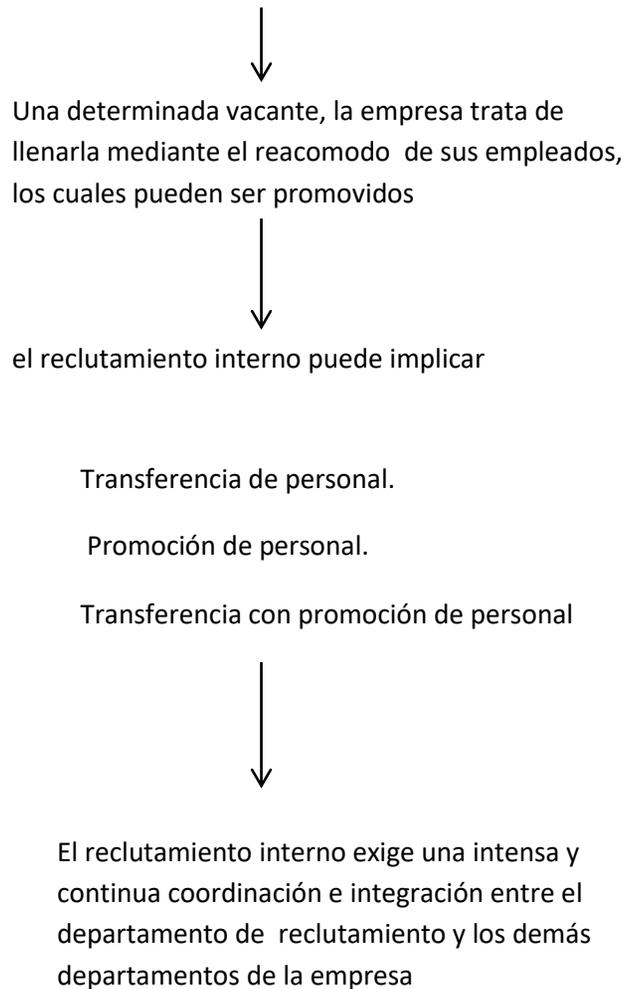
El problema básico del reclutamiento es diagnosticar e identificar las fuentes proveedoras de RH que le interesan al mercado

EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

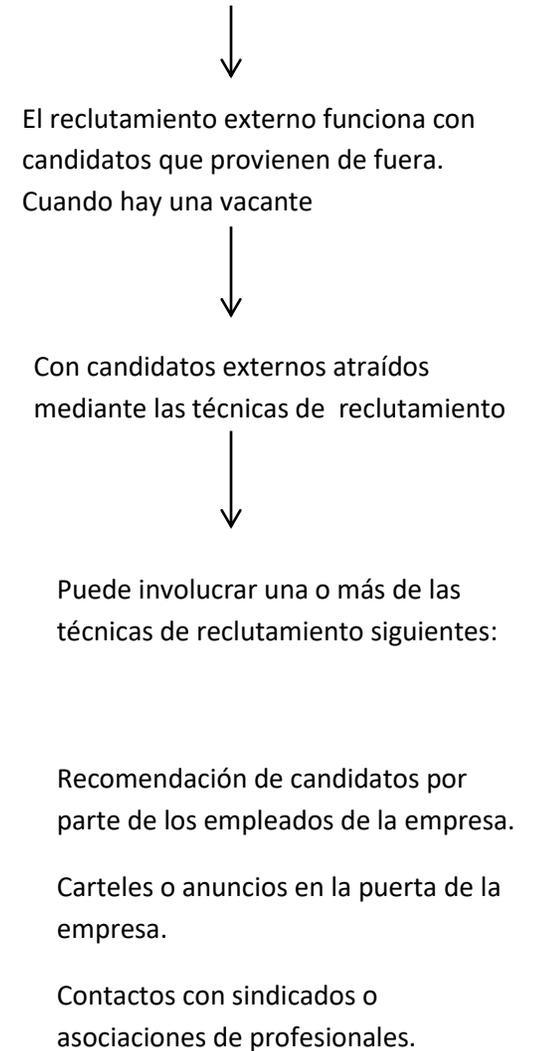


El mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes de recursos humanos que tienen que ser diagnosticadas y localizadas por la empresa

RECLUTAMIENTO INTERNO



RECLUTAMIENTO EXTERNO



RECLUTAMIENTO MIXTO



Aquel que emplea tanto fuentes internas como externas de recursos humanos



Se puede abordar con tres procesos alternativos

Inicialmente reclutamiento externo, seguido de reclutamiento interno, en caso de que el primero no dé los resultados deseados

Inicialmente reclutamiento interno, seguido de reclutamiento externo, en caso de no obtener los resultados deseados

Reclutamiento externo e interno concomitantemente

RECLUTAMIENTO EN LÍNEA



la forma en la que las compañías reclutan a los empleados y la manera en la que quienes buscan trabajo presentan su candidatura para los puestos



Por lo regular se pueden identificar grandes números de solicitantes calificados



Permite identificar con eficacia a aspirantes tanto activos como pasivos



Feria virtual de empleo

Es un método de reclutamiento en línea en el cual participa un solo empleador o un grupo de empleadores para

DESAFÍOS DEL RECLUTAMIENTO



Los desafíos y las condiciones que con más frecuencia enfrentan los reclutadores son



Planes estratégicos y de capital humano

Condiciones del entorno

Políticas corporativas

Hábitos y tradiciones en el reclutamiento

Requisitos del puesto

Costos



Planeación estratégica

señalan el rumbo que debe adoptar la organización e indican los tipos de puestos y labores que se necesita crear y poner en práctica



Condiciones del entorno

Las condiciones sociales en que opera la empresa pueden ejercer una fuerte influencia sobre sus prácticas de

REQUISITOS, COSTOS E INCENTIVOS



Requisitos del puesto

Definir las responsabilidades del puesto que se desea llenar es con frecuencia la única alternativa para identificar a los candidatos adecuados



Costos

Los costos de identificar y atraer candidatos idóneos involucran varias variables



Incentivos

En los mercados de trabajo existe una amplia gama de servicios y posibilidades de compensación indirecta



Incentivos

El reclutador debe conocer la política de su organización en este campo, y en algunos casos debe ofrecer explícitamente estos incentivos, en el curso de su tarea.

FORMULARIOS DE SOLICITUD DE EMPLEO



Tienen el objetivo de proporcionar a la empresa información sobre los candidatos que se han obtenido a través del proceso de reclutamiento



Datos personales

La mayoría de los formularios de solicitud de empleo dan inicio con un apartado en el que el solicitante indica su nombre, dirección, teléfono, etcétera



Situación laboral

Determinar si el solicitante se encuentra trabajando, si tiene compromisos que le impidan dar inicio inmediato a sus labores



Educación y preparación académica

En la sociedad tradicional el nivel académico de los solicitantes ha constituido un indicador del tipo de trabajo que

Antecedentes laborales

Puede determinar si el solicitante ha cambiado sistemáticamente de trabajo en el pasado reciente, o si por el contrario se ha mantenido estable en determinada posición

