Nombre de la alumna: Elva Berenice Gómez Méndez

Nombre del tema: El reclutamiento

Grado: 3

Nombre de la materia: Capital humano

Nombre del profesor: Jhoani Elizabeth Pérez López

Nombre de la Licenciatura: Medicina Veterinaria y Zootecnia

Unidad 3

3.1 El Reclutamiento

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

Es un medio con el cual la organización divulga y ofrece sus requerimientos de personal al mercado de trabajo.

Existen 2 tipos de reclutamiento:

*Reclutamiento interno:

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

Es altamente motivadora y debe fundamentarse en:

*Resultados obtenidos por el candidato interno en las pruebas de selección tanto para su ingreso como para la plaza por la que se concursa.

*esultados de las evaluaciones del desempeño.

*Resultados de los programas de capacitación y desarrollo.

*Análisis del puesto que ocupa el candidato en la actualidad y del puesto que está considerándose.

*Planes de carrera o mapas del movimiento del personal.

*Condiciones de ascenso del candidato interno del reemplazo.

*Referencias y opiniones de los jefes y empleados que trabajen con el candidato.

Ventajas:

*Económico y rápido.

*Índice de validez y seguridad.

*Poderosa fuente de motivación para los empleados

*Aprovecha la inversión en capital humano en la empresa.

*Se desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal.

Desventajas:

*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 de los empleados que no demuestran condiciones o que no logran.

*Reclutamiento externo:

Están constituida por los candidatos que provienen fuera de la empresa.

Ventajas:

Trae sangre nueva y nuevas experiencias, renueva y enriquece los recursos humanos.

Aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal afectadas por otras empresas o por los propios candidatos.

Desventajas:

Tarda más que el reclutamiento interno y es más costoso.

Principales fuentes de reclutamiento externo:

*Fuentes directas: proporcionan una fuente de empleados potenciales que pueden contratarse cuando se presenten vacantes.

*Anuncios: la convocatoria puede afectuarse por los medios masivos de comunicación.

*Organizaciones educativas: proporcionan la facilidad para contratar personal para las empresas a través de la bolsa de trabajo e internet.

*Agencias de empleo: se encargan de reclutar y seleccionar candidatos y orientarlos a las organizaciones que más se adapten a su perfil.

*Otras organizaciones: otros organismos que cuentan con este servicio son los sindicatos, los centros patronales, las cámaras de comercio, las cámaras industriales.

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 al reclutamiento hacia los criterios de selección, estándares de calidad y competencias establecidos.

*Estudiar el análisis del puesto solicitado.

3.2 El proceso de reclutamiento

Conjunto de etapas o pasos que tiene como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa.

Etapas que conforman el proceso de reclutamiento y selección del personal:

1. Definición del perfil del postulante: definición de las competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que estamos ofreciendo.

2. Búsqueda, reclutamiento o convocatoria: consiste en la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características que hemos definido en el paso anterior.

3. Evaluación: evaluar los postulantes que hemos reclutado o convocado, con el fin de elegir entre todos ellos al más idóneo para el puesto que estamos ofreciendo.

4. Selección y contratación: pasamos a seleccionar al que ,mejor desempeño haya tenido en las pruebas y entrevistas realizadas. Luego pasamos a contratarlo.

5. Inducción y capacitación: debemos procurar que se adapte lo más pronto posible a la empresa, y capacitarlo para que se pueda desempeñar correctamente en su nuevo puesto.

Presented with xmind