



**Nombre de alumno: Rocio Paola Molina  
Mendoza**

**Nombre del profesor: Jhoani Elizabeth  
López Pérez**

**Nombre del trabajo: Mapa conceptual**

**Materia: Capital humano**

**Grado: 3°**

**Grupo: "A" Medicina Veterinaria Y  
Zootecnia**

Ocosingo, Chiapas 6 de julio del 2024

# El reclutamiento

El reclutamiento es un conjunto de actividades cuya finalidad es atraer candidatos debidamente calificados y que reúnan los requisitos para ocupar puestos dentro de la organización

3.1 Las actividades básicas que se realizan en el proceso de reclutamiento son:

- \* 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.

Dos tipos de reclutamiento:

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.

- \* Resultados obtenidos por el candidato interno en las pruebas de selección tanto para su ingreso como para la plaza por la que se concursó.
- \* Resultados 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 de los movimientos de personal para conocer la trayectoria más adecuada del ocupante al cargo considerado.
- \* Condiciones de ascenso del candidato interno del reemplazo.
- \* Referencias y opiniones de los jefes y empleados que trabajan con el candidato

Reclutamiento externo.

Están constituida por los candidatos que provienen fuera de la empresa

- \* Fuentes directas: estas incluyen las solicitudes por correo o personales.
- \* Anuncios: la convocatoria puede efectuarse por los medios masivos de comunicación.
- \* Organizaciones educativas. El reclutamiento en las instituciones de educación superior, escuelas de oficios, vocacionales y en los colegios son excelentes medios.
- \* 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, o las cámaras de comercio.

Reclutamiento mixto.

De preferencia una empresa no debe realizar solo un tipo de reclutamiento, las fuentes de reclutamiento deben complementarse, ya que, al utilizar reclutamiento interno, se debe encontrar un reemplazo para cubrir el puesto que deja el individuo ascendido

3.1.1- El proceso de reclutamiento

El proceso de reclutamiento y selección de personal es un 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.

1. Definición del perfil del postulante  
El proceso de reclutamiento y selección de personal empieza con la definición del perfil del postulante

2. Búsqueda, reclutamiento o convocatoria  
El siguiente paso 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  
El tercer paso del proceso de reclutamiento y selección de personal es la evaluación de los postulantes que hemos reclutado o convocado, con el fin de elegir entre todos ellos al más idóneo

4. Selección y contratación  
Una vez que hemos evaluados a todos los postulantes o candidatos, pasamos a seleccionar al que mejor desempeño haya tenido en las pruebas y entrevistas realizadas

5. Inducción y capacitación  
Finalmente, una vez que hemos seleccionado y contratado al nuevo personal, debemos procurar que se adapte lo más pronto posible a la empresa, y capacitarlo para que se pueda desempeñar correctamente en su nuevo puesto.

Fuentes de reclutamiento

Son las fuentes de donde las empresas obtienen candidatos potenciales es una parte fundamental de su estrategia general de reclutamiento

las fuentes más comunes para buscar aplicantes a vacantes son:

1. Fuentes internas
2. Aplicaciones directas y recomendaciones
3. Anuncios en periódicos y revistas
4. Agencias de empleo privadas
5. Universidades y colegios
6. Reclutamiento electrónico

Tipos de reclutamiento:

Reclutamiento interno

Ofrecen candidatos conocidos para la empresa y estos están familiarizados con la empresa

Ventajas:

- Es más económico
- Es más rápido
- Motiva a los empleados
- Aprovecha las inversiones en capacitaciones del personal.

Desventajas:

- Se pueden generar conflictos de intereses.
- El hecho de solo ascender a personal interno genera que no exista una diversificación de pensamientos.

Reclutamiento externo

Son lo contrario, pero pueden aportar diferentes perspectivas a la empresa a causa de su experiencia en otras organizaciones.

Ventajas:

- Atrae nuevas experiencias a la organización.
- La empresa se actualiza con respecto al ambiente externo.

Desventajas:

- Es más tardado.
- Es más costoso.
- Es menos seguro, los candidatos son desconocidos.

fuentes:

Aplicaciones directas y recomendaciones:

Las aplicaciones directas son todas aquellas que ingresan sin que la empresa las haya solicitado. Las recomendaciones son todas aquellas personas que son recomendadas a la empresa por un empleado actual de la misma o por una persona externa que sea considerada de confianza.

Anuncios en los periódicos y revistas:

Usualmente, esta fuente de reclutamiento atrae a un mayor número de personas para cualquier vacante, pero es importante aclarar que también muchas de esas personas no son los mejores prospectos

Agencias de empleo privadas:

Estas son empresas que se dedican a ofrecer el servicio de reclutamiento para otras empresas. Usualmente estas empresas cuentan con bases de datos extensas con el curriculum de muchas personas que componen un mercado

Universidades y colegios:

Las empresas se pueden beneficiar de las universidades y colegios ya que pueden rápidamente recomendar a las personas más sobresalientes de sus clases como jóvenes promesas para una empresa.

Reclutamiento electrónico:

Con la evolución del Internet y la computación, surgieron empresas que ofrecen el servicio de reclutamiento de forma electrónica. Estos sitios en Internet funcionan como si fueran ferias de trabajo, pero sin la necesidad de que el empleador y la persona que busca trabajo necesiten estar en el mismo edificio