



NOMBRE DEL ALUMNO: ILSI GABRIELA AGUILAR GONZALEZ

NOMBRE DEL TEMA: UNIDAD I RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

NOMBRE DE LA MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCION DEL PERSONAL

NOMBRE DEL PROFESOR: LEGMY YANET SANTIZO ESPINOSA

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: LIC. PSICOLOGÍA

CUATRIMESTRE: 9NO CUATRIMESTRE.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

DEFINICIÓN DE RECLUTAMIENTO Y ALTERNATIVAS DE RECLUTAMIENTO

EL

reclutamiento es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización.

ES NECESARIO CONSIDERAR VARIAS ALTERNATIVAS.

• ALTERNATIVAS PARA EL RECLUTAMIENTO

- Subcontrataciones
- Empleados eventuales
- Tiempo extra

CARACTERÍSTICAS

Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit, sed do eiusmod tempor incididunt ut labore et dolore magna aliqua.

ES

fundamental tener un proceso de reclutamiento correctamente sintonizado para que el proceso de selección funcione de manera adecuada.

los costos de reclutamiento suelen ser altos.

Los empleados correctos son nuestro activo más importante.

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

EJEMPLOS

ES EL

proceso de decisión respecto a los recursos humanos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo. La planeación de personal no siempre es responsabilidad del departamento de personal de la organización. El problema de anticipar la cantidad y calidad de personas necesarias para la organización es extremadamente importante.

PARA

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

CARACTERÍSTICAS

1. Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio: Las necesidades de personal son una variable dependiente de la demanda estimada del producto
2. Modelo basado en segmentos de puestos: Este modelo también se enfoca en el nivel operativo de la organización.
3. Modelo de gráfica de reemplazo: Muchas organizaciones utilizan gráficas de reemplazo u organigramas de carrera.

INVESTIGACIÓN EXTERNA DEL MERCADO

ES UNA

investigación del mercado de RH con objeto de segmentarlo y diferenciarlo para facilitar su análisis y posteriormente abordarlo. en la investigación externa sobresalen dos aspectos importantes: la segmentación del mercado de RH y la identificación de las fuentes de reclutamiento.

CADA

LA IDENTIFICACIÓN ADECUADA DE LAS FUENTES DE RECLUTAMIENTO PERMITE A LA ORGANIZACIÓN:

a) Aumentar el rendimiento del proceso de reclutamiento, elevando la proporción de candidatos/empleados elegidos para la selección

b) Reducir la duración del proceso de selección al ser más rápido y eficaz.

c) Reducir los costos operativos de reclutamiento por medio del ahorro en la aplicación de sus técnicas y en la eficacia en la búsqueda de talentos.

SEGMENTO

del mercado tiene características propias, atiende a distintas demandas, tiene diferentes expectativas y aspiraciones, utiliza distintos medios de comunicación y, por lo tanto, se le puede abordar de manera diferente.

EL

reclutamiento no siempre involucra al mercado de RH en su totalidad

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

EL

El reclutamiento implica un proceso que varía de acuerdo con la organización. Como el reclutamiento es una función de staff sus medidas dependen de una decisión de línea, que se oficializa a través de una especie de orden de servicio, generalmente denominada requisición de empleo o requisición de personal.

MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

VERIFICAMOS

que las fuentes de reclutamiento sean las áreas del mercado de recursos humanos exploradas por los mecanismos de reclutamiento.

VERIFICAMOS

QUE

el mercado de RH está constituido por un conjunto de candidatos, que pueden estar ocupados o empleados (trabajando en alguna empresa) o disponibles, (desempleados).

EL

el mercado de recursos humanos presenta diversas fuentes de recursos humanos que tienen que ser diagnosticadas y localizadas por la empresa que después influirá sobre ellas por medio de múltiples técnicas de reclutamiento que buscan atraer candidatos para atender sus necesidades.

reclutamiento es externo cuando se dirige a candidatos, reales o potenciales, disponibles o empleados en otras empresas, su consecuencia es una entrada de recursos humanos.

RECLUTAMIENTO INTERNO

ES

interno cuando, al haber una determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados, los cuales pueden ser promovidos (movimiento vertical) o transferidos (movimiento horizontal) o transferidos con promoción (movimiento diagonal).

EL RECLUTAMIENTO INTERNO PUEDE IMPLICAR:

- Transferencia de personal.
- Promoción de personal.
- Transferencia con promoción de personal.
- Programas de desarrollo de personal.
- Planes de carrera para el personal.

EL

reclutamiento interno exige una intensa y continua coordinación e integración entre el departamento de reclutamiento y los demás departamentos de la empresa, e involucra varios sistemas y bancos de datos.

EJEMPLOS

EL

reclutamiento interno se basa en datos e informaciones relacionadas con otros subsistemas, a saber:

1. Ventajas del reclutamiento interno
2. Desventajas del reclutamiento interno

RECLUTAMIENTO EXTERNO

funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas extrañas, es decir, con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento.

EL

RECLUTAMIENTO EXTERNO

incide sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones y puede involucrar una o más de las técnicas de reclutamiento siguientes:

CARACTERÍSTICAS

1. Archivos de candidatos que se hayan presentado espontáneamente o en reclutamientos anteriores.
2. Recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.
3. Carteles o anuncios en la puerta de la empresa etc.

EN EL

reclutamiento externo existen dos maneras de abordar las fuentes de reclutamiento: el enfoque directo y el indirecto.

LAS PRINCIPALES TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO EXTERNO SON LAS SIGUIENTES:

1. Consulta de los archivos de candidatos.
2. Recomendación de candidatos por parte de empleados de la empresa.
3. Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.
4. Contactos con sindicatos y asociaciones de profesionales.
5. Viajes para reclutamiento en otras localidades.
6. Anuncios en periódicos y revistas.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

RECLUTAMIENTO MIXTO

EN LA

práctica, las empresas no hacen sólo reclutamiento interno o sólo reclutamiento externo. Ambos se complementan. Al hacer un reclutamiento interno el individuo que se desplaza a la posición vacante necesita que se cubra su posición actual.

Cuando se hace reclutamiento interno, en algún punto de la organización surge siempre una plaza que deberá ser llenada mediante reclutamiento externo, a menos que se cancele.

EL

RECLUTAMIENTO

reclutamiento mixto se puede abordar con tres procesos alternativos: a) Inicialmente reclutamiento externo, seguido de reclutamiento interno, en caso de que el primero no dé los resultados deseados.

mixto combina el reclutamiento interno y externo, utilizando las ventajas de ambos para encontrar al candidato ideal para un puesto.

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

CON

esto, la empresa se asegura de no estar descapitalizando sus recursos humanos, al mismo tiempo que crea condiciones de saludable competencia profesional.

c) Reclutamiento externo e interno concomitantemente.

RECLUTAMIENTO EN LINEA

HA

revolucionado 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.

SE

El reclutamiento en línea permite identificar con eficacia a aspirantes tanto activos como pasivos.

DEFINIO

antes, el reclutamiento es el proceso de atraer a los individuos en el momento oportuno, en cantidades suficientes y con cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización.

EXISTEN

numerosas formas de seleccionar a los solicitantes de empleo para determinar si tienen las cualidades apropiadas para el puesto.

POR

desgracia, el reclutamiento en línea está cambiando tan rápido que es prácticamente imposible mantenerse actualizado.

RECLUTAMIENTO INTERNO VERSUS RECLUTAMIENTO EXTERNO

CUANDO

una organización necesita capital humano para cubrir alguna vacante, debe decidir si llevará a cabo un reclutamiento interno (entre las personas que ya se encuentran laborando para la corporación), o externo (entre capital humano disponible fuera de la organización).

RECLUTAMIENTO INTERNO

tiene entre sus ventajas la creación de un clima positivo dentro de la organización, porque sus integrantes perciben la posibilidad de ascender y hacer carrera en ella.

ENTRE

las desventajas del reclutamiento interno están que pueda propiciar un clima de frustración entre las personas que no logran alcanzar el ascenso.

RECLUTAMIENTO EXTERNO

tiene las ventajas de que aporta conocimientos, sangre y perspectivas nuevas. Entre las desventajas se cuentan: un proceso de reclutamiento externo siempre es más costoso, complejo y toma más tiempo.

Otra gran ventaja es que puede ayudar a romper la inercia de determinadas circunstancias indeseables.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

DESAFIOS DEL RECLUTAMIENTO

LOS

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

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

Planeación estratégica: de la corporación 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

EN

general, el reclutador debe consultar de continuo las políticas y directivas corporativas; estos lineamientos generales le permiten mantener siempre presentes los objetivos finales de su actividad, que son los objetivos corporativos.

Hábitos y tradiciones en el reclutamiento

Los departamentos de personal, al igual que cualquier otra organización, tienden a preservar los hábitos y políticas que les han permitido alcanzar éxito en el pasado.

LAS

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

ENTRE

estos factores se pueden citar las tasas de desempleo nacional y regional, la ausencia o presencia de personal calificado en ciertas áreas, las labores de reclutamiento de otras empresas, incluyendo las de la competencia, y en general el clima económico en que la organización lleva a cabo su labor.

REQUISITOS, COSTOS E INCENTIVOS

LAS

habilidades del puesto en gran medida están determinadas por su nivel y el área específica a que pertenece la organización; en puestos relacionados con atención a clientes, por ejemplo, se necesita tener habilidades de comunicación, manejo de clientes, conocimiento del producto y capacidad de negociación.

CON

Esa petición, en apariencia sólida, encierra varios problemas.

frecuencia, un reclutador podrá encontrarse en una situación en que el gerente de línea le pedirá que ubique al candidato más calificado y con mayor experiencia, dentro del nivel de compensación disponible.

COSTOS

de identificar y atraer candidatos idóneos involucran varias variables como los costos de insertar un anuncio en algún sitio especializado o en la prensa, o bien el costo de contratar a una agencia outsourcing que se encargue de ello, aunque esto es más caro.

INCENTIVOS

Con frecuencia, los incentivos bien concebidos constituyen el factor que hace que se incline la balanza en favor de determinada compañía, en especial cuando el solicitante debe elegir entre dos ofertas de distintas empresas.

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. Incluso en los casos en que los mismos candidatos ofrecen información detallada en su curriculum vitae.

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.

LA

edad del solicitante no debe constituir un factor determinante, salvo en los casos en que es directamente relevante para el puesto que se va a desempeñar.

SITUACIÓN LABORAL

Determinar si el solicitante se encuentra trabajando, si tiene compromisos que le impidan dar inicio inmediato a sus labores, y si está dispuesto a aceptar otros puestos disponibles es de obvia importancia para la organización.

En la sociedad tradicional el nivel académico de los solicitantes ha constituido un indicador del tipo de trabajo que obtendrá un solicitante en determinada empresa.

Antecedentes laborales
Con frecuencia se pide a los solicitantes de trabajo que describan sus empleos recientes.