



NOMBRE DEL ALUMNO:  
ROSEMBERG ENRIQUE ARGÜELLO MERIDA

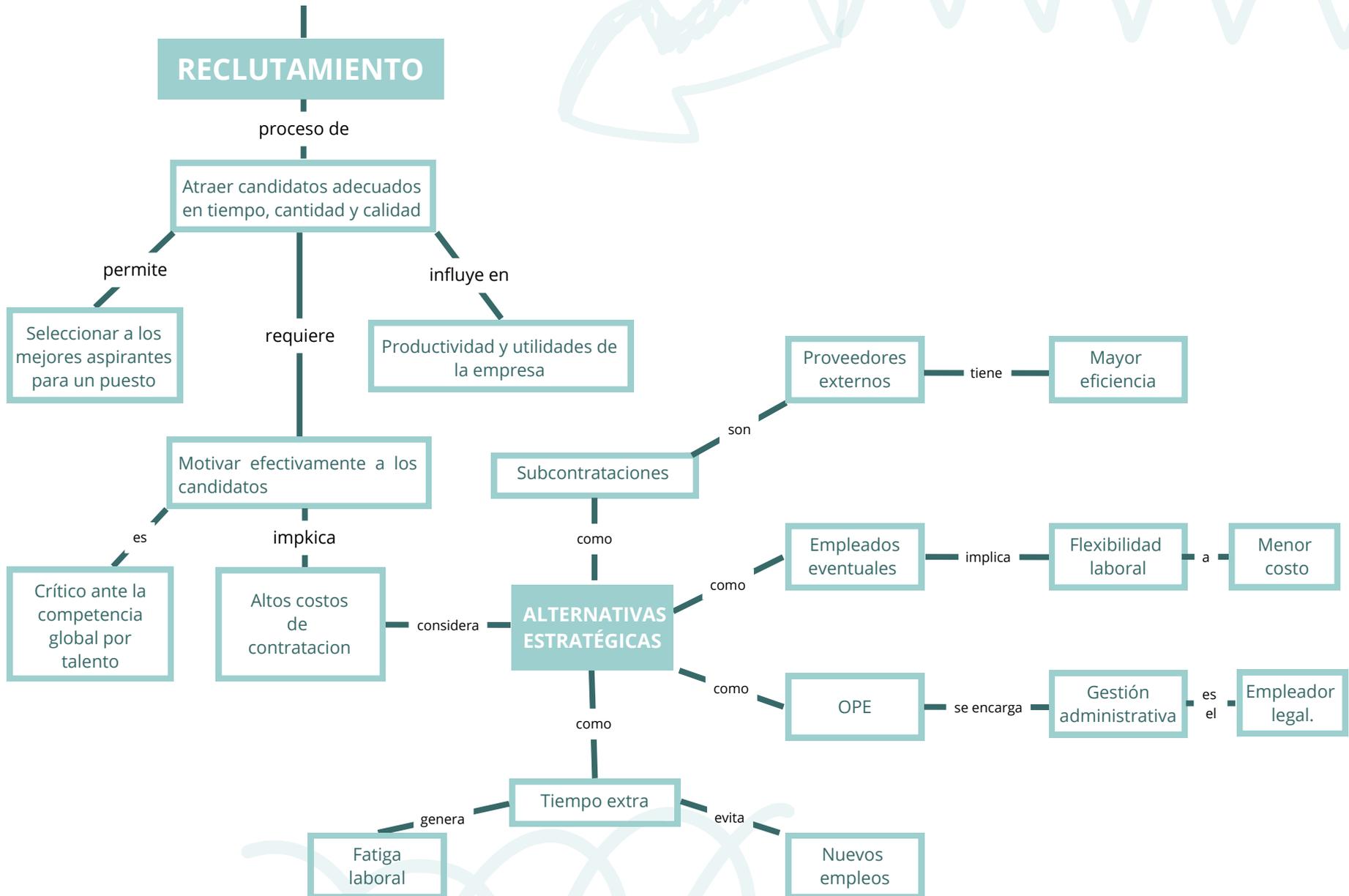
TEMA: ACTIVIDAD UNO

NOMBRE DE LA MATERIA:  
RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE  
PERSONAL

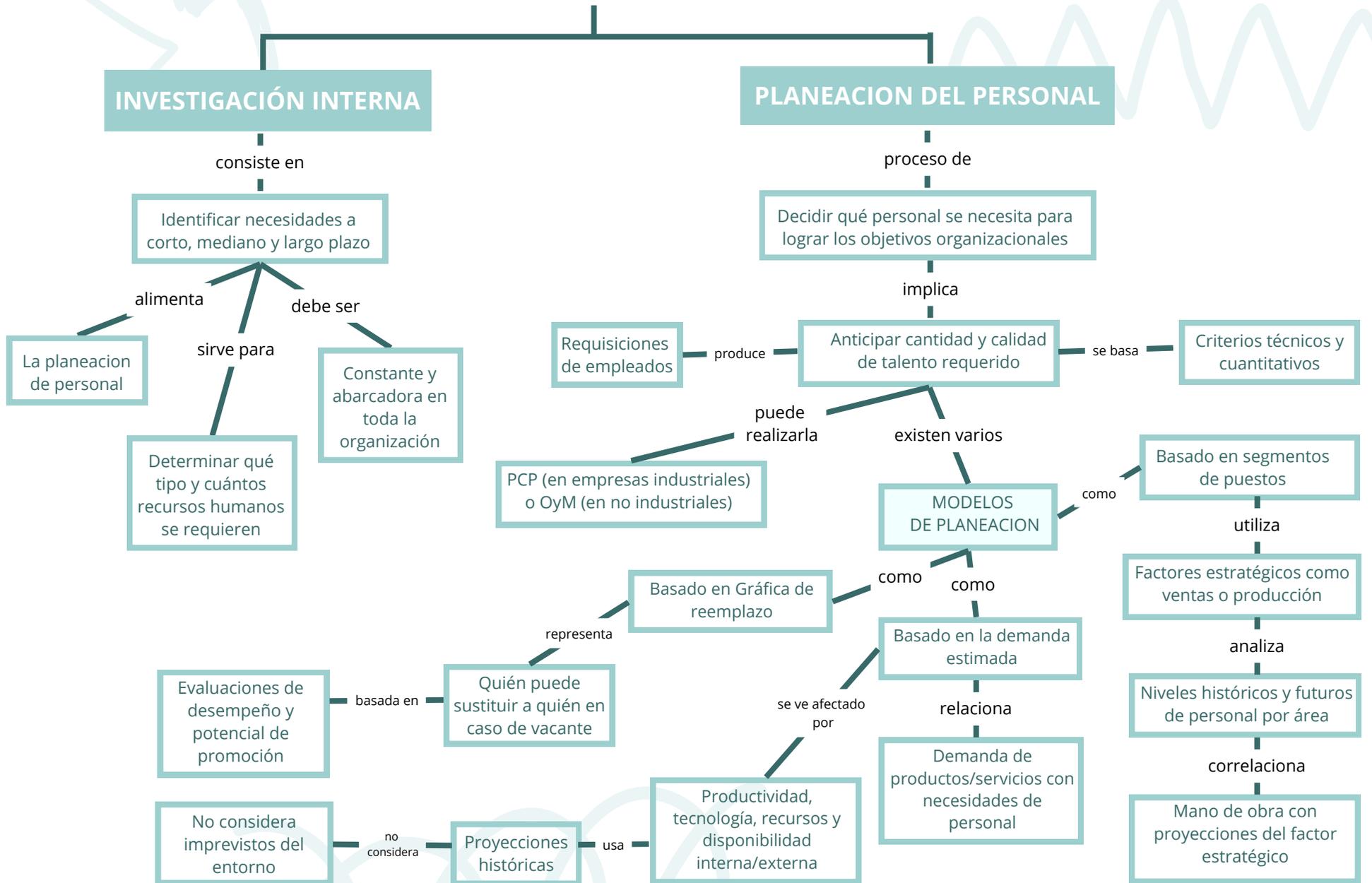
NOMBRE DEL DOCENTE:  
C.P. LEGMY YANET SANTIZO ESPINOZA

NOMBRE DE LA LICENCIATURA:  
PSICOLOGIA NOVENO CUATRIMESTRE

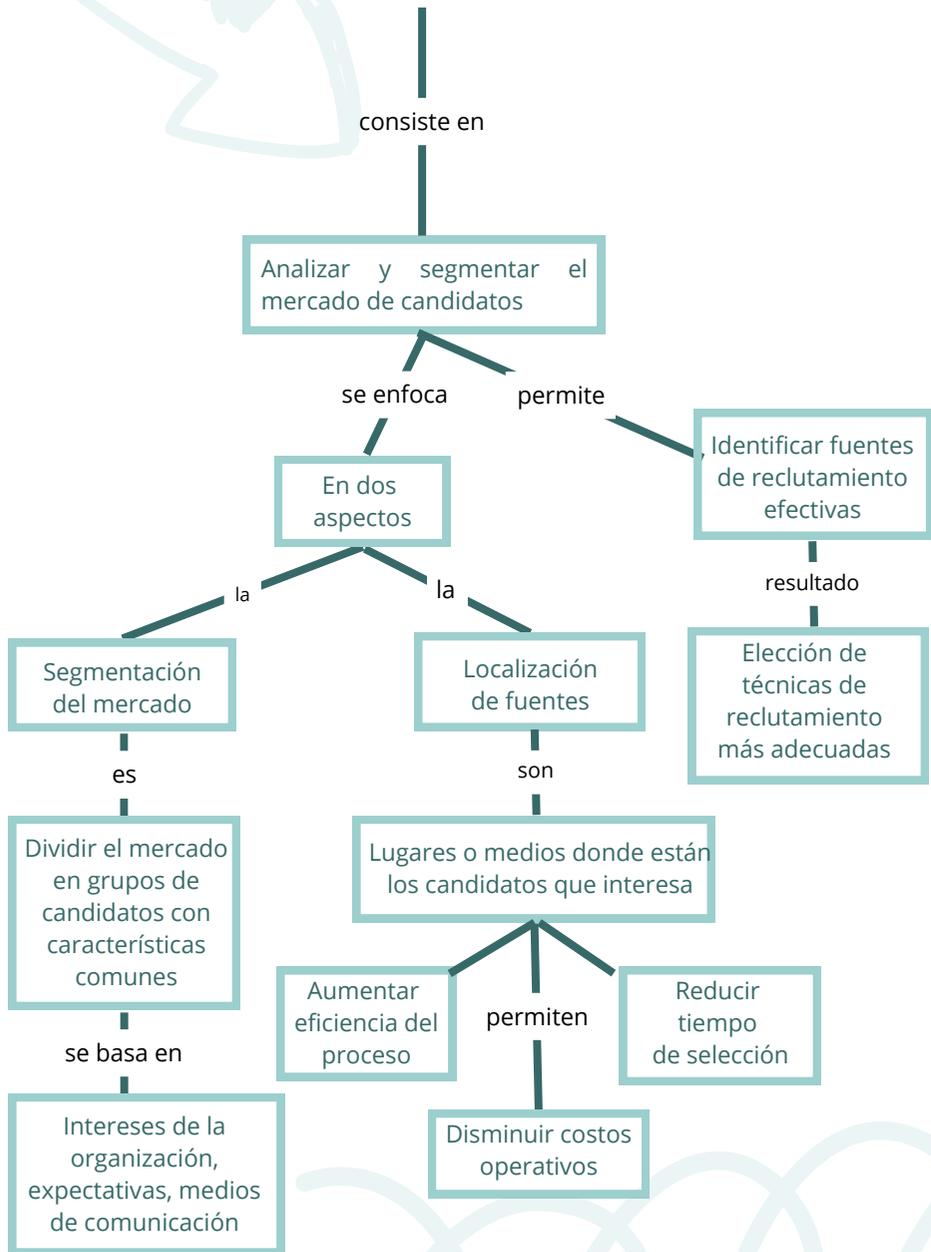
# 1.1 DEFINICIÓN DE RECLUTAMIENTO Y ALTERNATIVAS DE RECLUTAMIENTO



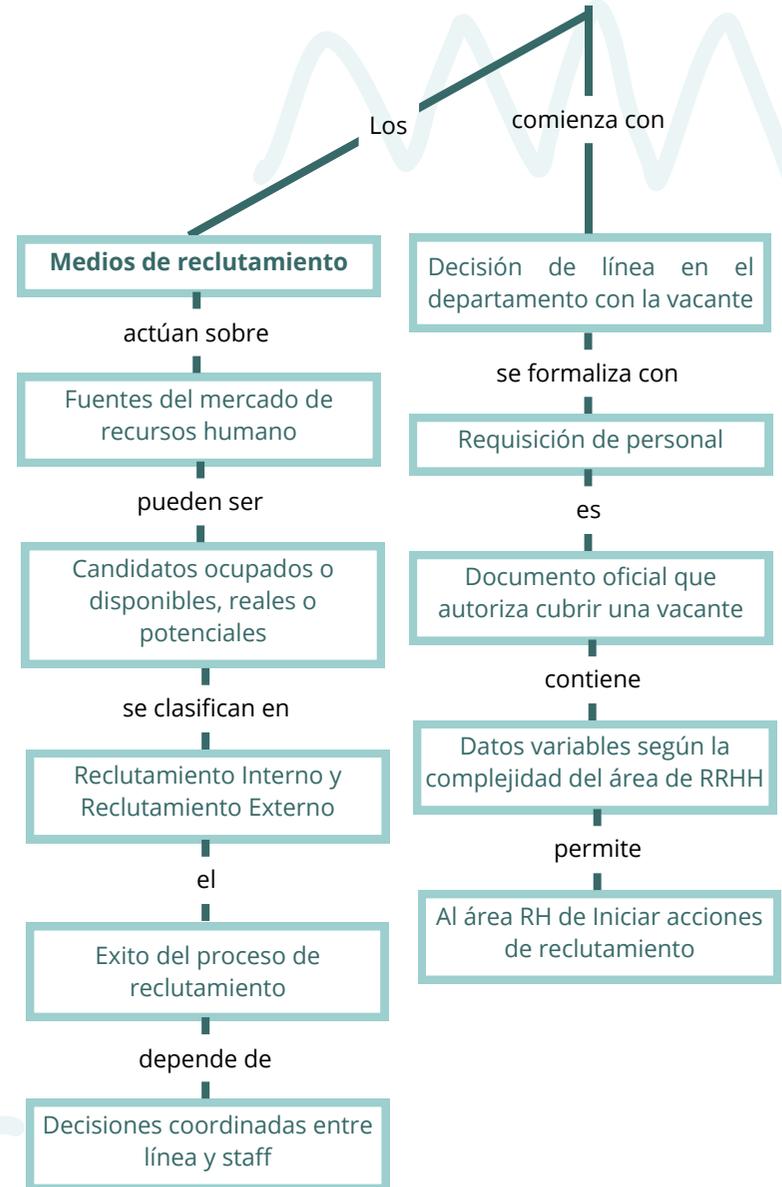
# 1.2 INVESTIGACIÓN INTERNA DE LAS NECESIDADES Y PLANEACIÓN DEL PERSONAL



# 1.3 INVESTIGACIÓN EXTERNA DEL MERCADO



# 1.4 EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO



## 1.5 RECLUTAMIENTO INTERNO

ocurre cuando

Se llena una vacante con personal actual de la empresa

Transferencia (horizontal)

Promoción (vertical)

implica

Programas de desarrollo

Planes de carrera

Transferencia con promoción (diagonal)

requisitos del proceso

- Coordinación constante entre RH y departamentos
- Uso de bancos de talento y datos internos

requiere

- Información previa del candidato:
  - a) Resultados de selección de ingreso
  - b) Evaluaciones de desempeño
  - c) Programas de capacitación completados
  - d) Análisis comparativo de puestos
  - e) Planes de carrera
  - f) Condición de promoción y reemplazo

## 1.6 RECLUTAMIENTO EXTERNO

ocurre cuando

La empresa cubre una vacante con candidatos externos

inside sobre

Candidatos

reales o potenciales

Disponibles o empleados en otras organizaciones

Principales técnicas

- Archivos de candidatos (anteriores o espontáneos)
- Recomendaciones de empleados
- Anuncios en la puerta de la empresa
- Contacto con sindicatos y asociaciones profesionales
- Contacto con universidades y centros de vinculación
- Ferias y conferencias de empleo
- Convenios interempresariales
- Viajes a otras localidades
- Anuncios en periódicos y revistas
- Reclutamiento en línea (internet)

## 1.7 RECLUTAMIENTO MIXTO

se define como

La combinación de fuentes internas y externas

porque

Ambos tipos se complementan y compensan sus desventajas

formas de aplicarlo

Externo/  
Interno

cuando

-Prioriza el ingreso de talento nuevo

-Se recurre a internos si el externo no cumple con lo esperado

Ambos al mismo tiempo

cuando

Se elige al mejor candidato, dando preferencia al interno en igualdad de condiciones

Interno /Externo

cuando

-Se privilegia el desarrollo y promoción interna  
- Si no hay talento suficiente, se recurre al mercado externo

## 1.8 RECLUTAMIENTO EN LINEA

se define como

Uso de Internet para atraer candidatos oportunos, suficientes y calificados

ventajas

La velocidad, eficiencia y alcance del proceso de atracción de talento

se vale de

Reclutador cibernético

funcion

Gestionar vacantes en la web corporativa y plataformas de empleo

Pizarras de Empleos de Propósito General

consiste en

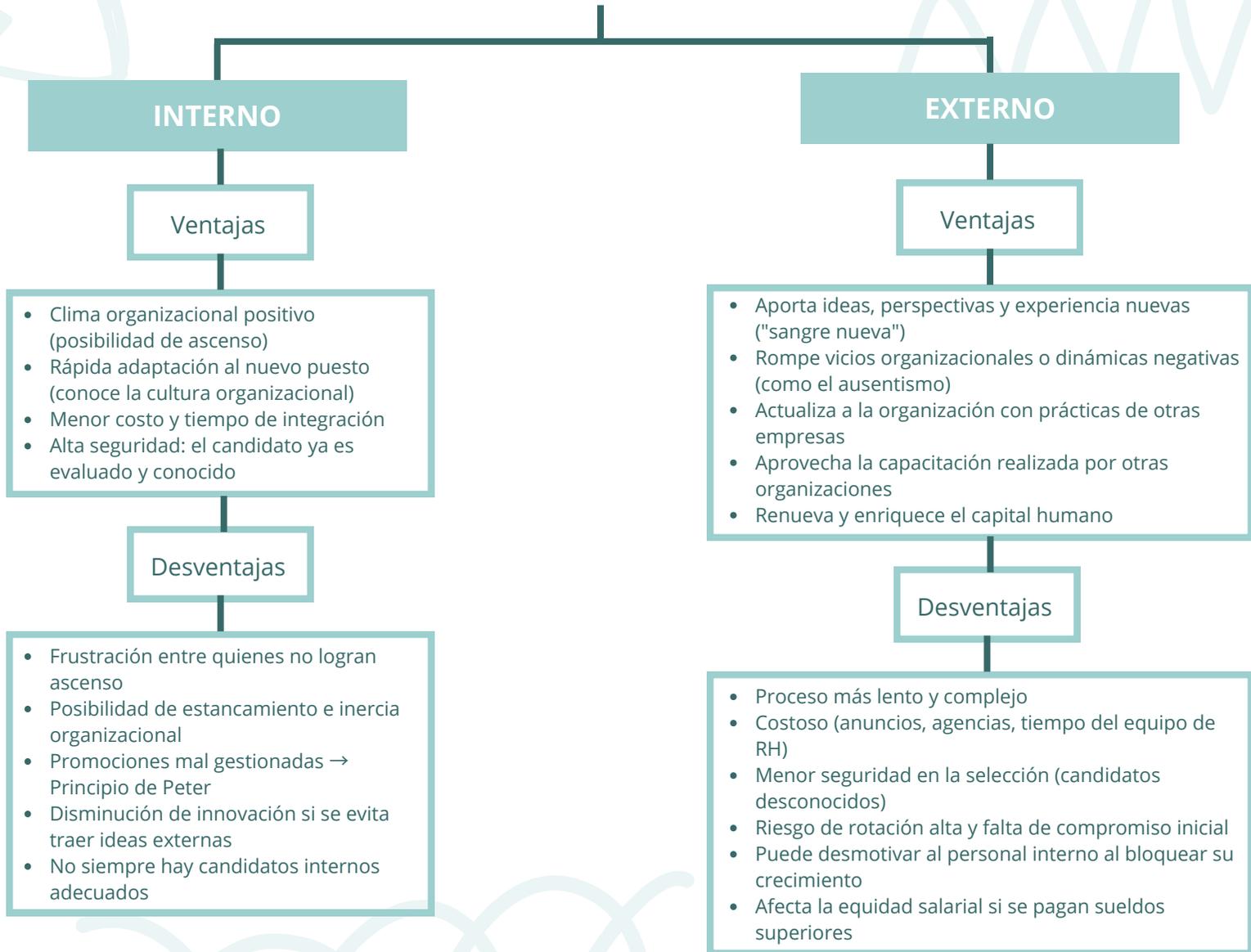
Buscar vacantes por categoría, experiencia, educación y ubicación

Feria Virtual de Empleo

consiste en

Evento en línea organizado por uno o más empleadores

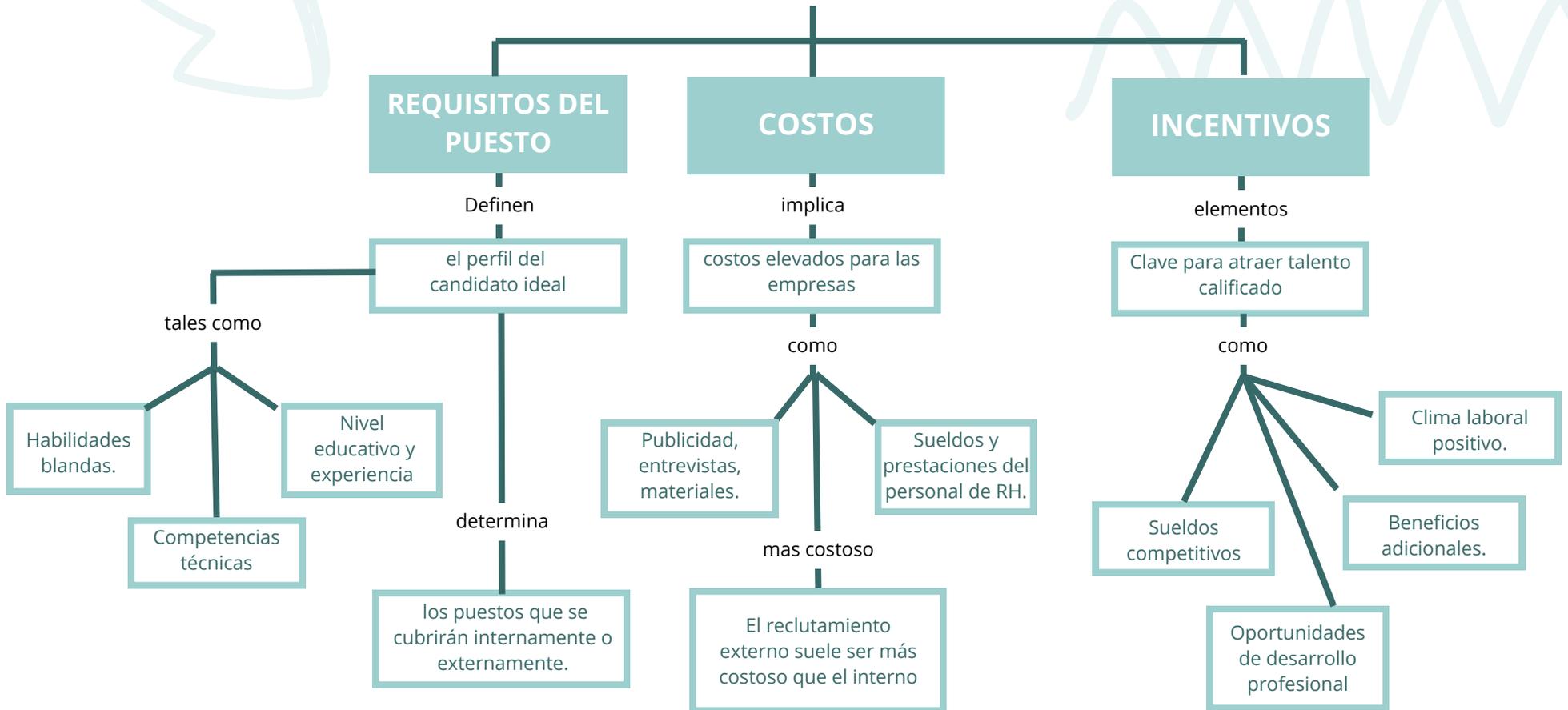
# 1.9 RECLUTAMIENTO INTERNO VS RECLUTAMIENTO EXTERNO



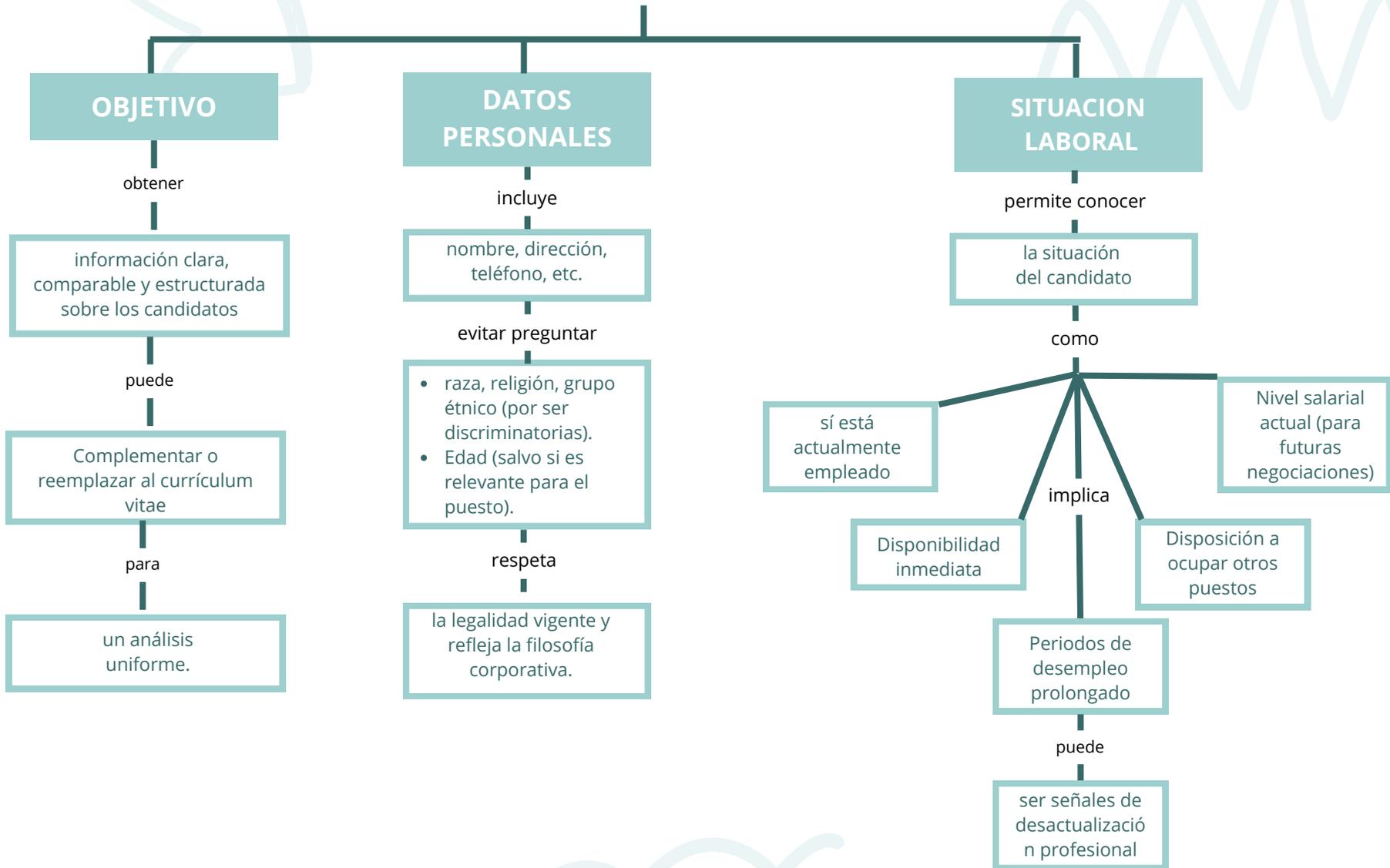
## 1.10 DESAFÍOS DEL RECLUTAMIENTO



## 1.11 REQUISITOS, COSTOS E INCENTIVOS



## 1.12 FORMULARIOS DE SOLICITUD DE EMPLEO



## 1.12 FORMULARIOS DE SOLICITUD DE EMPLEO

