



ACTIVIDAD I

NOMBRE DEL ALUMNO: LUIS ENRIQUE DIAZ RODRIGUEZ

TEMA: RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

PARCIAL: I

MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

NOMBRE DEL PROFESOR: LEGMY YANET SANTIZO ESPINOSA

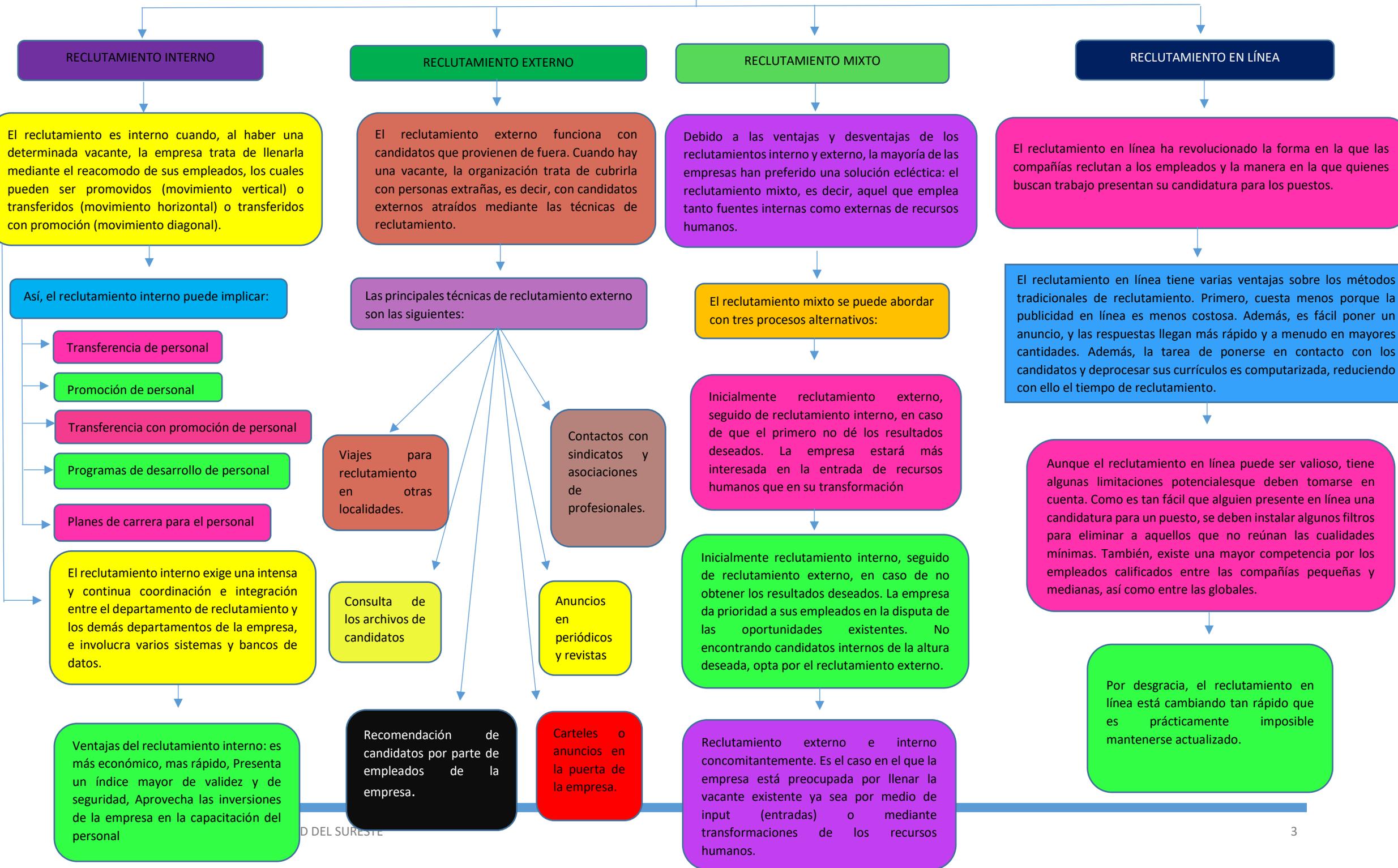
LICENCIATURA: PSICOLOGIA

CUATRIMESTRE: 9°

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL



RECLUTAMIENTO DE PERSONAL



RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

RECLUTAMIENTO INTERNO VERSUS RECLUTAMIENTO EXTERNO

Cuando una organización necesita capital humano para cubrir alguna vacante, debe decidirse 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). Cada forma de reclutamiento presenta ventajas y desventajas, por lo que se debe analizar qué conviene en cada situación.

Reclutamiento interno

El 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. Otra ventaja es que disminuye la necesidad de familiarizar al empleado con su nuevo entorno; bastará prepararlo para sus responsabilidades específicas, sin tener que introducirlo a la cultura organizacional.

Reclutamiento externo

Por otro lado, el reclutamiento externo tiene las ventajas de que aporta conocimientos, sangre y perspectivas nuevas. Otra gran ventaja es que puede ayudar a romper la inercia de determinadas circunstancias indeseables. En un grupo afectado por absentismo crónico

DESAFÍOS DEL RECLUTAMIENTO

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

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

REQUISITOS, COSTOS E INCENTIVOS

Requisitos del puesto 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

Costos Los 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. Los incentivos pueden ser de carácter monetario

FORMULARIOS DE SOLICITUD DE EMPLEO

Los 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 currículum vitae, las empresas suelen exigir que se llene un formulario de solicitud de empleo para disponer de información comparable con la que se obtiene de los otros candidatos.

Como en todos los demás aspectos del campo de la administración de capital humano, es esencial que el responsable del proceso de reclutamiento y selección se cerciore de que el formulario de solicitud de empleo, documento que en sí mismo refleja la filosofía corporativa de la organización, esté escrito de acuerdo con los parámetros legales vigentes en cada país o región, y de acuerdo con las políticas de la compañía.

- Datos personales
- Situación laboral
- Educación y preparación académica
- Referencias
- Asociaciones, distinciones y pasatiempos
- Antecedentes laborales