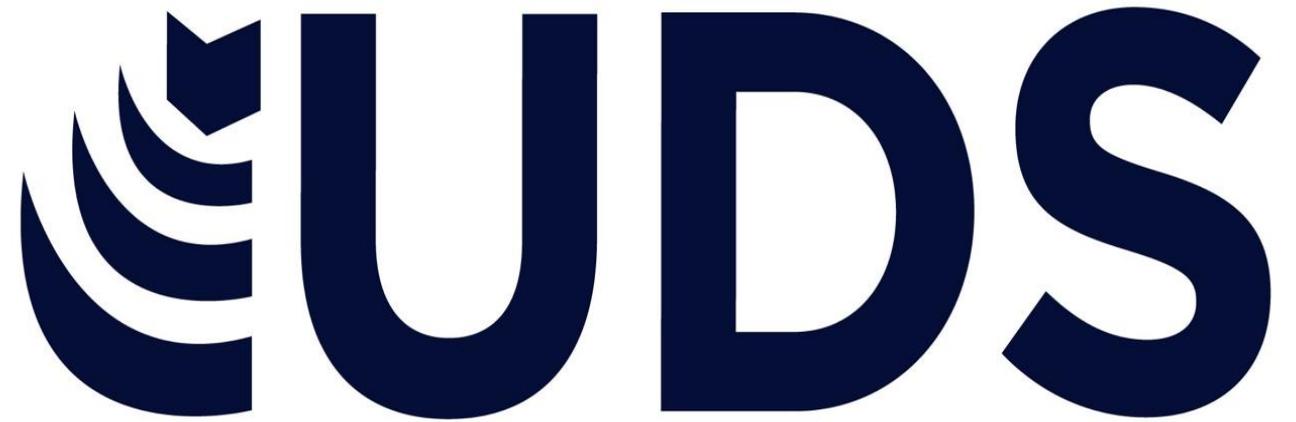


Actividad 1



# UDAS

## Mi Universidad

***Nombre del Alumno: jhanea meliza roblero morales***

***Nombre del tema: Reclutamiento del personal***

***Parcial: 1***

***Nombre de la Materia: reclutamiento y selección del personal***

***Nombre del profesor: Legmy Yanet Santizo Espinoza***

***Nombre de la Licenciatura: psicología***

***Cuatrimestre: 9***

## RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

### ¿Qué es el reclutamiento?

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

### Alternativas de reclutamiento

Los recursos humanos indique una necesidad de empleados adicionales o de remplazo, una compañía podría decidir no incrementar su fuerza laboral

Por eso, la empresa debe considerar con sumo cuidado las alternativas como las subcontrataciones, los empleados eventuales, las organizaciones profesionales de empleadores (subcontratación de empleados) y el tiempo extra antes de comprometerse con el reclutamiento.

### Subcontrataciones

Es el proceso de contratar a un proveedor externo para que realice un trabajo que anteriormente se hacía en forma interna.

Los empleados eventuales, descritos como la fuerza laboral estadounidense disponible por un ex secretario del Trabajo

### 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

La planeación de personal es el proceso de decisión respecto a los recursos humanos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo.

**INVESTIGACIÓN EXTERNA DEL MERCADO**

Es una investigación del mercado de RH con objeto de segmentarlo y diferenciarlo para facilitar su análisis y posteriormente abordarlo.

La segmentación se hace de acuerdo con los intereses particulares de la organización. Cada 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 PROCESO DE RECLUTAMIENTO**

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.

**RECLUTAMIENTO INTERNO**

El reclutamiento 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.

**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

## RECLUTAMIENTO MIXTO

Debido a las ventajas y desventajas de los reclutamientos interno y externo, la mayoría de las empresas han preferido una solución ecléctica: el reclutamiento mixto, es decir, aquel que emplea tanto fuentes internas como externas de recursos humanos.

El reclutamiento mixto se puede abordar con tres procesos alternativos:

- A)reclutamiento externo
- B)reclutamiento interno
- c) Reclutamiento externo e interno concomitantemente.

## RECLUTAMIENTO EN LÍNEA

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.

Cuando nos referimos al reclutamiento en línea, la definición en sí misma no cambia. Sin embargo, las palabras de la definición pueden adoptar diferentes significados.

## 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).

## DESAFÍOS DEL RECLUTAMIENTO

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

## 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;

Definir las responsabilidades del puesto que se desea llenar es con frecuencia la única alternativa para identificar a los candidatos adecuados

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.

## 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.

Estos son:

1. Datos personales
2. Situación laboral
3. Educación y preparación académica
4. Antecedentes laborales
5. Asociaciones, distinciones y pasatiempos Referencias