

UDS

Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO

PAOLA DE JESUS ARGUELLO MERIDA

NOMBRE DEL PROFESOR

C.P. LEGMY YANET SANTIZO ESPINOZA

MATERIA

RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE

PERSONAL

CUATRIMESTRE

IX



RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

DEFINICIÓN DE RECLUTAMIENTO Y ALTERNATIVAS DE RECLUTAMIENTO

INVESTIGACIÓN INTERNA DE LAS NECESIDADES Y PLANEACIÓN DEL PERSONAL

Es

El proceso de atraer a personas adecuadas y en el momento oportuno para que soliciten puestos vacantes en una organización.

La

Empresa eligirá candidatos idóneos para los puestos.

Es

Esencial motivar a candidatos calificados a postularse, ya que un programa efectivo puede incrementar las utilidades de la empresa, a pesar de los altos costos de reclutamiento.

El

Proceso de reclutamiento, debe contar

Con

- Alternativas para el reclutamiento
- subcontrataciones
- empleados eventuales
- Organizaciones profesionales de empleadores (subcontratación de empleados)
- Tiempo extra

Identifica

las necesidades de recursos humanos de la organización a corto, mediano y largo plazo

Considera

las necesidades inmediatas y los planes de crecimiento que necesitarán nuevo personal.

Existen

Modelos de planeacion de personal

Basados en

- la demanda estimada del producto o servicio
- segmentos de puestos
- gráfica de reemplazo

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

INVESTIGACIÓN EXTERNA DEL MERCADO

EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Es

El Proceso en el que una organización analiza el mercado laboral externo, segmenta y identifica fuentes de talento para optimizar sus estrategias de reclutamiento.

La

segmentación del mercado

Clasifica

A los candidatos en grupos con características definidas, lo que permite analizarlos y abordarlos de manera específica.

La identificación

de fuentes de reclutamiento

Permite

- Incrementar la proporción de candidatos seleccionados y admitidos.
- Reducir la duración del proceso de selección mejorando la rapidez y eficacia.
- Disminuir los costos operativos de reclutamiento mediante técnicas más eficientes y ahorro en la búsqueda de talentos.

Es

Un conjunto de actividades que realiza una organización para atraer candidatos, comenzando con una decisión formal y utilizando medios internos o externos para encontrar el talento adecuado.

El

Reclutamiento es un proceso que depende de la organización y comienza con la autorización del departamento correspondiente antes de que el área de reclutamiento actúe.

Existen

Tipos de candidatos en el mercado de RH

Como

- Candidatos: ocupados (empleados) o disponibles (desempleados).
- Tipos de candidatos: reales (buscando empleo) y potenciales (no buscando).
- Candidatos empleados pueden trabajar en la misma empresa.
- Métodos de reclutamiento: interno y externo.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

RECLUTAMIENTO INTERNO

RECLUTAMIENTO EXTERNO

Es

Conjunto de actividades que realiza una organización para atraer candidatos, comenzando con una decisión formal y utilizando medios internos o externos para encontrar talento adecuado.

El

Reclutamiento interno puede incluir:

- Transferencia de personal
- Promoción de personal
- Transferencia con promoción de personal
- Programas de desarrollo
- Planes de carrera de personal

Ventajas

- económico
- rapido
- mayor validez y seguridad
- motivacion de personal
- inversiones
- desarrollo de competencia

Desventajas

- riesgo
- conflicto de intereses
- administracion incorrecta
- perdida de creatividad y actitud
- descapitalizacion

El

Proceso incluye candidatos externos. La organización busca cubrir vacantes con personas ajenas, utilizando técnicas de reclutamiento para atraerlos.

El

Reclutamiento externo se enfoca en candidatos disponibles, ya sean reales o potenciales, que pueden estar empleados en otras organizaciones.

Existen

principales tecnicas de reclutamiento

Como

- Consulta de archivos de candidatos
- Recomendación de candidatos
- Carteles o anuncios en la empresa
- Contactos con sindicatos y asociaciones profesionales
- Centros de vinculación empresa-escuela
- Conferencias y ferias de empleo
- Convenios con otras empresas del sector
- Viajes de reclutamiento a otras localidades
- Anuncios en periódicos y revistas

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

RECLUTAMIENTO MIXTO

Es

Una estrategia de atracción de talento que integra fuentes internas y externas de recursos humanos, maximizando las ventajas de ambos enfoques de reclutamiento para cubrir vacantes de manera eficaz y equilibrada.

Los

- Procesos alternativos son:
- Inicialmente reclutamiento externo
 - Inicialmente reclutamiento interno
 - Reclutamiento externo e interno concomitantemente

RECLUTAMIENTO EN LÍNEA

Se

Refiere a la utilización de Internet como el canal principal para atraer candidatos a las vacantes disponibles en una organización.

Ventajas

- Menor costo en publicidad en línea.
- Facilidad para publicar anuncios y recibir respuestas rápidas.
- Automatización en el contacto y gestión de currículos, acortando el reclutamiento.
- Mayor variedad de candidatos.
- Reducción del tiempo de reclutamiento desde la vacante hasta la ocupación

Desventajas

- limitaciones en la selección de personal en línea
- necesidad de filtros para descartar candidatos no calificados y la competencia por empleados capacitados.
- atraer solicitantes de diversas regiones
- riesgos de confidencialidad
- la información de los aspirantes puede ser vulnerable a hackers.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

RECLUTAMIENTO INTERNO VERSUS RECLUTAMIENTO EXTERNO

Los

Una organización requiere capital humano para una vacante, debe elegir entre reclutamiento interno (de empleados actuales) o externo (de candidatos fuera de la organización).

INTERNO

EXTERNO

Ventajas

- Crea un clima positivo al permitir que los empleados vean oportunidades de ascenso.
- Reduce la necesidad de familiarizar al nuevo empleado con la cultura organizacional
- Se enfoca solo en sus responsabilidades específicas.

Desventajas

- La posibilidad de generar un clima de frustración entre aquellos empleados que no logran obtener el ascenso.

Ventajas

- Lleva —sangre nueva y experiencia nueva a la organización
- Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización
- Aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal

Desventajas

- Es más tardado.
- Implica costos y gastos inmediatos mayores.
- Es menos seguro que el reclutamiento interno.
- Puede monopolizar vacantes en la empresa.
- Afecta la política salarial e influye en los niveles salariales internos.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

DESAFÍOS DEL RECLUTAMIENTO

Los

Desafíos y las condiciones que los reclutadores enfrentan con mayor frecuencia son los siguientes:

Planeación estratégica

Los planes estratégicos marcan el rumbo de la organización y definen los puestos y labores necesarios para su implementación.

Condiciones de entorno

Las condiciones sociales en las que opera la empresa pueden tener una influencia significativa en sus prácticas de reclutamiento.

Políticas corporativas

Se trata de lineamientos internos que orientan las decisiones de reclutamiento.

Habitos y tradiciones en el reclutamiento

Los departamentos de personal, como cualquier otra organización, tienden a mantener hábitos y políticas que han llevado al éxito en el pasado.

Requisitos del puesto

Algunos perfiles requieren habilidades específicas que son difíciles de encontrar.

Costos

El reclutamiento externo puede ser costoso debido a gastos en publicidad, agencias, pruebas psicométricas y entrevistas, por lo que es crucial equilibrar el costo y beneficio en la búsqueda de talento.

Incentivos

La oferta debe incluir el salario, los beneficios, las oportunidades de desarrollo y la cultura organizacional.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

REQUISITOS, COSTOS E INCENTIVOS

Los

Los

Requisitos del puesto dependen del nivel y área en la organización. En atención al cliente, se requieren habilidades de comunicación, manejo de clientes, conocimiento del producto y capacidad de negociación.

Costos asociados con la identificación y atracción de candidatos abarcan inversiones en anuncios en plataformas especializadas o en medios de comunicación, así como el elevado gasto que implica contratar una agencia de outsourcing.

Los incentivos bien diseñados son esenciales para atraer candidatos a una empresa, especialmente en la elección entre ofertas.

Pueden ser:

- Monetarios (bonos)
- De servicios (comedores, gimnasios)
- Garantías (acceso a clínicas por accidentes laborales).

También hay incentivos intangibles que son persuasivos.

FORMULARIOS DE SOLICITUD DE EMPLEO

Tienen

Como objetivo proporcionar a la empresa información detallada sobre los candidatos seleccionados a través del proceso de reclutamiento.

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