Nombre de alumno: Eduarda Adriana Gómez Martínez.

Nombre del profesor: Lic. Omar Luis Paniagua Trujillo.

Grado: Noveno cuatrimestre.

Grupo: Licenciatura en psicología.

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.
  - La empresa podrá seleccionar aquellos aspirantes que tengan cualidades que se apeguen mejor a las descripciones de los puestos.
- Las alternativas de reclutamiento son estrategias diferentes a los métodos tradicionales, como anuncios, en portales de empleo, agencia de empleo o ferias de trabajo.
  - Estas alternativas pueden incluir la contratación freelance, programas de referidos, reclutamiento en redes sociales, entre otros.
  - Subcontrataciones: es el proceso de contratar a un proveedor externo para que realice un trabajo que anteriormente se hacía de forma interna.
  - Empleos eventuales: Descritos como la fuerza laboral estadounidense disponible por un ex secretario de trabajo, ofrecen distintas ventajas, una flexibilidad máxima para el empleador y menores costos de mano de obra.
  - Tiempo extra: El tiempo extra ayuda tanto al empleador con al empleado, el primero se beneficia al evitar el reclutamiento, la selección y los costos de capacitación.

Investigacion 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.
  - se trata de anticipar cual es la fuerza de trabajo y los talentos humanos necesarios para la realización de la actividad organizacional futura.
- La planeación de personal es el proceso de decisión respecto a los recursos humanos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo,
  - Las necesidades de personal son variable dependiente de la demanda estimada del producto o del servicio.
  - INVESTIGACIÓN EXTERNA DEL MERCADO
    Es una investigación del mercado de RH con objeto de segmentarlo y diferenciarlo para facilitar su análisis y posteriormente abordarlo.
  - Modelo de gráfica de reemplazo
    Son una representación gráfica de quién sustituye a quién, si se presenta eventualidad de una vacante
    futura dentro de la organización.
  - Modelo basado en segmentos de puestos
    Este modelo también se enfoca en el nivel operativo de la organización. Es una técnica planeación
    de personal utilizada por las empresas grandes.

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 sobre salen dos aspectos importantes: la segmentación del mercado de RH y la identificación de las fuentes de reclutamiento.
- Por segmentación del mercado se entiende la división del mercado en diferentes segmentos o clases de candidatos con características definidas, para después analizarlos y abordarlos de manera específica.
  - La segmentación se hace de acuerdo con los intereses particulares de la organización.

El proceso de reclutamiento.

- 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 reclutamiento sean las áreas del mercado de recursos humanos exploradas por los mecanismos de reclutamiento.
  - El 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.

- 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 o transferidos con promoción.
  - 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.
- El reclutamiento interno es un procedimiento o movilización interna de recursos humanos. Las ventajas principales del reclutamiento interno son:
  - Es más económico.- Es más rápido.- Es una fuente poderosa de motivación para los empleados.
  - Desventajas del reclutamiento interno
    - Exige que los nuevos empleados tengan cierto potencial de desarrollo .- Puede generar conflicto de intereses.- No se puede hacer en términos globales en toda la organización.

Reclutamiento externo.

- El reclutamiento externo funciona con candidatos que provienen de fuera.
  - El reclutamiento externo incide sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones.
- Las principales técnicas de reclutamiento externo son las siguientes:
  - Consulta de los archivos de candidatos.- Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.- Contactos con sindicatos y asociaciones de profesionales.
  - Recomendación de candidatos por parte de empleados de la empresa.- Viajes para reclutamiento en otras localidades.- Anuncios en periódicos y revistas.

Reclutamiento mixto.

- Las empresas no hacen sólo reclutamiento interno o sólo reclutamiento externo. Ambos se complementan.
  - Cuando se hace reclutamiento interno, en algún punto de la organización surge siempre una plaza que deberá ser llenada mediante reclutamiento externo.
- El reclutamiento mixto se puede abordar con tres procesos alternativos:
  - Inicialmente reclutamiento externo, seguido de reclutamiento interno, en caso de que el primero no dé los resultados deseados .La empresa estará más interesada en la entrada de recursos humanos que en su transformación,
  - Inicialmente reclutamiento interno, seguido de reclutamiento externo, en caso de no obtener los resultados deseados. La empresa da prioridad a sus empleados en la disputa de las oportunidades existentes.
  - Reclutamiento externo e interno concomitantemente. Es el caso en el que la empresa está preocupada por llenar la vacante existente ya sea por medio de input (entradas) o mediante transformaciones de los recursos humanos.

Reclutamiento en línea.

- El 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.
  - El reclutamiento en línea permite identificar con eficacia a aspirantes tanto activos como pasivos.
- Con un reclutamiento en línea, existen numerosas formas de seleccionar a los solicitantes de empleo para determinar si tienen las cualidades apropiadas para el puesto.
  - El reclutamiento en línea tiene varias ventajas sobre los métodos tradicionales de
    reclutamiento. Primero, cuesta menos porque la publicidad en línea es menos costosa. Además, es fácil poner un anuncio, y las respuestas llegan más rápido y a menudo en mayores cantidades.
- Feria virtual de empleo
  Es un método de reclutamiento en línea en el cual participa un solo empleador o un grupo de empleadores para atraer a un gran número de solicitantes de empleo.
  - Pizarras de empleos de propósito general
    Las empresas usan pizarras de empleos de propósito general mediante el ingreso de los criterios, las habilidades y la experiencia clave de un puesto de trabajo e indicando su ubicación geográfica.

Reclutamiento interno versus reclutamiento externo.

- 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.
  - Entre las desventajas del reclutamiento interno están que pueda propiciar un clima de frustración entre las personas que no logran alcanzar el ascenso.
- El 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. Además, es más inseguro, pues no se tiene la certeza de que quien lo ocupará permanezca en el puesto mucho tiempo.

Desafíos del reclutamiento.

- Los desafíos y las condiciones que con más frecuencia enfrentan los reclutadores son lossiguientes:
  - Planes estratégicos y de capital humano
  - Condiciones del entorno
  - Políticas corporativas
  - Hábitos y tradiciones en el reclutamiento
  - Requisitos del puesto
  - Costos
  - Incentivos.
  - Planeación estratégica:
    Los planes estratégicos 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.
- 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
  - Condiciones del entorno:
    Las condiciones sociales en que opera la empresa pueden ejercer una fuerte influencia sobre sus prácticas de 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:. El reclutador debe conocer la política de su organización en este campo, y en algunos casos debe ofrecer explícitamente estos incentivos, en el curso de su tarea.
  - . Los incentivos pueden ser de carácter monetario , de servicios , o de garantías importantes . la empresa le garantizará también acceso y tratamiento integral en las mejores clínicas del país, Otros incentivos pueden resultar poderosos y convincentes, aún si sólo son más o menos intangibles.

Formularios de solicitud de empleo.

- Los formularios de solicitud de empleo tienen el objetivo de proporcionar a la empresainformación sobre los candidatos que se han obtenido a través del proceso de reclutamiento.
  - 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.
- 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.
  - Educación y preparación académica:
    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, pero la tendencia moderna esa concentrarse exclusivamente en la preparación que en forma directa contribuye al desempeño del puesto.
- Antecedentes laborales
  Con frecuencia se pide a los solicitantes de trabajo que describan sus empleos recientes. Gracias a esta información se puede determinar si el solicitante ha cambiado sistemáticamente de trabajo en el pasado reciente.
  - Asociaciones, distinciones y pasatiempos:
    En el caso de solicitantes de empleo a nivel ejecutivo, las organizaciones suelen tener muy presente que sus directivos constituyen la imagen de la empresa ante la comunidad.
- Referencias:
  Aunque las referencias constituyen un ejemplo clásico de elemento subjetivo, revelan con frecuencia aspectos importantes del candidato.
  - Las referencias en ocasiones arrojan luz sobre circunstancias inciertas en la vida y la carrera profesional de un solicitante de empleo. El reclutador nunca debe desdeñar la información sólida y confiable que le permita contribuir a efectuar una decisión adecuada.

Presented with xmind