



**Nombre de alumno: Edith Daniela
Guillen Gordillo**

**Nombre del profesor: Miguel Ángel
López Aguilar**

Nombre del trabajo: 1era. actividad

**Materia: Reclutamiento y selección
de personal**

Grado: 9

Grupo: "A" Psicología

El 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. Antes de iniciar el proceso de reclutamiento, es necesario considerar varias alternativas de reclutamiento, así como el tema de las subcontrataciones, empleos eventuales y por último el tema de los tiempos extras, ya que todo esto nos dará un panorama más exacto con lo referente a reclutamiento y alternativas.

Es una identificación de las necesidades de la organización respecto a recursos humanos a corto, mediano y largo plazo. Hay que determinar lo que la organización necesita de inmediato y cuáles son sus futuros planes de crecimiento y desarrollo, lo que ciertamente implica nuevos aportes de recursos humanos.

Existiendo varios modelos de planeación de personal.

1. **Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio**
2. **Modelo basado en segmentos de puestos**
3. **Modelo de gráfica de reemplazo**

Es una investigación del mercado de RH con objeto de segmentarlo y diferenciarlo para facilitar su análisis y posteriormente abordarlo. Así, en la investigación externa sobresalen dos aspectos importantes: la segmentación del mercado de RH y la identificación de las fuentes de reclutamiento.

La identificación adecuada de las fuentes de reclutamiento permite a la organización:

- a) Aumentar el rendimiento del proceso de reclutamiento.
- b) Reducir la duración del proceso de selección al ser más rápido y eficaz.
- c) Reducir los costos operativos de reclutamiento por medio del ahorro en la aplicación de sus técnicas y en la eficacia en la búsqueda de talentos.

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. Se trata de un documento que debe ser llenado y firmado por la persona responsable de cubrir alguna vacante en su departamento o división.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

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

El 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.

Principales técnicas de reclutamiento externo

- Consulta de los archivos de candidatos.
- Recomendación de candidatos por parte de empleados de la empresa.
- Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.
- Contactos con sindicatos y asociaciones de profesionales.
- Contactos con universidades, escuelas, asociaciones estudiantiles, instituciones académicas, centros de vinculación empresa-escuela
- Conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas.
- Convenios con otras empresas que actúan en el mismo mercado en términos de cooperación mutua.
- Viajes para reclutamiento en otras localidades.
- Anuncios en periódicos y revistas.

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.

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.
- Inicialmente reclutamiento interno, seguido de reclutamiento externo, en caso de no obtener los resultados deseados.
- Reclutamiento externo e interno concomitantemente.

Reclutamiento en línea

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.

Por ejemplo, al hablar del momento oportuno podríamos referirnos a dentro de un mes o dos bajo los métodos tradicionales de reclutamiento. Con un reclutamiento en línea, la palabra oportuno se puede referir a una semana, un día o casi inmediatamente.

El reclutamiento en línea permite identificar con eficacia a aspirantes tanto activos como pasivos.

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).

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.

El reclutamiento externo tiene las ventajas de que aporta conocimientos, sangre y perspectivas nuevas.

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

En la actualidad, las empresas requieren dar respuestas más rápidas al ambiente, lo que ha implicado realizar la función del reclutamiento contando con el apoyo de empresas consultoras especializadas en el campo, de herramientas tecnológicas, o con ambos recursos.

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

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.

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

Al igual que en el área de compensación de recursos humanos de la organización, en los mercados de trabajo existe una amplia gama de servicios y posibilidades de compensación indirecta.

Formularios de solicitud de empleos

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.

Las empresas suelen exigir que se llene un formulario con las siguientes características:

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