

RECLUTAMIENTO



- «Se puede definir como el conjunto de procedimientos utilizados para la localización, atracción y captación de candidatos potencialmente válidos que participen libre y voluntariamente en el proceso de selección de personas para cubrir una vacante dentro de una empresa u organización.
- Comienza con la búsqueda de personas potencialmente válidas y finaliza cuando se ha localizado un número de candidatos suficiente para comenzar un proceso de selección, o bien cuando se decide ofrecer el contrato de trabajo a una persona determinada.» (Collado, Montalvo, Zamora)

DEFINICIÓN

Lo importante para hacer un buen proceso de selección de personal es

El
reclutamiento

Tener masa
crítica de
sujetos para
poder elegir

En la estrategia
de esta etapa
tomar una
decisión política



**IMPORTANCIA DEL
RECLUTAMIENTO**

PRIMER PASO DEL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN: PLANEACIÓN DEL PERSONAL

- «La planeación del personal o el empleo se refiere al proceso de hacer planes para ocupar o eliminar vacantes futuras, basados en el análisis de los puestos que estarán vacantes o se necesitaran, y si estos serán ocupados por candidatos internos o externos (esta es la decisión fundamental)» (Dessler)



PLANEACIÓN DEL PERSONAL

- La manera más conveniente de ver este proceso es:

1

- Planifique y pronostique el empleo para determinar las obligaciones del puesto vacante.

2

- Forme un reserva de candidatos para estos puestos, reclutando a candidatos propios y externos a la compañía.

3

- Pida a los solicitantes que llenen las formas de solicitud, y si cumplen con los requisitos necesarios pasarán luego a una entrevista inicial de selección.

4

- Use distintas técnicas de selección, como las pruebas, la investigación de antecedentes y los exámenes médicos, para identificar a los candidatos viables para el trabajo.

5

- Envíe a uno o varios candidatos viables para el puesto a una entrevista con el supervisor responsable del trabajo.

6

- Haga que el o los candidatos tengan una o varias entrevistas de selección con el supervisor y otras personas interesadas, con el propósito de determinar a cuáles candidatos se les hará la oferta.



**¿CÓMO PRONOSTICAR LAS
NECESIDADES DEL PERSONAL?**



**¿CÓMO SON LAS FORMAS DE
PREDICCIÓN DE EMPLEO?**

ANÁLISIS DE TENDENCIAS

- Estudia las necesidades de empleo que ha tenido una empresa a lo largo de un periodo de años pasados, que se hace con el propósito de pronosticar las necesidades futuras.

ANÁLISIS DE RAZÓN

- Técnica para pronosticar la cantidad de personal que se necesitará en el futuro, usando la relación entre el volumen de ventas y el número de empleados que necesitan.

DIAGRAMA DE DISPERSIÓN

- Es un método gráfico para encontrar la relación entre dos variables. Si la guardan, si se puede pronosticar la medida de la actividad empresarial también podrá calcular el personal que se necesitará.

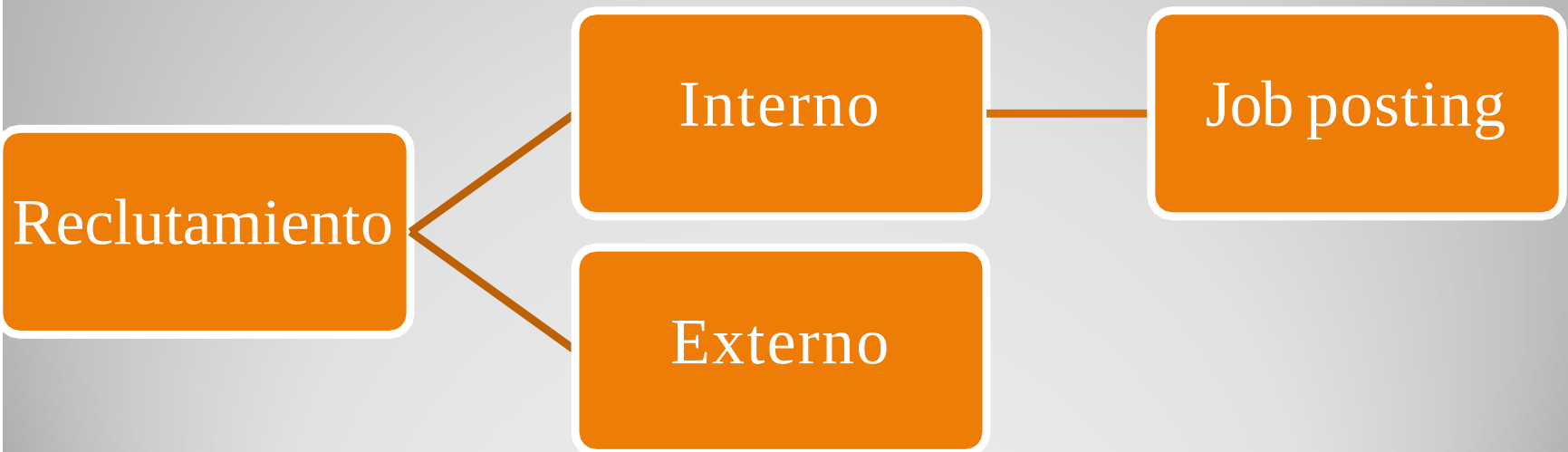
PRONÓSTICO COMPUTARIZADO

- Hace referencia a la determinación del personal que se necesitará en el futuro, mediante proyección de las ventas y el volumen de la producción de una empresa, así como el personal requerido para mantener ese volumen de producción, promedio de las computadoras y paquete de software.

BUEN JUICIO DE LOS GERENTES

- Sea cual fuere el enfoque para pronosticar que use, su buen juicio desempeñará la función central.

**ES IMPORTANTE
TOMAR UNA DECISIÓN
SOBRE EL MODO EN
QUE SE REALIZARÁ EL
RECLUTAMIENTO :**



JOB POSTING



VENTAJAS

- Refuerza ánimo y desempeño de los trabajadores.
- Aumento de compromiso en los trabajadores.
- Candidatos internos requieren menos capacitación que los externos.
- Permite crecimiento dentro de la compañía.



DESVENTAJAS

- Si no está claro el sistema puede dar lugar a "sospechas": hay que informar a los solicitantes por qué fueron rechazados y qué medidas podrían tomar para remediar la situación.
- Si se usa mucho este reclutamiento se puede dar lugar a un sistema endogámico.

ALLES HABLA DE LA IMPORTANCIA DE LLEVAR A CABO



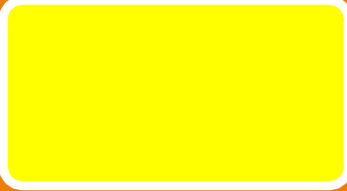
Establecer criterios de
selección para la etapa
de reclutamiento y
justificarlos



Esto permite hacer
selección primaria
de curriculum

Requisitos
excluyentes y
preferentes





Comunicación interna en la organización que realiza la oferta del empleo

- Ej: Intranet, tableros de anuncios, etc.



Servicios públicos de empleo

- Ej: Agencias de colocación públicas y privadas, empresas de trabajo temporal, agencias de recolocación, consultoras de búsqueda, universidades, municipalidades, etc.



Publicidad

- Ej: En prensa, internet, diario, televisión, redes sociales o cualquier medio de difusión autorizado



Búsqueda directa

**MÉTODOS HABITUALES DE
LOCALIZACIÓN – ATRACCIÓN:**