



UAEM

Universidad Autónoma
del Estado de México



**Licenciatura en Contaduría
Administración de Recursos Humanos
Unidad de Competencia IV
Tema:
“Fuentes y Medios de
Reclutamiento”**

Por: Dra. REBECA TEJA GUTIÉRREZ

Unidad de aprendizaje que se imparte en el 3° semestre
de la Licenciatura en Contaduría Pública.

Agosto 2017



PRESENTACIÓN

El presente trabajo aborda el punto 4.2.3 de la unidad IV. El tema que aborda son las Fuentes y Medios de Reclutamiento.

El departamento de Recursos Humanos dentro de sus funciones, es el de apoyar a los demás departamentos en el proceso de reclutamiento, así como, diseñar y buscar los medios de reclutamiento, tarea esencial para atraer a los mejores candidatos a ocupar una vacante.

Este material solo es una guía para el alumno, y su utilización será exclusivamente como una guía al tema.





UAEM

Universidad Autónoma
del Estado de México



OBJETIVO

El principal objetivo es dar a conocer las diferentes fuentes y medios de reclutamiento de personal tanto internos como externos, así como diseñar y proponer los contenidos necesarios en los medios para atraer a los candidatos al proceso de selección.





Competencias

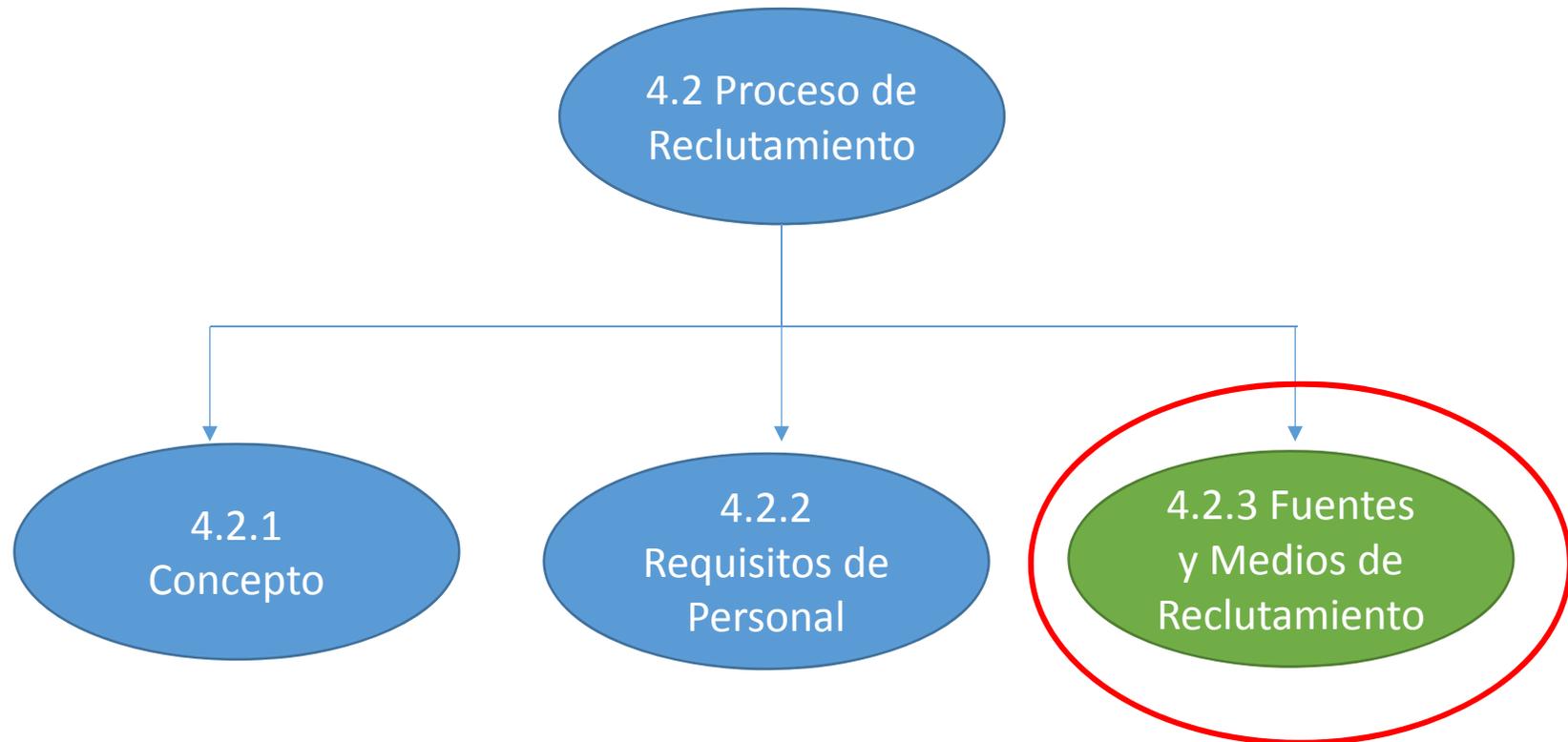
- Que los alumnos identifiquen que elementos son necesarios para diseñar un medio de reclutamiento
- Los alumnos diferenciarán las fuentes externas y las fuentes internas del reclutamiento
- Los alumnos conocerán la importancia de utilizar las fuentes y medios de reclutamiento para atraer a los candidatos idóneos para ocupar una vacante.





Secuencia Didáctica

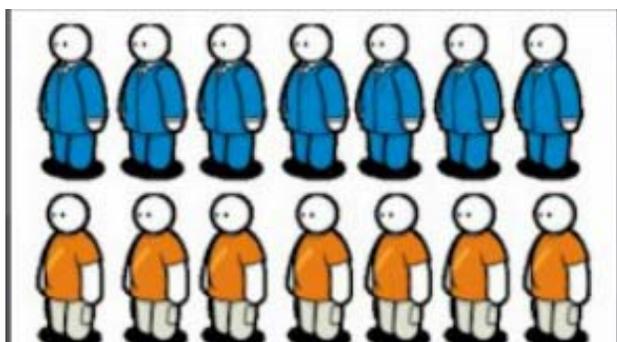
El tema a desarrollar es en el punto 4.2.3, el cual forma parte del tema 4.2 titulado Proceso de reclutamiento





TIPOS DE RECLUTAMIENTO

Existe gran variedad de clasificaciones cuando se habla de los tipos de reclutamiento; dentro de las cuales destacan:



Tradicional: No se identifican las competencias claves, solo se toma en cuenta la información general del candidato.

Competencias: Permite ubicar a la persona adecuada en el puesto adecuado, ya que se enfoca en las necesidades del puesto a cubrir.



UAEM

Universidad Autónoma
del Estado de México



TIPOS DE RECLUTAMIENTO

Cálidas: Se destacan por tener un contacto más personal con el candidato

Frías: Tienen menor contacto personal con el candidato, o inclusive nulo.





FUENTES DE RECLUTAMIENTO

Interno: Este se realiza dentro de la organización y los candidatos son empleados de ella.



Externo: El proceso se realiza fuera de la organización y sus candidatos son completamente desconocidos.





UAEM

Universidad Autónoma
del Estado de México



FUENTES INTERNAS





UAEM

Universidad Autónoma
del Estado de México



VENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO INTERNO

- Menor costo
- Mayor motivación para los empleados
- Más rápido y más seguro
- Aprovecha las inversiones en capacitación
- Desarrollo de un espíritu de competencia sano
- Mayor índice de validez





DESVENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO INTERNO

Exige que los empleados nuevos tengan condiciones de potencial de desarrollo para poder ascender y motivación suficiente para llegar allí.



Puede generar un conflicto de intereses ya que tienden a crear una actitud negativa en los empleados que no demuestran condiciones.



Cuando se maneja de manera incorrecta puede conducir al “principio de Peter”: las empresas, al promover innecesariamente a sus empleados, los llevan siempre a la posición donde demuestran el máximo de sus incompetencia.



Cuando se efectúa continuamente puede llevar a los empleados a una progresiva limitación de las políticas, ya que éstos, al convivir solo con la situación de la organización, se adaptan a ellas y pierden creatividad e innovación.



No puede hacerse en términos globales dentro de la organización.



UAEM

Universidad Autónoma
del Estado de México



FUENTES DEL RECLUTAMIENTO INTERNO



Transferencia



Ascenso con
Transferencia



Ascenso



Planes o programas
de carrera



Transferencia

- Las transferencias tienen varios propósitos. Se usan para que las personas adquieran más experiencias laborales, como parte de su desarrollo, y para ocupar los puestos vacantes cuando se presentan.
- Asimismo, las transferencias se usan para mantener abiertos los grados de los ascensos y para mantener a las personas interesadas en su trabajo.
- El movimiento lateral de un trabajador dentro de la organización se conoce como transferencia. Ésta puede ser iniciada tanto por el trabajador o por la empresa. El proceso no implica que una persona reciba una promoción o sufra una democión.
- Las transferencias tienen varios propósitos. En primer lugar las empresas las consideran necesarias para la reorganización.





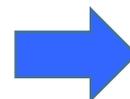
Ascenso

El ascenso implica la realización de funciones de un nivel superior, con una mejora profesional y económica para el trabajador.

La posibilidad suele ser un incentivo básico para obtener un desempeño general superior, y los ascensos más significativos de reconocer un buen desempeño.



Los ascensos justos y acertados pueden ocasionar una serie de problemas



Un problema fundamental es que, con frecuencia, los miembros de la organización que no son objeto del ascenso sienten resentimientos, que pueden afectar su estado de ánimo y productividad



Ascenso con transferencia

Existen cuatro formas de ascenso con transferencia laboral:

1. La carrera horizontal.
En la que se asciende de grado, categoría, escalón... Sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

2. La carrera vertical. Que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos.

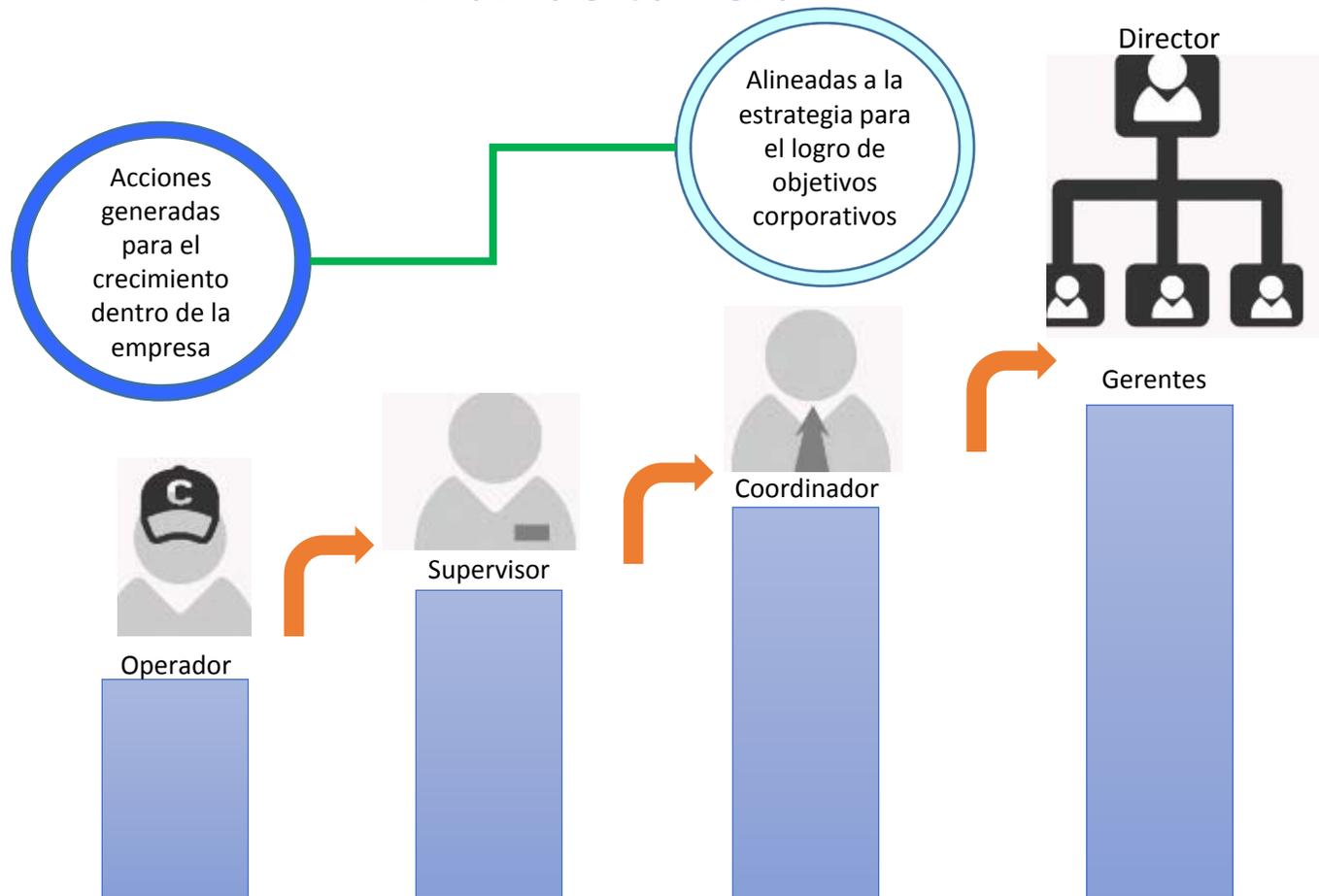
3. Promoción interna vertical. Consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de un Subgrupo o Grupo de clasificación profesional a otro superior en el supuesto de que éste no tenga Subgrupos.

4. Promoción interna horizontal. Que supone el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional.



Planes o programas de carrera

Plan de carrera





Medios o Canales del Reclutamiento Internos

Los medios de reclutamiento interno son los diferentes canales o posibilidades de encontrar a la persona que más se adapte a los requisitos del puesto solicitado.

Medios de Reclutamiento:





UAEM

Universidad Autónoma
del Estado de México



Medios o Canales del Reclutamiento Internos

Medios de Reclutamiento:





UAEM

Universidad Autónoma
del Estado de México



Medios o Canales del Reclutamiento Internos

Medios de Reclutamiento:





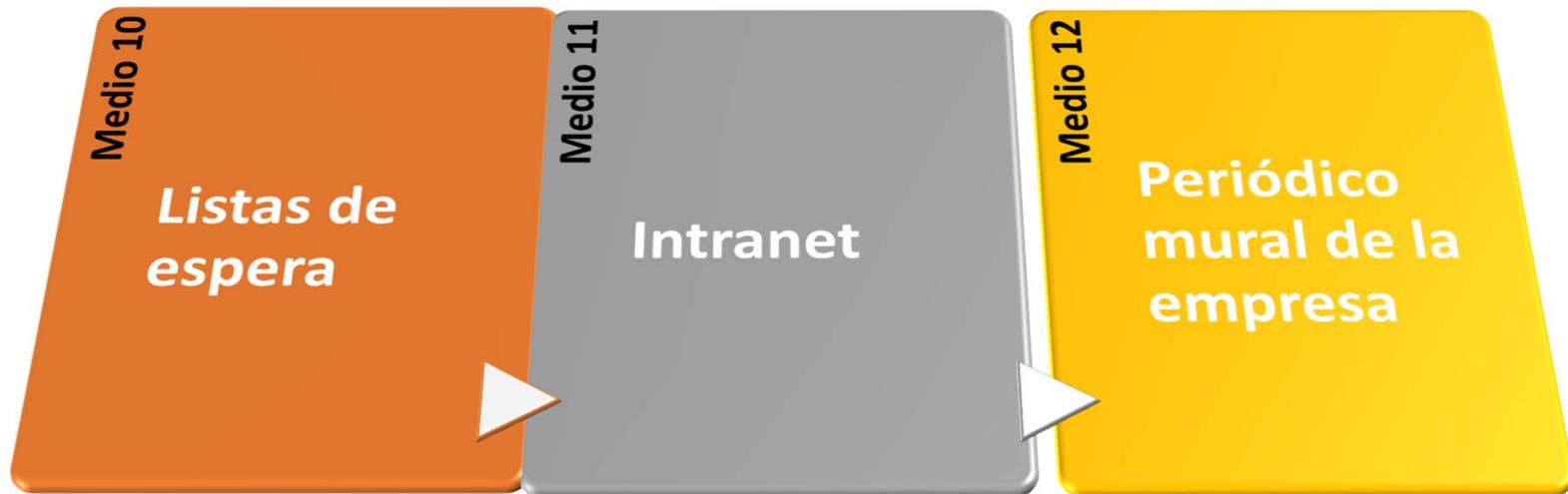
UAEM

Universidad Autónoma
del Estado de México



Medios o Canales del Reclutamiento Internos

Medios de Reclutamiento:





UAEM

Universidad Autónoma
del Estado de México



FUENTES EXTERNAS





VENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO

Nuevas experiencias en la organización, la entrada de recursos humanos ocasiona siempre una importación de ideas nuevas y diferentes enfoques acerca de los problemas internos de la organización

Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización, sobre todo cuando la política es recibir personal que tenga idoneidad igual o mayor que la existente en la empresa.

Aprovecha la inversión en capacitación y desarrollo de personal efectuados por las empresas o por los propios candidatos



DESVENTAJAS DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO

Desventaja 1

Es más costoso y exige inversiones y gastos inmediatos con anuncios de prensa, honorarios de agencia de reclutamiento, gastos operacionales relativos a salarios y obligaciones sociales del equipo de reclutamiento, material de oficina, formularios, etc.

Desventaja 2

En principio, es menos seguro que el reclutamiento interno, ya que los candidatos externos son desconocidos y provienen de orígenes y trayectorias profesionales que la empresa no está en condiciones de verificar con exactitud.

Desventaja 3

Afecta la política salarial de la empresa al actuar sobre su régimen de salarios, principalmente cuando la oferta y la demanda de recursos humanos están en situación de desequilibrio.



FUENTES DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO

Cuando las vacantes no pueden llenarse internamente, el departamento de recursos humanos debe identificar candidatos en el mercado externo de trabajo. De tal manera que a través de la diferentes fuentes de reclutamiento se realiza la búsqueda de los nuevos candidatos, dichas fuentes son las siguientes:





FUENTES DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO

Sindicato

- Esta fuente de reclutamiento se refiere al abastecimiento de personal para las empresas por motivo de la cláusula de admisión exclusiva.

La mayoría de las organizaciones y sociedades profesionales ofrecen a sus afiliados el servicio de colocación. Las listas de sus miembros que se encuentran en búsqueda de empleo son publicadas de manera interna, o dadas a la publicidad en las reuniones sociales o en sus boletines y revistas especializadas.



Los sindicatos son una fuente de solicitantes para trabajos de mano de obra sindicalizados, éstos mantienen oficinas de empleo, debido a que en las convenciones colectivas o pliegos de petición quedan establecidas cláusulas donde el sindicato propone un o más candidatos por cada vacante que se va a ofrecer.



UAEM

Universidad Autónoma del Estado de México



FUENTES DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO

Escuelas

- Esta fuente de reclutamiento es a través de publicaciones de vacantes a través de las Escuelas Comerciales, Universidades, Tecnológicos, mediante su departamento de bolsa de trabajo.



La UAEMex, en su portal cuenta con bolsa de trabajo el cual se le denomina Sue “Servicio Universitario de Empleo” (<http://sueuaemex.trabajando.com/>). Pero también cuenta con otros convenios para la bolsa de trabajo con son:





FUENTES DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO

Familiares y recomendados de los trabajadores actuales

- Este tipo de fuentes, tiene como ventaja la rápida integración del personal de nuevo ingreso. Sin embargo, una de las desventajas, es que existe fricciones y conflictos con el personal cuando no se acepta a la persona recomendada, el empleado se siente molesto cuando se sanciona a su pariente, se le niega el ascenso, etc.

La personas relacionada con la organización, es una vía que aprovecha a los propios miembros de la organización para encontrar candidatos entre sus familiares, amistadas y conocidos





FUENTES DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO

Agencias de colocación

- Estas compañías establecen un puente entre la vacante que sus clientes les comunican periódicamente y los candidatos que obtienen mediante publicidad o mediante ofertas espontáneas.



Generalmente, la agencia solicita al candidato que se presente en las oficinas de personal de la empresa contratante. El pago de la agencia puede provenir de la empresa contratante o del candidato. Una tarifa común es un mes de sueldo o en algunos casos el 10% del ingreso anual del empleado. (Estas tarifas varían de acuerdo de la colocación).





FUENTES DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO

Anuncios de periódicos

- Los anuncios de solicitud de personal describen el empleo y la prestaciones, edentifican a la compañía y proporcionan instrucciones de como presentar la solicitud de trabajo. Son la forma más común de solicitar empleados.

PRESTIGIADA FIRMA MULTINACIONAL
Establece sedes en Torreón, Coah.
Con sede en: Guadalajara, México, Torreón, Cuernavaca, Reynosa y ahora en Tampico.

Requiere
**Profesionistas
Pasantes
Truchos**

Ofrecemos

- ▶ Excelente ambiente de trabajo.
- ▶ Prestaciones de ley.
- ▶ Capacitación permanente.
- ▶ Proyección a nivel nacional e internacional.
- ▶ Estabilidad laboral.

Requisitos

- ▶ Disponibilidad inmediata.
- ▶ Edad 20 años en adelante.
- ▶ Sexo masculino.
- ▶ Excelente presentación.
- ▶ No se requiere experiencia.
- ▶ No se requiere inglés.

CARGOS
GERENCIALES
SUB-GERENTES
JEFES
AUXILIARES

Presentarse con solicitud y/o curriculum este Lunes 21 de Abril de 10:00 a 1:30 P.M. y de 2:30 a 6:30 P.M. en: Av. Hidalgo 5009 Col. Lomas de la Aurora en Tampico, 2da. planta de la Agencia Chevrolet.

UNICO DIA

Los periódicos, y algunos de los casos las revistas especializados, ofrecen otro método efectivo para la identificación de candidatos. Ya que los avisos pueden llegar a mayor número de personas que las recomendaciones de los empleados o los candidatos espontáneos.

La desventaja de los anuncios de periódicos es que puede producirse un alud de solicitudes o por el contrario encontrar escasa respuesta. Muy pocas personas suelen presentarse cuando solicitan vendedores de enciclopedia puerta por puerta por ejemplo. Es muy probable que los candidatos potenciales ya se encuentren trabajando en el área. Finalmente cuando se encuentra la empresa empleadora no es posible buscar candidatos para reemplazar a un empleado actual. Pueden evitarse estos problemas mediante un aviso sin identificación, que pida al candidato que envíe su curriculum vitae a la compañía.



UAEM

Universidad Autónoma del Estado de México



FUENTES DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO

Ferias de empleo

- Las ferias de empleo son eventos en los que las empresas tienen la oportunidad de reunir información directa del capital humano con necesidades laborales.

Feria de Empleo del Comercio y Servicios Saltillo 2017

"FERIAS DE EMPLEO ARTÍCULO 123 CONSTITUCIONAL"



más de **450** vacantes

18 de octubre de 8:00 a 14:00 hrs

CANACO Servytur Saltillo

Av. Universidad no. 514 Fracc. Insurgentes (a espaldas del Tec. Saltillo)

Pre-regístrate en www.empleo.gob.mx

<http://ferias.empleo.gob.mx>

Este programa es público, ajeno a cualquier partido político. Queda prohibido el uso para fines distintos a los establecidos por el programa

es requisito indispensable acudir con: copia de tu INE, CURP y hoja de registro

Esta es una técnica innovadora donde se impulsa a participar a las empresas en las ferias o exposiciones, donde brindan oportunidades laborales a las personas en determinadas comunidades o industrias.

5ª FERIA NACIONAL DE EMPLEO
Para personas con discapacidad y adultos mayores

Evento GRATUITO dirigido a personas con discapacidad MOTRIZ, AUDITIVA, VISUAL O INTELLECTUAL LEVE con vida independiente o semi-independiente y Adultos Mayores de 55 años

13 de octubre **2017** Torreón, Coahuila
Museo Arocena, Plaza Peñoles
Calle Cepeda No.354 Sur, Col. Centro entre Av. Hidalgo y Av. Juárez de 8:00 a 14:00 hrs.

Únicamente se permite el acceso al evento con pre-registro <http://ferias.empleo.gob.mx> PRE-REGISTRATE en www.empleo.gob.mx o acude a las oficinas del Servicio Nacional de Empleo

ESTE PROGRAMA ES PÚBLICO, AJENO A CUALQUIER PARTIDO POLÍTICO. QUEDA PROHIBIDO EL USO PARA FINES DISTINTOS A LOS ESTABLECIDOS EN EL PROGRAMA.



UAEM

Universidad Autónoma del Estado de México



FUENTES DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO

Solicitantes Voluntarios

- Los solicitantes voluntarios son solicitudes espontáneas ya sea por carta o en persona. Es una fuente de reclutamiento que no debe ser ignorada y toda persona debe ser tratada con cortesía y consideración.



Se presenta carta de Currículum Vitae Es decir, Resumen de vida del solicitante

SOLICITUD DE EMPLEO Trabajador numero 1



Fecha 20 de Febrero de 2012	Puesto solicitado Receptorista	Sueldo mensual Deseado \$5200.00
--------------------------------	-----------------------------------	-------------------------------------

DATOS PERSONALES

Apellido Paterno Gonzalez	Apellido Materno Ruiz	Nombre Martha	Edad 20 años
Domicilio Rosas #22	Colonia Nápoles, Eda., B.C	Código Postal 29567	Teléfono (646) 134 08 13
Lugar de nacimiento Jalapa, Veracruz	Fecha de Nacimiento Octubre, 12, 1992	Sexo <input checked="" type="radio"/> Femenino <input type="radio"/> Masculino	Nacionalidad Mexicana
Vive con Sus padres <input checked="" type="radio"/> Su familia <input type="radio"/> Parientes <input type="radio"/> Solo <input type="radio"/>	Estatura 1.68	Peso 64 Kgs.	
Personas que dependen de usted Hijos <input type="radio"/> Cónyuge <input type="radio"/> Padres <input checked="" type="radio"/> Otros <input type="radio"/>	Estado civil Soltero <input checked="" type="radio"/> Casado <input type="radio"/> Otros (especificar) <input type="radio"/>		

DOCUMENTACION

Rég. Fed. de Contribuyentes No. GORM531012	Afiliación al seguro Social No. 2193934160-5	Cartilla servicio militar no.	Pasaporte No.
Tiene licencia de manejo Si <input checked="" type="radio"/> No <input type="radio"/>	Clase y número de licencia Automovilista 2797687	Siendo extranjero, que documentos le permiten trabajar en el país	

ESTADO DE SALUD Y HABITOS PERSONALES

¿Cómo considera su estado de salud actual? <input checked="" type="radio"/> Bueno <input type="radio"/> Regular <input type="radio"/> Malo	¿Padece alguna enfermedad crónica? <input checked="" type="radio"/> No <input type="radio"/> Sí (Explique)
¿Practica usted algún deporte? Si <input type="radio"/>	¿Pertenece a algún club social o deportivo? Si <input type="radio"/>
¿Cuál es su meta en la vida? Superarme cada día.	¿Cuál es su pasatiempo favorito? Leer y escuchar música

DATOS FAMILIARES

Nombres	Vive	Finado	Domicilio	Ocupación
Padre Raul González Castro	X		Rosas #22 Colonia. Nápoles, Eda., B.C.	Empleado
Madre Maria Ruiz Orozco	X		Rosas #22 Colonia. Nápoles, Eda., B.C.	Hogar
Esposa (o)				
Nombre y edades de los hijos				

ESCOLARIDAD

Nombre de la escuela	domicilio	De	A	Años	Título recibido
Primaria Enrique C. Rebaaman	Principal 062, Colonia Reforma	1998	2004	6	Certificado
Secundaria o Pre vocacional Miguel Alemán Valdez	Cuarta 761, Colonia Roma	2004	2007	3	Certificado
Preparatoria o vocacional COBACH	Opalo 543, Colonia Roma	2007	2010	3	Certificado Técnico en Armon
Profesional					
Comercial u otras					
Estudios que está efectuando en la actualidad					
Escuela	Horario	Curso o carrera		Grado	



UAEM

Universidad Autónoma
del Estado de México



MEDIOS O CANALES DEL RECLUTAMIENTO EXTERNO

¿A qué se llama medios de reclutamiento?

Los medios de reclutamiento son los medios utilizados para informar a los probables candidatos sobre la vacante existente en la empresa. Mientras más amplios sean los medios de reclutamiento, mayor será la oportunidad de conseguir a la persona que desea.





UAEM

Universidad Autónoma
del Estado de México



MEDIOS O TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO



Entre otros...



MEDIOS DE RECLUTAMIENTO EXTERNO: VENTAJAS Y DESVENTAJAS

TIPOS DE MEDIO	VENTAJAS	DESVENTAJAS	¿CUÁNDO UTILIZARLAS?
Periódicos	<ul style="list-style-type: none">-Plazos breves-Flexibilidad en el tamaño del anuncio-Circulación concentrada en áreas específicas-Secciones clasificadas	<ul style="list-style-type: none">-Fácil de ignorar-Considerable confusión-Circulación no especializada-Baja calidad de impresión	Cuando se desea limitar el reclutamiento a un área específica
Revistas	<ul style="list-style-type: none">-Llegan a las categorías de ocupación específicas-Flexibilidad en el tamaño del anuncio-Gran calidad de impresión-Medio Editorial prestigiado	<ul style="list-style-type: none">-Amplia circulación-Gran tiempo de anticipación	Cuando el empleo es especializado. Cuando el tiempo no es importante.
Directorios (de Teléfonos)	<ul style="list-style-type: none">-Público especializado-Larga vida	<ul style="list-style-type: none">-No tiene una fecha determinada-Con frecuencia tienen obstrucción competitiva	Solo para reclutamientos continuos



MEDIOS DE RECLUTAMIENTO EXTERNO: VENTAJAS Y DESVENTAJAS

TIPOS DE MEDIO	VENTAJAS	DESVENTAJAS	¿CUÁNDO UTILIZARLAS?
Correo Directo	<ul style="list-style-type: none">-Forma más personal de anunciar-Número limitado de formatos y cantidad	<ul style="list-style-type: none">-Dificultad para encontrar listas de prospectos-El costo para llegar a cada prospecto es alto.	<ul style="list-style-type: none">-Valioso en situaciones competitivas
Radio y Televisión	<ul style="list-style-type: none">-Difíciles de ignorar-Puede llegar a los prospectos que no estén buscando empleo-Puede limitarse a áreas geográficas específicas-Creatividad flexible-Poca confusión	<ul style="list-style-type: none">-Solo es posible difundir mensaje breves-Falta de permanencia-Falta de selectividad	<ul style="list-style-type: none">-En situaciones competitivas-Cuando hay múltiples vacantes-Útil para llamar la atención
Exteriores	<ul style="list-style-type: none">-Difícil de ignorar-Selectividad geográfica-Llega a grande cantidades de personas-Puede llegar a los prospectos cuando están viajando a su empleo actual	<ul style="list-style-type: none">-Emisión de mensajes breves-Requiere mucho tiempo para su preparación	<ul style="list-style-type: none">-Cuando existe una necesidad continúa
Punto de compra	<ul style="list-style-type: none">-Llama la atenciónFlexibilidad creativa	Utilidad limitada	Posters, folletos, pancartas, presentación audiovisual en ferias de empleo.



CONCLUSIONES

El uso de una fuente de reclutamiento de personal debe ser en función de dicho puesto, es decir que dependiendo el perfil que busquemos, se debe acudir a una fuente u otra. Por ejemplo, si se busca gente joven, las redes sociales e incluso las universidades son una buena opción, pero si lo que se busca es personal con experiencia en un departamento específico, las agencias de reclutamiento facilitarán la tarea.

Se le recomienda a una organización utilizar tres fuentes de reclutamiento que se adecue a las necesidades y exigencias de las descripciones de puestos por ejemplo: dentro de la organización, anuncios y agencias de colocación. Los medios más recomendables para llevar a cabo el reclutamiento son: boletines y volantes, la prensa y en la página de la empresa en internet, ya que sus costos son menores y son más prácticos para captar la atención del posible ocupante.



UAEM

Universidad Autónoma
del Estado de México



CIBERGRAFIA

- [https://www.academia.edu/19608239/FUENTES Y MEDIOS DE REC LUTAMIENTO 2](https://www.academia.edu/19608239/FUENTES_Y_MEDIOS_DE_REC_LUTAMIENTO_2)
- <http://www.ips.com.mx/blog/7-fuentes-de-reclutamiento-de-personal>
- <http://tareasuniversitarias.com/medios-de-reclutamiento-interno-y-externo-definicion-ventajas-y-desventajas.html>
- [ftp://sata.ruv.itesm.mx/portalesTE/Portales/Proyectos/2920 Semina rioReclutamiento CH/RH069 version impresa.pdf](ftp://sata.ruv.itesm.mx/portalesTE/Portales/Proyectos/2920_Semina rioReclutamiento_CH/RH069_version_impresa.pdf)



UAEM

Universidad Autónoma
del Estado de México



¡Gracias!



rebeteja@yahoo.com.mx