

# UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO

Instituto de Ciencias  
Económico Administrativas



- Área Académica: Gastronomía
- Tema: Reclutamiento
- Profesor(a): MGA Mireya Chávez Mendoza
- Periodo: Julio-Diciembre 2022

# Tema: Reclutamiento

## Resumen

El Capital Humano constituye el recurso más estratégico, y también el más complejo de gestionar. El Capital Humano, es el conjunto de habilidades, conocimientos y competencias de las personas que trabajan en la empresa, es una fuente incuestionable de ventajas competitivas a largo plazo. De ahí la importancia de llevar a cabo un muy buen proceso de reclutamiento que permita atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas para el puesto vacante.

Mondy,2010.

Palabras clave: capital humano, vacante, competencia, potencial y puesto

# Topic: recruitment

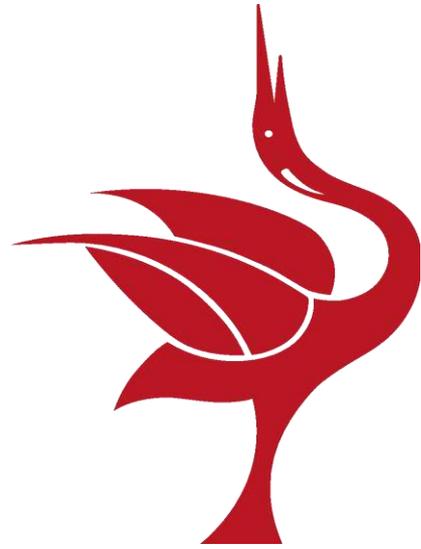
## Abstract:

Human Capital is the most strategic resource, and also the most complex to manage. Human Capital is the set of skills, knowledge and competencies of the people who work in the company, it is an unquestionable source of long-term competitive advantages. Hence the importance of carrying out a very good recruitment process that allows attracting individuals in a timely manner, in sufficient numbers and with the appropriate qualities for the vacant position..

Keywords: human capital, vacant, competi, potential and job.

# Objetivo General

Aplicar tareas, procesos y actividades pertinentes al área de capital humano, potencializando las capacidades del personal, dentro de una organización de alimentos y bebidas a través de las herramientas empleadas en este departamento desde la selección, evaluación y desarrollo de personal.



## Objetivo Específico

Aplicar las etapas del proceso de selección de personal, asignando a la persona adecuada para el puesto ideal, optimizando el capital humano a través del proceso de reclutamiento y selección.

# Introducción

El reclutamiento es un proceso que permite a la organización atraer al mayor número posible de candidatos con las cualidades, habilidades y competencias necesarias para cubrir el o los puestos vacantes.

La empresa podrá entonces seleccionar a aquellos aspirantes que tengan las cualidades que se apeguen mejor a las descripciones de los puestos. Sin embargo, los costos de reclutamiento suelen ser altos. Por eso, un programa de reclutamiento que funcione de manera adecuada tendrá un efecto trascendental sobre el renglón de las utilidades de la compañía.

Mondy;2010

# Conceptos de Reclutamiento

- Conjunto de actividades diseñadas para atraer a candidatos calificados a una organización.

Chiavenato, 2008

- Proceso mediante el cual una organización trata de detectar empleados potenciales, que cumplan los requisitos adecuados para realizar un determinado trabajo, atrayéndolos en cantidad suficiente, de modo que sea posible una posterior selección.

Rojas, 2017

# ¿Cuál es el Propósito del Reclutamiento ?

Ocupar los puestos vacantes de la organización y mantener el *statu quo*.

Adquirir candidatos con competencias necesarias para el éxito de la organización y para aumentar la competitividad del negocio.



<https://pixabay.com/es/personas-grupo-amigos-golpe-de-pu%C3%B1o-2569234/>

## Reclutamiento

### Basado en puestos:

- Atraer a candidatos para los puestos vacantes
- Abastecer el proceso de selección con candidatos para ocupar las vacantes
- Rapidez para atraer candidatos
- Aspirantes disponibles en el banco de candidatos.

**Objetivo  
primario**

**Objetivo final**

**Eficiencia**

**Eficacia**

### Basado en competencias:

Atraer a candidatos que tengan competencias

Abastecer el proceso de selección con candidatos con las competencias

Rapidez para atraer a los candidatos con las competencias necesarias

Competencias disponibles en el banco de candidatos

**Fuente: Elaboración propia, 2022**

# ¿ Qué es el Reclutamiento ?

Proceso dinámica y flexible cuyo objetivo es buscar y reunir el máximo número de candidatos en un tiempo determinado, para cubrir un puesto.

Se debe realizar correctamente para evitar:

- Gastar tiempo y esfuerzo en el proceso
- Dinero

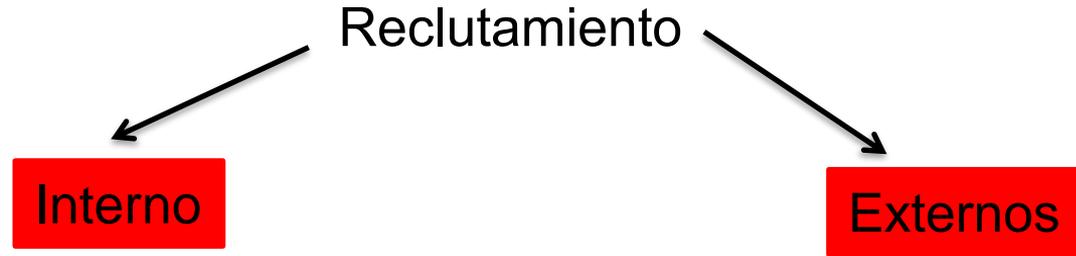
# Análisis de Necesidades de Personal

- Aumento súbito de la cantidad de trabajo.
- Disminución de efectivos a causa de una política de promoción.
- Bajas por enfermedad, despido, jubilaciones, entre otras cosas.
- Renuncias voluntarias

<https://pixabay.com/es/personas-grupo-amigos-golpe-de-pu%C3%B1o-2569234/>



# Tipos de Reclutamiento



- Las vacantes se llenan con los colaboradores actuales de la organización.
- Los colaboradores internos son los candidatos preferidos
- Esto exige su promoción o transferencia a las nuevas oportunidades.
- La organización ofrece una carrera al colaborador.

- Las vacantes y las oportunidades se llenan con candidatos del exterior.
- Los candidatos externos son preferidos
- Esto exige que se les reclute en el exterior y se les seleccione para llenar las oportunidades
- La organización ofrece oportunidades a los candidatos externos.

**Fuente: Elaboración propia,2022.**

# Reclutamiento Interno

```
graph TD; A[Reclutamiento Interno] --> B[Ventajas]; A --> C[Desventajas];
```

## Ventajas

- Aprovecha mejor el potencial de la organización.
- Motiva y fomenta el desarrollo profesional de sus trabajadores
- Incentiva la permanencia y fidelidad del trabajador.
- Probabilidad de mejor selección, porque los candidatos son conocidos.
- Costo financiero menor al reclutamiento externo.

## Desventajas

- Puede bloquear la entrada de nuevas ideas y experiencias.
- Favorece la rutina actual.
- Mantiene casi inalterado el patrimonio humano actual.
- Mantiene y conserva la cultura organizacional existente.
- Funciona como un sistema cerrado de reciclaje continuo.
- Ideal para empresas burocráticas.

**Fuente: Elaboración propia, 2022.**

# Reclutamiento Externo

```
graph TD; A[Reclutamiento Externo] --> B[Ventajas]; A --> C[Desventajas];
```

## Ventajas

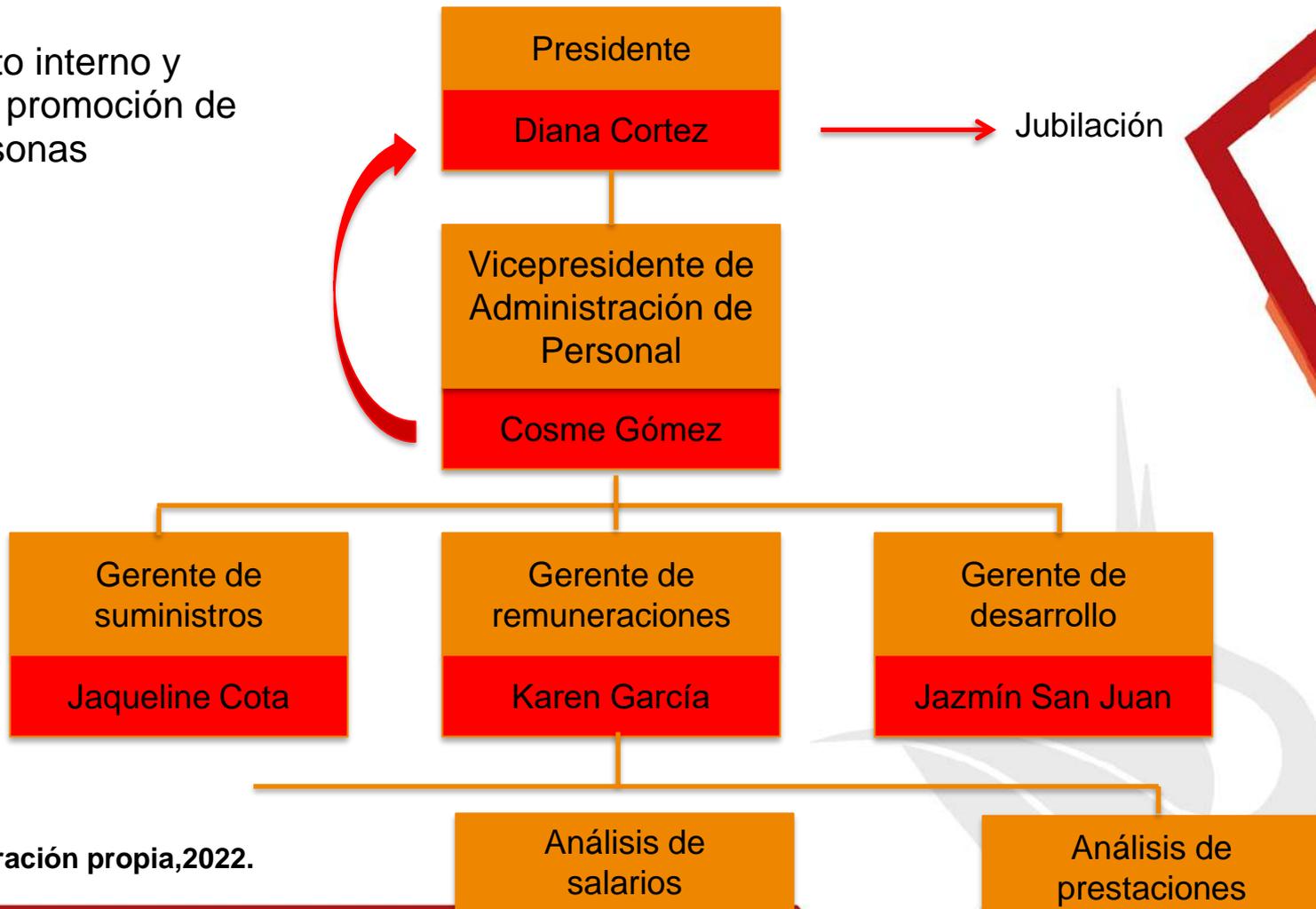
- Introduce sangre nueva a la organización:
- talentos y habilidades
- Aumenta el capital intelectual porque incluye nuevos conocimientos y destrezas.
- Renueva la cultura organizacional y la enriquece con nuevas aspiraciones.

## Desventajas

- Afecta negativamente la motivación de los trabajadores de la organización.
- Reduce la fidelidad del trabajador
- Requiere aplicación de técnicas de selección.
- Es más costoso, oneroso, tardado inseguro.

**Fuente: Elaboración propia, 2022.**

Reclutamiento interno y posibilidades de promoción de las personas

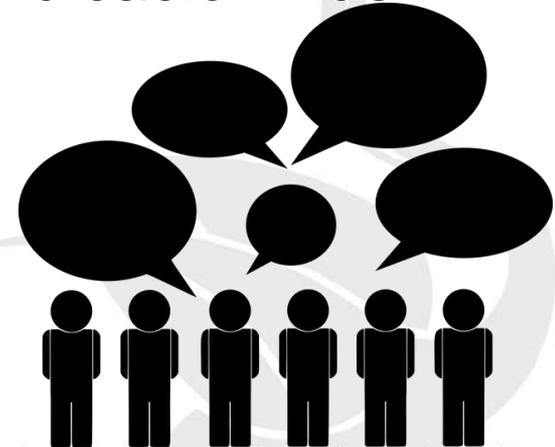


Fuente: Elaboración propia,2022.

# Técnicas de Reclutamiento

- Anuncios en diarios y revistas
- Agencias de reclutamiento
- Escuelas, universidades y agrupaciones
- Carteles en lugares visibles
- Presentación de candidatos por indicación de trabajadores
- Consulta a los archivos de candidatos
- Reclutamiento virtual

<https://pixabay.com/es/comunicarse-la-comunicaci%C3%B3n-2028004/>



# ***Referencias Bibliográficas***

Chiavenato,A.(2008).Gestión de Talento Humano.México:McGrawHill.

Pixabay.(Fotografías). Recuperadas 22 de Junio 2019  
[https://pixabay.com/es/editors\\_choice/?media\\_type=photo](https://pixabay.com/es/editors_choice/?media_type=photo)

Rojas,P.(2017).Reclutamiento y Selección2.0: La nueva forma de encontrar talento.Barcelona:Editorial UOC.

Nebot,J.(2015).La selección de personal.Madrid:Fundación COFEMETAL

Martínez,F.(2016).Selección de Personal.Málaga:Editorial Vértice.

Mondy,W.(2010).Administración de Recursos Humanos .México:Pearson Educación.