



# T5: Reclutamiento

## Introducción

- Reclutamiento → detectar donde debe dirigirse la empresa para "adquirir" RRHH

 Pasa de fuera [comprar] a dentro [fabricar]

Conjunto de actividades y procesos q realizan para conseguir un no suficiente de q calificados

se forma q la  necesita seleccionar - las más adecuadas para cubrir sus necesidades de 

Atraer A + Δ posibilidad de pertenencia 

## Fines e Importancia del Reclutamiento

- Bei las necesidades  futuras de reclutamiento
- Suministrar nº Aq suficientes cualificadas → cubrir puestos
- Δ tasa de éxito en el proceso de selección
- Δ probabilidad de alabado  al final de ser contratado
- Cumplir con la normativa jurídica. E
- Δ eficiencia  de la org
- Evaluar la eficacia de las técnicas utilizadas

## Relaciones e Influencias sobre el Reclutamiento

- Directa estratégica y RRHH
  - los estrategias de la 
  - la planif. de los RRHH
  - la de fuentes de trabajo
- Análisis puesto de trabajo
- Formación y Perfeccionamiento
- Sistema de Compensación
- Planif. y Gestión de la Carrera Profesional



## Contratos Temp

Nota: 0-7% de los trabajos temporales vienen de ETT  
Temporales de Trabajo Temporal

### Típos de Contratos de Trabajo Temp. ETT

#### 1. Contrato por circunstancias de la producción:

Este contrato se utiliza para atender necesidades temporales de la empresa, como incrementos estacionales de producción o demanda. La duración máxima es de seis meses y se establece el convenio colectivo sectorial. Su uso indebido puede convertirlo en un contrato indefinido.

#### 2. Contrato de sustitución:

Se emplea para cubrir la ausencia de un trabajador con derecho a reserva del puesto, por enfermedad, baja, accidente o vacaciones. Debe especificar la persona sustituida y la causa de la sustitución.

#### 3. Contrato para la formación y el aprendizaje:

Destinado a jóvenes sin cualificación profesional previa, combina trabajo retribuido con formación teórica. La duración mínima es de un año y la máxima de tres, con posibilidad de renovación.

#### 4. Contrato en prácticas:

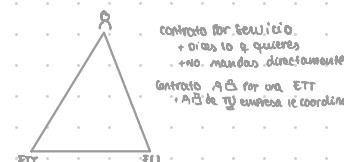
Orientado a jóvenes que buscan adquirir experiencia profesional relacionada con su formación académica. La duración mínima es de seis meses y la máxima de dos años.

#### 5. Contrato fijo-discontinuo:

Destinado a trabajadores que realizan actividades de carácter estacional o temporal, donde el trabajador presta servicios en períodos determinados de forma intermitente. Aunque no trabaja todo el año, mantiene una relación laboral fija con la empresa.

No cualificadas, más fácil encontrar  65% q contratación temp se quedan dentro

Ventajas para  → ETT acceso a cualificaciones limitadas



Time and Material (T&M): Es un contrato donde el cliente paga por el tiempo trabajado y los materiales usados, sin un precio fijo, adaptándose a cambios en el proyecto.

Body Shopping: Es cuando una empresa alquila a sus trabajadores a otras empresas para proyectos, lo que puede generar controversia por posibles abusos laborales.

## Fuentes y métodos para conseguir candidatos al puesto de

### Identif. selecc.

Identif. selecc. → de los fuentes de Reclutamiento provienen las siguientes ventajas:

#### 1) T & Reclutamiento

#### 2) V J Operadores del reclutamiento

#### 3) R rendimiento del proceso de Reclutamiento al

Δ las relaciones  candidatos /candidatas preselecc. candidatos / Candidatos admitidos

## Reclutamiento horizontal y vertical



## Fuentes internas

- ✓ reclutando de ex. a todos los empleados
- ✓ crea mayor adherencia en la org., al dar la oportunidad a todos los empleados de ascender
- ✓ formación empleado → crece. Punto de 
- ✓ Ofrec. empleado → "mejor empleo" P. org.

## Fuentes Externas

- ✓ ideas nuevas, puntos vista, nuevos formas de abordar problemas internos de la org.
- ✓ Aprovechar inversiones en formación realizadas en otras empresas
- ✗ q reclutamiento externo suele ser alto
- ✗ coste suele ser alt
- ✗ puede ser muy seguro q el reclutam. interno
- ✗ puede generar frustración empleados → se pierde la motivación
- ✗ puede afectar a la política salarial de la empresa

## Técnicas / Métodos utilizados en Reclutam. interno

- Presentación espontánea
- Recomendaciones empleados
- La publicidad
- Agencias de empleo
- Los ETT
- Asociaciones y colegios profesionales
- Instituciones técnicas y educativas
- Radio y TV
- Reclutam. por internet q RRHH
- Portales empleo

Cobertura y alcance  
costes menor consumo  
dureza instantáneo

## Evaluación de los métodos



## Métodos para Δ reclutamiento de personal Altamente Calificado

- oferta de incentivos
- programas de desarrollo profesional
- Ayuda en el cambio de lugar de trabajo
- servicios de conciencia social
- ...

cambio de domicilio y la educación de los niños

### Entrevista para el puesto de

- ✓ realizada
- ✓ info realista del puesto
- ✓ transparencia info (tanto q como q)
- ✓ perfil puesto de 
- ✓ describir cuáles son mis habilidades, preferencias, rangos de la responsabilidad,...
- ✓ no obviabilidad. Total ☺

# T5: Reclutamiento

## La retención de los empleados: Análisis de la Rotación

Rotación: flujo de entrada y salida de empleados en una Org.  
⚠ Distinguir entre rotación voluntaria e involuntaria

Índice óptimo → no universal, cada empresa el suyo.



Rotación = 0 → Estancamiento  
Índice Absoluto → No optimo

Índice Óptimo  
+ Balance entre Coste Rotación

## Tendencias en el Reclutamiento

El reclutamiento debe atraer a las personas en términos de



Coinciden con las necesidades de la empresa

Es importante evaluar los costes < para candidato, > para contratación

- + Órgano de Personalidad
  - + Nivel de Rendimiento Promedio
- Con esta info se puede calcular los costes y beneficios de los métodos de reclutamiento

## Modelo jerárquico de la Rotación

El análisis de los factores incluye

- ↳ Variables individuales (satisfacción, habilidades, ...)
- ↳ Organizacionales (clima laboral, estilo de dirección, ...)
- ↳ Ambientales (ubicación, nivel de incertidumbre, ...)

