## CONCEPTOS:

**RECLUTAMIENTO**: Para Milkovich y Boudreau, el reclutamiento no solo es importante para la organización; es un proceso de comunicación de dos canales: los aspirantes desean obtener una información precisa acerca de cómo sería trabajar en la organización, las organizaciones desean obtener información precisa acerca del tipo de empleado que será el aspirante si es contratado. Consiste en atraer una cantidad de personas adecuados y competentes para un puesto de trabajo a través de las herramientas de la web y la experiencia colaborativa

**REQUISICION DE PERSONAL**: La requisición de personal es un canal de comunicación entre el departamento que solicita un nuevo personal y el departamento encargado del reclutamiento y selección, la requisición lleva un mensaje claro con las competencias, actitudes y aptitudes que se desean en el personal que esta por ingresar. Con una requisición el personal de reclutamiento y selección podrá realizar las búsquedas de personal de forma más eficiente ya que solo compara entre lo que presenta el candidato en su Curriculum y entrevista con la requisición de personal, este documento también justifica un contrato de trabajo ya que en la requisición se fija el motivo de la vacante que puede variar desde la creación de un nuevo puesto de trabajo, vacaciones o un contrato por tiempo indeterminado.

**SELECCIÓN:** El proceso de selección en recursos humanos siguiendo a Pierre Louart (1994): la selección de personal puede definirse como aquel proceso que consiste en elegir entre diversos candidatos para un cargo cuando sea estimado útil crear mantener o transformar ese cargo. Según Chiavenato (1999) puede definirse la selección de recursos humanos como: la elección del hombre adecuado para el cargo adecuado o, más ampliamente entre los candidatos reclutados, aquellos más adecuados los cargos existentes en la empresa, con miras a mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño laboral.

**DESCRIPCION DE PUESTO:** Es una herramienta de Recursos Humanos que consiste en determinar cuáles son las funciones y responsabilidades que conforman cada uno de los puestos de la empresa, definiendo el objetivo que cumplen cada uno de ellos. Asimismo, contiene un recuento de los conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes y experiencia que deberían tener las personas que lo ocupen. Esto último se define como el perfil requerido del puesto. A través de la descripción de puestos de trabajo, deducimos, analizamos y desarrollamos los datos ocupacionales relativos a los cargos y sus cualidades necesarias para ocuparlo.

**DIFERENCIA DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN**: EL reclutamiento busca atraer a posibles candidatos para un puesto en especifico que mientras la selección busca la persona adecuada para un puesto con el fin de aumentar la eficiencia de la empresa.

**BANCO DE CANDIDATOS**: El banco de Candidato o el banco de talentos es una cartera de candidatos es una base de datos en la que se especifican potenciales postulantes para cubrir puestos de una determinada organización. permite a las empresas acceder rápidamente a candidatos que ya han expresado interés en la organización o que cumplen con criterios específicos de habilidades y experiencia para el puesto a cubrir.

BIBLIOGRAFÍA:

Alfinger, S. (2018, 11 agosto). Importancia de la requisición de personal. <https://es.linkedin.com/pulse/importancia-de-la-requisici%C3%B3n-personal-s%C3%B3simo-alfinger>

Arturo, A. A. (2019). Reclutamiento y selección de personal. Editorial Elearning, SL.

Brasil, L. (2023, 10 noviembre). Banco de Talento: ¿Qué es, cuáles son los beneficios y cómo hacerlo? Blog de JobConvo. <https://jobconvo.com/blog/es/banco-de-talento-que-es-cuales-son-los-beneficios-y-como-hacerlo/#:~:text=El%20banco%20de%20talentos%20permite,para%20el%20puesto%20a%20cubrir>.

Rodríguez Vitez, H. (s. f.). Planeación del trabajo humano en las organizaciones. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.