

- **UNIVERSIDAD DEL SURESTE**
 - **MEDICINA VETERINARIA Y ZOOTECNIA**
 - **CAPITAL HUMANO**
-

- **ENSAYO DE LA UNIDAD III**
- **3.1 El reclutamiento**
- **3.1.1 El proceso de reclutamiento**
- **3.1.2 Fuentes y medio de reclutamiento**
- **3.1.3 Costo de reclutamiento**
- **3.1.4 Hoja de solicitud y curriculum vitae**

Jenifer Alejandra López Vicente

INTRODUCCIÓN

En este ensayo se busca recabar la información necesaria para entender los factores que las empresas establecen para que tanto el empleado este en un aéreas estable y cómoda entregando un buen servicio asi como el patrón este satisfecho de dicho trabajo.

En las en presas de hoy en día es muy importante el personal para las mismas puedan tener un mejor desarrollo ya que sin el personal las empresas no podrían seguir laborando, pero para tener un personal capacitado en las distintas áreas de dicha empresa tiene que pasar por distintos procesos que deriva de la dotación personal.

¿Qué es la dotación personal?

la dotación de personal. Identificar el talento disponible dentro y fuera de la institución para plazas vacantes. Garantizar la selección de los candidatos que mejor se adecuen al perfil del puesto a cubrir.

Es de suma importancia saber las cualidades de las personas antes de la contratación o el despido de ellas mismas. Analizaremos los distintos puntos desde un reclutamiento hasta la elaboración y la importancia de un curriculum.

DESARROLLO

En el reclutamiento se busca candidatos para entrevistar y contratar con el fin de cubrir puestos vacantes dentro de una empresa. reclutamiento consiste básicamente en buscar las piezas de rompecabezas correctas para la empresa a través de esfuerzos como publicaciones en línea, eventos, redes sociales, boca a boca y más. De esta manera las empresas expanden la información para obtener mas personas que quieran ocupar los puestos dentro de la empresa. Dentro del reclutamiento se encuentra el proceso de dicho reclutamiento que se divide en etapas muy importantes de las cuales están la definición del perfil, búsqueda, reclutamiento o convocatoria, evaluación, selección y contratación, Inducción y capacitación muy importantes en el reclutamiento.

En cual tenemos entendido que se divide en dos interno y externo. reclutamiento interno, el que se realiza teniendo en cuenta solo a las personas que trabajan o han trabajado en la empresa, o bien a aquellas que han tenido o tienen algún tipo de relación con ella,

encontramos varias ventajas, en comparación con el reclutamiento externo o el que se centra en encontrar a un profesional de fuera de la empresa.

La definición del perfil de dicho personal, en la cual se busca las competencias o características de la persona que pueda cumplir con el puesto que se busca, se habla de las experiencias, habilidades destrezas, valores en los cuales engloba muchos la ética y ética profesional, en la búsqueda de reclutamiento se hablas de los anuncios, recomendaciones, competencias.

Evaluación de reclutamiento en las cuales incluye la entrevista preliminar, pruebas de conocimiento, pruebas psicológico, entrevista final y preselección.

Selección y contratación se basa únicamente en firma de contrato y de renuncia.

Inducción y capacitación conocer instalaciones, áreas de trabajo materia y herramientas a utilizar.

fuentes de Reclutamiento son los lugares de origen donde se podrán encontrar los Recursos Humanos que necesita la empresa al generarse una vacante. Por lo general, el mayor problema de las empresas es encontrar las mejores fuentes que le proporcionarán los recursos humanos en el mercado de trabajo.

La fórmula más utilizada para obtener el costo por contratación es sumando costos internos y externos, dividiendo el resultado por el número de contrataciones.

Costos internos

Se refieren a aquellos destinados al interior de la compañía, como los salarios del equipo interno de reclutamiento y selección de personal o de recursos humanos.

Costos externos

Son aquellos dirigidos a entes externos como las plataformas de trabajos, los fees de agencias externas, los exámenes, la corroboración de datos, los estudios socioeconómicos y las pruebas psicométricas, por mencionar algunos.

Para tener mediciones más precisas sobre el costo por contratación debes considerar una serie de variables que tienen algunos procesos y estrategias de reclutamiento y selección de personal.

Curriculum Vitae y la solicitud de empleo son dos documentos bien distintos, cada vez son más los candidatos que apuestan por el currículum y la solicitud de empleo como técnica de búsqueda de empleo. ¿Por qué? Porque mientras la solicitud de empleo tiene una estructura predeterminada que el candidato ha de rellenar con los datos solicitados, el currículum funciona como un auténtico resumen de nuestra trayectoria profesional.

CONCLUSIÓN

En conclusión, los procesos son de gran importancia en las empresas ya que de esta forma busca tener un buen personal con un buen rendimiento. Dentro de una organización es muy importante el proceso de selección ya que este es el que nos va a garantizar la obtención del personal humano que va a ayudar a que nuestra organización cumpla con los objetivos con los que fue creado.

como estudiantes es muy enriquecedor la experiencia de realizar la consolidación de conocimientos a través de la práctica, ya que representan el enfrentamiento con el mundo laboral que lo espera.