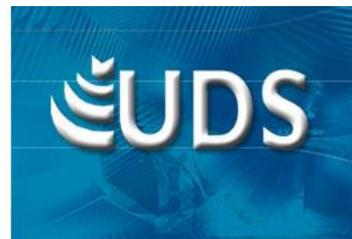


Universidad UDS de Tapachula

Facultad de Medicina Veterinaria Zootecnista



**TEMA: Desarrollo de la actividad:**

ENSAYO DE LA UNIDAD III

- 1.1 El reclutamiento
  - 1.1.1 El proceso de reclutamiento
  - 1.1.2 Fuentes y medio de reclutamiento
  - 1.1.3 Costo de reclutamiento
  - 1.1.4 Hoja de solicitud y curriculum vitae

**NOMBRE DEL CURSO: CAPITAL HUMANO**

**LICENCIADO: JUAN JESUS**

agustin\_50\_19@hotmail.com

**ALUMNO: BRANDON EDUARDO CHANG ANTILON**

**FECHA:25-9-**

## INTRODUCCION

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización.

En el mundo actual globalizado, existe una gran competencia entre las empresas por prevalecer y encabezar el mercado, de la cual sólo se puede salir adelante si se cuenta con el mejor elemento humano para que esté en posibilidades de tomar las mejores decisiones y acciones en beneficio de la empresa. Al atraer e integrar a los mejores elementos se está en posibilidades de mejorar la calidad de toda la empresa. Si se llega a realizar en forma ineficiente, esta acción repercutirá, por ejemplo, en mayor rotación de personal, despido de personal ineficiente y aumento de trámites por terminación de contratos, entre otros aspectos.



## 1.1.2. CONTENIDO: RECLUTAMIENTO, SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

El reclutamiento es un conjunto de técnicas y procedimientos que se proponen atraer candidatos potencialmente calificados y capaces para ocupar puestos dentro de la organización. Es un sistema de información, mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de RR - HH oportunidades de empleo que pretende llenar. En este proceso el reclutador debe hacer uso de toda su capacidad, habilidad, honestidad, ética, carencia de prejuicios, competencia interpersonal y conocimiento para que este proceso se lleve a cabo en forma óptima. Tener bien en claro el mapa conceptual de reclutamiento de todos los pasos, que hay que llevarlos con mucha efectividad. Para no tener problemas después con las variables dependientes (la productividad, el ausentismo, la rotación de personal y la satisfacción con el puesto de trabajo), que son factores clave en toda organización. El departamento de recursos humanos (RR – HH), debe considerar la opción de buscar una alternativa de reclutamiento ya sea interna o externa. Si luego de estudiar la requisición de empleado, observa que se necesita verdaderamente contratar a un nuevo colaborador, debe entonces buscar el candidato de forma interna.

La selección de personal: Consiste en determinar mediante el uso de técnicas adecuadas, entre varias personas idóneas por sus aptitudes y cualidades personales, para desempeñar las funciones y actividades del puesto a cubrir, a satisfacción tanto del propio trabajador como de la persona que lo contrata. Los pasos son: análisis de solicitudes, entrevista preliminar, aplicación de pruebas, entrevista de selección, pruebas de trabajo, Investigación laboral y por último examen médico. En uno de los pasos de selección de personal es muy importante que la persona a cargo, tenga un amplio conocimiento de la Psicología I / O. El conocimiento de esta área es muy importante para los exámenes psicológicos y psicométricos son pruebas de eficiencia, que estudia los aspectos cognoscitivos de la personalidad: Inteligencia, aptitudes, conocimiento, para evaluar su personalidad, y si este tipo de personalidad se requiere en el puesto a ocupar y también son de conocimiento y capacidad: Estas pruebas, buscan medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos exigidos por el cargo o el grado de capacidad o habilidad para ejecutar ciertas tareas. Otro aspecto, de suma importancia es la entrevista de selección o final: es una técnica que permita categorizar y evaluar la idoneidad de un candidato para un puesto de trabajo. Los objetivos son: conocer al candidato. (Perfil profesional y personal se adecua al del puesto o vacante); probar sus actitudes personales, verificar la personalidad y compatibilidad con el ambiente de trabajo, evaluar las competencias del candidato para el desarrollo eficaz del puesto, transmitir una imagen adecuada de la empresa e informar al candidato sobre la empresa y el puesto.

Principios de la selección de personal: 1: Colocación: Al seleccionar candidatos, no se debe tener en mente sólo un puesto en particular, debemos estar abiertos a descubrir habilidades generales que nos permitan tomar en cuenta al candidato en oportunidades futuras. 2: Orientación: Como parte de la responsabilidad social, se espera que el seleccionador oriente al candidato, en primer lugar explicando el por qué no encaja en la posición disponible, y en segundo lugar orientándolo en la búsqueda de la oportunidad adecuada para su desarrollo personal y 3: Ética: Es imprescindible tener presente que se puede afectar la vida de otras personas.

En la contratación es formalizar con apego a la LFT la futura relación de trabajo para garantizar los intereses, derechos, tanto del trabajador como la empresa. Cuando ya se aceptaron las partes es necesario integrar su expediente de trabajo.

La contratación se llevará a cabo entre la organización y el trabajador. La duración del contrato será por tiempo indeterminado o determinado.

El contrato deberá ser firmado por el director general, el responsable directo y el trabajador y esto genera un número de afiliación (NSS), ante el IMSS. Y uno de los puntos más son los requisitos del contrato colectivo tanto de confianza como sindicato. La forma de estos deben ser por escrito y elaborados por triplicado. Por lo general, la copia para el trabajador no se entrega. Una copia para cada una de las partes y la otra copia deben de depositarse en la junta local de conciliación y arbitraje.

Inducción O Socialización: Integración de los nuevos empleados en la empresa y la unidad en la que va a trabajar. Áreas que comprenden el proceso de inducción o socialización: Manual de bienvenida; Introducción al puesto y el área más importante es el seguimiento, en este punto muchas de las empresas se pierden y con esto el desempeño y productividad del empleado se ve afectado. También se dan a conocer las políticas y objetivos generales de la organización. Así como también, historia de la empresa, la visión, misión, productos y servicios de la organización.

### **1.2.3¿CUÁLES SON LAS FUENTES Y MEDIOS DE RECLUTAMIENTO?**

Las **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.

### **1.2.3¿CUÁLES SON LOS COSTOS DE RECLUTAMIENTO DE PERSONAL?**

Para **calcular el costo** por contratación de **personal**, utiliza la siguiente fórmula:  
(**Costos** internos de **reclutamiento** + **Costos** externos de **reclutamiento**) / número total de contrataciones = **Costo** por contratación

### **1.2.3.4HOJA DE SOLICITUD Y CURRICULUM VITAE SOLICITUD DE EMPLEO:**

Las hojas de solicitud podrían haberse incluido en el punto anterior como otro tipo de currículum vitae. Son curricular elaborados por las empresas en las que aparecen los campos a rellenar y el candidato tiene que cumplimentarlos. Permite recoger de todos los candidatos la misma información y facilita su grabación en una base de datos, así como establecer comparaciones entre varias personas.

## CONCLUSIONES

El proceso de reclutamiento y la selección de personal deben hacerse con el máximo respeto humano, la mayor Imparcialidad y buscando siempre el elemento humano que en su conjunto, además de coincidir con las necesidades del puesto a cubrir, posea la potencialidad para desarrollarse en la empresa como elemento positivo capaz de generar progreso y bienestar.

En la gestión humana es muy importante tener en cuenta el proceso de contratación e Inducción ya que permite a la empresa obtener trabajadores idóneos que desempeñan los cargos y le permitan el crecimiento de la organización. Las prácticas de innovación: La alta dirección (Liderazgo) tiene que estar comprometida con el apoyo de la innovación. Y la estrategia de innovación debe estar claramente comunicada en la empresa y todos los empleados deben conocer cuáles son los objetivos de la empresa, (para saber en qué áreas hay que innovar).

