



Nombre:

Grado:

Carrera:

Materia:

UNIDAD III

Instrucciones: Contestar en color negro, con letra arial No.10 y justificado.

Actividad I.- Resolver el siguiente cuestionario.

1.- ¿Qué es reclutamiento? R: conjunto de acciones que su objetivo a traer candidatos que estén calificados

2.- ¿Cuántos tipos de reclutamiento existen y como se llaman? R: 4 reclutamiento interno, externo, mixto, reclutamiento 2.0.

3.- ¿En qué consiste el reclutamiento mixto? R: es la opción de promover a un trabajador desconocido y medir talentos

4.- ¿En qué consiste el reclutamiento interno? R: trata de cubrir un puesto dentro de la misma compañía ósea que hay más oportunidad para los de la empresa

5.-Menciona las ventajas del reclutamiento interno. R: - Exige que los empleados nuevos tengan condiciones de potencial de desarrollo para poder ascender, al menos, a algunos niveles por encima del cargo donde están ingresando, y la motivación suficiente para llegar allí.
- Puede generar un conflicto de intereses: ya que al explicar las oportunidades de crecimiento dentro de la organización, tiende a crear una actitud negativa en los empleados que por no demostrar condiciones, no realizan esas oportunidades.

6.-Menciona las des ventajas del reclutamiento. R: - Es más económico para la Empresa: pues evita gastos de avisos de prensa u honorarios de Empresas de reclutamiento, costos de recepción y admisión de candidatos, etc.
- Es más rápido: dependiendo de la posibilidad de que el empleado se transfiera o ascienda de inmediato, y evita las frecuentes demoras del reclutamiento externo.
- Presenta mayor índice de validez y de seguridad: puesto que ya se conoce el candidato, se lo evaluó durante cierto período y fue sometido al concepto de sus jefes

7.- ¿En qué consiste reclutamiento externo? R: se debe de cubrir un puesto de trabajo específico que solo debe buscarse fuera dela empresa

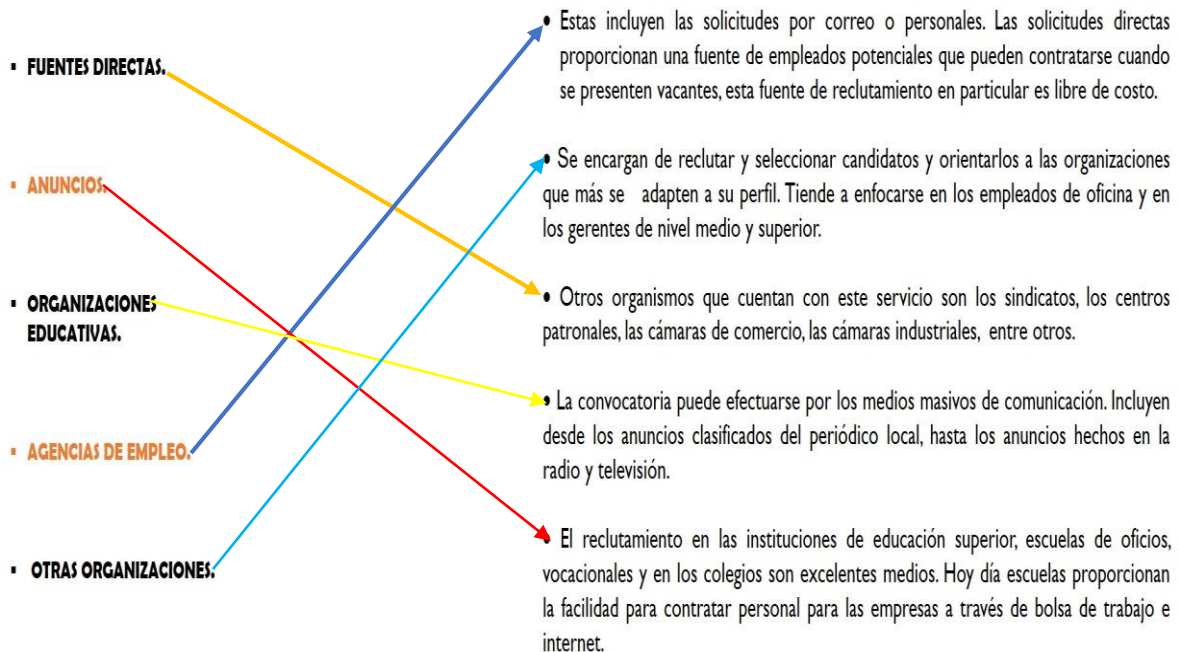
8.-Menciona las ventajas del reclutamiento externo. R: esta consideración se basa generalmente en donde se miden los talentos versus las remuneraciones

9.-Menciona las desventajas del reclutamiento externo. R: 9.-Menciona las desventajas del reclutamiento externo. R: - Generalmente tarda más que el reclutamiento interno.- Es más costoso, exige inversiones y gastos inmediatos con anuncios de prensa, honorarios de agencias de reclutamiento, formularios, etc. - En principio, es menos seguro que el reclutamiento interno, ya que los candidatos externos son desconocidos y provienen de orígenes y trayectorias profesionales que la Empresa no está en condiciones de verificar con exactitud.- Afecta la política salarial de la Empresa al actuar sobre su régimen de salarios,



10.-¿En qué consiste el reclutamiento mixto? R:

Actividad II.- Unir con líneas de colores las principales fuentes de reclutamiento externo que corresponden a cada uno su significado.



11.-¿En qué consiste el proceso de reclutamiento? R: selección de personal es un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa.

12.-Menciona los cinco pasos del reclutamiento. R: 1. Análisis y definición del perfil

2. Reclutamiento, revisión de candidaturas y preselección

3. Entrevistas y evaluación

4. Contratación y decisión

5. Proceso de capacitación

13.-Menciona las 6 fuentes de reclutamiento más comunes. R: 1. Anuncios
2. Recomendaciones 3. Base de datos 4. Universidades 5. Agencias de reclutamiento de personal



14.- Menciona los tres factores para calcular el costo de un proceso de selección presentes durante su implementación. R:

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

15.-¿Cómo se llama el documento de valor curricular que 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? solicitud de empleo Para rellenarlas hay que tener presente que: Puede olvidar algunos datos: a veces le hacen preguntas incómodas sobre tu estado civil, servicio militar, fechas de entrada y salida en empresas, entre otros. Si no desea ofrecer alguno de esos datos, déjelo en blanco, al igual que en su currículum no lo incluya, que luego se lo pregunten en la entrevista. Si le preguntan por qué cambió de empresa, evidentemente nunca por despido. Algunas razones son por finalización del contrato o por trabajo temporal.

16.-¿Cómo se llama el documento de valor curricular, que es un resumen escrito y ordenado del historial académico y laboral de una persona? currículum vitae Es la primera referencia que tiene la empresa del candidato y la cumplimentación adecuada es vital para acceder a un proceso de selección. Debe estar bien estructurado y destacar por su claridad en la presentación de la información.

17.- Los principales apartados de un currículum son los datos personales, la formación, y la experiencia profesional. R: si son los primeros

Actividad III.- Ley del Trabajo (Menciona a que artículo le corresponde)

- Artíc. (30) No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.
- Artíc. (40) No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la
• profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.
- Artíc. (20) Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le de origen, la prestación de un trabajo personal subordinado una persona, mediante el pago de un salario. Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquél por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

Actividad IV.- El proceso de selección:

18.- Menciona los diez pasos del proceso de selección. R:

Análisis y detección de necesidades Reclutamiento activo o pasivo, Recepción de candidaturas. Preselección, Los candidatos preseleccionados deben ser sometidos a determinadas pruebas de acuerdo con el tipo de puesto, La entrevista es el punto más importante del proceso de selección, Valoración y decisión, Contratación, Incorporación, El proceso de selección concluye con los seguimientos a mediano y largo plazo



Tipos de entrevistas:

- ❖ libre, tipo charla, en la que el entrevistador profundiza en los puntos de su interés a medida que se presentan las respuestas a sus preguntas.
- ❖ estructurada, Entrevista estructurada o dirigida. Entrevistas que siguen una secuencia fija de preguntas, el patrón especifica las preguntas apropiadas con anticipación, pero también podría enumerar y calificar lo que serían respuestas apropiadas. Algunas ventajas y desventajas de la entrevista estructurada son:
 - Se plantean las mismas preguntas a todos los aspirantes
 - No siempre proporcionan las oportunidades de profundizar en temas de interés.
- ❖ personal. Serie de preguntas relacionadas con el puesto, que se concentran en la forma en la que se comportaría el candidato en una situación dada.
- ❖ laboral en panel. Serie de preguntas relacionadas con el puesto, que se concentran en la forma que el candidato reacciona en situaciones del pasado.
- ❖ grupales. Serie de preguntas, que se concentran en las conductas del pasado que son relevantes para el puesto.
- ❖ tensión. Entrevistas en la que una serie de preguntas, normalmente bruscas, provocan que el aspirante se sienta incómodo. Esta técnica sirve para identificar a los aspirantes hipersensibles y a los que toleran poca o mucha presión.
- ❖ por competencia. Entrevistas en la que diferentes entrevistadores se forman una opinión independiente después de plantear diferentes preguntas.

Las Pruebas

19.- ¿son instrumentos que ayudan a elegir al personal más adecuado para cubrir la vacante de alguna empresa u organización. ¿Se basan en una serie de preguntas que buscan focalizar las fortalezas y debilidades del postulante? R: entrevista mixta

20.- ¿Se utiliza para conocer si el candidato posee la capacidad física para desempeñar su trabajo sin consecuencias negativas para él o para las personas que lo rodean? ¿En caso de encontrar anomalías, se le orienta para corregirlas o para realizar exámenes periódicos y prevenir consecuencias más graves? R: entrevista personal

Contratos

21.- **¿En qué consiste Contrato Por Tiempo Indefinido?** es aquel que acordamos sin establecer límites en su duración, ni en la prestación de nuestros servicios como empleado y que permanece vigente en el tiempo hasta que la empresa o tú decidáis romper dicho acuerdo



22.-¿En qué consiste el Contrato definido? contrato de trabajo puede definirse como un acuerdo entre el empleador y el empleado en el que se estipulan derechos y deberes para ambas partes a cambio de una retribución económica

23.-¿En qué consiste el Contrato Para Una Obra Específica? Es el contrato que se concierte con un trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta