

Universidad del sureste

➤ **Licenciatura en medicina
veterinaria y zootecnia.**

 **Catedrático (a):**

○ Estefy Darany Pereyra Castro

 **Nombre del alumno:**

○ Edwin Airam López Pérez

 **Materia:**

○ Capital humano.

 **Trabajo:**

○ Actividad plataforma.

 **Fecha y lugar:**

○ 04-06-2020 Tuxtla Gutiérrez chis.

1. De los temas: El reclutamiento, el proceso de reclutamiento, fuentes y medios de reclutamiento y costo del reclutamiento van a realizar un mapa conceptual en el que destaquen la información más importante de cada tema.



EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

El proceso de reclutamiento y 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.

1. Definición del perfil del postulante. El proceso de reclutamiento y selección de personal empieza con la definición del perfil del postulante.

3. Evaluación. El tercer paso del proceso de reclutamiento y selección de personal es la evaluación de los postulantes que hemos reclutado o convocado, con el fin de elegir entre todos ellos al más idóneo.

2. Búsqueda, reclutamiento o convocatoria. El siguiente paso consiste en la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias.

- Recomendaciones.
- La competencia.
- Consultoras en recursos humanos.
- Prácticas
- Agencia de empleos.
- Archivos o base de datos

4. Selección y contratación. Una vez que hemos evaluados a todos los postulantes o candidatos, pasamos a seleccionar al que mejor desempeño haya tenido en las pruebas y entrevistas realizadas.

5. Inducción y capacitación. Finalmente, una vez que hemos seleccionado y contratado al nuevo personal, debemos procurar que se adapte lo más pronto posible a la empresa.

fuentes y medios de reclutamiento

1- Fuentes internas y externas:

Las fuentes internas ofrecen candidatos conocidos para la empresa y estos están familiarizados con la empresa.

Los candidatos externos son lo contrario, pero pueden aportar diferentes perspectivas a la empresa.

2- Aplicaciones directas y recomendaciones:

Las aplicaciones directas son todas aquellas que ingresan sin que la empresa las haya solicitado.

Las recomendaciones son todas aquellas personas que son recomendadas a la empresa por un empleado actual.

Las fuentes de donde las empresas obtienen candidatos potenciales es una parte fundamental de su estrategia general de reclutamiento.

3- Anuncios en los periódicos y revistas:

Usualmente, esta fuente de reclutamiento atrae a un mayor número de personas para cualquier vacante, pero es importante aclarar que también muchas de esas personas no son los mejores prospectos.

4- Agencias de empleo privadas:

Estas son empresas que se dedican a ofrecer el servicio de reclutamiento para otras empresas.

5- Universidades y colegios:

Las empresas se pueden beneficiar de las universidades y colegios ya que pueden rápidamente recomendar a las personas más sobresalientes de sus clases como jóvenes promesas para una empresa.

6- Reclutamiento electrónico:

Con la evolución del Internet y la computación, surgieron empresas que ofrecen el servicio de reclutamiento de forma electrónica.

Explica que el costo está compuesto por diferentes factores, desde los tangibles, cómo el costo de un 71 anuncio y/o el de un consultor externo hasta muchos otros, de alguna manera ocultos, cómo las horas de los futuros jefes de entrevistar diferentes postulantes.

Los costos del reclutamiento son tangibles y se obtienen del cálculo de la inversión realizada por la organización en las estrategias elegidas en determinado periodo de tiempo.

costo del reclutamiento

Un cargo operativo la puede hacer usted fácilmente en cuestión de dos o tres días. Porque los perfiles son realmente de poca complejidad, mientras que en la de un ejecutivo puede extenderse, por lo menos, quince días, afirma.

La inversión en tiempo:

El tiempo es oro o mi tiempo vale. simples expresiones del común desde las cuales ya se les atribuye un costo a las horas invertidas en determinada actividad.

2. Van a elaborar de forma creativa su Currículum Vitae. Pueden usar la herramienta Canva para la realización.

Currículum vitae	
NOMBRE: EDWIN AIRAM LÓPEZ PÉREZ.	
FECHA DE NACIMIENTO: 22 / 10 / 200.	
EDAD: 19	LOCALIDAD: EL PARRA CHIAPAS.
DIRECCION: 5AV NORTE ORIENTE SIN NUMERO.	
CUENTA CON DISPONIBILIDAD DE TIEMPO: SI	
ULTIMO GRADO DE ESTUDIO: CURSO LA UNIVERCIDAD.	
EXPERIENCIA LABORAL: ATENCION A CLIENTES, VENTAS	
E MAIL: lopezedwinairam@gmail.com	NÚMERO TELEFÓNICO: 965 – 137 – 21 – 73.
<p>Edwin Airam López Pérez.</p> <hr/> <p>NOMBRE Y FIRMA</p>	



3. Realizar un mapa conceptual del tema La selección.

