



Universidad del Sureste

**Licenciatura en medicina
veterinaria y zootecnia**

Tercer cuatrimestre

Capital humano

“Actividad: Mapa cosceptual,
curriculum vitae”

Profesor: Estefy Darany Castro

Alumna: Alejandra Morales López

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas. A 04 de junio de 2020.

El reclutamiento

El reclutamiento es un conjunto de actividades cuya finalidad es atraer candidatos debidamente calificados y que reúnan los requisitos para ocupar puestos dentro de la organización. Reclutamiento es el proceso y el resultado de reclutar. Este verbo refiere al alistamiento de reclutas y a la reunión de personas que se impulsa con un cierto fin.

Debe basarse en las necesidades presentes y futuras de la organización, su función consiste en la investigación y elección de las fuentes capaces de ofrecer a la organización un número suficiente de personas, entre las cuales sea posible seleccionar a las más idóneas.

Existen dos tipos de reclutamiento

Reclutamiento interno:

El reclutamiento es interno cuando, al presentarse determinada vacante la empresa la cubre a través de sus empleados, ya sea por medio de concurso, convocatoria o por ascensos. Esta forma de reclutamiento es altamente motivadora y debe fundamentarse en Resultados obtenidos.

El reclutamiento interno solo puede utilizarse como única fuente cuando los candidatos internos igualen o superen en condiciones a los candidatos externos.

Reclutamiento externo:

Están constituida por los candidatos que provienen fuera de la empresa. El reclutamiento externo trae sangre nueva y nuevas experiencias, renueva y enriquece los recursos humanos, y aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos, algunas de sus desventajas son que tarda más que el reclutamiento interno y es más costoso.

Reclutamiento mixto:

utiliza fuentes de reclutamiento externo e interno para tener una mayor gama de candidatos y opciones de selección.

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.

Etapas que conforman el proceso de reclutamiento y selección de personal:

1. **Definición del perfil del postulante:** El proceso de reclutamiento y selección de personal empieza con la definición del perfil del postulante, es decir, con la definición de las competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que estamos ofreciendo.
2. **Búsqueda, reclutamiento o convocatoria:** El siguiente paso consiste en la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características que hemos definido en el paso anterior (sin necesidad de que tengan que cumplir todas ellas).
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 (o a los más idóneos) para el puesto que estamos ofreciendo.
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, es decir, pasamos a seleccionar al candidato más idóneo para cubrir el puesto vacante.
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, y capacitarlo para que se pueda desempeñar correctamente en su nuevo puesto.

Fuentes y medios de reclutamiento

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

- 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 a causa de su experiencia en otras organizaciones.
- Aplicaciones directas y recomendaciones: Las aplicaciones directas son todas aquellas que ingresan sin que la empresa las haya solicitado.
- Anuncios en los periódicos y revistas: Usualmente, esta fuente de reclutamiento atrae a un mayor número de personas para cualquier vacante
- Agencias de empleo privadas: Estas son empresas que se dedican a ofrecer el servicio de reclutamiento para otras empresas.
- 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
- Reclutamiento electrónico: Con la evolución del Internet y la computación, surgieron empresas que ofrecen el servicio de reclutamiento de forma electrónica.

Costo del reclutamiento

↓

Para calcular el costo de un proceso de selección es pertinente considerar tres factores presentes durante su implementación:

- ↓
- Las variables asociadas al reclutamiento
 - Los tiempos invertidos por todas las personas que intervienen en la aplicación de pruebas y entrevistas
 - El impacto sobre los resultados obtenidos en la gestión del candidato elegido

↓

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

↓

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. si el tiempo es medible, porque no cuantificarlo en el proceso de selección.

La selección

↓

consiste en elegir a los candidatos que presenten las cualidades y experiencia profesional más apropiadas para el desempeño del cargo solicitado por la organización. Sin importar el tamaño de la empresa, tener un método eficaz de selección de personal es fundamental para su evolución, pues contratar a aquellos con más aptitudes ayudará a su crecimiento y desarrollo continuo.

↓

mediante el proceso de selección es posible determinar la disposición de cada candidato para el trabajo en equipo, la capacidad para la resolución de problemas, el desenvolvimiento en momentos de tensión, así como las capacidades y aptitudes específicas que demanda el perfil profesional solicitado.

Pasos para la selección:

- selección eficaz
- Definir el cargo
- Establecer el perfil requerido
- Preselección
- Entrevista
- Evaluaciones
- Entrevista de selección (La entrevista suele realizarse con el jefe del área quien determinará si esa persona cubre los requisitos o no)
- Descripción precisa de puesto y condiciones



ALEJANDRA MORALES LÓPEZ

Encargada responsable de
reproducción de animales silvestres

PERFIL

Soy una persona que sabe trabajar en equipo, me gusta ser amable y respetuosa con todos, soy una persona centrada y responsable en lo que hago. Me encanta mi trabajo y sobre todo ayudar a los animales.

CONTACTO

TELÉFONO:
678-555-0103

CORREO ELECTRÓNICO:
Alefxa369@gmail.com

AFICIONES

- Leer
- Aprender más día a día
- Cuidar de los animales
- Cabalgar

EDUCACIÓN

UDS

2019 - 2022

Termine mi carrera universitaria graduándome como médico veterinario y zootecnista

UNACH

2023 - 2025

Hice una especialidad en reproducción animal

EXPERIENCIA LABORAL

Rancho tierra fría – médico veterinario

2020 - 2021

trabaje tratando con ganado bovino atendiendo cualquier anomalía, llevando el control de vacunas y desparasitación, si se requería alguna cirugía, etc.

Hospital veterinario pets- medico veterinario

2022 - 2023

Trabaje atendiendo especies pequeñas; diagnosticando, realizando cirugías, etc.
