

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia

CAPITAL HUMANO CAMPUS TAPACHULA

Materia:

CAPITAL HUMANO

Docente:

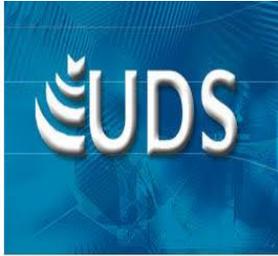
JUAN JESUS AGUSTIN

Integrantes:

Alexis Antonio Velásquez Villatoro

Fecha:

28 DE JUNIO DEL 2021



UNIVERSIDAD DEL SURESTE
Facultad de Medicina Veterinaria y Zootecnia
CAPITAL HUMANO CAMPUS TAPACHULA

Materia:

CAPITAL HUMANO

Docente:

JUAN JESUS AGUSTIN

Integrantes:

ALEXIS ANTONIO VELASQUEZ VILLATORO

TAREA:

Ensayo

Contenido

- INTRODUCCION 4
- CONCLUSION 4
- 3.1 RECLUTAMIENTO..... 5
 - El proceso de reclutamiento 6
 - Fuentes y medios de reclutamiento..... 6
- Costo del reclutamiento 7
- Hoja de solicitud y currículum vitae 7
 - Formación 7
- Bibliografía 7

INTRODUCCION

Aui se va a ver una serie de paso que hace una empresa para que lleve a cabo el contrato de una persona o de un postulante ya que se basa desde el estudio general de la persona como mejor decir que esto se lleva en base de reclutamiento que es interno, externo y mixto ya que estos se basa que una de las personas que están ya en la empresa ocupe un cargo mayor y esto del cargo que vacante el puesto de la persona que salió de ese puesto queda vacante y hacen una serie de anuncios que llevan a un grupo de postulantes a ese puesto para que así puedan ingresar a la empresa y no solo eso sino que también se verá que la empresa hace un costo para realizar dicha contratación ya que ocupan publicar el anuncio ya sea en periódico o otras fuentes ya que no solo eso también las empresas consiguen empleado por medios de recomendados o en universidades y para ese proceso de selección se necesita un currículo.

CONCLUSION

Como conclusión esto se basa que se lleva una serie de pasos que son atareados para que se lleve a cabo la contratación que se basa desde el anuncio o mejor dicho que se selecciona primero a la

persona que va quedar como el jefe de personal o cuadrilla después se busca una persona para el puesto que quedó vacante y esto se debe de llevar como una serie de expediente que necesita para que conozcan sus aptitudes de la persona para ver si va poder des empellar dicho trabajo

3.1 RECLUTAMIENTO

Esto se basa en un conjunto de actividades que se basa en que es para que cuya finalidad es que deben de atraer a los candidatos calificados para que la empresa funcione ya que esto se divulga y esto ofrece un requerimiento de personal en el mercado de trabajo y esto se debe de basarse en las necesidades presente y futuras de las necesidades de las organizaciones o de las empresas y esto consiste en una investigación y las elecciones de las fuentes que son capaces de ofrecer a una organización y esto es con las actividades básicas que se deben de realizar en un proceso de reclutamiento y estos son que se basa en investigar y analizar el mercado del personal, también necesita aplicar las técnicas de reclutamiento y se deben de elegir las fuentes más idóneas, se debe de otorgar prioridad a los reclutamiento interno sobre los externos, se debe también de estudiar el análisis del puesto solicitado como para las competencias para elegir en las fuentes de los reclutamientos más adecuados. Pero no solo existen un tipo de reclutamiento sino que existen tres tipos de reclutamiento y estos son el reclutamiento interno, externo y mixto, el reclutamiento interno se basa cuando se presenta un determinado vacante en la empresa y se realiza la convocatoria para que los trabajadores que se postulen tengan un ascenso y esto se hace por medio de una convocatoria o un concurso ya que este proceso es altamente motivadora y se deben de fundamentarse en los resultados obtenidos por el candidato en las fuentes internas y esto se basa

como prueba de selección, también se basa el resultado de las evaluaciones del empeño que le pone a su trabajo, análisis del puesto que ocupan los candidatos en la actualidad y del puesto que se está considerando, pero esto tiene ventaja y desventajas. Las ventajas de esto son económico y rápido, es poderosa fuente de motivación para que los empleados le pongan empeño y las desventajas son: que los trabajadores tengan el potencial de desarrollo que debe ascender y con esto genera conflictos ya que se refiere a ofrecer ascenso. Los reclutamientos internos son: por medio de fuentes directas, anuncios, organizaciones educativas, agencia de empleo y otras organizaciones ya que esto se basa en que el puesto que quedo vacante por las elecciones internas se busca que se ocupe ese puesto ya que es puesto quedo vacante.

El proceso de reclutamiento

Para este proceso se lleva una serie de pasos a seguir ya que sirve para elegir al mejor postulante o para elegir al nuevo trabajador y unos de los pasos principales son la definición del perfil del postulante ya que con esto se busca las características que se necesita para ocupar ese puesto o mejor dicho lo que necesita para dicho empleo ya que se determina el conocimiento, la experiencia, las habilidades, las destrezas y los valores que tiene dicho postulante ya después se hace la convocatoria y esto se basa en la búsqueda, ya que las principales fuentes, formas o los métodos para buscar y reclutar o convocar postulantes por medio de anuncio o avisos ya sea por medio de internet, diarios, carteles, los murales en centro de estudios, paredes o ventanas. Después se lleva una evaluación ya que esto se basa con unas series de preguntas o mejor dicho una entrevista, después de eso se lleva una pre-selección ya que así se va descogiendo a los mejores ya después de esto se hace una selección y la contratación ya después de hacer la contratación se lleva una serie de pasos o mejor dicho se le enseña al nuevo empleado lo que debe de hacer en el trabajo pero para esto pasa una serie de entrevista para ver el cargo que va desempeñar dentro de la empresa y las funciones que realizará, la remuneración que recibirá, el tiempo que trabajará con nosotros, y otros aspectos que podrían ser necesario acordar y también se estudia la posibilidad que antes de contratarlo se puede poner a prueba en la empresa para ver si cumple con los requisitos requeridos.

Fuentes y medios de reclutamiento

Esto se basa que el mercado laboral es muy extenso y una empresa debe saber dónde buscar para maximizar sus recursos al momento de buscar alicantes ya que existen unas fuentes que son más comunes que sirven para buscar vacantes y estos son por medios de fuentes internas, por medio de aplicaciones o recomendaciones en anuncios de periódicos y revistas, en agencias de empleo privadas, también en las universidades y colegios y los reclutamientos externos ya que en las fuentes internas y externas 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. En las aplicaciones o recomendaciones 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 de la misma o por una persona externa que sea considerada de confianza. En el caso de una aplicación directa, la persona que coloca su currículum ya está bastante convencida de que quiere trabajar en esa empresa así que con forma similar los empleados conocen la vacante en la empresa ya que este lo considera capaz de elaborar ese trabajo. En los anuncios en los periódicos y revista 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.

Costo del reclutamiento

el costo de un proceso de selección es pertinente considerar tres factores presentes durante su implementación: las variables asociadas al reclutamiento (conocidas por la mayoría de las organizaciones), los tiempos invertidos por todas las personas que intervienen en la aplicación de pruebas y entrevistas, y el impacto sobre los resultados obtenidos en la gestión del candidato elegido (productividad) ya que estos son tangibles ya que se obtiene el cálculo de la inversión realizada por las organizaciones en la estrategia elegida ya que con esto se dice La inversión en tiempo vale oro ya que es una expresión de las más comunes en las cuales se les atribuye un costo.

Hoja de solicitud y currículum vitae

Esto se basa a que el postulante debe de llevar ya que esto es fundamental ya que esto se basa más bien de las cualidades o conocimiento que tiene el postulante. Para rellenarlas hay que tener presente que: Puedes 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. En los apartados del currículum vitae Los principales apartados de un currículum son los datos personales, la formación, y la experiencia profesional. A continuación, se desglosan y realizan una serie de recomendaciones sobre dichos apartados.

Formación

Este apartado se divide normalmente en formación reglada (o formación académica, o datos académicos) y formación no reglada (o formación profesional, o formación ocupacional, o formación no académica)

Bibliografía

Chiavenato, I. (2011). *capital humano*. McGrall Hill.