

CUADRO SINOPTICO

Nombre del alumno: Leonardo Daniel
Morales Jonapa

Nombre del profesor: Juan Manuel
Jaime Díaz

Materia: Capital humano

Fecha: 09/07/21

Lic. médico veterinario zootecnista

Tercer cuatrimestre

EL RECLUTAMIENTO

¿QUE ES?

Es un conjunto de actividades cuya finalidad es atraer candidatos debidamente calificados y que reúnan los requisitos para ocupar puestos dentro de la organización.

¿CUALES SON LAS ACTIVIDADES BASICAS QUE SE REALIZAN EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO?

Investigar y analizar el mercado de personal

Aplicar técnicas de reclutamiento

Otorgar prioridad al reclutamiento interno sobre le externo

Orientar el reclutamiento hacia los criterios de selección

Estudiar el análisis del puesto solicitado

¿COMO SE DIVIDE EL RECLUTAMIENTO?

Interno y externo

EL RECLUTAMIENTO

RECLUTAMIENTO INTERNO

Es cuando al presentarse determinada vacante la empresa la cubre a través de sus empleados, ya sea por medio de concurso, convocatoria o por ascensos.

¿CUALES SON SUS VENTAJAS?

Económico y rápido

Índice de validez y seguridad

Poderosa fuente de motivación para los empleados

Aprovecha la inversión en capital humano de la empresa

Se desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal

¿CUALES SON SUS DESVENTAJAS?

Requiere que los empleados tengan potencial de desarrollo para ascender

Puede generar conflictos

EL RECLUTAMIENTO

RECLUTAMIENTO EXTERNO

Están constituida por los candidatos que provienen fuera de la empresa.

¿CUALES SON SUS VENTAJAS?

Trae sangre nueva y nuevas experiencias

Renueva y enriquece los recursos humanos

Aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal efectuadas por otras empresas

¿CUALES SON SUS DESVENTAJAS?

Tarda más que el reclutamiento interno

Es más costoso

EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

¿QUE ES?

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.

¿CUALES SON SUS ETAPAS?

Definición del perfil del postulante

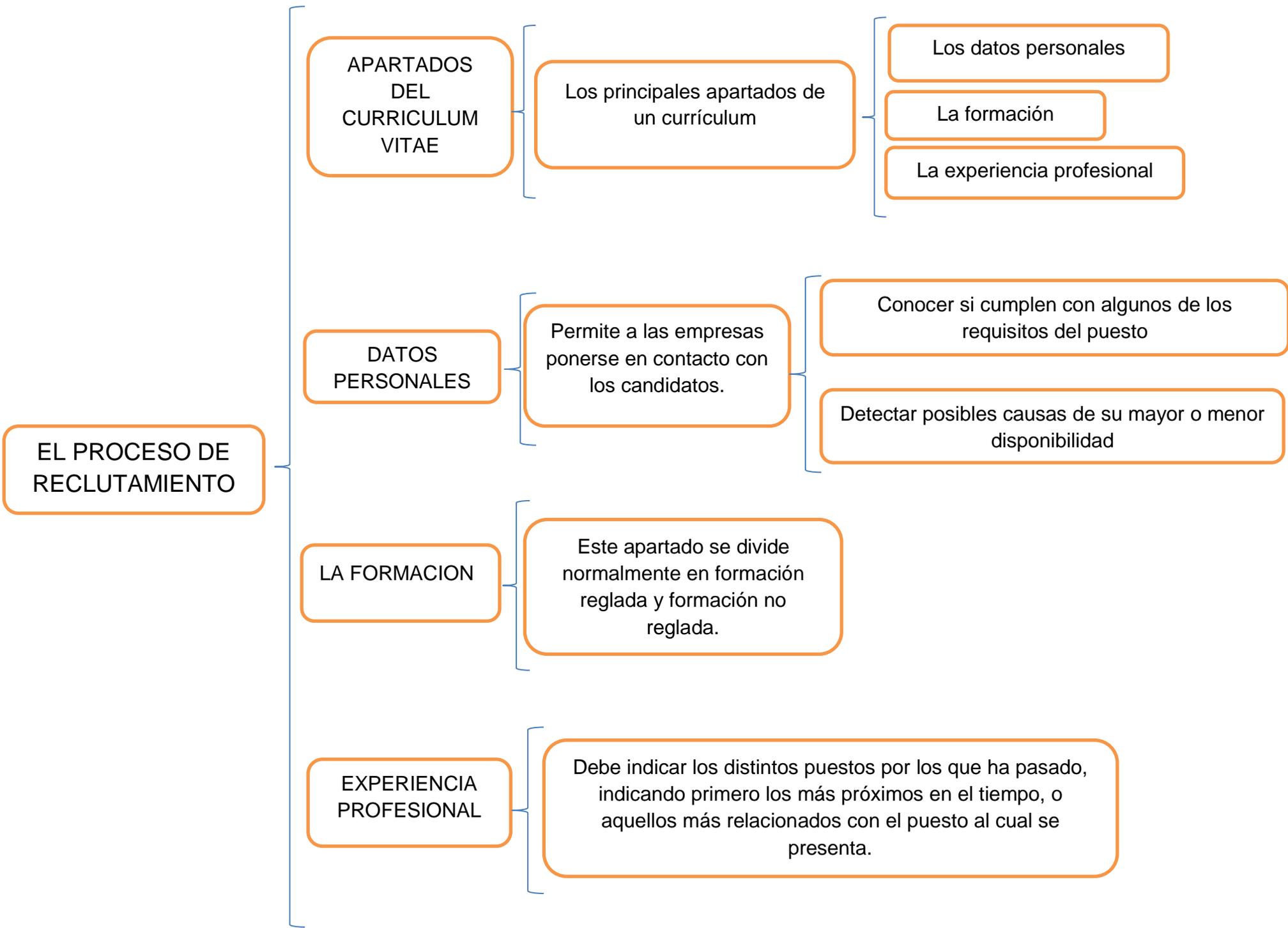
Búsqueda, reclutamiento o convocatoria

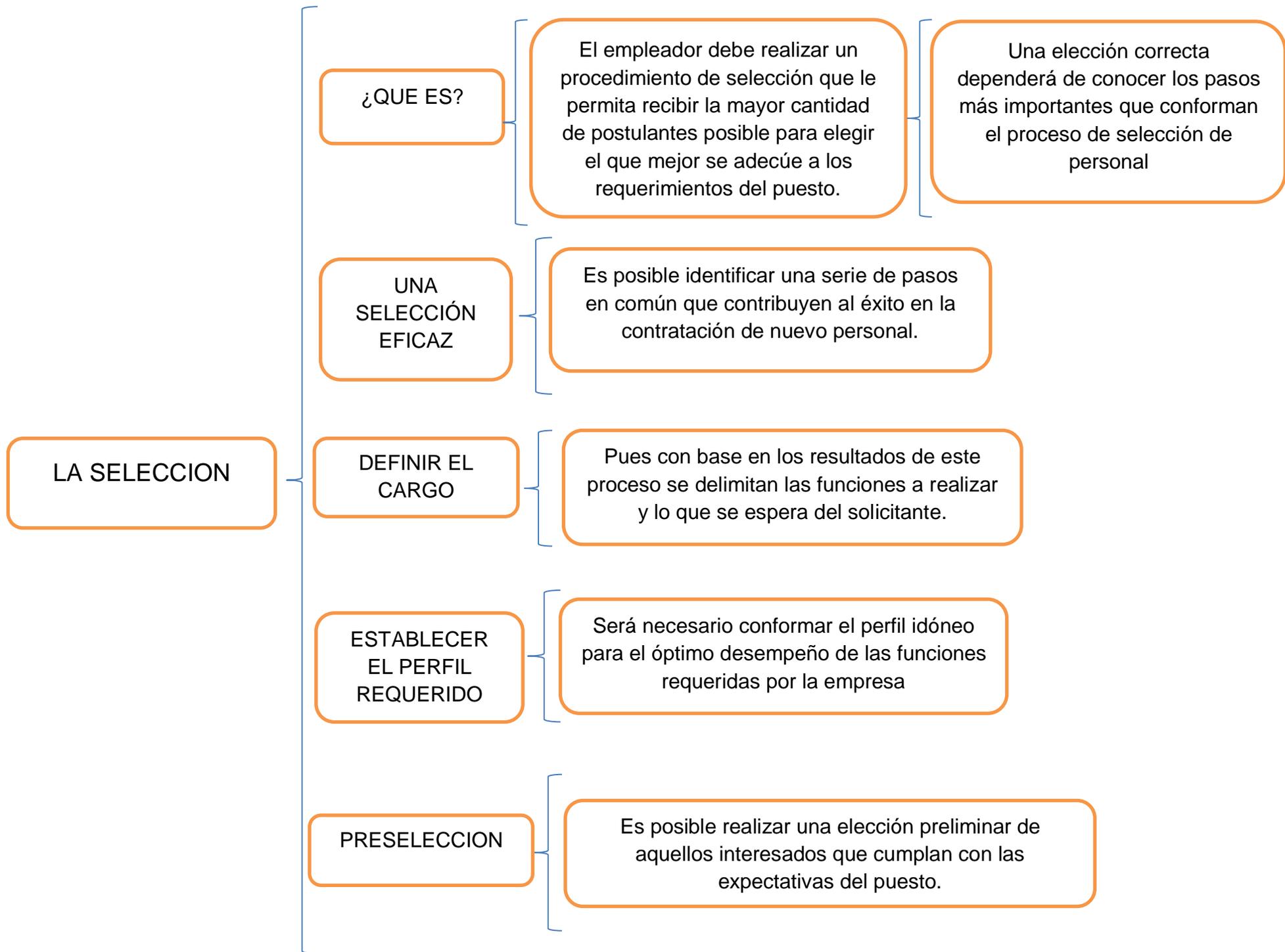
Evaluación

Selección y contratación

FUENTES Y MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

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





LA SELECCION

ENTREVISTA

Aquellos postulantes que fueron preseleccionados deberán ser citados a una entrevista que permita al empleador comprobar lo referido en su hoja de solicitud o currículum

EVALUACIONES

En esta etapa es necesario aplicar pruebas de diversos tipos a quienes presenten una mayor adecuación al perfil establecido.

ENTREVISTA DE SELECCIÓN

La entrevista suele realizarse con el jefe del área quien determinará si esa persona cubre los requisitos o no.

DESCRIPCION PRECISA DE PUESTO Y CONDICIONES

Una vez elegido el candidato final, será necesario realizar una explicación detallada de las funciones de su puesto.

LA CONTRATACION

¿QUE ES?

El resultado final se traduce en el nuevo personal contratado.

CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO

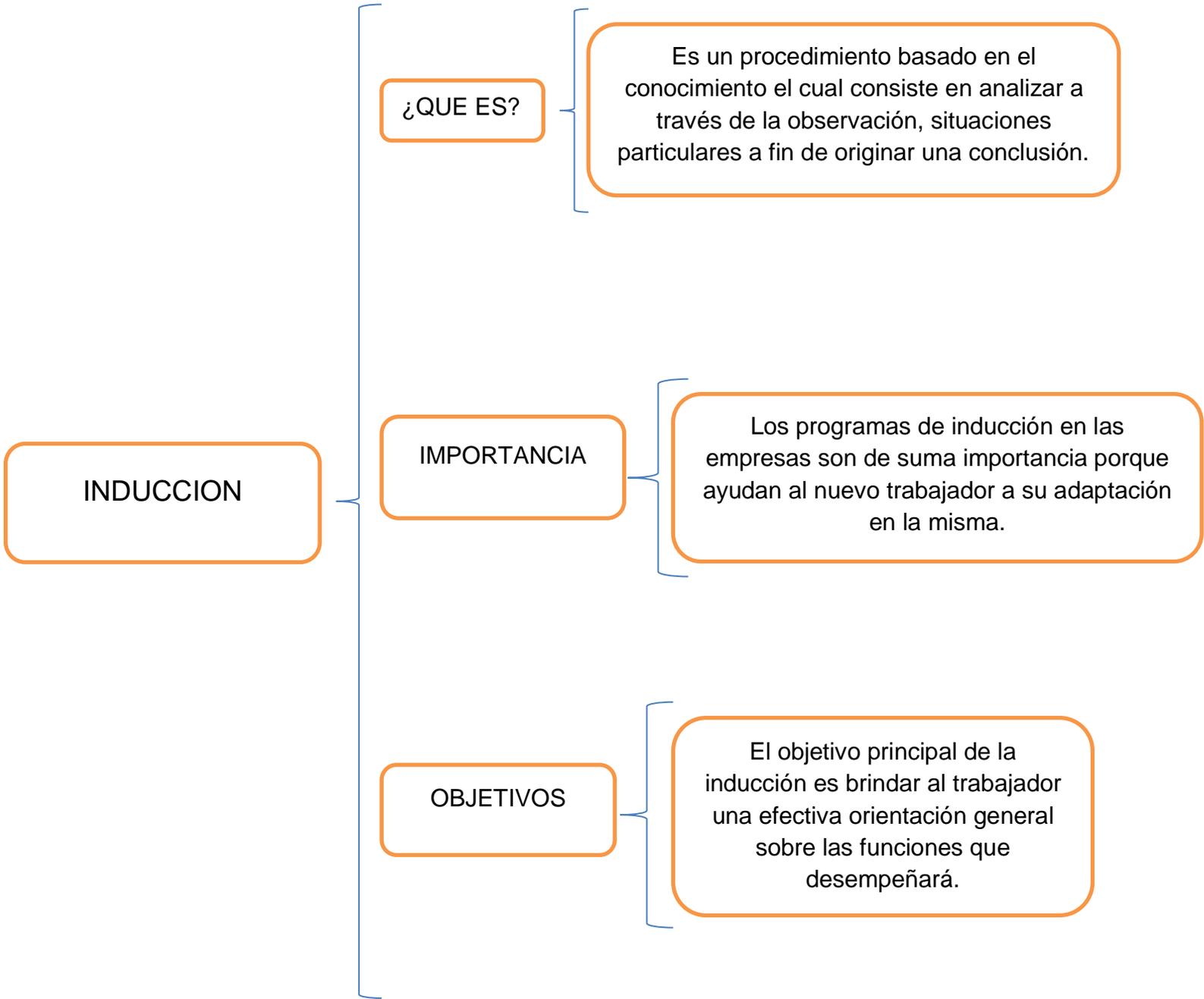
El artículo 73 de la Ley Orgánica del Trabajo, afirma que un contrato se considerará indefinido cuando ninguna de las partes exprese abiertamente una relación de servicios basada en una obra determinada en un tiempo preestablecido

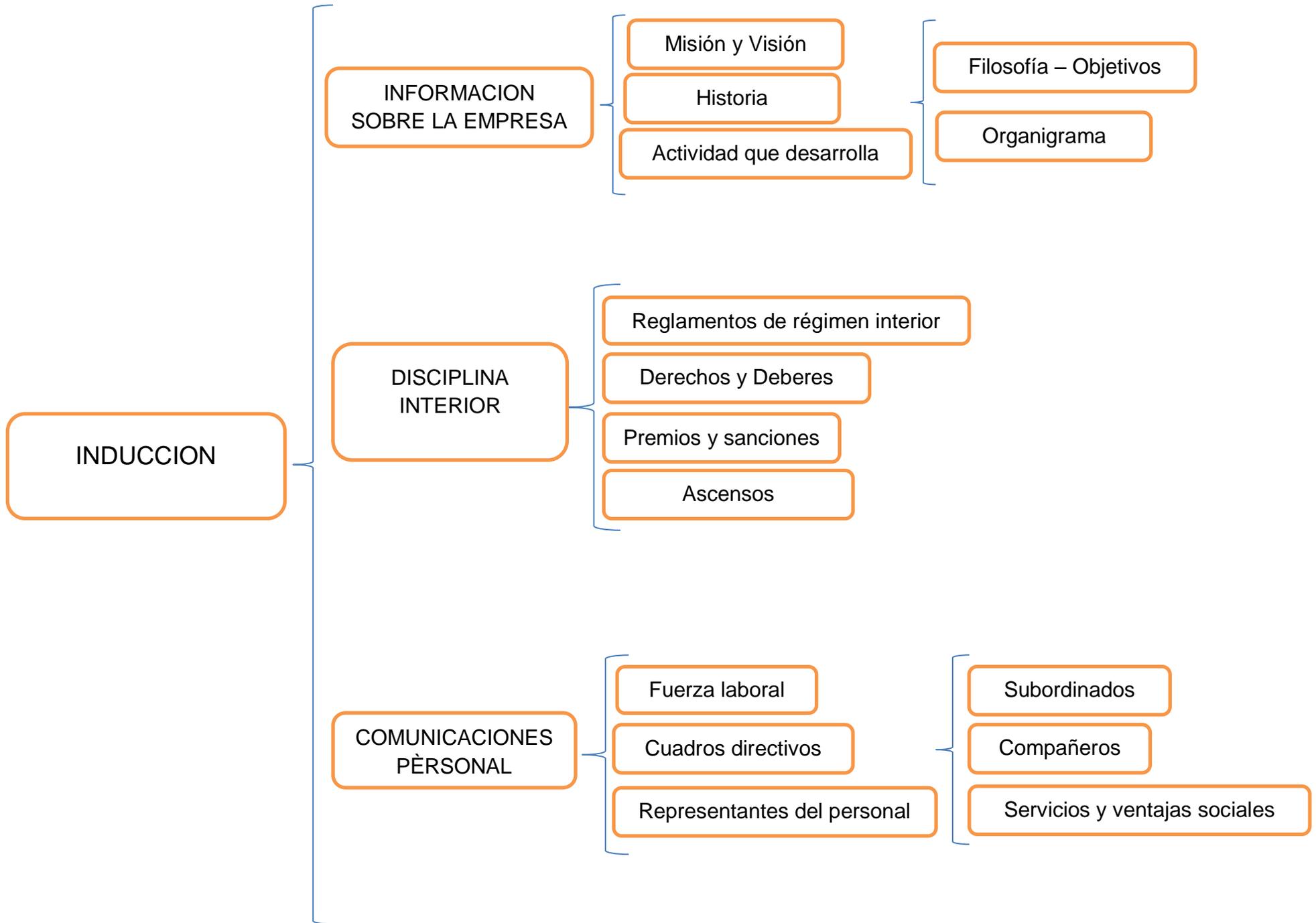
CONTRATO POR TIEMPO DEFINIDO

Es aquel en el cual se culmina la relación de servicios en una fecha previamente acordada entre las partes.

CONTRATO PARA UNA OBRA ESPECÍFICA

En este tipo de contrato, es imprescindible que se especifique el tipo de actividad o labor que realizará el trabajador.





SEGURIDAD E HIGIENE

¿QUE ES?

Se refiere a la aplicación de un conjunto de medidas sobre la seguridad y prevención de riesgos laborales para los trabajadores.

¿CUALES SON LOS TIPOS DE SEGURIDAD?

Seguridad jurídica

Seguridad social

Seguridad bancaria

Seguridad informática

¿QUE ES LO QUE EXISTE EN CADA PAIS?

Existe una normativa laboral e incluso jurídica donde se establecen las condiciones laborales, de seguridad, salud e higiene con las que deben contar los trabajadores.

CONCLUSION: Mi conclusión de este trabajo es, que es importante saber qué es lo que piden las empresas para poder conseguir un puesto de trabajo en esa institución o empresa

BIBLIOGRAFIA:

Idalberto Chiavenato. *Administración de Recursos Humanos El capital humano de las organizaciones*, Ed McGrall Hill. 2011.

Davenport, Thomas O. *Capital Humano*, Ed, Gestión 2000. 2000

Sobrino Lazaro Gonzalo. *El Capital Humano*, Ed, PAC (Planeaciones Administrativas y Contables Juridicas).

2008 Martin González, Socorro Olivares, Juan M Ramos. *Planeación e integración de los recursos humanos Capital Humano*, ° Ed, Grupo Editorial Patria.

Jorge Farías Arizpe. *Dirección de Capital Humano*. Trillas

José Luis Pascual Pedraza. *Gestión del capital humano en las organizaciones Entre nichos y bichos: ¿Valor estructural o valor emocional?*, Ed. Alfaomega.