



Nombre de alumno:

Blanca Nabora Gomez Velasco

Nombre del profesor:

Reynaldo Francisco Manuel Gallegos

Nombre del trabajo: Ensayo

Materia: Capital humano

PASIÓN POR EDUCAR

Grado: Quinto cuatrimestre

Grupo: LCF26SDC0120-B

Comitán de Domínguez Chiapas a 24 enero de 2022.

Para formar una organización se requiere de muchos recursos, principalmente recursos económicos y recursos humanos. El recurso humano es el que hace que toda organización tenga un buen funcionamiento, pero no siempre se obtiene el funcionamiento adecuado. En base a este problema un administrador de personal debe de establecer un buen proceso de dotación de personal para adquirir individuos calificados y un proceso de evaluación del desempeño para medir y controlar el funcionamiento del personal ya adquirido se cumpla con los objetivos planeados por la organización.

En este breve ensayo se concentran los principales conceptos y pasos que constituyen el proceso para obtener buen personal y el proceso para evaluar lo que se está haciendo. Es importante tener conocimiento de estos procesos para que toda empresa pequeña, mediana o grande evite los problemas constantes que el personal genera de manera consciente o inconsciente. Teniendo un departamento de personal que esté enterado de cómo funcionan estos procesos lograremos una mejor productividad y calidad a la empresa, y esta a su vez generando mejores ofertas satisfactorias para el empleado.

PROCESO DE DOTACION DE PERSONAL.

Para que una organización comience a funcionar es necesario adquirir personal y para ello existe un proceso para la dotación de personal. La serie de pasos para adquirir personal eficiente y productivo se le llama proceso de dotación de personal. Es utilizado para cubrir todas las vacantes disponibles mediante los siguientes pasos: El reclutamiento se hace con la finalidad de atraer candidatos calificados, que reúnan los requisitos para ocupar el puesto. Existe el reclutamiento interno y externo.

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. El reclutamiento externo están constituida por los candidatos que provienen fuera de la empresa. Entre las fuentes de reclutamiento de forma externa encontramos: Fuentes directas, Anuncios, Organizaciones educativas, Otras organizaciones como los sindicatos o patronales.

Lo más conveniente es utilizar 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 serie de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa. Esas etapas son:

1. Definición del perfil del postulante
2. Búsqueda, reclutamiento o convocatoria
3. Evaluación
4. Selección y contratación
5. Inducción y capacitación

Fuentes de reclutamiento. El mercado laboral es extenso, una empresa debe saber dónde buscar donde buscar aplicantes . Algunas de las fuentes más comunes para buscar aplicantes a vacantes son:

1. Fuentes internas
2. Aplicaciones directas y recomendaciones
3. Anuncios en periódicos y revistas
4. Agencias de empleo privadas
5. Universidades y colegios
6. Reclutamiento electrónico

Hablar del Costo del reclutamiento es algo importante ya que se debe saber calcular 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) ,los costos del reclutamiento son tangibles.

Hoja de solicitud y curriculum vitae

Son formularios, que tiene la finalidad de conocer o presentar la experiencia profesional del individuo que la llena. Así como conocer algunos otros datos que servirán al empleador para poder conocer de una forma superficial al aspirante a un puesto de trabajo.

Dentro de los requisitos que se deben llenar en una solicitud de empleo se mencionan los siguientes: Nombre, domicilio, fecha de nacimiento, ciudad de nacimiento, edad, escolaridad, número de seguro social, nacionalidad, experiencia laboral, referencias personales.

El currículum vitae es un resumen escrito y ordenado del historial académico y laboral de una persona. La selección de los currículum que cumplen con los requisitos del puesto de un proceso de selección.

Los principales apartados de un currículum son los datos personales, la formación, y la experiencia profesional. Datos personales, Formación (Formación Reglada o Formación no Reglada) , Cursos, Seminarios y Congresos , Idiomas, Conocimientos Informáticos y Experiencia Profesional.

La selección del empleador debe realizar un procedimiento de selección que le permita recibir la mayor cantidad de postulantes posible para elegir el que mejor se adecúe a los requerimientos del puesto. El objetivo del procedimiento consiste en elegir a los candidatos que presenten las cualidades y experiencia profesional más apropiadas para el desempeño del cargo solicitado por la organización .Con los siguientes pasos: Una selección eficaz, Definir el cargo, Establecer el perfil requerido, Preselección, Entrevista, Evaluaciones, Entrevista de selección, Descripción precisa de puesto y condiciones.

El proceso de selección es una secuencia de pasos a realizar, con la finalidad de obtener aquella persona que reúna los requisitos necesarios para ocupar un determinado puesto y con un costo adecuado. El proceso de selección se conforma de siete pasos que son: Análisis de las solicitudes, Entrevista preliminar, Entrevista de selección, Pruebas psicológicas, test, Pruebas de trabajo, Investigación laboral y socioeconómica, Examen médico, Entrevista final y decisión de contratar.

Una entrevista es un procedimiento diseñado para obtener información de una persona a través de respuestas orales. Una entrevista de selección es un procedimiento de selección diseñado para predecir el desempeño laboral futuro a partir de las respuestas orales de los aspirantes a preguntas orales. La entrevista es una de las varias

herramientas de selección. Los gerentes utilizan varios tipos de entrevista en el contexto laboral, por ejemplo, hay entrevistas de evaluación, de selección y de salida, utilizada para supervisión y para obtener que esté bien y mal en la empresa.

Las pruebas se basan en una serie de preguntas que buscan focalizar las fortalezas y debilidades del postulante. Son Procesos que fueron implementados a los posibles trabajadores de las grandes industrias, con el objetivo de medir su inteligencia, capacidades y habilidades.

El examen médico es necesario que se presente ya que 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. Por último paso tenemos la contratación del nuevo personal tomando en cuenta todo el proceso de selección sabemos que tenemos a una persona adecuada en la empresa. Se puede realizar el contrato por tiempo indefinido, contrato por tiempo definido o contrato para una obra específica.

Las empresas tienen la concepción y operación de los procesos de afiliación, emisión, notificación, recaudación y fiscalización de ambos institutos. Por disposición constitucional, las instituciones de seguridad social para cada apartado son las siguientes: Tres de las más destacadas instituciones responsables de la seguridad social del México moderno son el IMSS, INFONAVIT y el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE). El gobierno de la República consideró necesario vincular éstas, en uno de los programas más importantes del país, llamado Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR).

Un registro es un conjunto de campos que contienen los datos que pertenecen a una misma repetición de entidad. La inducción es un procedimiento basado en el conocimiento el cual consiste en analizar a través de la observación, situaciones particulares a fin de originar una conclusión. : El objetivo principal de la inducción es brindar al trabajador una efectiva orientación general sobre las funciones que desempeñará, los fines o razón social de la empresa y organización y la estructura de ésta. Información sobre la empresa/ organismo:

- Misión y Visión.
- Historia
- Actividad que desarrolla. Posición que ocupa en el mercado.
- Filosofía – Objetivos.
- Organigrama General

Un plan de inducción es un proceso mediante el cual los empleados novatos alcanzan apreciar los valores, las competencias, los comportamientos esperables, los conocimientos sociales

En conclusión después de los estudios y la investigación realizada los pasos más importantes para la buena elección del personal en las empresas, se basan en diferentes métodos ya mencionados en el ensayo principalmente en las entrevistas personales, es importantes para que toda la información recibida al entrevistador sea verídica, es generar confianza desde el principio para que así el entrevistado se sienta en confianza y se exprese de una manera más amplia y honesta. Durante la entrevista es de gran importancia tener un orden en las preguntas y escuchar con atención las respuestas del candidato para así poder analizar estas respuestas para buscar y conocer mucho mejor a la persona entrevistada, y así poder llegar a tener más claramente un proceso de toma de decisión más fácil y acertada.

Bibliografía básica y complementaria

- 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 Jurídicas). 2008
- Martin González, Socorro Olivares, Juan M Ramos. Planeación e integración de los recursos humanos Capital Humano, 2° 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.