

**Nombre de la alumna:**

**Virileyma Juárez González**

**Nombre del profesor:**

**Rosa Pacheco Ballinas**

**Nombre del trabajo:**

**Super nota**

**Materia:**

**Administración de los Recursos Humanos**

**2do. Cuatrimestre Grupo "A"**

## PROCESO DE EMPLEO

La planeación de recursos humanos, es el proceso de decisión respecto al personal necesario para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo, se trata de anticipar cuál es la fuerza de trabajo necesarios para la realización de la actividad. Existen varios modelos de planeación de personal, algunos son generales e incluyen a toda la organización, mientras que otros son específicos para determinadas áreas.



El modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio, son una variable dependiente de la demanda estimada del producto (si se trata de una industria) o del servicio (si se trata de una organización no industrial). La relación entre estas dos variables, son influidas por las variaciones en la productividad, la tecnología, la disponibilidad interna y externa de recursos financieros y la disponibilidad de personas en la organización. Este modelo emplea previsiones o extrapolaciones basadas en datos históricos y está dirigido al nivel operativo de la organización.

El modelo basado en segmentos de puestos, se enfoca en el nivel operativo de la organización, es una técnica de planeación de personal utilizada por las empresas grandes. La planeación de personal de Standard Oil, consiste en:

- ❖ Elegir un factor estratégico (nivel de ventas, volumen de producción, plan de expansión) para cada área de la empresa.
- ❖ Establecer niveles históricos (pasado y futuro) de cada factor estratégico.
- ❖ Determinar los niveles históricos de mano de obra en cada área funcional.
- ❖ Proyectar los niveles futuros de mano de obra de cada área funcional y correlacionarlos con la proyección de los niveles (históricos y futuros) del factor estratégico correspondientes.





El modelo de gráfica de reemplazo, se basa en una representación gráfica de quién sustituye a quién, si se presenta la eventualidad de una vacante futura dentro de la organización. Muchas empresas desarrollan sistemas más sofisticados por medio de la tecnología de la información, empleando inventarios y registros que ofrecen informaciones más amplias, como formación escolar, experiencia profesional anterior, puestos desempeñados, resultados alcanzados en esos puestos, aspiraciones y objetivos personales, etc.

El modelo basado en el flujo de personal, es un modelo que describe el flujo de personas hacia el interior, dentro y hacia fuera de la organización. Este modelo es capaz de predecir las consecuencias de contingencias, como la política de promociones de la organización, aumento de la rotación o dificultades de reclutamiento, etc.



El modelo de planeación integrada, es un modelo sistemático e incluyente de planeación de personal que toma en cuenta cuatro factores o variables que son:

- ❖ Volumen planeado de producción.
- ❖ Cambios tecnológicos que modifiquen la productividad del personal.
- ❖ Condiciones de oferta y de demanda en el mercado y comportamiento de los clientes.
- ❖ Planeación de carrera dentro de la organización.



# RECLUTAMIENTO

Es un proceso que varía de acuerdo con la organización, es una función de staff, sus medidas dependen de una decisión de línea, que se oficializa a través de una especie de orden de servicio, generalmente denominada requisición de empleo o requisición de personal.



## Reclutamiento interno

Es un procedimiento o movilización interna de recursos humanos. Es cuando al haber una determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados, los cuales pueden ser promovidos, transferidos o transferidos con promoción. Y exige una intensa y continua coordinación e integración entre el departamento de reclutamiento y los demás departamentos de la empresa.



## Reclutamiento externo

Funciona con candidatos que provienen de fuera, cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas extrañas, es decir, con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento. El reclutamiento externo incide sobre candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones.

Las ventajas principales del reclutamiento interno son:

- ❖ Es más económico.
- ❖ Es más rápido.
- ❖ Presenta un índice mayor de validez y de seguridad.
- ❖ Es una fuente poderosa de motivación para los empleados.
- ❖ Aprovecha las inversiones de la empresa en la capacitación del personal.
- ❖ Desarrolla un saludable espíritu de competencia entre el personal.

Las ventajas del reclutamiento externo son:

- ❖ Experiencia nueva en la organización.
- ❖ Renueva y enriquece los recursos humanos.
- ❖ Aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo.

Las principales técnicas de reclutamiento externo son las siguientes:

- ❖ Archivos de candidatos que se hayan presentado espontáneamente o en reclutamientos anteriores.
- ❖ Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.
- ❖ Contactos con sindicatos o asociaciones de profesionales.
- ❖ Anuncios en periódicos y revistas.
- ❖ Contactos con sindicatos o asociaciones de profesionales.

## SELECCIÓN

La selección de personal es una actividad de oposición, de elección, de escoger y decidir, de clasificación, de filtrar la entrada y, por lo tanto, de restringirla. El objetivo básico de la selección es escoger y clasificar a los candidatos adecuados para las necesidades de la organización, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.

La selección busca solucionar dos problemas básicos:

- ❖ Adecuación de la persona al trabajo.
- ❖ Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.



### Obtención de la información sobre el puesto

**1 Descripción y análisis de puestos:** es la presentación de los aspectos intrínsecos y extrínsecos del puesto. Lo importante en la selección es la información respecto a los requisitos y las características que debe tener la persona que lo ocupe.

**2 Aplicación de la técnica de los incidentes críticos:** consiste en la anotación sistemática y prudente, sobre las habilidades y comportamiento que debe tener la persona que ocupe el puesto considerado. Esta técnica identifica las habilidades deseables y las indeseables de los futuros candidatos.



**3 Requisición de personal:** consiste en verificar los datos que llenó el jefe directo en la requisición de personal, con la especificación de los requisitos y las características que el candidato al puesto debe tener.

**4 Análisis de puestos en el mercado:** cuando se trata de algún puesto nuevo, sobre el que la empresa no tiene ninguna definición, ni siquiera el jefe inmediato, la alternativa es verificar en empresas similares puestos equiparables, su contenido, los requisitos y las características de quienes los desempeñan.

**5 Hipótesis de trabajo:** en el caso de que no se pueda utilizar ninguna de las alternativas anteriores, sólo queda el empleo de la hipótesis de trabajo, es decir una idea aproximada del contenido del puesto y de sus exigencias para quien lo desempeñe (requisitos y características necesarias), como simulación inicial.

## BIBLIOGRAFIA

- ❖ Reyes Ponce Agustín. Administración de Personal, Relaciones Humanas, Primera Parte. México. Limusa. 2002.
- ❖ Arias Galicia Fernando. Administración de Recursos Humanos. Trillas. México.1973.
- ❖ “Administración de recursos humanos. El capital humano de las organizaciones” CHIAVENATO, Idalberto Ed. Mc Graw Hill 8a. Edición
- ❖ FLANAGAN, J.C., “The critical incident technique”, Psychological Bulletin, 1954, núm 51, pp. 327-358.
- ❖ Artículo 422, Ley Federal del Trabajo.
- ❖ Ibidem, pp. 834-848.
- ❖ McGEHEE, W. y P.W. THAYER, Training in business and industry, Nueva York, Wiley Interscience, 1961.
- ❖ CARELLI, Antonio, Seleção, treinamento e integração do empregado na empresa, MTPS, DNSHT, INPS, Fundacentro, PNV, META IV, 1973, pp. 20-21.
- ❖ PROCTOR J. y W. THORNTON, Training: handbook for line managers, Nueva York, American Management Association (AMA), 1961.