



Mi Universidad

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

Nombre del alumno: Martín de Jesús Aguilar Espinosa

Tema: Proceso de Dotación Personal

Unidad: 3

Asignatura: Capital Humano

Profesora: Darling Dolli Guzmán Sánchez

Licenciatura: Administración y Estrategia de Negocios

Actividad: Súper Nota

Quinto Cuatrimestre

Fecha: 11 de Abril 2023

se consideran.

Variables asociadas al reclutamiento.



Tiempos invertidos en pruebas y entrevistas.



El impacto sobre los resultados obtenidos.



COSTO DEL
RECLUTAMIENTO.

HOJA DE SOLICITUD Y CURRÍCULUM VITAE.

Permite recoger de todos los candidatos la misma información y facilita su grabación en una base de datos.

Solicitud de empleo

Es un resumen escrito y ordenado del historial académico y laboral de una persona.

Currículum vitae

Reglada: estudios



No reglada: trabajos anteriores

Formación

Datos personales



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.



Selección de personal.



Análisis de solicitudes.

Consiste en verificar que todos los datos del candidato sean correctos.



Entrevista preliminar.

Tiene como objeto "detectar" de manera amplia y en el menor mínimo de tiempo, los mejores aspectos del candidato.



Entrevista de selección.

Es reunir toda la información que nos sea posible como entrevistador.



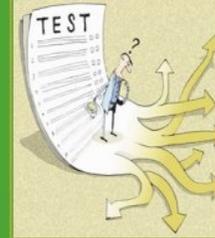
Pruebas psicológicas.

Debemos apreciar la personalidad del individuo.



Test

Se engloban dentro de las pruebas psicológicas.



Pruebas de trabajo.

Se realiza la investigación laboral y el estudio socioeconómico.



Examen médico.

Se evalúa físicamente y si es apto para desempeñar las funciones que el puesto requiere.



Entrevista final.

Se cita al candidato seleccionado para ocupar la vacante para describirle de nuevo el puesto el cual ocupará.



El entrevistador profundiza en sus puntos de interés.



Entrevista no estructurada y sin estructura.

- Se plantea las mismas preguntas a todos los aspirantes.
- No siempre proporcionan las oportunidades de profundizar en temas de interés.

Entrevista estructurada
o
dirigida



Serie de preguntas relacionadas con el puesto, comportamiento del candidato en una situación dada.

Entrevista situacional.



LA ENTREVISTA Y SUS FASES.

Entrevista conductual.

Se concentran en la forma que el candidato reaccionó a situación del pasado.



Conductas del pasado que son relevantes para el puesto.

Entrevista relacionada con el puesto.



Preguntas normalmente bruscas, provoca que el aspirante se sienta incómodo.

Entrevista bajo presión.





LAS PRUEBAS.

Las pruebas psicométricas

son instrumentos que ayudan a elegir al personal más adecuado.



Para cubrir la vacante de alguna empresa u organización.



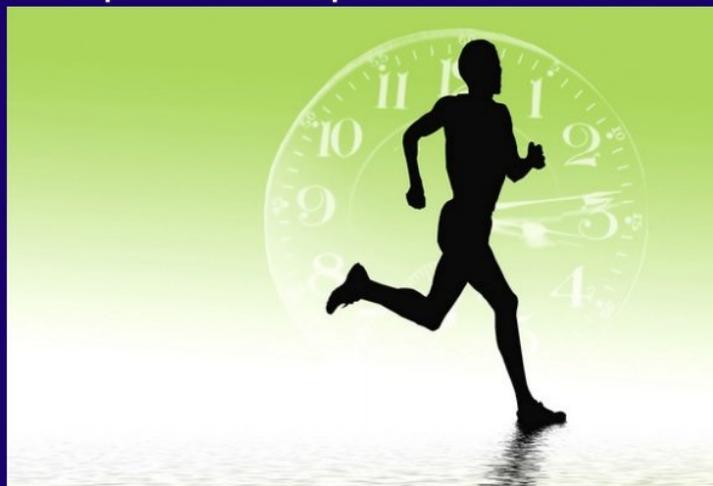


EXAMEN MÉDICO.

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.



EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo.

Pasos para un reclutamiento puro*

- 1 Surge un puesto a cubrir.
- 2 Define el perfil adecuado.
- 3 Establecer los medios de reclutamiento.
- 4 Se recibe la información de los candidatos.
- 5 Preseleccionar los candidatos.
- 6 Contactar candidato-empresa para su proceso de entrevista.

Evaluación.



-Búsqueda, reclutamiento o convocatoria.



-Perfil del postulante



-Selección y contratación



Inducción y capacitación



Selección del candidato más idóneo para cubrir el puesto vacante.

-conocimiento de las instalaciones

-horario de trabajo

-entrega de uniformes

Definición de las competencias o características que deben cumplir

conocimientos



Pre-selección



-Entrevista preliminar



-Prueba de conocimiento.



-Prueba psicológica



-Entrevista final.



Se dedican a ofrecer el servicio de reclutamiento para otras empresas.



Agencias de empleo privadas.

candidatos conocidos por la empresa.



Fuentes Internas y Externas.

candidatos externos que pueden aportar diferentes perspectivas.



FUENTES Y MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

Universidades y colegios.

Pueden recomendar a las personas más sobresalientes como jóvenes para una empresa.



Reclutamiento electrónico.

Sitios de internet funcionan como si fueran ferias de trabajo.



Aplicaciones directas y recomendaciones.

son todas aquellas que ingresan sin que la empresa los haya solicitado.



Anuncios en los periódicos y revistas.

Atrae a un mayor número de personas para cualquier vacante.



BIBLIOGRAFÍA:

Antología, Capital Humano, Unidad 3, UDS 2023, Páginas 57-79.