

Fecha de entrega 11 de abril
del 2023



PASION POR EDUCAR.

Nombre: Luis Antonio Alfaro Pérez.

Maestra: Darling Dolli Guzmán

Capital humano

Lic. En contaduría pública y finanzas

5 cuatrimestre

Súper nota.

El proceso de reclutamiento.

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



Reclutamiento es el proceso y el resultado de reclutar. Este verbo refiere al alistamiento de reclutas y a la reunión de personas que se impulsa con un cierto fin.

Fuentes y medio de reclutamiento.

Fuentes internas, aplicaciones directas y recomendaciones, anuncios, periódicos y revistas.



Las fuentes internas ofrecen candidatos conocidos para la empresa y estos están familiarizados con la empresa

Costo de reclutamiento.

Para calcular el costo de un proceso de selección es pertinente considerar tres factores presentes durante su implementación.



Las variables al reclutamiento, el tiempo, y el impacto sobre los resultados obtenidos en el candidato elegido.

Hoja de solicitud y curriculum vitae

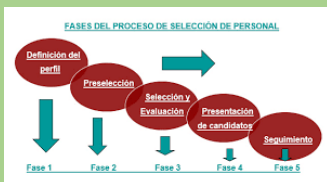
Permite recoger de todos los candidatos la misma información y facilita su grabación en una base de datos, así como establecer comparaciones entre varias personas.



El currículum vitae es un resumen escrito y ordenado del historial académico y laboral de una persona.

El proceso de selección.

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



Una selección eficaz

Definir el cargo

Establecer el perfil requerido

La entrevista y sus fases.

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.



Se plantean las mismas preguntas a todos los aspirantes, no siempre se proporciona las oportunidades de profundizar el tema.

las pruebas.

Las pruebas psicométricas son instrumentos que ayudan a elegir al personal más adecuado para cubrir la vacante de alguna empresa u organización. Se basan en una serie de preguntas que buscan focalizar las fortalezas y debilidades del postulante.



El 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. En caso de encontrar anomalías, se le orienta para corregirlas o para realizar exámenes periódicos y prevenir consecuencias más graves.



Referencias bibliográficas.

- 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, 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