

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 solitud 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