



**Universidad del
sureste**

"PROCESO DE DOTACIÓN PERSONAL"

**Medicina veterinaria y
zootecnia
3er cuatrimestre**

Capital humano

Docente: María Jose Ramírez Reyes
Alumno: Yuliana Aremy Morales López

22 Junio del 2023

EL 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

¿COMO RECLUTAN?

la organización divulga y ofrece sus requerimientos de personal al mercado de trabajo. Debe basarse en las necesidades presentes y futuras de la organización, su función consiste en la investigación y elección de las fuentes capaces de ofrecer a la organización un número suficiente de personas, entre las cuales sea posible seleccionar a las más idóneas

ACTIVIDADES BASICAS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

- Investigar y analizar el mercado de personal.
- Aplicar técnicas de reclutamiento y elegir las fuentes más idóneas.
- Otorgar prioridad al reclutamiento interno sobre le externo.
- Orientar el reclutamiento hacia los criterios de selección, estándares de calidad y competencias establecidos.
- Estudiar el análisis del puesto solicitado, así como las competencias para elegir las fuentes de reclutamiento más adecuadas

PROCESO DE DOTACION PERSONAL

TIPOS DE RECLUTAMIENTO

- **Reclutamiento interno:** 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.
- Ventajas:
- Económico y rápido.
 - Índice de validez y seguridad, ya que se conoce al candidato.
 - Poderosa fuente de motivación para los empleados.
 - Aprovecha la inversión en capital humano de la empresa.
 - Se desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal
- Desventajas:
- Requiere que los empleados tengan potencial de desarrollo para ascender
 - Puede generar conflictos
- **Reclutamiento externo:** Están constituida por los candidatos que provienen fuera de la empresa.
- Ventajas:
- trae sangre nueva, nuevas experiencias, renueva y enriquece los recursos humanos, y aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos
- Desventajas: tarda más que el reclutamiento interno y es más costoso

PRINCIPALES FUENTES DE RECLUTAMIENTO EXTERNO

- Fuentes directas
- Anuncios
- Organizaciones educativas
- Agencias de empleo
- Otras organizaciones

PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Éste empieza con la definición del perfil del postulante, y continúa con la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de postulantes, la evaluación de éstos, la selección y contratación del más idóneo, y la inducción y capacitación de éste

ETAPAS QUE CONFORMAN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL:

- Definición del perfil del postulante: Definición de las competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que estamos ofreciendo.
- Búsqueda, reclutamiento o convocatoria: El siguiente paso consiste en la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características.
- Evaluación: Elegir entre todos ellos al más idóneo (o a los más idóneos) para el puesto que estamos ofreciendo.
- Selección y contratación: Una vez que hemos evaluados a todos los postulantes o candidatos, pasamos a seleccionar al que mejor desempeño haya tenido en las pruebas y entrevistas realizadas, pasamos a contratarlo
- Inducción y capacitación: Finalmente, una vez que hemos seleccionado y contratado al nuevo personal, debemos procurar que se adapte lo más pronto posible a la empresa, y capacitarlo para que se pueda desempeñar

PROCESO DE DOTACIÓN PERSONAL

FUENTES Y MEDIOS DE RECLUTAMIENTO

Las fuentes de donde las empresas obtienen candidatos potenciales es una parte fundamental de su estrategia general de reclutamiento.
Fuentes más comunes para buscar aplicantes a vacantes:

FUENTES MÁS COMUNES PARA BUSCAR APLICANTES A VACANTES:

APLICACIONES DIRECTAS Y RECOMENDACIONES:

Las aplicaciones directas son todas aquellas que ingresan sin que la empresa las haya solicitado. Las recomendaciones son todas aquellas personas que son recomendadas a la empresa por un empleado actual de la misma o por una persona externa.

FUENTES INTERNAS Y EXTERNAS

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

ANUNCIOS EN LOS PERIÓDICOS Y REVISTAS

AGENCIAS DE EMPLEO PRIVADAS

Estas son empresas que se dedican a ofrecer el servicio de reclutamiento para otras empresas

UNIVERSIDADES Y COLEGIOS

Las empresas se pueden beneficiar de las universidades y colegios ya que pueden rápidamente recomendar a las personas más sobresalientes de sus clases como jóvenes promesas para una empresa.

RECLUTAMIENTO ELECTRÓNICO

Con la evolución del Internet y la computación, surgieron empresas que ofrecen el servicio de reclutamiento de forma electrónica.