



Sheyla Paola García Aguilar

Dotación personal

Parcial 3.

Capital Humano

Luz María Castillo Moreno

Administración y estrategias de negocios

Cuatrimestre 5

# Dotación de personal:

## El reclutamiento.

Es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten con solidez para ocupar los puestos disponibles en una organización, por lo cual una empresa podrá solucionar a aquellos cupos que tengan las cualidades que se exigen para las descripciones de los puestos.

## Alternativas para el reclutamiento.

Se consideran que son todas las gestiones relacionadas con el proceso de búsqueda, la realización de entrevistas, los baremos de las agencias de colocación, la selección, y el procesamiento de un nuevo empleado a la que se alude por:

**Subcontratación:** Es proceso de contratar a un proveedor externo que realice un trabajo en forma interna.

**Empleados eventuales:** Es el uso laboral parcial por un tiempo.

**Tiempo extra:** Se usa comúnmente para el reclutamiento en satisfacer las fluctuaciones a corto plazo en el volumen de trabajo, es el tiempo extra.

## Proceso de reclutamiento.

Es atraer individuos en el momento oportuno, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten con solidez para ocupar los puestos disponibles en una organización.

## Reclutamiento interno.

ocurre cuando la empresa trata de llenar una determinada vacante mediante el reclutamiento de sus empleados, con ascensos (movimientos verticales) o transferencia con ascensos.

## Reclutamiento externo.

funciona con candidatos que provienen de afuera. sus técnicas son: Archivos de candidatos, cartafolios y encuestas, Anuncios y periódicos y revistas y Reclutamiento por internet.

que los que son como resultado de los análisis de cambio los  
que se presenta por iniciativa propia o de acuerdo a nuevas  
necesidades, Reclutamiento de candidatos por aplicación de la  
empresa es un sistema de reclutamiento que se realiza en  
instancias de selección y abarca el personal en otros  
niveles.

### Reclutamiento mixto.

Se refiere al reclutamiento interno y externo que se realiza para  
llenar la organización para una plaza a la posición de un  
vacante.

### Selección.

Es el proceso de elegir a partir un grupo de solicitantes al individuo  
que mejor se adapte a un puesto en particular y a la organización.  
El plan de selección abarca a las personas en el puesto de trabajo  
y el ambiente de la organización.

### Factores ambientales que afectan el proceso de selección.

Los siguientes factores afectan los factores ambientales que  
afectan el proceso de selección.

Otros factores de recursos humanos: remuneración afecta la  
capacidad de la empresa, la contratación de los aspirantes puede  
afectarlo.

Condiciones legales: la legislación de los sistemas de sele-  
cción y decisiones de la empresa.

Disponibilidad de recursos: Disponible para el proceso  
de selección.

Planificación organizacional: afecta los puestos a distintos niveles.  
Reserva de candidatos: se refiere a un pool de candidatos para un puesto en particular  
dentro de la empresa.

Tipo de organización: la organización puede ser pública o privada.

Políticas de prueba: permite evaluar la capacidad de un candidato  
con base a un documento.

### Proceso de selección.

Se refiere al proceso de selección que se realiza en la organización para la contratación de un candidato que se adapte a un puesto en particular y a la organización.  
El proceso de selección abarca a las personas en el puesto de trabajo  
y el ambiente de la organización.

### Revisión de candidatos.

Se refiere al proceso de selección que se realiza en la organización para la contratación de un candidato que se adapte a un puesto en particular y a la organización.  
El proceso de selección abarca a las personas en el puesto de trabajo  
y el ambiente de la organización.

### Pruebas de selección: Ventajas y problemas potenciales.

Las ventajas de las pruebas de selección, permiten predecir de los candidatos de selección que los mejores serán los que mejor se adapten a los requisitos de la organización, pruebas de habilidades cognitivas, pruebas de personalidad, pruebas de motivación y pruebas de capacidad.

### Entrevista de trabajo.

Es una conversación oral entre el entrevistador y el candidato a un puesto de trabajo, en la cual se intercambian información.

### Decisión de selección.

Se refiere al proceso de selección que se realiza en la organización para la contratación de un candidato que se adapte a un puesto en particular y a la organización.  
El proceso de selección abarca a las personas en el puesto de trabajo  
y el ambiente de la organización.

### Examen médico.

Se refiere al proceso de selección que se realiza en la organización para la contratación de un candidato que se adapte a un puesto en particular y a la organización.  
El proceso de selección abarca a las personas en el puesto de trabajo  
y el ambiente de la organización.

### Notificación de candidatos.

La administración debe notificar a los candidatos seleccionados como resultado de las decisiones de selección. La notificación debe ser oportuna y clara, en caso de que el candidato no sea seleccionado.