



**Mi Universidad**

**ensayo**

*Ezequiel Francisco pascual*

*Nombre del tema: DOTACION DE PERSONAL*

*Parcial 3*

*Nombre de la Materia: CAPITAL HUMANO*

*Nombre del profesor: LUZ MARIA CASTILLO MORENO*

*Administración y estrategia de negocios*

*5to cuatrimestre*

*08 de marzo de 2024*

# DOTACION 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 su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización. Los costos de reclutamiento y selección son significativos cuando se consideran todos los gastos relacionados: el proceso de búsqueda, la realización de entrevistas, los honorarios de las agencias de colocación, la reubicación y el proceso de un nuevo empleado. Por eso, la empresa debe considerar con sumo cuidado las alternativas como las subcontrataciones, los empleados eventuales, las organizaciones profesionales de empleadores (subcontratación de empleados) y el tiempo extra antes de comprometerse con el reclutamiento.

El reclutamiento es el proceso de atraer a los individuos en el momento oportuno, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización. El reclutamiento interno ocurre cuando la empresa trata de llenar una determinada vacante mediante el reacomodo de sus empleados, con ascensos (movimiento vertical) o transferencias (movimiento horizontal), o transferencias con ascensos (movimientos diagonal). Así, el reclutamiento interno implica: transferencia, ascenso, transferencia con ascenso, programas de desarrollo personal, y planes de carrera para el personal. El reclutamiento externo funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas nuevas, es decir, con candidatos externos a través mediante las técnicas de reclutamiento. Se mide en candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados de otras orgs.



El RECLUTAMIENTO MIXTO ES LA COMBINACION DE AMBOS RECLUTAMIENTOS (INTERNO Y EXTERNO), POR LAS VENTAJAS Y DESVENTAJAS DE LOS RECLUTAMIENTOS INTERNO Y MIXTO, LA MAYORIA DE LAS EMPRESAS PREFIEREN UNA SELECCION EFECTIVA. EN RECLUTAMIENTO MIXTO, ES DECIR, EL QUE LA EMPRESA EMPLEA FUENTES TANTO INTERNAS COMO EXTERNAS DE RECURSOS (HUMANOS). LA SELECCION ES EL PROCESO DE ELEGIR, APARTIR DE UN GRUPO DE SOLICITANTES, AL INDIVIDUO QUE MEJOR SE ADAPTE A UN PUESTO EN PARTICULAR Y A LA ORGANIZACION. LO QUE AFECTAN EL PROCESO DE SELECCION, SON UNA SERIE DE PASOS ESTANDARIZADOS ORDENADOS DE MANERA SISTEMATICA QUE SIMPLIFICAN NOTARIAMENTE EL PROCESO DE SELECCION. SIN EMBARGO, ALGUNAS CIRCUNSTANCIAS REQUERIRAN QUE SE HAGAN EXCEPCIONES, POR EJEMPLO: OTRAS FUNCIONES DE RECURSOS HUMANOS, CONSIDERACIONES LEGALES, RAPIDEZ EN LA TOMA DE DECISIONES, SERVIDA ORGANIZACIONAL, RESERVA DE CANDIDATOS, TIPO DE ORGANIZACION Y PERIODO DE PRUEBA. EL PROCESO DE SELECCION GENERALIZADO QUE VARIA DEPENDIENDO DE LA ORGANIZACION, POR LO REGULAR, SE INICIA CON UNA ENTREVISTA PRELIMINAR. EL PROCESO DE SELECCION PRELIMINAR ES ELIMINAR A AQUELLOS ASPIRANTES QUE OBVIAMENTE NO REUNEN LOS REQUISITOS PARA EL PUESTO. HACER QUE EL CANDIDATO TIENE UNA DUDA DE EMPLEO ES OTRO PUNTO INICIAL EN EL PROCESO DE SELECCION, ESTO PRELIMINAR O SIGUE A LA ENTREVISTA PRELIMINAR. SI EMPLEADOR BUSCA ENTONCES LA DUDA PARA VER SI EXISTE UNA CORRESPONDENCIA APROPIADA ENTRE EL INDIVIDUO Y EL PUESTO DE TRABAJO. VENTAJAS DE LAS PRUEBAS DE SELECCION. LA INVESTIGACION INDICA QUE LAS PRUEBAS PERSONALITARIAS CONTINUAN UN MEDIO CONFIABLE Y EXACTO DE PRECISAR EL REQUISITO EN UN PUESTO DE TRABAJO. LA ENTREVISTA DE TRABAJO ES UNA CONVERSACION ORIENTADA HACIA LA META EN LA CUAL UN ENTREVISTADOR Y UN CANDIDATO A UN PUESTO.