



**Mi Universidad**

**Ensayo.**

*Nombre del Alumno: Siomara Grisel Vázquez Gómez.*

*Nombre del tema: Dotación de personal.*

*Parcial: 3*

*Nombre de la Materia: Capital Humano.*

*Nombre del profesor: Luz María Catillo Moreno.*

*Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategia de Negocios.*

*Quinto Cuatrimestre.*

*Comitán de Domínguez, Chiapas, 8 de marzo del 2024.*

# DOTACIÓN DE PERSONAL

## 3.1 RECLUTAMIENTO

EL RECLUTAMIENTO ES EL PROCESO PARA ATRAER A LOS INDIVIDUOS DE MANERA EFECTIVA EN CANTIDADES SUFICIENTES Y CON LAS CALIDADES APROPIADAS DE MANERA QUE SE PRESENTEN SU SOLICITUD PARA OCUPAR LOS PUESTOS DISPONIBLES EN UNA ORGANIZACIÓN. LOS EMPLEADOS SON EL ACTIVO MÁS IMPORTANTE DE UNA EMPRESA Y SUS COSTOS SON ALTOS (RECLUTAMIENTO).

ALTERNATIVAS PARA EL RECLUTAMIENTO. CUANDO LA PLANEACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS INDICAR UNA NECESIDAD DE EMPLEADOS ADICIONALES O DE REEMPLAZO, UNA COMPAÑIA PODRÍA DECIDIR NO INCREMENTAR SU FUERZA LABORAL.

LOS COSTOS DE RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN SON SIGNIFICATIVOS CUANDO SE CONSIDERAN TODOS GASTOS RELACIONADOS: EL PROCESO DE REQUERIDA, LA REALIZACIÓN DE ENTREVISTAS, LOS HONORARIOS, LA REUBICACIÓN Y EL PROCESAMIENTO DE UN NUEVO EMPLEADO. SE PUEDE POR SUBCONTRATACIONES, EMPLEADOS EVENTUALES Y TIEMPO EXTRA.

RECLUTAMIENTO INTERNO.

EL RECLUTAMIENTO INTERNO OCURRE CUANDO LA EMPRESA TRATA DE LLENAR UNA DETERMINADA VACANTE MEDIANTE EL RECONOCIMIENTO DE SUS EMPLEADOS.

EL RECLUTAMIENTO INTERNO IMPLICA TRANSFERENCIA, ASCENSO, TRANSFERENCIA CON ASCENSO, PROGRAMA DE DESARROLLO DE PERSONAL, PLANES DE LA CARRERA PARA EL PERSONAL.

## RECLUTAMIENTO EXTERNO

FUNCIONA CON CANDIDATOS QUE PROVIENEN DE FUERA. CUANDO HAY UNA VACANTE, LA ORGANIZACIÓN TRATA DE CUBRIRLA CON PERSONAS AJENAS, ES DECIR CON CANDIDATOS EXTERNOS ATRÁVÉS MEDIANTE LAS TÉCNICAS DE RECLUTAMIENTO.

## RECLUTAMIENTO MIXTO

LAS EMPRESAS NO HACEN SÓLO RECLUTAMIENTO INTERNO O SÓLO RECLUTAMIENTO EXTERNO, AMBOS SE COMPLEMENTAN. AL HACER UN RECLUTAMIENTO INTERNO ES NECESARIO CUBRIR LA POSICIÓN ACTUAL DEL INDIVIDUO QUE SE DESPLAZA A LA POSICIÓN VACANTE.

SELECCIÓN. LA SELECCIÓN ES EL PROCESO DE ELECCIÓN A PARTIR DE UN GRUPO DE SOLICITANTES, AL INDIVIDUO QUE MEJOR SE ADAPTE A UN PUESTO EN PARTICULAR Y A LA ORGANIZACIÓN, REEMPLAZAR A UN EMPLEADO QUE NO ES ADECUADO PARA EL PUESTO CUESTA UN PROMEDIO DE 2.5 VECES EL SALARIO DE UN INDIVIDUO. ESTO ES SIGNIFICATIVO, YA QUE UNA DE CADA CINCO CONTRATACIONES RESULTA SER UNA MALA ELECCIÓN.

FACTORES AMBIENTALES QUE AFECTAN EL PROCESO DE SELECCIÓN.

UNA SERIE DE PASOS ESTANDARIZADOS ORDENADOS DE UNA MANERA SISTEMÁTICA SIMPLICARÁN NOTABLEMENTE EL PROCESO DE SELECCIÓN. LAS SIGUIENTES SECCIONES DESCRIBEN LOS FACTORES AMBIENTALES QUE AFECTAN EL PROCESO DE SELECCIÓN.

(OTRAS FUENTES DE RECURSOS HUMANOS, CONSIDERACIONES LEGALES, ADECUAZ EN LA TOMA DE DECISIONES, ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, BÚSCA DE CREDITOS, DATOS, TIPO DE ORGANIZACIÓN Y PERIODO DE PRUEBA).

EL PROCESO DE SELECCIÓN POR LO REGULAR, SE INICIA CON UNA ENTREVISTA PRELIMINAR. LOS ASPIRANTES UECAN UNA SOLICITUD DE EMPLEO DE LA COMPAÑIA O ENTREGAN UN CURRÍCULUM. POSTERIORMENTE, PRUEBA A TRAVÉS DE UNA SERIE DE PRUEBAS DE SELECCIÓN, UNA O MÁS ENTREVISTAS DE EMPLEO Y UN PROCESO DE INVESTIGACIÓN.

ENTREVISTA PRELIMINAR

EL OBJETIVO BÁSICO DE LA SELECCIÓN PRELIMINAR ES ELIMINAR A AQUELLOS ASPIRANTES QUE OBVIAMENTE NO REÚNAN LOS REQUISITOS PARA EL PUESTO. EN ESTA ETAPA, EL ENTREVISTADOR HACE PREGUNTAS PRECISAS DIRECTAS.

REVISIÓN DE SOLICITUDES DE EMPLEO

HACE QUE EL CANDIDATO UENE UNA SOLICITUD DE EMPLEO ES OTRO PASO INICIAL EN EL PROCESO DE SELECCIÓN. ESTO PROCEDE O SIGUE A LA ENTREVISTA PRELIMINAR. EL EMPLEADOR ENVÍA ENTONCES LA SOLICITUD PARA UER SI EXISTE UNA CORRESPONDENCIA PARALELA ENTRE EL INDIVIDUO Y EL PUESTO.

## PRUEBAS DE SELECCIÓN: VENTAJA Y PROBLEMAS POTENCIALES.

LAS PRUEBAS POR SI MISMAS SON INSUFICIENTES PARA HACER UNA EVALUACIÓN SATISFACTORIA DE UN CANDIDATO PORQUE LO SON INFAIBLES.

LA INVESTIGACIÓN INDICA QUE LAS PRUEBAS PERSONALIZADAS CONSTITUYEN UN MEDIO CONFIABLE Y EXACTO PARA PREDICAR EL DESEMPEÑO EN UN PUESTO DE TRABAJO. TIPOS DE PRUEBAS: APERTURAS COGNITIVAS, HABILIDADES PSICOMOTRICES, PRUEBAS DE CONOCIMIENTO, PRUEBAS DE TRABAJO, INTERES VOCACIONAL Y PERSONALIDAD.

## ENTREVISTA DE TRABAJO

LA ENTREVISTA DE TRABAJO ES UNA CONVERSACIÓN ORIENTADA HACIA LAS METAS EN LA CUAL UN ENTRENADOR Y UN CANDIDATO A UN PUESTO DE TRABAJO INTERCAMBIAN INFORMACIÓN.

CONTENIDO DE LA ENTREVISTA: EXPERIENCIA LABORAL, LOGROS ACADÉMICOS, HABILIDADES PERSONALES, CUALIDADES Y ADAPTACIÓN ORGANIZACIONAL

## INVESTIGACIÓN PREVIA AL EMPLEO: VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES

LA PRINCIPAL RAZÓN PARA INVESTIGAR LOS ANTECEDENTES DE LOS CANDIDATOS ES CONTRATAR A MEJORES EMPLEADOS.

DECISIÓN DE ELECCIÓN LA ELECCIÓN FINAL SE HACE A PARTIR DE AQUELLOS QUE TODAVÍA ESTÉN EN LA CONTIENDA DESPUÉS DE EVALUAR LA VERIFICACIÓN DE LOS REFERENCIAS, LAS PRUEBAS DE SELECCIÓN, INVESTIGACIONES DE ANTECEDENTES Y LA INFORMACIÓN DE ENTREVISTA.

## EXAMEN MÉDICO

EL PROPÓSITO BÁSICO DEL EXAMEN MÉDICO ES DETERMINAR SI UN CANDIDATO ES FÍSICAMENTE CAPAZ DE REALIZAR EL TRABAJO.

## NOTIFICACIÓN A LOS CANDIDATOS

LA ADMINISTRACIÓN DEBE NOTIFICAR A LOS CANDIDATOS TANTO ACEPTADOS COMO RECHAZADOS DEACUERDO A LAS DECISIONES DE SELECCIÓN TAN PRONTO POSIBLE.

29/10/2024