



Mi Universidad

Ensayo

Nombre del Alumno: Alexa Gabriela Rodríguez Galindo

Nombre del tema: Dotación del personal

Parcial: 3ª unidad

Nombre de la Materia: Capital humano

Nombre del profesor: Luz María castillo

Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategia de negocios

Cuatrimestre: 5ª

Dotación del Personal

Reclutamiento

Es el proceso en el cual la empresa busca atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presente su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización.

Alternativas para el reclutamiento

Los costos del reclutamiento y selección son significativos cuando se consideran todos los gastos relacionados de entrevistas, los horarios de las agencias de colocación, la reubicación y el procesamiento de un nuevo empleado.

Subcontrataciones

Es el contrato en donde un proveedor externo pueda realizar el trabajo que anteriormente se hacía de forma interna.

La subcontratación se han convertido en una alternativa ampliamente difundida y aceptada que comprende prácticamente todas las áreas de la empresa, incluyendo los recursos humanos.

Empleados eventuales

Descritos como la fuerza laboral estadounidense disponible tiene una relación no tradicional con el empleador en el sitio de trabajo y laboran tiempo parcial, en forma temporal o como contratistas independientes. Se separan en dos grupos. Primero están los contratistas independientes y los trabajadores en reserva. Ahí podemos encontrar a la bolsa de trabajadores que es en donde las empresas archivan las solicitudes de empleo de todos los que han llegado a entregar sus papeles, para que cuando se abra una vacante, la empresa pueda ir a esos archivos y encontrar al mejor candidato.

Igual en las empresas hay áreas en donde las empresas contratan a trabajadores por cierto tiempo, para ser apollo en esas áreas.

Tiempo extra

Ayuda tanto al empleador como al empleado. El primero se beneficia al evitar el reclutamiento, la selección y los costos de capacitación. Los empleados se benefician de un incremento en sus ingresos durante el tiempo extra. Ya que la empresa da más responsabilidades a los trabajadores de los que ya dispone, para evitarse el proceso de buscar a una persona que cumpla con los requisitos de la empresa y también el pagar la capacitación y no perder tiempo en entrenarla.

Reclutamiento interno

El reclutamiento interno ocurre cuando la empresa trata de llenar una vacante mediante el reacomodo de sus empleados con ascensos (movimiento vertical) cuando se manda a un trabajador a puestos más altos, o transferencias (movimientos horizontales) o transferencias con ascensos (movimiento diagonal). El reclutamiento interno implica:

- Transferencia
- Ascenso
- Transferencia con ascenso
- Programas de desarrollo del personal

Reclutamiento externo, selección, proceso de elegir a un grupo de solicitantes

Factores ambientales que afectan el proceso de selección.
Otras funciones de recursos humanos: Capacitación de aspirantes, condiciones legales, rapidez en la toma de decisiones, reserva de candidatos, tipo de organización.

Entrevista preliminar:

El proceso de selección a menudo comienza con una entrevista preliminar. El objetivo básico de la selección preliminar es aquellos aspirantes que obviamente no reúnan los requisitos para el puesto.

De solicitud de empleo evalúa entonces la solicitud y la revisión de curriculum.