



Nombre del alumno: Norma Valeria Rodríguez Galindo

Nombre del profesor: Luz María Castillo

Materia: Capital humano

Nombre del trabajo: Ensayo

Grado: 5to cuatrimestre

Carrera: Administración y estrategia de negocios

[Handwritten signature]

24 02 2024

Scribe

DOTACION DEL 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 ORGANIZACION.

ES POR ESO QUE EXISTEN ALTERNATIVAS PARA EL RECLUTAMIENTO YA QUE AUN CUANDO LA PLANEACION DE LOS RECURSOS HUMANOS INDIQUE UNA NECESIDAD DE EMPLEADOS ADICIONALES O DE REMPLAZO UNA COMPAÑIA PODRIA DECIR NO INCREMENTAR SU FUERZA LABORAL, ALGUNAS DE LAS ALTERNATIVAS PODRIA SER LA:

SUBCONTRATACION: ES EL PROCESO DE CONTRATAR A UN PROVEEDOR EXTERNO PARA QUE REALICE UN TRABAJO QUE ANTERIORMENTE SE HACIA EN FORMA INTERNA.

LA OTRA SON LOS EMPLEADOS EVENTUALES. ES UNA RELACION NO TRADICIONAL CON EL EMPLEADOR EN EL SITIO DE TRABAJO Y LABORAL EN TIEMPO PARCIAL. DE LOS EMPLEADOS EVENTUALES SE PUEDEN SEPARAR EN DOS GRUPOS PRIMERO ESTAN LOS CONTRATISTAS INDEPENDIENTES Y LOS TRABAJADORES "DE RESERVA" SOLO SE LES LLAMA CUANDO SE LES NECESITA. Y LOS SEGUNDOS LOS TRABAJADORES A CORTO PLAZO.

EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO ES EL PROCESO DE ATRAER CANDIDATOS 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 ORGANIZACION.

EL RECLUTAMIENTO INTERNO OCURRE CUANDO LA EMPRESA TRATA DE LLENAR UNA DETERMINADAS VACANTES MEDIANTE EL RECOMODO DE SUS EMPLEADOS CON ASCEN-
SOS O TRANSFERENCIAS, O TRANSFERENCIAS CON ASCEN-
SOS

ASÍ QUE EL RECLUTAMIENTO IMPLICA:

TRANSFERENCIA

ASCENSO

TRANSFERENCIA CON ASCENSO

PROGRAMAS DE DESARROLLO PERSONAL

PLANES DE CARRERA PARA EL PERSONAL

EL RECLUTAMIENTO EXTERNO FUNCIONA CON CANDIDATOS QUE PROVIENEN DE FUERA. CUANDO HAY UNA VACANTE, LA ORGANIZACIÓN TRATA DE CUBRIR CON PERSONAS AJENAS.

ES POR ESTOS TIPOS DE RECLUTAMIENTO QUE SE TIENE QUE LLEVAR ACABO UN PROCESO DE SELECCIÓN, Y LO PODEMOS DEFINIR COMO LA SELECCIÓN ES EL PROCESO DE ELEGIR, A PARTIR DE UN GRUPO DE SOLICITANTES

EXISTEN FACTORES AMBIENTALES QUE AFECTAN EL PROPÓSITO DE SELECCIÓN. ALGUNO DE ESTOS FACTORES SON LAS OTRAS FUNCIONES DE RECLUTAMIENTO HUMANO QUE SE DIVIDE EN LA CONTRATACIÓN DE ASPIRANTES Y LA SEGURIDAD Y SALUD, LAS CONSIDERACIONES LEGALES Y ESTA ES POR LA ADMINISTRACIÓN DEL RECURSO HUMANO LA RAPIDEZ DE LA TOMA DE DECISIONES, JERARQUÍA ORGANIZACIONAL QUE ESTA SE PUEDE APLICAR POR LOS ORGANIGRAMAS, LA RESERVA DE CANDIDATOS ESTA ESTÁ EN LA BOLSA DE TRABAJO Y TAMBIÉN ESTÁN LOS TIPOS DE ORGANIZACIÓN QUE SON LA PRIVADA, LA GUBERNAMENTAL Y LA PÚBLICA.

EL PROCESO DE SELECCIÓN SE COMIENZA CUANDO UNA SOLICITUD Y UN CURRÍCULUM VITAE.

HAY ALGUNOS PROCESOS ALGUNOS SON ENTREVISTA PRELIMINAR. EL OBJETIVO BÁSICO DE LA SELECCIÓN PRELIMINAR ES ELIMINAR A AQUELLOS ASPIRANTES QUE OBTIVAMENTE NO REÚNAN LOS REQUISITOS PARA EL PUESTO. REVISIÓN DE SOLICITUD DE EMPLEO. EVALUA ENTONCES LA SOLICITUD Y LA REVISIÓN DE CURRÍCULUM.