

Nombre del alumno: Norma Valeria Rodríguez Galindo

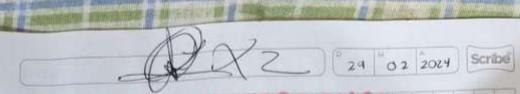
Nombre del profesor: Luz María Castillo

Materia: Capital humano

Nombre del trabajo: Ensayo

Grado: 5to cuatrimestre

Carrera: Administración y estrategia de negocios



DOTACION DEL PERSONAL EL RECLUTATIENTO ES EL PROCEDO PARA ATRAER A LOS INDIVIDUOS DE MANERA OPORTUNA, EN CANTIDADES, SUFICIENTES Y CON CAS CUALIDADES APROPIADAS DE MANERA QUE PRESENTEN SU SOLICITUD PARA OCOPAR COS PUESTOS DISPONIBLES EN ONA DEBANIZACIÓN. ES POR ESO QUE EXISTEN AUTERNATIVAS PARA EL RECLUTAMIENTO YA DUE AUN CUANDO LA PLANERCIÓN DE LOS RECUESOS HUHANOS INDIQUE UNA NECESIDAD DE EMPLEADOS ADICIONALES O DE REMPLATO UNA COMPAÑIA PODRIA DECIR NO INCREMENTAR BU FUERZA LABORAL ALGUNA ES LAS ALTERNATIVAS PODRIA SER LA: SUBCONTRATACION' ES EL PROCESO DE CONTRATAR A UN PROVEEDOR EXTERNO PARA QUE REALICE UN TRABAJO QUE ANTERIORMENTE BE HACIA EN TORNA INTERNA LA OTRA DON COS EMPLEADOS EVENTUALES. ES UNA RECA CHON NO TRADICIONAL CON EL EMPLEADOR EN EL SITIO DE TRABAJO Y LABORAL EN TIEMPO PARCIAL DE LOS EMPLEADOS EVENTUALES SE DUEDEN SEPARAR EN DOS BRUPOS PRIHERO ESTAN LOS CONTRATISTAS INDEPENDIENTES Y LOS TRABAJACIDRES "DE RESERVA" SOIO SE LES LIAMA CUANCO SE LES NECESTA 4 LOS SEBUNDOS LOS TRABAJADORS A COPTO PURZO. EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO ES EL PROCESO DE ATRACE CANDIDATOS EN EL MOMENTO OPOETUNO, EN CANTIDADE SUFFICIENTES Y CON LAS CUALIDADES APROPIADAS DE MAKERA DOE PRESENTEIN SU SOUCITUD PARA OCUPAC LOS POESTOS DISPONIBIES EN UNA OPBANIZACION. EL RECLUTANIENTO INTERNO OCUPPE CUANDO LA EMPCESA TEATA DE MENAR UNA DETERMINADAS VACANTES MEDIA-NTE EL REACOMODO DE SUS EMPLENDOS CON ASSEN. SOS O TEAMSTERENCIAS, O TRANSFERENCIAS CON A SIGNSOS

Scribe[®] ASI QUE EL RECLUTANIENTO IMPLICA: TRANSTERENCIA A SCEN SO 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 CUBRIE CON PERSONAS AJENAS ES POR ESTOS TIPOS DE RECUUTAMIENTO DUESETIENE QUE LIEVAR ACABO UN PROCESO DE SELECCION, Y LO PODE HOS DETINIE COMO LA SELECCION ES EL PROCESO DE ELEBIE A PARTIE DE UN GEUPO DE BONICITANTES EXISTEN TACTORES AMBIENTACES DUE A TECTAN EL PROPO SITO DE DEVECCION. ALGUNO DE ESTOS FACTORES SON LAS OTRAS TUNCIONES DE RECLUTAMIENTO HUMANO, DUE SE DINIDE EN LA CONTRATACION DE ASPIRANTES Y LA SECURIONO Y SALUD, UNS CONSIDERACIONES LEGALES Y ESTA ES POR LA ADMINISTRACION DEL RECUESO HUMANO LA RAPIDEZ DE LA TOHA DE DECISIONES, JERARDUIA OR-GANKADIONAL QUE ESTA SE POEDE APRECIAR POR LOS ORGANIGRAMAS, LA RESERVA DE CANDIDATOS ESTA BETA. EN LA BOISA DE TRABAJO Y TAHBIEN ESTAN LOS TIPOS CE OPBANIZACION QUE SON LA PRIVADA, LA GUBERNA MENTAL Y LA PRIVADA EL PROCEDIO DE DETECCIÓN SE COMIENTA LEMANDO UNA SOCIETADO Y ON CORRICCION VITAE. HAY ALBUNDS PROCESOD ALBUMOD GON ENTREVISTA PRELIMINAR EL OBJETIVO BASICO DE LA SELECCION PRELIMINAR ES ELIMINAL A ADUELLOO ASPLEANTES DUE OBVIAMENTEME NO RECHAN LOS REDOISITOS PARA EL AXESTO, REVISION DE SOULEITUD DE ENRED EVALUE ENTONCES LA SOLICITUD 4 IN REVISION DE CURRICUCUM.