



Daniela Monserrat Jiménez Palacios

5° Cuatrimestre

Maestra:

Luz María
Castillo Moreno



29 02 24

Scribe

SINTESIS

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 organización.

Alternativas para el reclutamiento: La planeación de los recursos humanos indique una necesidad de empleados adicionales o de remplazo.

Subcontrataciones: Es el proceso de contratar a un proveedor externo para que realice un trabajo.

Empleos eventuales: fuerza laboral estadounidense disponible, tiene una relación no tradicional con el empleador en sitio de trabajo y labora tiempo parcial.

Tiempo extra: Que se usa mas comunmente para el reclutamiento, en especial al satisfacer las fluctuaciones a corto plazo en el volumen de trabajo.

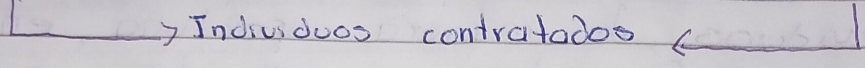
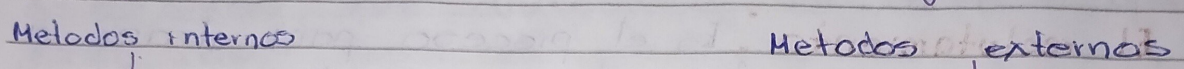
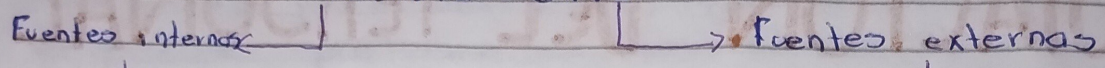
Proceso de reclutamiento:

Ambiente externo
Ambiente interno

Planeación de recursos humanos

↓
Alternativas para el reclutamiento

↓
Reclutamiento



Reclutamiento interno: Ocorre cuando la empresa trata de llenar una determinada vacante mediante el reacomodo de sus empleados.

- * Transferencia
- * Ascenso

Reclutamiento externo: Funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas ajenas.

Reclutamiento mixto: No solo hacen reclutamiento interno y externo, surge siempre una plaza que debe ocuparse mediante reclutamiento externo.

Selección: Es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto en particular y a organización.

Factores ambientales que afectan el proceso de selección: Una serie de pasos estandarizados ordenados de manera sistemática simplificarían notablemente el proceso de selección.

Otras funciones de recursos humanos: El proceso de selección afecta prácticamente a todas las funciones de RH y al mismo tiempo se ve afectado por estas.

Consideraciones legales: De desempeñan un papel significativo en la administración de RH en virtud de la legislación, los ordenes ejecutivos y las decisiones de las cortes.

Rapidez en la toma de decisiones: El tiempo disponible para tomar una decisión de selección también puede tener un efecto mayor.

Jerarquía organizacional: Siguen enfoques diferentes para ocupar los puestos a distintos niveles.

Reserva de candidatos: El número de candidatos capacitados que se reclutan para un puesto en particular constituye la reserva de candidatos.

Tipo de organización: Empleadora, ya sea una organización privada, gubernamental o no lucrativa, también afecta el proceso de selección.

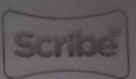
Periodo de prueba: Permite evaluar la capacidad de un empleado con base a su desempeño.

Proceso de selección: Generalizado que varía dependiendo de la organización. Por lo regular, se inicia con una entrevista preliminar.



Mostrar

D 24 M 02 A 24



Entrevista preliminar: Es eliminar a aquellos aspirantes que obviamente no reúnan los requisitos para el puesto.

Resolución de solicitudes de empleo: El empleador evalúa el proceso de selección. Sigue a la entrevista preliminar.

Revisión de currículos: Es un resumen dirigido a metas que describe la experiencia, formación académica y capacitación.

Envío de currículos a través de internet: Los candidatos deben estar consciente de que la mayoría de las empresas grandes usan ahora sistemas de seguimiento de los solicitantes de empleo.

Pruebas de selección: Ventajas y problemas potenciales: Estas pruebas evalúa factores tales como aptitudes, personalidad, habilidades y motivación de los empleados potenciales.

Tipos de pruebas de empleo: Las pruebas de conocimiento del puesto son aquellas que requieren que un candidato ejecute una tarea o un conjunto de tareas que son representativas de un puesto.

