Nombre del Alumno: Valeria Ovilla Lievano.

Nombre del tema: PROCESO DE DOTACION PERSONAL.

Parcial:3

Nombre de la Materia: capital humano

Nombre del profesor: Lic Gladis Adilene Hernández López

Nombre de la Licenciatura: Medicina Veterinaria y Zootecnia

Cuatrimestre: tercero. FECHA: 03/07/24

Mapa conceptual.

PROCESO DE DOTACION PERSONAL.

El.

Reclutamiento

El.

Un conjunto de actividades cuya finalidad es atraer candidatos debidamente calificados y que reúnan los requisitos para ocupar puestos dentro de la organización..

Es.

Con el cual la organización divulga y ofrece sus requerimientos de personal al mercado de trabajo. Proceso de reclutamiento.

Medio.

Atraer un contingente de candidatos suficiente para realizar adecuadamente el proceso de selección.

Debe

Dos tipos de reclutamiento: interno y externo.

Existen

Cuando, al presentarse determinada vacante la empresa la cubre a través de sus empleados, ya sea por medio de concurso, convocatoria o por ascensos.

Interno

Están constituida por los candidatos que provienen fuera de la empresa Las ventajas del reclutamiento externo son: trae sangre nueva y nuevas experiencias, renueva y enri

Externo

El proceso de reclutamiento.

Compuesto

Un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa.

Es.

Las competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que estamos ofreciendo.

perfil postulante.

Principales fuentes, formas o métodos a través de los cuales podemos buscar, reclutar o convocar postulantes: anuncios o avisos

Convocatoria.

Puede empezar con una pre-selección (por ejemplo, a través de revisión de currículums) que nos permita descartar a los postulantes que no cumplan con los requisitos solicitados

Evaluacion.

Pasamos a contratarlo, es decir, a firmar junto con él un contrato en donde señalemos el cargo a desempeñar, las funciones que realizará, la remuneración que recibirá

Contratacion.

Se adapte lo más pronto posible a la empresa, y capacitarlo para que se pueda desempeñar correctamente en su nuevo puesto.

Capacitacion.

Fuentes y medios de reclutamiento.

Las

Candidatos potenciales es una parte fundamental de su estrategia general de reclutamiento..

Obtiene.

Fuentes internas y externas:

fuentes internas ofrecen candidatos conocidos para la empresa y estos están familiarizados con la empresa

externos son lo contrario, pero pueden aportar diferentes perspectivas a la empresa a causa de su experiencia .

Las.

Aplicaciones directas son todas aquellas que ingresan sin que la empresa las haya solicitado. Las recomendaciones son todas aquellas personas que son recomendadas a la empresa por un empleado .

las

Anuncion de periodico y revistas atrae a un mayor número de personas para cualquier vacante, pero es importante aclarar que también muchas de esas personas no son los mejores prospectos. .

Los

Agencia o empleos privados se dedican a ofrecer el servicio de reclutamiento para otras empresas. Usualmente estas empresas cuentan con bases de datos extensas con el curriculum

Las

Las universidadeson empresas se pueden beneficiar de las universidades y colegios ya que pueden rápidamente recomendar a las personas más sobresalientes

Las

El reclutamiento electronico con la evolución del Internet y la computación, surgieron empresas que ofrecen el servicio de reclutamiento de forma electrónica.

El

Costo del reclutamiento.

El

Costo de un proceso de selección es pertinente considerar tres factores presentes durante su implementación.

El

Los costos del reclutamiento tangibles y se obtienen del cálculo de la inversión realizada por la organización en las estrategias elegidas en determinado periodo de tiempo.

Son.

Inversión en tiempo

es medible, porque no cuantificarlo en el proceso de selección.

.

La.

Hoja de solicitud y curriculum vitae.

La

La solicitud permite recoger de todos los candidatos la misma información y facilita su grabación en una base de datos, así como establecer comparaciones entre varias personas.

La

Currículum vitae es un resumen escrito y ordenado del historial académico y laboral de una persona.

El.

Principales apartados de un currículum son los datos personales, la formación, y la experiencia profesional.

Los

Foemacion reflada no reglada. idiomas, expereiecnia profesional,

Tambien.

Selección.

La

Empleador debe realizar un procedimiento de selección que le permita recibir la mayor cantidad de postulantes posible para elegir el que mejor se adecúe a los requerimientos del puesto.

El.

Objetivo del procedimiento consiste en elegir a los candidatos que presenten las cualidades y experiencia profesional más apropiadas para el desempeño del cargo solicitado por la organización. .

El.

Una seleccion eficaz, definir el cargo, perfilre querido,preseleccion, entrevista,evaluacion, y descripcion del puesto.

Otros

Aspectos legales.

Los.

Refiere a los articulos en que se establecen los derechos.

Se

Menciona los Arrt 3 , 4 , 7 ,12,13,14,20,21,24,25,26,27 y 31.

Se

En ellos nos habla en general sobre las caracteristicas, obligaciones, derechos que tenemos.

En

BIBLIOGRAFIA: Ovilla Liévano Valeria. 2024.apuntes de capital humano.