



Nombre de alumno: Hannia Jolette Velázquez Pérez.

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre del trabajo: mapa conceptual.

Materia: Capital Humano.

Grado: Tercer cuatrimestre.

Grupo: B.

Comitán de Domínguez Chiapas a 1 de julio de 2024

PROCESO DE DOTACION PERSONAL.

El reclutamiento.

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

Es un.
Medio con el cual la organización divulga y ofrece sus requerimientos de personal al mercado de trabajo.

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

Se basa.
En las necesidades presentes y futuras de la organización, su función consiste en la investigación y elección de las fuentes capaces de ofrecer a la organización un número suficiente de personas.

Actividades básicas que se realizan en el proceso de reclutamiento.

- Investigar y analizar el mercado de personal.
- Aplicar técnicas de reclutamiento y elegir las fuentes más idóneas.
- Otorgar prioridad al reclutamiento interno sobre le externo.
- Orientar el reclutamiento hacia los criterios de selección, estándares de calidad y competencias establecidos.
- Estudiar el análisis del puesto solicitado, así como las competencias para elegir las fuentes de reclutamiento más adecuadas.

El proceso de reclutamiento.

Es 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.

Etapas que conforman el proceso de reclutamiento y selección de personal:

Son.

- Definición del perfil del postulante:** características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que estamos ofreciendo.
- Búsqueda, reclutamiento o convocatoria:** a través de los cuales podemos buscar, reclutar o convocar postulantes: anuncios o avisos: la forma más común de buscar o convocar postulantes es a través de la publicación de anuncios o avisos, ya sea en diarios, Internet, carteles, murales en centros de estudios, paredes o ventanas de nuestro local, etc.
- Evaluación:** evaluación de los postulantes que hemos reclutado o convocado, con el fin de elegir entre todos ellos al más idóneo (o a los más idóneos) para el puesto que estamos ofreciendo.
- Selección y contratación:** seleccionar al que mejor desempeño haya tenido en las pruebas y entrevistas realizadas, es decir, pasamos a seleccionar al candidato más idóneo para cubrir el puesto vacante.
- Inducción y capacitación:** empezar con darle a conocer las instalaciones y las áreas de la empresa, indicarle dónde puede encontrar las herramientas que podría necesitar para su trabajo, y presentarle a sus supervisores inmediatos y a sus compañeros.

Fuentes y medios de reclutamiento.

El.
Mercado laboral es extenso, una empresa debe saber dónde buscar para maximizar sus recursos al momento de buscar aplicantes.

Son.

- Fuentes internas:** ofrecen candidatos conocidos para la empresa y estos están familiarizados con la empresa.
- Aplicaciones directas:** aquellas que ingresan sin que la empresa las haya solicitado.
- Recomendaciones:** aquellas personas que son recomendadas a la empresa por un empleado actual de la misma o por una persona externa que sea considerada de confianza.
- Anuncios en periódicos y revistas:** esta fuente de reclutamiento 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.
- Agencias de empleo privadas:** se dedican a ofrecer el servicio de reclutamiento para otras empresas.
- Universidades y colegios:** pueden rápidamente recomendar a las personas más sobresalientes de sus clases como jóvenes promesas para una empresa.
- Reclutamiento electrónico:** Estos sitios en Internet funcionan como si fueran ferias de trabajo, pero sin la necesidad de que el empleador y la persona que busca trabajo

Costo del reclutamiento.

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

Pueden ser.

Tiempos invertidos por todas las personas que intervienen en la aplicación de pruebas y entrevistas, y el impacto sobre los resultados obtenidos en la gestión del candidato elegido.

Son tangibles.

Y se obtienen del cálculo de la inversión realizada por la organización en las estrategias elegidas en determinado periodo de tiempo.

Hoja de solicitud y curriculum vitae.

Las.
Hojas de solicitud podrían haberse incluido en el punto anterior como otro tipo de curriculum vitae.

Son.

Curricular elaborados por las empresas en las que aparecen los campos a rellenar y el candidato tiene que cumplimentarlos.

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.

El curriculum vitae.

Es.

Un resumen escrito y ordenado del historial académico y laboral de una persona.

Es la.

Primera referencia que tiene la empresa del candidato y la cumplimentación adecuada es vital para acceder a un proceso de selección.

Debe estar.

Bien estructurado y destacar por su claridad en la presentación de la información. Es, junto con la carta de presentación, su tarjeta de visita, y por lo tanto sólo debe reflejar información que aporte datos positivos hacia su persona.

La selección.

Consiste.

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

Sin.

Importar el tamaño de la empresa, tener un método eficaz de selección de personal es fundamental para su evolución, pues contratar a aquellos con más aptitudes ayudará a su crecimiento y desarrollo continuo.

Aspectos legales.

Ley Federal del Trabajo.

Art. 3.

No podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivo de raza, sexo, edad, credo religioso, doctrina política o condición social.

Art. 4.

No se podrá impedir el trabajo a ninguna persona ni que se dedique a la profesión, industria o comercio que le acomode, siendo lícitos.

Art. 7.

En toda empresa o establecimiento, el patrón deberá emplear un noventa por ciento de trabajadores mexicanos, por lo menos.

Art. 12.

Intermediario es la persona que contrata o interviene en la contratación de otra u otras para que presten servicios a un patrón.

Art. 13.

No serán considerados intermediarios, sino patrones, las empresas establecidas que contraten trabajos para ejecutarlos con elementos propios suficientes para cumplir las obligaciones que derivan de las relaciones con sus trabajadores.