



Mapa Conceptual

Nombre del Alumno: Noremy Abigail Trujillo Sánchez

Nombre del tema: Mapa conceptual

Parcial: 3er

Nombre de la Materia: Capital Humano

Nombre del profesor: Jhoani Elizabeth Pérez López

Nombre de la Maestría: Lic. Medicina veterinaria y Zootenia

Cuatrimestre: 3er

El proceso de reclutamiento y selección de personal 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.

3.1 Proceso de reclutamiento

Definición del perfil del postulante

Son las características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que estamos ofreciendo. por ejemplo, el perfil del postulante también podría incluir la capacidad para adaptarse al ambiente o a la cultura de la empresa.

Búsqueda, reclutamiento o convocatoria

Los postulantes que cumplan con las competencias o características que hemos definido en el paso anterior (sin necesidad de que tengan que cumplir todas ellas). Algunas de las principales fuentes son: : 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

Esta etapa puede empezar con una pre-selección, que nos permita descartar a los postulantes que no cumplan con los requisitos solicitados, o que nos permita tener un número razonable de postulantes a los cuales evaluar.

Pasos:

Entrevista preliminar: Hacer una serie de preguntas informales al postulado con el fin de comprara si cumple con los requisitos solicitados.

Prueba de conocimiento: consiste en tomarle al postulante una prueba oral y escriba con el fin de determinar si cumple con los conocimientos necesarios para el puesto.

Prueba psicológica: Con el fin de determinar su equilibrio emocional

Entrevista final: consiste en tomarle una entrevista más formal y estricta, la cual podría ser tomada por el jefe del área a la cual postula.

Selección y contratación

Pasamos con la selección al candidato más idóneo para cubrir el puesto vacante. Y una vez que hayamos elegido al candidato más idóneo, pasamos a contratarlo, es decir, **a firmar junto con él un contrato** en donde señalemos el cargo a desempeñar, las funciones que realizará.

Inducción y capacitación

Se debe procurar que se adapte lo más pronto posible a la empresa, y capacitarlo para que se pueda desempeñar correctamente en su nuevo puesto. Para ello, podríamos empezar con darle a conocer las instalaciones y las áreas de la empresa, entregarle su horario y luego informarle sobre los procesos, políticas y normas de la empresa, y asignarle un tutor que se encargue de capacitarlo sobre las funciones, tareas, responsabilidades, obligaciones y demás particularidades de su nuevo puesto.

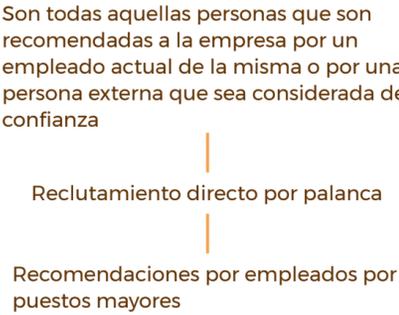
3.2 Fuentes y medios de reclutamiento

Fuentes internas y externas.

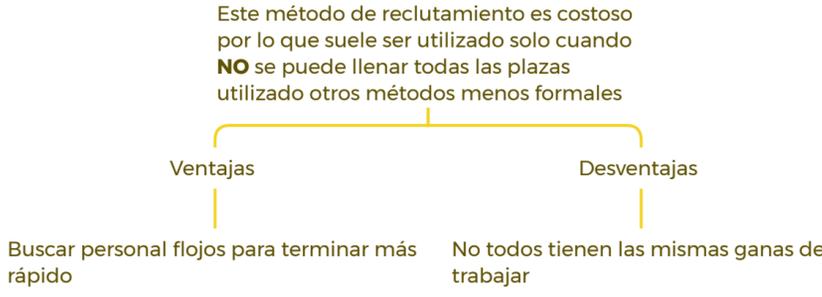


Aprovecha las inversiones en capacitaciones al personal

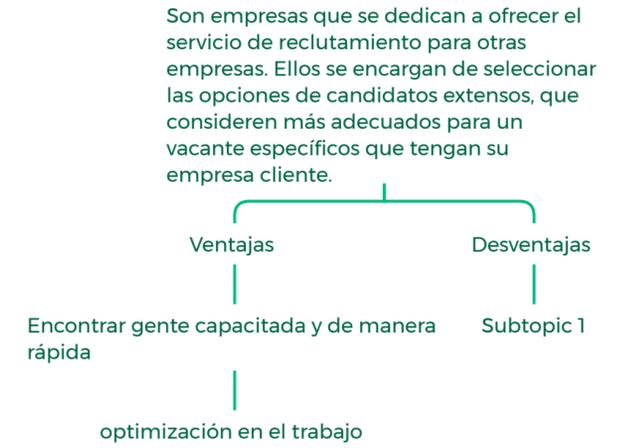
Aplicaciones directas y recomendaciones.



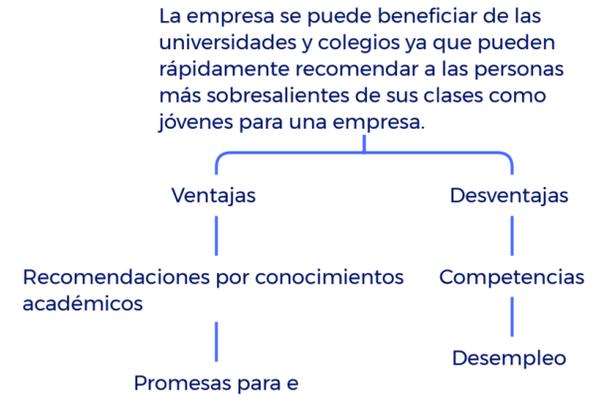
Anuncios en los periódicos y revistas.



Agencias de empleo privados.



Universidad y colegios



Reclutamiento electrónico.

