



**Mi Universidad**

## **Mapa conceptua**

*Nombre del Alumno: Daniela López Álvaro*

*Nombre del tema: Unidad 3*

*Parcial: 3*

*Nombre de la Materia: Capital humano*

*Nombre del profesor: Jhoani Elizabeth López Perez*

*Nombre de la Maestría: Medicina Veterinaria y zootecnia*

*Cuatrimestre: Tercero*



# El reclutamiento

## 3.1 El reclutamiento

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.

- Reclutamiento Interno  
El reclutamiento es interno cuando, al presentarse determinada vacante la empresa la cubre a través de sus empleados, ya sea por medio de concurso, convocatoria o por ascensos.
- Reclutamiento externo  
Están constituida por los candidatos que provienen fuera de la empresa.

## 3.1.1. El proceso de reclutamiento

- Definición del perfil del postulante  
Empieza con la definición del perfil del postulante, es decir, con la definición de las competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto que estamos ofreciendo.
- Búsqueda, reclutamiento o convocatoria  
El siguiente paso consiste en la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características
- 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 para la evaluación:
  - Entrevista preliminar
  - Prueba de conocimiento
  - Entrevista final
- Selección y contratación  
Pasamos a 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 y así mismo poder llevar a cabo la contratación de este mismo
- Inducción y capacitación  
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, su horario de trabajo, las tareas que realizará

## 3.1.2. Fuentes y medios de reclutamiento

- Fuentes internas  
Las fuentes internas ofrecen candidatos conocidos para la empresa y estos están familiarizados con la empresa. Los candidatos externos son lo contrario, pero pueden aportar diferentes perspectivas a la empresa a causa de su experiencia en otras organizaciones.
- Aplicaciones directas y recomendaciones  
Las recomendaciones son todas 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  
Estas son empresas que se dedican a ofrecer el servicio de reclutamiento para otras empresas. La mayor desventaja de esta fuente de reclutamiento es su alto costo, pero si ofrece buenos candidatos para las vacantes.
- Universidades y colegios  
Su principal función es recomendar a las personas más sobresalientes de sus clases como jóvenes promesas para una empresa
- Reclutamiento electrónico  
Con la evolución del Internet y la computación, surgieron empresas que ofrecen el servicio de reclutamiento de forma electrónica. 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 necesiten estar en el mismo edificio

## 3.1.3. Costo del reclutamiento

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

## 3.1.4. Hoja de solicitud y curriculum vitae

- Solicitud de empleo  
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
- Curriculum vitae  
El Curriculum Vitae 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
  - Datos personales  
La información contenida en éste apartado permite a las empresas ponerse en contacto con los candidatos, conocer si cumplen con algunos de los requisitos del puesto, y detectar posibles causas de su mayor o menor disponibilidad.
  - Formación
    - 1. Formación Reglada  
Indique únicamente el nivel de estudios más alto que posea, excepto si sus estudios anteriores aportan algo respecto al puesto al cual se presenta
    - 2. Formación no Reglada  
En este apartado se incluyen los cursos, idiomas, conocimientos de informática, y toda aquella formación adicional realizada que esté relacionada con el puesto por los conocimientos que le han aportado.