

Nombre de alumno: Isaac roldan Trujillo Hernández

Nombre del profesor: JHOANI ELIZABETH LOPEZ PEREZ

Materia: CAPITAL HUMANO

Trabajo: mapa conceptual

Grupo: Licenciatura en Medicina

Veterinaria y Zootecnia.

Proceso de dotación personal

3.1. El reclutamiento

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

Ventajas

- Económico y rápido.
- Índice de validez y seguridad, ya que se conoce al candidato.
- Poderosa fuente de motivación para los empleados.
- Aprovecha la inversión en capital humano de la empresa.
- Se desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal.

Desventajas

- Requiere que los empleados tengan potencial de desarrollo para ascender.
- Puede generar conflictos ya que, al ofrecer oportunidades de ascenso en la organización, tiende a crear una actitud negativa en los empleados que no demuestran condiciones o que no logran.

Reclutamiento externo.

Están constituida por los candidatos que provienen fuera de la empresa.

Ventajas

- trae sangre nueva y nuevas experiencias.
- renueva y enriquece los recursos humanos
- aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos

Desventajas

- tarda más que el reclutamiento interno
- es más costoso.

Reclutamiento mixto

De preferencia una empresa no debe realizar solo un tipo de reclutamiento, las fuentes de reclutamiento deben complementarse, ya que, al utilizar reclutamiento interno, se debe encontrar un reemplazo para cubrir el puesto que deja el individuo ascendido a la posición vacante y la meta debe ser encontrar los mejores candidatos, lo más conveniente es utilizar fuentes de reclutamiento externo e interno para tener una mayor gama de candidatos y opciones de selección.

3.1.1. El proceso de reclutamiento

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.

proceso de reclutamiento y selección de personal

Definición del perfil del postulante

El proceso de reclutamiento y selección de personal 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

consiste en la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de 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).

Evaluación

El tercer paso del proceso de reclutamiento y selección de personal es la 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

Una vez que hemos evaluados a todos los postulantes o candidatos, 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.

Inducción y capacitación

Finalmente, una vez que hemos seleccionado y contratado al nuevo personal, debemos procurar que se adapte lo más pronto posible a la empresa, y capacitarlo para que se pueda desempeñar correctamente en su nuevo puesto.

3.1.2. Fuentes y medios de reclutamiento

Las fuentes de donde las empresas obtienen candidatos potenciales es una parte fundamental de su estrategia general de reclutamiento

Algunas de las fuentes más comunes para buscar aplicantes a vacantes son:

Fuentes interna

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 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 actual de la misma o por una persona externa que sea considerada de confianza.

Anuncios en periódicos y revistas

Usualmente, 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.

Universidades y colegios

Las empresas se pueden beneficiar de las universidades y colegios ya que pueden rápidamente 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.

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

La inversión en tiempo

El tiempo es oro o mi tiempo vale. Simples expresiones del común desde las cuales ya se les atribuye un costo a las horas invertidas en determinada actividad.

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, así como establecer comparaciones entre varias personas.

Currículo vitae

El curriculum vitae es un resumen escrito y ordenado del historial académico y laboral de una persona. La selección de lo curricular que cumplen con los requisitos del puesto constituye la primera criba dentro de un proceso de selección.

Proceso de dotación personal

