



**Nombre de alumno: Ámbar Ivette
López Suaznívar.**

**Nombre del profesor: Gladis Adilene
Hernández López.**

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico.

Materia: Capital Humano.

Fecha: 05 de Marzo del 2025.

Comitán de Domínguez Chiapas a 05 de Marzo del 2025.

Proceso de Dotación Personal.

El Reclutamiento.

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

Existen 2 tipos de reclutamiento: Interno y Externo.

Reclutamiento interno:

El reclutamiento interno cuando, al presentarse determinada vacante la empresa la cubre a través de sus empleados, ya sea, por medio de concursos, convocatorias o por ascensos.

Reclutamiento Externo:

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

Actividades básicas que se realizan en el proceso de reclutamiento.

- Investigar y analizar el mercado personal.
- Aplicar técnicas de reclutamiento y elegir las fuentes más idóneas.
- Otorgar prioridad al reclutamiento interno sobre el externo.

Ventajas del Reclutamiento Interno:

- 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 el capital humano de la empresa.
- Desarrolla un sano espíritu de competencia entre el personal.

Ventajas del Reclutamiento Externo:

- 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.

Actividades básicas que se realizan en el proceso de reclutamiento.

- Orientar el reclutamiento hacia los criterios de selección, estándares de calidad y competencias establecidas.
- Estudiar el análisis del puesto solicitado, así como las competencias para elegir las fuentes de reclutamiento más adecuadas.

Desventajas del Reclutamiento Interno:

- Requiere que los empleados tengan potencial de desarrollo para ascender.
- Si la empresa no proporciona oportunidades de progreso en el momento adecuado.
- Corre el riesgo de apatía, falta de motivación, desinterés o retiro.

Desventajas del Reclutamiento Externo:

- Tarda más que el reclutamiento interno y es más costoso.

Proceso de Dotación Personal.

Fuentes de reclutamiento externo se encuentran:

Fuentes directas: Estas incluyen las solicitudes por correo o personales. Las solicitudes directas proporcionan una fuente de empleados potenciales que pueden contratarse cuando se presenten vacantes. Esta fuente de reclutamiento es de libre costo.

Fuentes de reclutamiento externo se encuentran:

Anuncios: La convocatoria puede efectuarse por los medios masivos de comunicación. Incluyen desde los anuncios clasificados de periódico local, hasta los anuncios hechos en la radio y televisión.

Fuentes de reclutamiento externo se encuentran:

Organizaciones educativas: El reclutamiento en las instituciones de educación superior, escuelas de oficio, vocacionales y en los colegios son excelentes medios. Hoy en día escuelas proporcionan la facilidad para contratar personal para las empresas a través de bolsa de trabajo en internet.

Fuentes de reclutamiento externo se encuentran:

Reclutamiento mixto: Una empresa no debería tener solo un tipo de reclutamiento, si no que deben complementarse, ya que al utilizar el reclutamiento interno se debe encontrar un remplazo para cubrir el puesto que deja el individuo ascendido a la posición vacante y la meta debe ser encontrar los mejores candidatos, lo mas conveniente es utilizar fuentes de reclutamiento externo e interno para tener una mayor gama de candidatos y opciones de selección

Fuentes de reclutamiento externo se encuentran:

Agencias de empleo: Se encargan de reclutar y seleccionar candidatos y orientarlos a las organizaciones que más se adapten a su perfil. Tiende a enfocarse en los empleados de oficina y en los gerentes de nivel medio y superior.

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.

Este empieza con la definición de perfil del postulante y continua con la búsqueda, el reclutamiento o convocatoria de postulantes, la evaluación de éstos, la selección y contratación del más idóneo y la inducción y capacitación de éste.

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

1. 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.

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

2. 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 con todas ellas).

Proceso de Dotación Personal.

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

3.Evaluación: 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.

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

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. Y una vez que contamos con un número razonable de postulantes pasamos a citarlos y a evaluarlos a través del siguiente proceso:

Entrevista preliminar: Consiste en tomarle al postulante una primera entrevista informal en la cual le hagamos preguntas abiertas con el fin de comprobar si realmente cumple con los requisitos que hemos solicitados.

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

Prueba psicológica: Consiste en tomarle una prueba psicológica con el fin de determinar se equilibrio emocional, para lo cual podríamos contratar los servicios de un psicólogo que nos ayude con ellos.

Entrevista final: Consiste en tomarle una entrevista más formal y estricta que la primera, en donde le hagamos preguntas abiertas con el fin de conocerlo en profundidad, la cual podía ser tomado por el jefe del área a la cual postula.

Durante este proceso de evaluación es más importante corroborar que la información y las referencias brindadas por el postulante sea veraces, ejemplo: comunicándonos con sus antiguos jefes y preguntándoles si la información que nos ha brindado es correcta.

4.Selección y Contratación: Una vez que hemos evaluado a todos los postulantes o candidatos, pasamos a seleccionar al que mejor desempeño haya tenido en las pruebas y entrevistas realizadas. Pasamos a seleccionar al candidato más idóneo para cubrir el puesto vacante.

Y una vez elegido al candidato pasamos a contratarlo, es decir, firmar junto con el, un contrato en donde se señala el cargo a desempeñar, las funciones que realizarán, la remuneración que recibirá, el tiempo que trabajara con nosotros entre otros aspectos.

5.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.

Podríamos empezar son 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.

Después podríamos señalarle su horario de trabajo, decirle donde puede guardar sus pertenencias, entregarle su uniforme si fuera el caso, decirle como mantenerlo en buen estado, decirle que hacer en un caso de emergencias, etc.

Luego informarle sobre los procesos políticos 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 puesto.

Proceso de Dotación Personal.

Fuentes y Medios de Reclutamiento.

Fuentes de reclutamiento: Las fuentes de donde las empresas obtienen candidatos potenciales es una arte fundamental de su estrategia general de reclutamiento. El mercado laboral es extenso, una empresa debe saber dónde buscar para maximizar sus recursos al momento de buscar aplicantes.

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

1. Fuentes internas.
2. Aplicaciones directas y Recomendaciones.
3. Anuncios en periódicos y revistas.
4. Agencias de empleo privados.
5. Universidades y colegios.
6. Reclutamiento electrónico.

Reclutamiento interno:

- Mas económico y rápido
- Motiva a los empleados
- Aprovecha las inversiones en capacitaciones del personal.

Reclutamiento interno:

- Se puede generar conflictos de intereses
- El hecho de solo ascender a personal interno genera que no exista una diversificación de pensamientos.

Reclutamiento externo:

- Atrae nuevas experiencias a la organización
- La empresa se actualiza con respeto al ambiente externo.

Reclutamiento externo:

- Es más tardado.
- Es más costoso.
- Es menos seguro.

Costo de Reclutamiento.

Para poder calcular el costo de un proceso de selección es pertinente considerar tres factores presentes durante su implementación:

Las variables asociadas al reclutamiento (conocidas por la mayoría de las organizaciones). Los tiempos invertidos por todas las personas que intervienen en la aplicación de pruebas y entrevistas. El impacto sobre los resultados obtenidos en la gestión del candidato elegido (productividad).

Para Carlos Gómez, Docente e investigador de la Fundación Universitaria Loretz:

El tiempo destinado a la selección varía de acuerdo con la naturaleza del cargo y las políticas propias de cada compañía. "Un cargo operativo la puede hacer usted fácilmente en cuestión de dos o tres días. Porque los perfiles son realmente de poca complejidad, mientras que en la de un ejecutivo puede extenderse, por lo menos, 15 días, afirma."

Los elementos en los que se invierte tiempo están asociados a la entrevista, la aplicación de pruebas y en algunos casos, aspectos de seguridad como la vida domiciliar (en los casos en que esta la realiza la empresa)