



**Nombre de alumno: Esteban Alejandro
López Pérez**

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

**Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico
unidad 3**

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Capital Humano.

Fecha: 10 de Marzo del 2025.

Cuatrimestre: 5to cuatrimestre

UNIDAD III PROCESO DE DOTACIÓN PERSONAL.

El reclutamiento

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

Las 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.
- 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 adecuados.

Reclutamiento interno:

Existen 2 tipos reclutamiento, interno y externo.

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

Resultados obtenidos por el candidato interno en las pruebas de selección tanto para su ingreso como para la plaza por la que se concursa.

- Resultados de las evaluaciones del desempeño.
- resultados de los programas de capacitación y desarrollo.
- Análisis del puesto que ocupa el candidato en la actualidad y del puesto que está considerándose.
- Planes de carrera o mapas de los movimientos de personal para conocer la trayectoria más adecuada del ocupante al cargo considerado.

ventajas:

- Económico y rápido.
- Índice de validez y seguridad ya que se conoce al candidato.
- Poderosa fuentes de motivación para los empleados
- Aprovecha la inversión en el 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.
- Si la empresa no proporciona oportunidades de progreso en el momento adecuado.
- corre el riesgo de frustrar a los empleados a sus ambiciones.
- Lo cual origina apatía, falta de motivación, desinterés o retiro.

Reclutamiento Externo:

Está 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 del personal efectuados por otras empresas o por los propios candidatos

Desventajas:

- Tarda más que el reclutamiento interno.
- Es más costoso

Principales fuentes de reclutamiento externo:

Fuentes directas: Incluyen las solicitudes por correo o personales. Las solicitudes directas proporcionan una fuentes de empleados potenciales que pueden contratarse cuando se presenten vacantes, esta fuente de reclutamiento en particular es libre de costo.

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

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.

UNIDAD III PROCESO DE DOTACIÓN PERSONAL.



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 superior.

Reclutamiento mixto: De preferencia una empresa no debe realizar un solo tipo de reclutamiento deben complementarse.

2. Búsqueda, reclutamiento o convocatoria:

Este paso 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 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.

3. Evaluación:

El tercer paso 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.

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, es decir, pasamos a seleccionar al candidato más idóneo para cubrir el puesto vacante.

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.

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

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 en su nuevo puesto.

UNIDAD III PROCESO DE DOTACIÓN PERSONAL.

Fuentes y medios de reclutamiento.

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

Reclutamiento interno:

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

COSTO DE RECLUTAMIENTO:

Para calcular el costo de un proceso de selección es pertinente considerar 3 factores presentes durante su implementación; las variables asociadas del reclutamiento (conocidas por la mayoría de las organizaciones); los 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 (productividad).

Algunas fuentes más comunes para buscar aplicantes a vacantes son:

- Fuentes internas.
- Aplicaciones directas y recomendaciones.
- Anuncios en periódicos y revistas.
- Agencias de empleo privadas.
- Universidades y colegios.
- Reclutamiento electrónico.

Reclutamiento externo:

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

Para Carlos Gomez Docente e investigador, 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 en cuestión de 2 o 3 días ya que los perfiles son realmente de poca complejidad, mientras que en la de un ejecutivo puede extenderse, por lo menos 15 días. Los elementos más comunes en los que se interviene tiempo están asociados a la entrevista, la aplicación de pruebas y en algunos casos, aspectos de seguridad como la vida domiciliar.

Reclutamiento interno:

- Es más económico.
- Es más rápido.
- Motiva a los empleados.
- Aprovecha las inversiones en capacitaciones del personal.

Reclutamiento externo:

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

ANTOLOGIA UDS