



Mi Universidad

Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Jenny Denis González Pérez.

Nombre de la unidad: Dotación de personal.

Parcial: 3

Nombre de la Materia: Capital humano.

Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernández López.

Nombre de la Licenciatura: Administración y Estrategias de Negocios.

Cuatrimestre: 5to

Fecha: 8 de marzo de 2025

Bibliografía: UDS ANTOLOGIA 2025 CAPITAL HUMANO.

Proceso de dotación de personal

Reclutamiento

Es un conjunto de actividades cuya finalidad es atraer candidatos para ocupar puestos dentro de una organización.

Actividades básicas:

- Investigar y analizar el mercado personal
- Aplicar técnicas de reclutamiento
- Otorgar prioridad al reclutamiento interno
- Orientar el reclutamiento hacia los criterios de selección
- Estudiar el análisis del puesto solicitado

Rec. Interno

Reclutamiento interno:

Es cuando al presentarse determinada vacante e la emoresa la cubre a traves de sus empleados. Esta forma de reclutamiento es alatamente motivadora

- Resultados de las evaluaciones del desempeño
- Resultados de los programas de capacitación y desarrollo
- Análisis de puestos que ocupa el candidato

Ventajas:

- Económico y rápido
- Índice de validez y seguridad
- Poderosas fuentes de motivación para los empleados
- Aprovecha la inversión en capital humano
- Se desarrolla un sano espíritu de competencia

Desventajas:

- Requiere que los empleados tengan potencial de desarrollo para ascender

Rec. Externo

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

Ventajas:

Trae sangre nueva, renueva y enriquece los recursos humanos, aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal.

Desventajas:

Tardía mas y es mas costoso.

Principales fuentes de reclutamiento externo:

- Fuentes directas: Incluyen las solicitudes por correo o personales
- Anuncios: La convocatoria puede efectuarse por los medios masivos de comunicación.
- Organizaciones educativas: Proporcionan la facilidad para contratar personal para las empresas a través de bolsa de trabajo e internet.
- Agencias de empleo: Se encargan de reclutar y seleccionar candidatos y orientarlos alas organizaciones que mas se adapten a su perfil.
- Reclutamiento mixto: Las fuentes de reclutamiento deben completarse ,lo mas conveniente es utilizar fuentes de reclutamiento externo e interno para tener una mayoría de candaditos y opciones de selección.

Proceso de dotación de personal

El proceso de reclutamiento

Es un conjunto de etapas o pasos que tiene como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa.

Empieza con la definición del perfil del postulante y continúa con la búsqueda, reclutamiento o convocatoria de postulantes, selección y contratación del más idóneo.

Etapas del reclutamiento y selección:

1- Definición del perfil del postulante: Definición de las competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular al puesto.

2- Búsqueda, reclutamiento o convocatoria: Los postulantes cumplen con las competencias o características que hemos definido.

3- Nos permite descartar a los postulantes que no cumplen con los requisitos solicitados, o que nos permita tener un número razonable de postulantes

- Entrevista preliminar: Consiste en tomarle al postulante una primer entrevista informal.
- Prueba de conocimiento: Consiste en tomarle al postulante una prueba oral y escrita con el fin de determinar si cumple con los conocimientos necesarios.
- Prueba psicológica: Consiste en tomarle una prueba psicológica con el fin de determinar su equilibrio emocional.
- Entrevista final: Consiste en tomarle una entrevista mas formal y estricta. Es importante corroborar que la información y las referencias brindadas sen veraces.

4- Selección y contratación: Pasamos a seleccionar al candidato más idóneo para cubrir el puesto vacante, pasamos a contratarlo , a firmar un contrato en donde señalamos el cargo a desempeñar, la función, remuneración y el tiempo de trabajo.

5- Inducción y capacitación: Debemos procurar que se adapte lo mas pronto a la empresa, y capacitarlo para que pueda desempeñar correctamente su nuevo puesto. Para esto es necesario enseñarle las instalaciones, procesos, reponsibilidades y particularidades de us nuevo puesto.

Fuentes y medios de reclutamiento

• Fuentes de reclutamiento: Es donde las empresas obtienen candidatos potenciales es una parte fundamental de su estrategia general de reclutamiento.

Fuentes mas comunes:

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

- Reclutamiento interno:
- Es mas económico
- Es mas rápido
- Motiva a los empleados
- Aprovecha las inversiones en capacitación personal.

- Se pueden generar conflictos de intereses
- Ascender a personal interno genera que no exista una diversificación de pensamientos

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

- Es mas tardado
- Es mas costoso
- Es menos seguro

Proceso de dotación de personal

Costo de reclutamiento

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

- Las variables asociadas al reclutamiento
- 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)

Carlos Gómez

El tiempo destinado a la selección varía de acuerdo con la naturaleza del cargo y las políticas propias de cada compañía.

Los perfiles son de poca complejidad, mientras que en la de un ejecutivo puede entenderse, por lo menos en quince días.

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