CAPITAL HUMANO.

LUIS GERARDO BALLINAS GORDILLO.
5°CUATRIMESTRE.

LICENCIATURA EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y ESTRATEGIA DE NEGOCIOS INTERNACIONALES.

REYNALDO FRANCISCO MANUEL.

25 DE ENERO DEL 2025.

DOTACION DE PERSONAL.

El Reclutamiento.

es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización.

La empresa podrá entonces seleccionar a aquellos aspirantes que tengan las cualidades que se apeguen mejor a las descripciones de los puestos.

- Subcontrataciones.
  - es el proceso de contratar a un proveedor externo para que realice un trabajo que anteriormente se hacía en forma interna.
- Empleados eventuales.
  - descritos como la "fuerza laboral estadounidense disponible" por un ex secretario del Trabajo, tienen una relación no tradicional con el empleador en el sitio de trabajo y laboran tiempo parcial, en forma temporal o como contratistas independientes.
- Tiempo extra.
  - Los empleados se benefician de un incremento en sus ingresos durante el periodo de tiempo extra.

Reclutamiento interno.

exige una intensa y continua coordinación e integración entre el departamento de reclutamiento y el resto de los departamentos de la empresa, e implica varios sistemas y bases de datos.

el reclutamiento interno se basa en datos e informaciones relacionadas con otros subsistemas:

a. Resultados del candidato interno en los exámenes de selección cuando ingresó a la organización.
b. Resultado en las evaluaciones de desempeño del candidato interno.
c. Resultado en los programas de capacitación y entrenamiento en los que participó el candidato interno.

Reclutamiento externo.

funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas ajenas, es decir, con candidatos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento.

El reclutamiento externo incide en candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones, mediante una o más de las técnicas de reclutamiento siguientes:

- Recomendación de candidatos por parte de los empleados de la empresa.
- Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.
- Contactos con sindicatos o asociaciones de profesionales.
- Contactos con universidades, escuelas, asociaciones de estudiantes, instituciones académicas y centros de vinculación empresa-escuela.
- Conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas.

Reclutamiento mixto.

el que emplea fuentes tanto internas como externas de recursos humanos.

El reclutamiento mixto se aborda con tres procesos:

- a) Al principio, reclutamiento externo seguido de reclutamiento interno, en caso de que el primero no dé los resultados deseados.
  - La empresa se interesa más en la entrada de recursos humanos que en su transformación; es decir, la empresa necesita en el corto plazo personal calificado, y debe importarlo del ambiente externo.
- b) Al principio, reclutamiento interno seguido de reclutamiento externo, en caso de no obtener los resultados deseados.
  - La empresa da prioridad a sus empleados en la disputa de las oportunidades existentes.
- c) Reclutamientos externo e interno simultáneos.
  - Es el caso en que a la empresa lepreocupa llenar la vacante ya sea por medio de input (entradas) o mediante transformaciones de recursos humanos.

Selección.

es el proceso de elegir, a partir de un grupo de solicitantes, al individuo que mejor se adapte a un puesto en particular y a la organización. El acoplamiento adecuado de las personas con los puestos de trabajo y con la organización es la meta del proceso de selección.

La selección del individuo incorrecto para un puesto será costosa. Remplazar a un empleado que no es adecuado para el puesto cuesta un promedio de 2.5 veces el salario de un individuo.

Proceso de selección.

Por lo regular, se inicia con una entrevista preliminar. A continuación, los aspirantes llenan una solicitud de empleo de la compañía o entregan un currículum.

Posteriormente, pasan a través de una serie de pruebas de selección, una o más entrevistas de empleo y un proceso de investigación previa al empleo, la cual incluye la verificación de antecedentes y referencias.

administrador encargado de hacer la contratación ofrece el puesto de trabajo respectivo al candidato que obtuvo éxito, quien aún deberá someterse a un examen médico.

cuantas más herramientas de investigación se usen para evaluar la posibilidad de que un candidato se adapte al puesto de trabajo, mayores serán las probabilidades de tomar una buena decisión de selección.

Entrevista preliminar.

El objetivo básico de la selección preliminar es eliminar a aquellos aspirantes que obviamente no reúnan los requisitos para el puesto.

Por ejemplo, una posición tal vez requiera de cualidades especificas, como ser un contador público certificado CPA, título que se otorga en EUA.

Si el entrevistador determina que el candidato no tiene un CPA, cualquier discusión adicional en relación con este puesto en particular es un desperdicio de tiempotanto para la empresa como para el candidato.

Revisión de solicitudes de empleo.

Hacer que el candidato llene una solicitud de empleo es otro paso inicial en el proceso de selección. Esto precede o sigue a la entrevista preliminar.

El empleador evalúa entonces la solicitud para ver si existe una correspondencia aparente entre el individuo y el puesto de trabajo.

Una solicitud de empleo bien diseñada y administrada adecuadamente será de gran utilidad, ya que se incluye información esencial y se presenta en un formato estandarizado.

Pruebas de selección.

- Pruebas de aptitudes cognitivas.
  - son aquellas que determinan las habilidades generales de razonamiento, memorización, vocabulario y fluidez verbal, así como las habilidades numéricas.
    - Estas pruebas son de utilidad al identificar a los candidatos que tengan una base amplia de conocimientos.
- Pruebas de habilidades psicomotrices.
  - son aquellas que miden la fuerza, la coordinación y la destreza.
    - La miniaturización de las partes de equipo que deben ensamblarse ha acelerado el desarrollo de pruebas para determinar estas habilidades.
- Pruebas de conocimiento del puesto.
  - son aquellas que miden los conocimientos de un candidato en relación con los deberes del puesto que pretende ocupar.
- Pruebas de muestras de trabajo.
  - son aquellas que requieren que un candidato ejecute una tarea o un conjunto de tareas que son representativas de un puesto.
- Pruebas de interés vocacional.
  - son aquellas que indican la ocupación en la cual una persona está más interesada y en la que probablemente se sentirá más satisfecha.
- Pruebas de personalidad.
  - son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio individuo.

Ventajas y problemas potenciales.

- Ventajas de las pruebas de selección.
  - La razón por la cual las empresas utilizan las pruebas es para identificar aquellas actitudes y habilidades relacionadas con el puesto que las entrevistas no logran reconocer.
- Problemas potenciales de las pruebas de selección.
  - El desempeño en un puesto de trabajo depende de la capacidad y de la motivación de un individuo para realizar el trabajo.
    - Las pruebas de selección predicen con exactitud la capacidad de un candidato para desempeñar el trabajo, es decir, identifican cualidades que se expresan como "es capaz de", pero son menos exactas para indicar el grado en el cual un individuo estará motivado para realizar el trabajo, es decir, no identifican si realmente "lo hará".

Entrevistas de trabajo.

es una conversación orientada hacia las metas en la cual un entrevistador y un candidato a un puesto de trabajo intercambian información.

Durante 500 años, la Mona Lisa de Leonardo da Vinci ha confundido a los observadores que han tratado de descifrar su expresión.

Al igual que la Mona Lisa, todo solicitante de empleo muestra un semblante misterioso. Sin embargo, las entrevistas continúan siendo el principal método que usan las compañías para evaluar a los candidatos.

Investigación previa al empleo: Verificación de los antecedentes.

Para esta etapa del proceso de selección, un candidato ha llenado una forma de solicitud de empleo o ha entregado un currículum, se ha sometido a las pruebas de selección requeridas y ha tenido una entrevista de empleo.

Las cartas de recomendación de compañías que ya no existen y las diferencias entre el currículum y la solicitud de empleo llenada dan una señal de alerta.

Las investigaciones de los antecedentes implican la obtención de datos a partir de varias fuentes, incluyendo empleadores anteriores, asociados de los negocios, burós de crédito agencias del gobierno e instituciones académicas, y se han vuelto cada vez más importantes.

Decisión de selección.

Si una empresa va a invertir miles de dólares al reclutar, seleccionar y capacitar a un empleado, es importante que el administrador contrate al candidato disponible más capacitado de acuerdo con los criterios de la empresa.

La elección final se hace a partir de aquellos que todavía estén en la contienda después de evaluar la verificación de las referencias, las pruebas de selección, las investigaciones de antecedentes y la información de entrevistas.

Examen médico.

- El propósito básico del examen médico es determinar si un candidato es físicamente capaz de realizar el trabajo.
  - Los administradores deben estar conscientes de las responsabilidades legales relacionadas con los exámenes médicos.
    - Los Lineamientos uniformes afirman que estos exámenes se pueden tomar como base para rechazar a los candidatos tan sólo cuando los resultados muestren que el desempeño en el trabajo se vería afectado de manera adversa.
- Notificación a los candidatos.
  - La administración debe notificar a los candidatos tanto aceptados como rechazados acerca de las decisiones de selección tan pronto como sea posible.

Presented with xmind