Nombre del alumno: Luis Fernando Diaz Abarca.

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel.

Nombre del trabajo: Cuadro sinóptico.

Materia: Capital Humano.

Grado: 5°

Grupo: Licenciatura en administración y estrategias de negocios.

UNIDAD III

- 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.
    - Subcontrataciones
      - Es el proceso de contratar a un proveedor externo para que realice un trabajo que anteriormente se hacía en forma interna.
    - Empleados eventuales
      - son los equivalentes de un inventario justo a tiempo, Los empleados eventuales se separan en dos grupos.
        - Primero, están los contratistas independientes y los trabajadores “de reserva”, a quienes se llama a trabajar tan sólo cuando se les necesita.
        - Segundo, están los empleados temporales o a corto plazo, se le llama eventuales.
    - Tiempo extra
      - Los empleados se benefician de un incremento en sus ingresos durante el periodo de tiempo extra.
- Proceso de reclutamiento.
  - Es el proceso de atraer a los individuos en el momento oportuno, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización.
    - Existen dos medios de reclutamiento
      - El reclutamiento externo
        - se dirige a candidatos, reales o potenciales, disponibles o empleados en otras empresas; su consecuencia es una entrada de recursos humanos.
          - **Ventajas del reclutamiento externo.**
            - Lleva “sangre” y experiencia fresca a la organización, Renueva y enriquece los recursos humanos de la organización, Aprovecha las inversiones en capacitación y desarrollo de personal de otras empresas o de los mismos candidatos,
          - **Desventajas del reclutamiento externo.**
            - Por lo general es más tardado que el reclutamiento interno, Es más caro y exige inversiones y gastos inmediatos, En principio, es menos seguro que el reclutamiento interno, Puede provocar barreras internas, Suele afectar a la política salarial de la empresa
      - El reclutamiento interno.
        - ocurre cuando la empresa trata de llenar una determinada vacante mediante el reacomodo de sus empleados, con ascensos (movimiento vertical) o transferencias (movimiento horizontal), o transferencias con ascensos (movimiento diagonal).
          - **Ventajas del reclutamiento interno.**
            - las ventajas son: que es más económico, es más rápido, Presenta un índice mayor de validez y de seguridad, Es una fuente poderosa de motivación para los empleados, Aprovecha las inversiones de la empresa en la capacitación del personal, Desarrolla un saludable espíritu de competencia entre el personal.
          - **Desventajas del reclutamiento interno.**
            - Exige que los nuevos empleados tengan cierto potencial de desarrollo para ascender a un nivel superior al del puesto al que ingresan, Puede generar conflicto de intereses.
- Reclutamiento mixto
  - Por las ventajas y desventajas de los reclutamientos interno y externo, la mayoría de las empresas prefieren una solución ecléctica: el reclutamiento mixto, es decir, el que emplea fuentes tanto internas como externas de recursos humanos.
    - El reclutamiento mixto se aborda con tres procesos
      - Al principio, reclutamiento externo seguido de reclutamiento interno, en caso de que el primero no dé los resultados deseados
      - Al principio, reclutamiento interno seguido de reclutamiento externo, en caso de no obtener los resultados deseados
      - Reclutamientos externo e interno simultáneos. Es el caso en que a la empresa le preocupa llenar la vacante ya sea por medio de input (entradas) o mediante transformaciones de recursos humanos
- Entrevista preliminar
  - El proceso de selección a menudo comienza con una entrevista preliminar. El objetivo básico de la selección preliminar es eliminar a aquellos aspirantes que obviamente no reúnan los requisitos para el puesto.
- Pruebas de selección
  - Los individuos difieren en cuanto a las características relacionadas con el desempeño de un puesto. Estas diferencias, las cuales son mensurables, se relacionan con las habilidades cognitivas, las habilidades psicomotrices, el conocimiento del puesto, la muestra de trabajo, los intereses vocacionales y con la personalidad.
- 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.
- Consecuencias de un mal reclutamiento de personal
  - si no se efectúa un proceso de selección de personal adecuado y no se elige a un candidato apto para el puesto, la empresa perderá tiempo y dinero.
    - Consecuencias de un mal reclutamiento de personal
      - Pérdida de la visión unificada, Mal ambiente laboral, Reducción de la productividad, Rotación de personal, Falta de un proceso de evaluación de candidatos acorde con la empresa

Presented with xmind