



ALUMNO:

Suemi Monserrat Gasca Ramírez

MATERIA:

Capital Humano

Unidad III

Dotación de personal

Lic. Administración y Estrategia de Negocios

5to Cuatrimestre

DOCENTE:

Lic. Reynaldo Francisco Manuel



CAPITAL HUMANO

UNIDAD III. DOTACION DE PERSONAL

3. I. EL RECLUTAMIENTO

proceso para atraer a los individuos con las cualidades apropiadas, para ocupar los puestos disponibles en una organización

La empresa seleccionará a aquellos aspirantes que tengan las cualidades que se apeguen mejor a las descripciones de los puestos

los costos de reclutamiento suelen ser altos. El programa de reclutamiento adecuada tendrá un efecto trascendental sobre el renglón de las utilidades

La contratación de las mejores personas es más importante en la actualidad, debido a la competencia global.

fundamental tener un proceso de reclutamiento correctamente sintonizado para que el proceso de selección funcione de manera adecuada

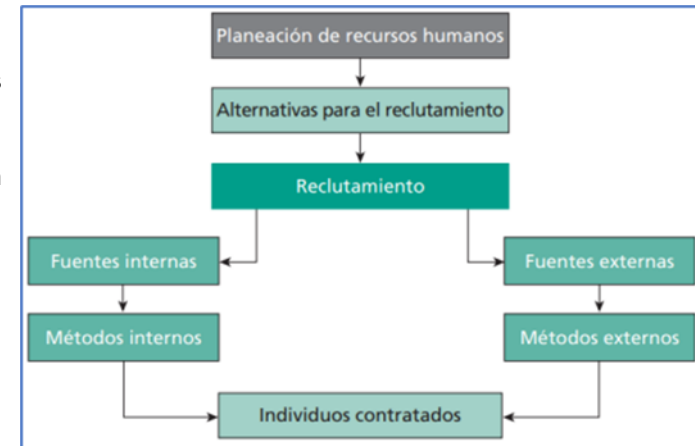
3. I.I. ALTERNATIVAS PARA EL RECLUTAMIENTO

Los costos de reclutamiento son significativos cuando se consideran todos gastos relacionados.

Subcontrataciones;

- Proceso de búsqueda
- Entrevistas
- Honorarios de las agencias de colocación
- Reubicación
- Procesamiento de un nuevo empleado

- Empleados eventuales
- Subcontrataciones de empleados
- Tiempo extra, antes del reclutamiento



3. I.I. ALTERNATIVAS PARA EL RECLUTAMIENTO

Subcontrataciones

proceso de contratar a un proveedor externo para que realice un trabajo que anteriormente se hacía en forma interna

una alternativa que comprende prácticamente todas las áreas de las empresas, incluyendo los recursos humanos

Empleados eventuales

laboran tiempo parcial, temporal o como contratistas independientes de contratar a un proveedor externo para que realice un trabajo

ofrecen flexibilidad máxima para el empleador y menores costos de mano de obra

- Contratistas independientes
- Empleados temporales (corto plazo, eventuales)

Se evitan

- Gastos de reclutamiento
- Ausentismo
- Rotación
- Prestaciones de empleado

Tiempo extra

satisfacer las fluctuaciones a corto plazo en el volumen de trabajo

Los empleados se benefician de un incremento en sus ingresos

administradores consideran que los empleados trabajan durante periodos largos, la compañía paga más y recibe menos a cambio

Problemas:

- Reducen su ritmo de trabajo para generar tiempo extra
- Costumbre al ingreso adicional
- Al limitar el tiempo extra, la moral del empleado se deteriora

3. 2. PROCESO DE RECLUTAMIENTO

descripción de puesto apropiada para determinar las cualidades que necesita la persona contratada.

determinar si internamente se encuentran disponibles los empleados calificados o si es necesario recurrir a fuentes externas, como colegios, universidades y otras organizaciones

Fuentes de reclutamiento

Los solicitantes y el uso de métodos convenientes de reclutamiento son factores esenciales para maximizar la eficiencia y la efectividad

El mercado de RH consta de un conjunto de candidatos:

- Desempleados
- Empleados en otra empresa

Reclutamiento

- Interno
- Externo

Interno

candidatos, reales o potenciales, empleados sólo en la propia empresa

Externo

candidatos, reales o potenciales, disponibles o empleados en otras empresas

3.2.1 RECLUTAMIENTO INTERNO

cuando la empresa trata de llenar una determinada vacante mediante el reacomodo de sus empleados

- Transferencias
- Ascenso
- Transferencia con ascenso
- Programas de desarrollo personal
- Planes de carrera para el personal

exige una intensa y continua coordinación e integración entre el departamento de reclutamiento y el resto de los departamentos de la empresa

Ventajas

- Económico
- Es mas 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

- Exige a los nuevos empleados cierto potencial de desarrollo para ascender
- Generar conflicto de intereses
- “principio de Peter”: al promover continuamente, la empresa los eleva hasta el nivel en el que demuestran su máximo de incompetencia
- limitarse cada vez más a las políticas y estrategias de la organización
- No se puede hacer en términos globales en toda la organización

3.2.2 RECLUTAMIENTO EXTERNO

Principales técnicas de reclutamiento

Funciona con candidatos que provienen de fuera. Incide en candidatos reales o potenciales, disponibles o empleados en otras organizaciones

- Consulta de los archivos de candidatos
- Recomendación de candidatos por empleados de la empresa
- Carteles o anuncios en la puerta de la empresa
- Contactos con sindicatos y asociaciones de profesionales
- Contactos con universidades, asociaciones estudiantiles, centros de vinculación empresa-escuela
- Conferencias y ferias de empleo en universidades y escuelas
- Convenios con otras empresas
- Reclutamiento en otras localidades
- Anuncios en periódicos y revistas o internet
- Agencias de colocación o empleo
- Programas de capacitación (training)

Ventajas

- “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

- 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

3.2.3 RECLUTAMIENTO MIXTO

Cuando se hace reclutamiento interno, en algún punto de la organización surge siempre una plaza que debe ocuparse mediante reclutamiento externo, a menos que se cancele

reclutamiento externo, al nuevo empleado se le tiene que ofrecer algún desafío, oportunidad y horizonte

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:

- reclutamiento externo seguido de reclutamiento interno
- Al principio, reclutamiento interno seguido de reclutamiento externo
- Reclutamientos externo e interno simultáneos

La necesidad en el corto plazo personal calificado, y debe importarlo del ambiente externo

prioridad a sus empleados en la disputa de las oportunidades existentes, de lo contrario opta por candidatos externos

llenar la vacante ya sea por medio de input (entradas) o mediante transformaciones de recursos humanos

3.4. SELECCIÓN

proceso de elegir, 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, es la meta del proceso de selección

Si no se adaptan al puesto de trabajo o a la cultura de la organización, serán ineficaces y probablemente abandonarán la empresa.

Una mala contratación puede dañar la moral de todo el personal,

“Tradicionalmente, los recursos humanos se han considerado como el lado fácil de los negocios. Sin embargo, la capacidad para atraer y retener a las personas correctas para la organización es el lado difícil de la empresa porque ése es el fundamento sobre el cual se basa todo”.

“En la economía actual, los activos más importantes de su negocio salen por la puerta todas las noches. Nuestro trabajo es asegurarnos de que regresen cada mañana”

Factores ambientales que afectan el proceso de selección

- Otras funciones de recursos humanos
- Consideraciones legales
- Rapidez en la toma de decisiones
- Jerarquía organizacional
- Reserva de candidatos
- Tipo de organización
- Periodo de prueba

remuneración es inferior a lo que ofrece, la contratación de los aspirantes mejor capacitados será difícil o imposible

RH en virtud de la legislación, las órdenes ejecutivas y las decisiones de las cortes

tienen un efecto sobre la rapidez necesaria para tomar decisiones

verificaciones de antecedentes y entrevistas múltiples para seleccionar a quien ocupe la posición ejecutiva

cuestión de elegir a partir de quienquiera que esté disponible

Los empleados en prospecto pueden ayudar a lograr las metas de utilidades son los candidatos preferidos

sustituto para ciertas fases del proceso de selección, o bien, una verificación sobre la validez del proceso

variará dependiendo de la organización. Por lo regular:

- entrevista preliminar
- solicitud de empleo o entregan un currículum
- pruebas de selección
- proceso de investigación
- verificación de antecedentes y
- referencias

El encargado de hacer la contratación ofrece el puesto de trabajo respectivo al candidato que obtuvo éxito

3.4 PROCESO DE SELECCIÓN



Deberá someterse a un examen médico

candidato se adapte al puesto de trabajo, mayores serán las probabilidades de tomar una buena decisión de selección

El objetivo es eliminar a aquellos aspirantes que obviamente no reúnan los requisitos para el puesto

Es posible que la posición que solicite un candidato no sea la única que esté disponible

entrevistador bien informado sabrá de otras vacantes dentro de la empresa y podrá dirigir al empleado en prospecto a otra posición

- Teléfono
- El sentido de la vista
- el oído
- Apariencia física
- La voz del aspirante

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

Revisión de currículos

- experiencia
- Formación académica
- Capacitación
- Fechas de inicio y terminación de los empleos sean exactas

Estos sistemas suponen un cierto estilo de currículum

Recomendaciones:

- Evite caracteres especiales
- No utilice el ajuste automático de línea
- Use la letra y el tamaño de fuente predeterminados
- No use negritas, itálicas, bloques o columnas
- No ponga nombres ni líneas en los márgenes del currículum
- No use tabuladores

debe reflejar no solamente las necesidades informativas de la empresa, sino también los requisitos de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo

Envío de currículos a través de Internet

3.4.1 ENTREVISTA PRELIMINAR

3.4.2 Revisión de solicitudes de empleo

3.4.3 PRUEBAS DE SELECCIÓN: VENTAJAS Y PROBLEMAS POTENCIALES

Procesos de contratación

evalúan factores tales como aptitudes, personalidad, habilidades y motivación de los empleados potenciales

permiten elegir candidatos de acuerdo con la manera en la que se ajustarán dentro de los puestos vacantes y la cultura corporativa

Ventajas

- confiable y exacto de predecir el desempeño
- contrata personal mejor capacitado
- insignificante en comparación con los costos finales

Problemas potenciales

- capacidad y de la motivación de un individuo
- identifican cualidades, pero no la motivación del individuo
- empleados con un alto potencial nunca parecen desarrollarlo plenamente

Tipos de pruebas de empleo

- Pruebas de aptitudes cognitivas
- Pruebas de habilidades psicomotrices
- Pruebas de conocimiento del puesto
- Pruebas de muestras de trabajo
- Pruebas de interés vocacional
- Pruebas de personalidad

determinan las habilidades generales de razonamiento, memorización, vocabulario y fluidez verbal, así como las habilidades numéricas

miden la fuerza, la coordinación y la destreza

miden los conocimientos de un candidato en relación con los deberes del puesto que pretende ocupar

requieren que un candidato ejecute una tarea o un conjunto de tareas que son representativas de un puesto

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

3.4.4 ENTREVISTAS DE TRABAJO

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

el principal método que usan las compañías para evaluar a los candidatos

el principal método que usan las compañías para evaluar a los candidatos

- Planeación de las entrevistas

- privado y el mínimo de interrupciones
- Empatía, capacidad de escuchar, agradable
- Tener un perfil de puesto desarrollado

- Contenido de la entrevista

- Experiencia laboral
- Logros académicos
- Habilidades interpersonales
- Cualidades personales
- Adaptación organizacional

3.4.5 INVESTIGACIÓN PREVIA AL EMPLEO: VERIFICACIÓN DE LOS ANTECEDENTES

principal razón para investigar los antecedentes de los candidatos es contratar a mejores empleados

determinar la exactitud de la información presentada o de determinar si no se presentó alguna información vital

obtención de datos 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

3.4.6 DECISIÓN DE SELECCIÓN

la persona seleccionada tiene las cualidades que se ajustan más a los requisitos del puesto vacante y de la organización

el potencial de desarrollo de un candidato es tan importante como su capacidad para ocupar la posición actual

En el competitivo mercado laboral de la actualidad, la decisión de un candidato de unirse a otra organización tal vez no marque el fin de las pláticas con su compañía actual

3.4.7 EXAMEN MÉDICO

El propósito básico es determinar si un candidato es físicamente capaz de realizar el trabajo

responsabilidades legales

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

3.4.8 NOTIFICACIÓN A LOS CANDIDATOS

debe notificar a los candidatos tanto aceptados como rechazados acerca de las decisiones de selección.

es una cuestión de cortesía y de buenas relaciones públicas