



Mi Universidad

Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Blanca Maribel López Jiménez

Nombre del tema: quinto

Parcial: I

Nombre de la Materia: Capital Humano

Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel

Nombre de la Licenciatura: Contaduría Pública y Finanzas

Cuatrimestre: 5°

CONCEPT MAP

EL RECLUTAMIENTO

EL RECLUTAMIENTO ES EL PRIMER PASO PARA ATRAER PERSONAS INTERESADAS EN UN PUESTO DE TRABAJO. EL NÚMERO DE POSTULANTES QUE ACUDEN PUEDE SER MAYOR AL NÚMERO DE CUPOS, POR ELLO, LO SIGUIENTE SERÁ REALIZAR LA SELECCIÓN MÁS APROPIADA, SEGÚN LOS REQUERIMIENTOS Y COMPETENCIAS SOLICITADAS POR LA ENTIDAD O EMPRESA.

RECLUTAMIENTO INTERNO

Reclutamiento laboral que tiene lugar cuando la empresa, compañía o entidad reubica a sus empleados de acuerdo a sus competencias, por ejemplo: ascensos o transferencias. Estos cambios suelen darse a partir de logros profesionales del empleado. Es un proceso de reclutamiento en el cual se ahorra dinero y tiempo. Además, ayuda a mejorar el buen clima laboral, ya que reconoce el trabajo y esfuerzo de sus empleados. Asimismo, el trabajador ya cuenta con los conocimientos del lugar de trabajo, por lo que la adaptación requerirá mucho menos tiempo.

RECLUTAMIENTO EXTERNO

Reclutamiento laboral a través del cual se busca atraer personas fuera de la empresa con ciertas características y competencias necesarias para el puesto a cubrir. Esto permite dar un nuevo aire a la compañía. Tiene algunas desventajas, como el tiempo que se requiere en el reclutamiento y en la selección, y la incidencia negativa que puede generar entre los demás empleados al romper con las expectativas de obtener ascensos o asumir un nuevo cargo.

RECLUTAMIENTO MIXTO

Reclutamiento laboral en el cual se convoca tanto a nuevos postulantes externos como a candidatos que ya formen parte de la empresa u organización.

SELECCIÓN

La selección de personal es el proceso a través del cual una empresa busca un nuevo empleado o empleada para cubrir un puesto laboral desocupado recientemente, o para una vacante que se acaba de abrir en la organización. Este procedimiento se compone de varias etapas que tienen como objetivo encontrar al mejor prospecto.

PROCESO DE SELECCIÓN

1. Crear el perfil
2. Iniciar convocatoria
3. Filtrar candidaturas
4. Realizar exámenes
5. Entrevistar a preseleccionados
6. Firmar contrato

REVISIÓN DE SOLICITUD DE EMPLEO

1. Entender los requisitos del puesto
2. Busque experiencia relevante
3. Revisar los antecedentes educativos
4. Evaluar habilidades y competencias
5. Analizar logros y contribuciones
6. Comprobación de lagunas e incoherencias
7. Revisión de la claridad y la profesionalidad
8. Evaluar el ajuste cultural
9. Tomar notas para las entrevistas

ENTREVISTA PRELIMINAR

La selección preliminar es el primer paso en el proceso de contratación. Implica la revisión y evaluación inicial de los currículos y solicitudes de los candidatos para determinar si cumplen con los requisitos básicos del puesto. Esta etapa tiene como objetivo reducir el número de candidatos y centrarse en aquellos que tienen el potencial de ser una buena opción para el trabajo. La selección preliminar se realiza mediante la entrevista preliminar y otras herramientas de evaluación, como pruebas psicotécnicas.

ENTREVISTA DE TRABAJO

Una entrevista de trabajo es la etapa de la selección de personal en la cual una persona (el entrevistador) analiza a otra (el candidato) para comprobar si su perfil se ajusta al trabajo o puesto ofrecido. La entrevista de trabajo permite estudiar aspectos del candidato que no son medibles ni observables a través de otras técnicas. Esta es una herramienta flexible, de acuerdo con el tiempo y el número de personas que se pueden entrevistar por día.

PRUEBAS DE SELECCIÓN

Las pruebas de selección son herramientas esenciales en las fases iniciales de un proceso y un complemento de la entrevista y la revisión de currículos, a través de las que se evalúan competencias, habilidades y características de los candidatos.

En un proceso de reclutamiento y selección, el propósito es determinar si la persona encaja tanto en el puesto de trabajo como en la cultura de la organización.

Para ello, estas evaluaciones deben poder medir:

- Habilidades cognitivas.
- Rasgos de personalidad.
- Competencias técnicas.
- Habilidades interpersonales.
- Comportamiento y capacidad de adaptación.

INVESTIGACIÓN PREVIA AL EMPLEO

Investigar la empresa con anticipación antes de una entrevista es esencial para comenzar de manera favorable y mostrar tu entusiasmo por unirse a la empresa. Este proceso facilita al entrevistador evaluar el nivel de compromiso del candidato/a. En contraste, si no has realizado una investigación previa sobre la empresa, podría dar la impresión de que estás menos motivado/a por el trabajo o desinteresado/a en el puesto. Por lo tanto, esto proporciona al entrevistador una valiosa herramienta para formarse una primera impresión positiva del candidato/a.

DECISIÓN DE SELECCIÓN

Una vez que se establece la comparación entre las características exigidas por el cargo y las que poseen los candidatos, puede suceder que algunos de ellos cumplan con las exigencias y merezcan ser postulados para que el organismo requeriente los tenga en cuenta como candidatos a ocupar el cargo vacante. La decisión final de aceptar o rechazar a los candidatos es siempre responsabilidad del organismo solicitante. De este modo, la selección es responsabilidad de línea (de cada jefe) y función de staff.

EXAMEN MÉDICO

Son aquellas evaluaciones que se realizan para determinar las condiciones de salud física, social y mental del trabajador antes de ser contratado. Se realizan en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, según los requerimientos de la tarea y perfil del cargo a desempeñar.