



**Mi Universidad**

## **Cuadro Sinoptico**

*Nombre del Alumno: Lyndsey Nicole Garcia Garcia*

*Nombre del tema: Dotación de personal*

*Parcial: I*

*Nombre de la Materia:Capital Humano*

*Nombre del profesor: Reynaldo Francisco Manuel*

*Nombre de la Licenciatura: Contaduría Pública y Finanzas*

*Cuatrimestre: 5to*

Comitán de Domínguez, A 28 de Enero del 2025.



## DOTACION DE PERSONAL



## EL RECLUTAMIENTO

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.



## PROCESO DE RECLUTAMIENTO

**RECLUTAMIENTO INTERNO:** El reclutamiento interno ocurre cuando la empresa trata de llenar una determinada vacante mediante el reacomodo de sus empleados, con ascensos o transferencias, o transferencias con ascensos.  
**RECLUTAMIENTO EXTERNO:** El reclutamiento externo funciona con candidatos que provienen de fuera, individuos externos atraídos mediante las técnicas de reclutamiento.  
**RECLUTAMIENTO MIXTO:** Al hacer un reclutamiento interno es necesario cubrir la posición actual del individuo que se desplaza a la posición vacante. Si se sustituye por otro empleado, esto produce a su vez una vacante.

## PROCESO DE SELECCION

**ENTREVISTA PRELIMINAR.** Es para eliminar a aquellos aspirantes que obviamente no reúnan los requisitos para el puesto.  
**REVISION DE SOLICITUDES DE EMPLEO.** El empleador evalúa entonces la solicitud para ver si existe una correspondencia aparente entre el individuo y el puesto de trabajo.

## PRUEBAS DE SELECCIÓN

**Ventajas de las pruebas de selección.** Son una forma más eficiente de conseguir ese tipo de información y ayudan a que se contrate personal mejor capacitado.  
**Problemas potenciales de las pruebas de selección.** Las pruebas de selección predicen con exactitud la capacidad de un candidato para desempeñar el trabajo.

## ENTREVISTAS DE TRABAJO

**Verificación 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, etc.  
**Decisión de selección.** La elección final se hace a partir de aquellos que todavía estén en la contienda después de evaluar la verificación de las referencias.  
**Examen médico.** 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.

