



**Mi Universidad**

# **CUADRO SINOPTICO**

*Nombre del Alumno: Dalila Guadalupe Silvestre Páez*

*Nombre del tema: unidad III.\_ dotación de personal*

*Nombre de la Materia: capital humano*

*Nombre del profesor: Lic. Reynaldo francisco Manuel Gallegos*

*Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en contaduría pública y finanzas*

*Cuatrimestre: 5°“A”*

## Unidad III.- dotación de personal.

### 3.1 El reclutamiento.

Proceso de identificar y atraer a personas para cubrir puestos vacantes en una organización.

Costos de reclutamiento y selección:

- el proceso de búsqueda
- la realización de entrevistas
- los honorarios de las agencias de colocación
- la reubicación
- el procesamiento de un nuevo empleado.

### 3.2 Proceso de reclutamiento.

Conjunto de pasos que se siguen para encontrar y contratar a un nuevo empleado para cubrir una vacante de una empresa

Las etapas de este proceso son:

- Identificar los requisitos de contratación
- Crear la descripción del trabajo
- Buscar candidatos
- Preseleccionar y seleccionar a los candidatos
- Entrevistar a los candidatos
- Evaluar a los candidatos y hacer una oferta de empleo
- Inducir al nuevo empleado en su puesto

#### 3.2.1. Reclutamiento interno.

el reclutamiento interno implica:

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

## Unidad III.- dotación de personal.

### 3.2 Proceso de reclutamiento.

#### 3.2.2 Reclutamiento externo

El reclutamiento externo funciona con candidatos que provienen de fuera

Técnicas de reclutamiento siguientes:

- Archivos de candidatos que se presentaron espontáneamente o en reclutamientos anteriores. 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
- Convenios con otras empresas que actúan en el mismo mercado, en términos de cooperación mutua.
- Anuncios en periódicos y revistas. Agencias de colocación o empleo.
- Viajes de reclutamiento en otras localidades.
- Reclutamiento por internet. .

#### 3.2.3 Reclutamiento mixto

Es una estrategia de contratación de personal que combina reclutamiento interno y el externo.

El reclutamiento mixto:

- Permite encontrar candidatos con nuevas habilidades y conocimientos
- Aumenta la diversidad y variedad de perspectivas en el equipo
- Permite atraer talentos
- Mejora la motivación y el ambiente laboral

## Unidad III.- dotación de personal.

### 3.3 Selección

El objetivo de este proceso es encontrar al candidato que mejor se ajuste a las necesidades de la empresa. Para ello, se evalúan las habilidades, conocimientos, experiencia y cualidades de los candidatos.

### 3.4 Proceso de selección

El proceso de selección de personal incluye:

- Identificar las necesidades de la empresa
- Analizar los requisitos del puesto
- Establecer criterios y pruebas para evaluar a los candidatos
- Entrevistar a los candidatos
- Verificar la información proporcionada por los candidatos
- Integrar al candidato seleccionado al equipo

#### 3.4.1 Entrevista preliminar

Esta etapa tiene como objetivo reducir el número de candidatos y centrarse en aquellos que tienen el potencial de ser una buena elección para el trabajo. es un proceso de evaluación inicial para identificar y preseleccionar a los candidatos

#### 3.4.2 Revisión de solicitudes de

Para revisar las solicitudes, se analizan los siguientes aspectos: Antecedentes educativos, Experiencia laboral, Habilidades, Logros relevantes, Distancia entre el domicilio y el lugar de trabajo. Determina si los candidatos cumplen con los requisitos para el puesto.

## Unidad III.- dotación de personal.

### 3.4 Proceso de selección

#### 3.4.3 Pruebas de selección: Ventajas y problemas potenciales

##### 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.

Las ventajas de las pruebas personalizadas constituyen un medio confiable y exacto de predecir el desempeño en un puesto de trabajo. Además, el costo de las pruebas de selección es insignificante en comparación con los costos finales de una contratación,

#### 3.4.4 Entrevistas de trabajo

Es una etapa del proceso de selección de personal.

En la entrevista se evalúan las competencias, la experiencia, la actitud y la compatibilidad del candidato con la empresa.

#### 3.4.5 Investigación previa al empleo: Verificación de los antecedentes

La selección previa a la contratación es el proceso de confirmar los detalles que los solicitantes de empleo incluyen en sus currículos y en los materiales de solicitud. Este tipo de proceso de autorización suele llevarse a cabo para determinar si un posible empleado es lo bastante fiable como para manejar los recursos financieros

**Unidad III.-  
dotación de  
personal.**



3.4 Proceso de  
selección



3.4.6 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

3.4.7 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.

## Bibliografía:

- Antología Universidad del Sureste UDS Capital humano (pag.79-113)
- Pasigmacorp <https://www.psigmacorp.com/que-es-la-entrevista-preliminar/>
- Manatal <https://www.manatal.com/es/glossary/pre-employment-screening>
- [https://www.google.com/search?q=selecci%C3%B3n+en+recursos+humanos&sca\\_esv=5b47f35e48776029&rlz=1C1CHBF\\_esMX971MX971&sxsrf=AHTn8zrZJing08GGiFWBkTlw1Vc50AdOeQ%3A1737851576151&ei=uIKVZ\\_f8CICxur8PmamyoAl&oq=seleccionenekreclutamiento&gs\\_l=ip=Egxnd3Mtd2l6LXNlcnAiGnNlbGVjY2lvbmVuZWtyZWVsdXRhbWllbnRvKgIIADIIIEAAYgAQYogQyBRAAGO8FMggQABiABBiiBDIIIEAAYgAQYogRI5Q5QAFgAcAB4AZABAJgBogGgAalBqgEDMC4xuAEBByAEA-AEBmAlBoAK0AZgDAOIDBRIBMSBAkqcDMC4xoAf5Aw&sclient=gws-wiz-serp](https://www.google.com/search?q=selecci%C3%B3n+en+recursos+humanos&sca_esv=5b47f35e48776029&rlz=1C1CHBF_esMX971MX971&sxsrf=AHTn8zrZJing08GGiFWBkTlw1Vc50AdOeQ%3A1737851576151&ei=uIKVZ_f8CICxur8PmamyoAl&oq=seleccionenekreclutamiento&gs_l=ip=Egxnd3Mtd2l6LXNlcnAiGnNlbGVjY2lvbmVuZWtyZWVsdXRhbWllbnRvKgIIADIIIEAAYgAQYogQyBRAAGO8FMggQABiABBiiBDIIIEAAYgAQYogRI5Q5QAFgAcAB4AZABAJgBogGgAalBqgEDMC4xuAEBByAEA-AEBmAlBoAK0AZgDAOIDBRIBMSBAkqcDMC4xoAf5Aw&sclient=gws-wiz-serp)
- [https://www.google.com/search?q=reclutamientomixto&rlz=1C1CHBF\\_esMX971MX971&oq=reclutamientomixto&aqs=chrome..69i57j0i13i512i5j0i13i30i4.4857j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=reclutamientomixto&rlz=1C1CHBF_esMX971MX971&oq=reclutamientomixto&aqs=chrome..69i57j0i13i512i5j0i13i30i4.4857j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)
- [https://www.google.com/search?q=reclutamiento+capital+humano&rlz=1C1CHBF\\_esMX971MX971&oq=RECLUTAMIENTOCAPIT A&aqs=chrome.1.69i57j0i13i512i5j0i13i30j0i8i13i30j0i8i10i13i30j0i8i13i30i2j0i751.43082j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8](https://www.google.com/search?q=reclutamiento+capital+humano&rlz=1C1CHBF_esMX971MX971&oq=RECLUTAMIENTOCAPIT A&aqs=chrome.1.69i57j0i13i512i5j0i13i30j0i8i13i30j0i8i10i13i30j0i8i13i30i2j0i751.43082j0j7&sourceid=chrome&ie=UTF-8)