



Nombre del Alumno: Daniel Alejandro Hernández Aguilar

Nombre del tema: Realizar un mapa conceptual

Parcial: 3

Nombre de la Materia: Capital Humano

Nombre del profesor: Gladis Adeline Hernández Lopez

Nombre de la Licenciatura: Medicina Veterinaria y Zootecnia

Cuatrimestre: 3er

Dotacion personal

Reclutamiento

Proceso mediante el cual una empresa atrae candidatos potenciales para cubrir vacantes. Busca personas con el perfil adecuado en el momento oportuno.

- Es el primer paso del proceso de selección y clave para lograr eficiencia organizacional.

Alternativas de reclutamiento

Opciones diferentes al proceso tradicional, como: becarios, empleados temporales, outsourcing, promociones internas o base de datos de candidatos.

- Ayudan a reducir costos, tiempos y a adaptarse a situaciones específicas.

Proceso de reclutamiento

Fases que incluyen: análisis del puesto, publicación de vacante, búsqueda de candidatos, recepción de currículums y preselección.

- Debe ser transparente y en

Reclutamiento interno

Promueve el talento que ya trabaja en la organización. Se basa en ascensos, traslados o concursos internos.

- Motiva al personal, reduce costos y facilita la adaptación al nuevo rol.

Reclutamiento externo

Se realiza fuera de la organización para incorporar nuevos talentos, por medio de bolsas de trabajo, redes sociales, agencias de empleo o ferias laborales.

- Favorece la innovación al incorporar nuevas perspectivas.

Reclutamiento mixto

Fusión del reclutamiento interno y externo. Se consideran candidatos de dentro y fuera al mismo tiempo.

- Brinda más opciones y permite tomar mejores decisiones.

Selección

Proceso para elegir al mejor candidato entre los postulantes. Considera compatibilidad con el puesto, la cultura organizacional y las metas.

- Debe ser justo, objetivo y eficiente para evitar rotación de personal.

Factores ambientales que afectan la selección

Elementos como leyes laborales, situación económica, imagen corporativa, cultura empresarial, salarios del mercado y disponibilidad de talento.

- Pueden influir positiva o negativamente en todo el proceso.

Proceso de selección

Incluye: entrevistas, pruebas psicométricas, evaluación médica, validación de referencias y toma de decisiones.

- Busca asegurar que el candidato se adapte al puesto y a la empresa.

Entrevista preliminar

Entrevista breve e inicial para descartar candidatos que no cumplen requisitos básicos.

- Permite ahorrar tiempo en etapas posteriores.

Revisión de solicitudes de empleo

Análisis de currículums y formularios para verificar información académica, experiencia y compatibilidad básica con el puesto.

- Fundamental para preparar entrevistas más profundas.

Pruebas de selección: ventajas y problemas potenciales

Pueden medir habilidades técnicas, inteligencia, personalidad, etc. Son útiles, pero mal aplicadas pueden generar errores de juicio.

- Deben ser confiables, válidas y adecuadas al perfil del puesto.

Entrevistas de trabajo

Conversación estructurada para conocer al candidato: su experiencia, motivaciones, habilidades blandas y valores.

- Es una herramienta clave para evaluar compatibilidad cultural y profesional.

Verificación de antecedentes

Consulta de referencias laborales, revisión de historial académico y legal.

- Aporta seguridad y reduce riesgos de contratar a la persona equivocada.

Decisión de selección

Se elige al candidato más apto tras revisar toda la información recopilada durante el proceso.

- Debe estar bien fundamentada para garantizar una contratación exitosa.

Bibliografía: apuntes y diapositivas