

# MAPA CONCEPTUAL



Nombre del alumno: Leonardo Daniel Morales  
Jonapá.

Nombre del Docente: Gladis Adilene Hernández  
López.

Materia: Capital Humano.

Lic. en M.V.Z

Tercer cuatrimestre

# PROCESO DE DOTACION PERSONAL

*El reclutamiento es un conjunto de actividades cuya finalidad es atraer candidatos debidamente calificados y que reúnan los requisitos.*

## ACTIVIDADES BASICAS EN EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO.

*Inv. y analizar el mercado de personal.*

*Aplicar técnicas de reclutamiento y elegir las fuentes más idóneas.*

*Otorgar prioridad al reclutamiento interno sobre el externo.*

## EXISTEN 2 TIPOS DE RECLUTAMIENTO:

### RECLUTAMIENTO INTERNO

*Es interno cuando, al presentarse determinada vacante la empresa la cubre a través de sus empleados.*

*Esta forma de reclutamiento es altamente motivadora y debe fundamentarse en:*

*Resultados de las evaluaciones del desempeño.*

*Resultados de los programas de capacitación y desarrollo.*

*Análisis del puesto que ocupa el candidato en la actualidad.*

### RECLUTAMIENTO EXTERNO.

*Están constituidas por los candidatos que provienen fuera de la empresa.*

#### ORGANIZACIONES EDUCATIVAS

*El reclutamiento en las instituciones de educación superior, etc. son excelentes medios.*

#### AGENCIAS DE EMPLEO.

*Se encargan de reclutar y seleccionar candidatos y orientarlos a las organizaciones que más se adapten.*

# RECLUTAMIENTO MIXTO

Las fuentes de reclutamiento deben complementarse, ya que, al utilizar reclutamiento interno, se debe encontrar un reemplazo para cubrir el puesto que deja el individuo ascendido a la posición vacante.

## EL PROCESO DE RECLUTAMIENTO

Es un conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa.

### DEFINICION DEL PERFIL DEL POSTULANTE.

Empieza con el perfil del postulante, es decir, con la definición de las competencias o características que debe cumplir la persona.

### BUSQUEDA Y CONTROL.

Consiste en reclutamiento o convocatoria de los postulantes que cumplan con las competencias o características que hemos definido en el paso anterior.

### EVALUACION.

Evaluación de los postulantes que hemos reclutado o convocado, con el fin de elegir entre todos ellos al más idóneo.

### ENTREVISTA PRELIMINAR.

Consiste en tomarle al postulante una primera entrevista informal en la cual le hagamos preguntas abiertas con el fin de comprobar si realmente cumple con los requisitos.

### PRUEBA DE CONOCIMIENTO.

Consiste en tomarle al postulante una prueba oral y escrita con el fin de determinar si cumple con los conocimientos necesarios para el puesto.

### PRUEBA PSICOLOGICA.

Consiste en tomarle una prueba psicológica con el fin de determinar su equilibrio emocional.

### ENTREVISTA FINAL.

Consiste en tomarle una entrevista mas formal y estricta que la primera.

### Importante:

Corroborar que la información y las referencias brindadas por el postulante sean veraces