



**Mi Universidad**

Mapa conceptual

**Nombre del alumno: Jorge Eduardo Lopez Santis**

**Nombre del tema: Mapa conceptual**

**Parcial: 3**

**Nombre de la Materia: Capital humano**

**Nombre del profesor: Gladis Adilene Hernandez Lopez**

**Nombre de la Licenciatura: MVZ**

**Cuatrimestre: 3**

## TIPOS DE RECLUTAMIENTO: INTERNO Y EXTERNO



### RECLUTAMIENTO INTERNO

Al presentarse se determina vacante la empresa la cutre a traves de sus empleados, ya sea por medio de concurso, convocatoria o por ascensas. Esta forma de reclutamiento es altamente motivadora y debe fundamentarse en: **Resultados obtenidos por el candidato interno**



### RESULTADOS

- Resultados de las evaluaciones del desempeño.
- Resultados de los programas de capacitacion y desarrollo
- Analisis del puesto que ocupa el candidato en la actualidad y del puesto que esta considerandose.
- Planes de carrera o mapas del movimiento personal
- Condiciones de ascenso del candidato interno del remplazo
- Referencias y opiniones de los jefes

## PROCESO DE DETACION PERSONAL

El reclutamiento es un conjunto de actividades cuya finalidad es atraer candidatos debidamente calificados y que reunan los requisitos para ocupar puestos dentro de la organizacion

# CAPITAL HUMANO

### VENTAJAS

- **Economia y rapido**
- indice de validez y seguridad, ya que se conoce al candidato
- **Fuente de motivacion para los empleados.**
- Aprovecha la inversion en capital humano de la empresa
- **Se desarrolla un sano espiritu de copetencia entre el personal**

### ACTIVIDADES BASICAS

- **Investigar y analizar el mercado**
- Aplicar tecnicas de reclutamiento y elegir las fuentes mas idoneas
- **Otorgar prioridad al reclutamiento interno sobre lo externo**
- Estandares de calidad y competencias establecidas
- **Estudiar el analisis de puesto solicitado, asi como las copetencias**

### DESVENTAJAS

Requiere que los empleados tengan potencial de desarrollo para ascender. si la empresa no proporciona oportunidades de progreso en el momento adecuado, ocurre el riesgo de frustrar a los empleados en sus condiciones, lo cual origina empatia, falta de motivacion, desinteres o retiro.

## RECLUTAMIENTO EXTERNO

Estan constituidas por los candidatos que provienen fuera de la empresa



## VENTAJAS

Trae sangre nueva y nuevas experiencias, renueva y enriquece los recursos humanos, y aprovecha las inversiones en capacitacion y desarrollo de personal efectuadas por otras empresas o por los propios candidatos

## RECLUTAMIENTO MIXTO

De preferencia una empresa no debe realizar solo un tipo de reclutamiento, las fuentes de reclutamiento deben complementarse, ya que, al utilizar reclutamiento interno, se debe encontrar un remplazo para cubrir el puesto que deja el individuo ascendido a la posicion vacante

## ORGANIZACIONES EDUCATIVAS

El reclutamiento en las instalaciones de educacion superior, escuelas de oficios, vocacionales y en los colegios son excelentes medios. Hoy en dia escuelas proporciona la facilidad para contratar personal para las empresas a traves de bolsa de trabajo en internet.

# CAPITAL HUMANO

## ANUNCIOS

La convocatoria puede efectuarse por los medios masivos de comunicacion. Incluyen desde los anuncios clasificados del peoridico local, hasta los anuncios hechos en la radio y television

## AGENCIAS DE EMPLEOS

Se encargan de reclutar y seleccionar candidatos y orientarios a las organizaciones que mas se adapten a su perfil. Tiende a enfocarse en los empleados de oficina y en los gerentes de nivel medio y superior

## FUENTES DIRECTAS

Estas incluyen las solicitudes por correo o personales. Las solicitudes directas proporcionan una fuente de empleados potenciales que pueden contratarse cuando se presentan vacantes, esta fuente de reclutamiento es particular es libre de costo.

## PROCESO DE RECLUTAMIENTO

conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo



### 1-DEFINICION DEL PERFIL DEL POSTULANTE

Empieza con la definicion del perfil del postulante, es decir, con la definicion de las competencias o características que debe cumplir una persona para que pueda postular el puesto que estamos ofreciendo

### 2-BUSQUEDA, RECLUTAMIENTO O CONVOCATORIA

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

## 3- EVALUACION

Evaluacion del postulante que hemos reclutado o convocado, con el fin de elegir entre todos ellos el mas idoneo.

Esta etapa puede empezar una pre-seleccion que nos permite descartar a los postulantes que no cumplan con los requisitos solicitados, a que nos permita tener un numero razonable de postulantes a los cuales evaluar.

## CAPITAL HUMANO

### BIBLIOGRAFIA

Diapositivas UDS

### 4- SELECCION Y CONTRATACION

Una vez que hemos evaluados a todos los postulantes o candidatos, pasamos a seleccionar al mejor que desempeña haya tenido en los puestos y entrevista. Y una vez que hayamos elegido al candidato mas idoneo, pasamos a contratarlo y afirmar un contrato junto unos requisitos que llevara en su nuevo trabajo

### 5-INDUCCION Y CAPACITACION

Debemos procurar que se adapte lo mas pronto posible en la empresa, y capacitarlo para que se pueda desempeñar correctamente en su nuevo puesto