



**Nombre de alumno:** Angelina Roblero Díaz

**Nombre del profesor:** SANDY NAXCHIELY MOLINA ROMAN

**Nombre del trabajo:** cuadro sinóptico

**Materia:** reclutamiento y selección de personal

**Grado:** 9

**Grupo:** A



Comitán de Domínguez Chiapas a 03 de junio 2020

# IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TÉCNICA DEL PERSONAL

## IMPORTANCIA DEL PROCESO

Papel y funciones de los procesos de selección del personal lo principal es identificar prioridades de la empresa para seleccionar un candidato que se ajuste a lo que la organización requiere.

- 1.- Reclutamiento interno: dar a conocer la vacantes de empleo a los propios empleados, de manera que puedan acceder a puestos superiores.
- 2.- Reclutamiento externo: pre-selección de candidatos bajo determinados criterios (titulación, idiomas o edad)
- 3.- Centro de empleo: el demandante de empleo entra a la bolsa de trabajo para darse a conocer, y el ofertante puede consultar y reclutar candidatos
- 4.- Cartera de candidatos: candidatos de anteriores o nuevos que han sido seleccionados donde se emplea información de los mismos (curriculum).

¿QUE ES EL RECLUTAMIENTO Y SELECCION DEL PERSONAL?  
reclutamiento: es la búsqueda de candidatos/ Selección: busque adecuado para desempeñar una función específica. Aceptar y personal capacitado.  
OBJETIVO: garantizar un proceso de contratación organizada, transparente y justo; que pueda ayudar al personal de recursos humanos a proporcionar personas indicadas en las funciones que mejor desempeñen dentro de la empresa.  
Reclutamiento: Básicamente es la selección del personal

## PAPEL Y FUNCIONES DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DEL PERSONAL

El hombre es el principal factor y ventaja con que cuenta una empresa. la creación e implementación de un sistema de selección de personal es utilizado para alcanzar mayores niveles de competitividad, eficiencia, eficacia, productividad y satisfacción de los trabajadores. Es imprescindible tener en cuenta los elementos de carácter axiológico, así como también considerar al hombre como el principal actor y beneficiario de la actividad social empresarial.

\*seleccionar no implica escoger a unos discriminando a otros, sino que la selección brinda la posibilidad de orientar y clasificar a las personas en función de sus potencialidades.

El ambiente de trabajo se dimensiona en dos procesos:  
1.- El grado de cambio: indica si el medio ambiente es dinámico o estable.  
2.- El grado de homogeneidad: mide si el medio ambiente es simple, tiene pocos elementos y poca segmentación o complejo.

Medios ambientales Dinámicos/simples: estructura rígida, generalmente en áreas de mercadotecnia.

medios ambientes simples: relación de la estructura estable mediante la organización.

medios ambientes Estables/Complejos: Organización descentralizada líneas de producción.

Medios ambientes Dinámicos/Complejos: Continuo cambio-estructura poco rígida, se centra en la comunicación y resolución.

## LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA Y SU RELACION CON MEDIO AMBIENTE.

Una organización es un conjunto de personas agrupadas con el fin de obtener una meta u objetivo, a través de un método o plan de acción y que cuentan con recursos para ello.

\*Es una agrupación de entidades (personas) y funciones (roles) de manera tal que las relaciones pueden visualizarse y por lo tanto comprenderse claramente en un esquema o estructura (organigrama) o analizando la estructura informal.  
Es un conjunto de componentes que interactúan entre sí para ciertos objetivos o metas: generar productos o servicios que generen retornos monetarios.

Concepto de sistema: Un sistema es un conjunto de elementos relacionados entre sí que funciona como un todo.

Clasificación de sistemas: físicos y concretos. / sistemas abstractos. / abiertos. / Cerrados. / naturales. / artificiales. / simples. / complejos. / Estáticos. / Dinámicos.

Sistema de desarrollo de Recursos Humanos: Uno de los principales objetivos del área de recursos humanos en las organizaciones es garantizar que los procesos de administración y control integral del personal esté basado en prácticas óptimas de negocio, orientado a ofrecer mejores servicios al empleado, contribuir en las estrategias corporativas, enfocar esfuerzos para el crecimiento y desarrollo de personal, reducir los costos de operación y proporcionar información oportuna y fidedigna para la toma de decisiones.