

Nombre del alumno(a): DIANA LAURA MOLINA VILLATORO

Nombre del profesor: MOLINA ROMAN SANDY NAXCHIELY

Nombre del trabajo: CUADRO SINOPTICO 1.1 A 1.3

Materia: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

Grado: NOVENO CUATRIMESTRE

PASIÓN POR EDUCAR

IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TÉCNICA DE PERSONAL

IMPORTANCIA DEL PROCESO

El reclutamiento y selección de personal debe ser una cuestión de importancia estratégica para las empresas.

Influencia en el clima laboral

Si un proceso de reclutamiento y selección de personal es deficiente, pueden ingresar a la persona que no se adaptan al puesto y contaminan el ambiente laboral de la compañía. Recuerda que las emociones se contagian, tanto las negativas como las positivas

El proceso de selección continúa tras el reclutamiento, y se centra en más detalles tales como: descartar candidatos que no cubren el perfil solicitado, entrevistar a los candidatos más aptos, realizar exámenes, pruebas psicométricas, etc.

El reclutamiento y selección puede parecer una tarea complicada, de hecho, lo es porque se tiene que escoger muy bien a la persona adecuada

Una cuestión importante en el reclutamiento es precisar el número de personas necesarias y suficientes

Tipos de reclutamiento

- a) Reclutamiento interno: se trata de dar a conocer las vacantes de empleo a los propios empleados
- b) Reclutamiento externo: preselección de candidatos que no son de la empresa en pocas palabras personas de fuera

PAPEL Y FUNCIONES DE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

El hombre es el principal factor estratégico y ventaja competitiva con que cuenta una organización

Contar con personal capacitado, motivado y leal resulta un factor de éxito en el desarrollo de la actividad empresarial

Modelo de gestión de recursos humanos elaborado, se denomina al subsistema al que pertenece este proceso, subsistema de selección y desarrollo

la selección brinda la posibilidad de orientar y clasificar a las personas en función de sus potencialidades

- *Planeación estratégica
- *Misión
- *Objetivos
- *Funciones
- *Métodos*Seguridad laboral *Sistemas de control *Normativas y regulaciones -Evaluar, clasificar, orientar, seleccionar y contratar a los candidatos en función de la formación y desarrollo de los mismos

El proceso de selección de personal es una inversión y bien conducida debe producir un rápido "retorno de la inversión".

el proceso de selección de personal no debe ser una moda, ni aplicarse por el capricho de un empresario, ni un acto de complacencia formal de cumplir con una exigencia. Introducir un sistema de selección con esta actitud condena al sistema de antemano al fracaso.

LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA Y SU RELACIÓN CON EL MEDIO AMBIENTE.

El método comúnmente empleado para analizar estos efectos se basa en los trabajos de J. D. Thompson

El grado de homogeneidad mide si el medio ambiente es simple, tiene pocos elementos y poca segmentación

Cuatro situaciones que se diferencian por su nivel de incertidumbre según la combinación de grados de homogeneidad y de cambio

- *Los Medios Ambientes Estables-Simples
- *Los Medios Ambientes Dinámicos-Simples
- * Los Medios Ambientes Estables-Complejos
- * Los Medios Ambientes Dinámicos-Complejos