



**Nombre de alumno:** Belén Herrera Gordillo

**Nombre del profesor:** Ronal Salaz Pérez

**Nombre del trabajo:** Cuadro sinóptico

**Materia:** Organización de recursos humanos.

PASIÓN POR EDUCAR

**Grado:** Tercer cuatrimestre

**Grupo:** A

Reclutamiento y selección  
Del personal

El reclutamiento de los recursos humanos.

Se distinguen cinco etapas: análisis de la política, objetivos, y estrategias de la empresa, análisis de los objetivos y estrategias de recursos humanos, evaluación de los recursos humanos, previsión de las necesidades, elaboración y puesta en marcha. Centrada a que tareas ejecutar, cuando se van a realizar las tareas, donde se van a realizar, como se van a realizar y por qué serán realizadas. Es una etapa de gran importancia ya que depende del buen reclutamiento que se haga de la empresa para mejorar la empresa su historia, el puesto a cubrir, conocer el mercado de trabajo

Reclutamiento interno vs reclutamiento externo.

Ambos tipos de reclutamiento tienen sus ventajas y desventajas, pero no son excluyentes entre sí, se puede optar por un reclutamiento mixto, donde los empleados que ya están en nuestra organización sean examinados para un puesto mejor y la vacante a cubrir llamar a un personal capacitado para el trabajo adecuado que incluya su desarrollo personal vinculado a la empresa y su visión y cumplimiento de los objetivos.

Eficacia de los métodos de reclutamiento

Es identificar y emplear a las personas más adecuadas para un puesto y organización en particular, cuando contratamos a la persona adecuada ejerce un impacto positivo todos salen ganando ya que no se tiene que capacitar demasiado a la persona, pero si se falla se tiene que hacer un gasto en capacitación extra hasta que esa persona del potencial deseado en la empresa. Y entender a las personas ya que en ocasiones son sujetas a presiones ajenas a la empresa y no a la primera despedirlos si se ha hecho participe en el logro de las metas y objetivos de la empresa

Importancia de la selección.  
instrumentos de la selección.

En primer lugar por la necesidad de la empresa de contar con un personal idóneo y acorde para realizar las funciones necesarias para llevar a cabo satisfactoriamente su objeto social o el cumplimiento de sus objetivos económicos y metas económicas, claro que lograr los objetivos de cualquier organización requiere de muchos instrumentos infraestructura, tecnología, procedimientos de seguimiento y control, instalaciones o maquinaria, pero si tiene todo esto y no tiene personal idóneo, creativo, innovador, talentoso su permanencia en el mundo empresarial está en veredicto.

Al momento de diseñarlos es bueno discutirlos y comentarlos con otras personas (colegas). Es una buena validación por parte de expertos. Es útil validarlos, es decir, corregirlos en aquellos aspectos que han dado algún problema al estudiantado: instrucciones confusas, ítems que no se discriminan bien, espacio disponible para respuestas, etc. Tener claro lo que se desea evaluar. Ordenar la tarea de simple a compleja. Otorgar el puntaje correctamente.