

**Nombre del alumno:** Mariela Verenice  
Sánchez Santiago.

**Nombre del profesor:** Sandra Daniela Guillen  
Pulido.

**Nombre del trabajo:**

MAPA CONCEPTUAL “RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN”

**Materia:** Administración de recursos  
humanos.

**Grado:** 1er Cuatrimestre

**Grupo:** A

# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Definición

## RECLUTAMIENTO

Consiste en un conjunto de procedimientos que tienden a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización.

### INTERNO

Consta en

En el reclutamiento interno se trata de cubrir la vacante mediante la reubicación de los colaboradores

Puede darse

Transferidos  
Transferidos con promoción  
Ascendidos

### EXTERNO

Puede darse

Puede darse de diferentes formas:  
Candidatos espontáneos.  
Recomendaciones de los empleados de la empresa.  
Anuncios de prensa  
Agencias de empleos tradicionales / agencias de empleo online.  
Instituciones educativas.

Importancia

## SELECCIÓN

Es el proceso para encontrar el hombre que cubra el puesto adecuado, a un costo también adecuado, que permita la realización del trabajador en el desempeño de su puesto.

### PROCESO DE SELECCIÓN

**Entrevista preliminar**  
**Revisión de solicitudes de empleo**  
**Revisión de currículos**

**Investigación previa al empleo:** Verificación de los antecedentes.  
La principal razón para investigar los antecedentes de los candidatos es contratar a mejores empleado

### Decisión de selección

## INTERNO

### Ventajas

- Es una gran fuente de motivación
- Es más conveniente para la empresa.
- Es más económico.
- Es más rápido
- Desarrolla una sana competencia.

### Desventajas

- Limita a la empresa en cuanto al talento disponible.
- Pérdida de autoridad.
- Dar un ascenso sólo por motivos de antigüedad.

## EXTERNO

### Ventajas

- Enriquece la empresa con ideas nuevas y experiencias
- Aprovechar inversiones en capacitación

### Desventajas

- Es más costoso
- Es menos seguro, ya que se desconoce totalmente los candidatos.
- Frustración del personal interno que considera que se ha preferido alguien de afuera

La elección final se hace a partir de aquellos que todavía estén en la contienda después de evaluar la verificación de las referencias, las pruebas de selección, las investigaciones de antecedentes y la información de entrevistas

# CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Definición

## La capacitación

es el conjunto de actividades tendientes a transmitir conocimientos, desarrollar habilidades integrando a los Recursos humanos a los diferentes procesos de la organización.

## Desarrollo

Se refiere a la educación que recibe el individuo para perfeccionar e incrementar sus conocimientos, habilidades y actitudes, con el objetivo de ampliar sus responsabilidades en el futuro.

## Determinación de objetivos y necesidades

El primer paso en el proceso de capacitación y desarrollo es determinar las necesidades específicas en esas áreas.

### Análisis organizacional

Desde una perspectiva general de la organización, se debe estudiar la misión estratégica de la empresa, sus metas y sus planes corporativos

### Análisis de tareas

El siguiente nivel de análisis se concentra en las tareas que se requieren para lograr los objetivos de la empresa.

### Análisis de las personas

La determinación de las necesidades individuales de capacitación es el nivel final. Las preguntas relevantes son: “¿quién necesita capacitación?” y “¿qué tipo de conocimientos, destrezas y habilidades necesitan los empleados?”.