



**MAESTRA. LIC. SANDY NAXCHIELY MOLINA ROMAN**

**ALUMNA: NELSI PATRICIANA JERA AGUILAR**

**CARRERA: PSICOLOGIA**

**MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

**GRADO: NOVENO CUATRIMESTRE**

**COMITAN, CHIAPAS JUNIO DE 2020**

## IMPORTANCIA DEL PROCESO

La selección del personal debe ser:

Debe haber un buen reclutamiento

### Reclutamiento

estratégica

se debe contar con personas competitivas para el puesto

empleados

Que sean irremplazables, capaces de calidad, que necesite la empresa adecuados

búsqueda

de candidatos para entrevistar y contratar a fin de cubrir un puesto Vacante.

Que ayude al personal de Recursos humanos a elegir a las Personas adecuadas

### Objetivo

reclutamiento

proceso de contratación, organizado y transparente, justo que ponga las personas Indicadas en la empresa.

### Diferencias

reclutamiento

atraer candidatos potencialmente calificados | y ocupar cargos dentro de la empresa

Selección

persona adecuada para cubrir el puesto de trabajo

### Hay 2 tipos de Reclutamiento

Interno

Candidatos dentro de la misma empresa siempre que sean potenciales y posean habilidades imprescindibles

Externos

Son personas que no pertenecen a la empresa y se preleccionan bajo determinados Criterios como (⊕ titulación idiomas) reclutándose: centros de trabajo, cartera de Trabajo, instituciones educativas divulgando las necesidades de empleo entre los mismos Trabajadores. Etc.

**PAPEL Y FUNCIONES DEL PROCESO DE SELECCIÓN**

**OBJETIVO** aspectos técnico organizativos, aspectos socio-psicológicos, subsistema organizativo, subsistema de selección y desarrollo subsistema social, El hombre y sus interrelaciones cognitiva, grupos, afectiva, actitudes física, Motivación social, comunicación clima, socio psicológico, reclutamiento, selección, Formación, evaluación, desarrollo, planeación estratégica, Misión, objetivos

Funciones, método de dirección, organización del trabajo, estimulación y salario, 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. Suministrar las organizaciones la fuerza de trabajo con la calidad necesaria que le permita alcanzar Los objetivos de la organización.

**SELECCIÓN** promueve la selección del personal necesario y se deriva de un proceso de evaluación que le sirve a la empresa en base a la Utilidad de la misma y a la elaboración de planes de formación, de carrera, planes de sucesiones, orientación profesional, Inventarios de personal, certificaciones, competencias y evaluación del desempeño

Es un proceso rápido de “retorno de la inversión” que se debe contar con la fuerza de trabajo y características adecuadas Para el desempeño de sus funciones.

**LA ORGANIZACIÓN COMO SISTEMA Y SU RELACION CON EL MEDIO AMBIENTE**

**AMBIENTE** En una organización afecta Características

- Homogeneidad
- Grado de cambio

ambiente dinámico o estable mide si el medio ambiente es simple

**RELACIONES**

- Los medios ambientes estables simples cuando se enfrenta a poca incertidumbre, las reglas estándar hace que se trabaje normalmente.
- Medios ambientes Dinámicos-simples se enfrentan a incertidumbre moderada
- Medios ambientes estables complejo su estructura se descentraliza con líneas de productos como respuesta al medio Ambiente complejo.
- Medio ambientes dinámicos complejos es de alta incertidumbre, medio ambiente en continuo cambio, poco rigida.