



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	ambiente dinámico o estable
	Grado de cambio	

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.