

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA  
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL  
CUADRO SINÓPTICO  
“IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN  
TÉCNICA DE PERSONAL”

ASESOR: Sandy Naxchiely Molina Román  
ALUMNO: Maritza Gpe. Trujillo Trujillo  
MODALIDAD: Semiescolarizado

PASIÓN POR EDUCAR

CUATRIMESTRE: 9º

**IMPORTANCIA DEL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN TÉCNICA DEL PERSONAL**

¿Qué es el reclutamiento y selección?  
 Tipos de reclutamiento  
 Papel y funciones del proceso  
 La organización como sistema y su relación con el medio ambiente

Reclutamiento: Proceso de búsqueda de candidatos para entrevistar y contratar y cubrir un puesto vacante en una empresa

Selección: Esta centrado en reducir el grupo original de candidatos para elegir al más apto.

A través de:

- Entrevistas
- Exámenes
- Pruebas psicométricas

Interno: Proceso en el cual se da a conocer las vacantes de empleo a los propios empleados de la empresa

Sus beneficios son:

- Traslados de puesto de los trabajadores
- Reduce el esfuerzo de llegar a potenciales interesados.
- El candidato seleccionado tendrá gran conocimiento de la empresa.
- Motivación de los trabajadores

Externo: Proceso en el cual una empresa recurre a personas externas a dicha institución para cubrir una vacante

A través de:

- Centros de empleo
- Cartera de candidatos
- Empresas de competencia
- Instituciones educativas
- Implicando empleados

En el desarrollo empresarial: El hombre es el principal factor estratégico y ventaja competitiva en una organización y de éxito en el desarrollo de su actividad

En la creación e implantación de un sistema de selección: Es útil para el alcance de competitividad, eficiencia, eficacia, productividad y satisfacción de trabajadores en su actividad laboral

Se valora de forma integrada como: Un conjunto interrelacionado de principios, personas, métodos y etapas con el objetivo de proveer de fuerza de trabajo idóneo a una organización

Una organización como sistema es: un conjunto complejo de relaciones entre recursos físicos, humanos y de trabajo, unidos en una red de sistemas

Los sistemas actúan como:

- Arterias que trasportan recursos para satisfacer las necesidades de grupos de miembros

Método de análisis de afección de una organización: J. D. Thompson Sugiere que los elementos del medio ambiente de trabajo se caracteriza por dos dimensiones

Grado de cambio: Indica si el medio ambiente es dinámico o estable

Grado de Homogeneidad: Mide el medio ambiente es simple o complejo

Dependiendo de: La cantidad de elementos y segmentación

Situación por nivel de incertidumbre por grado de homogeneidad y cambio:

- Medios ambientales estables - simples: La organización enfrenta poca incertidumbre y posiblemente adoptará una estructura rígida
- Medios ambientales dinámicos - simples: La organización enfrenta una incertidumbre moderada y su estructura es rígida
- Medios ambientales estables- complejos: La organización enfrenta una incertidumbre moderada y pero se estructura descentralizadamente
- Medios ambientales dinámicos - complejos: La organización enfrenta alta incertidumbre y su estructura es poco rígida