



(cuadro sinóptico)

(organización de recursos humanos) (Donald Salaz Pérez)

PRESENTA EL ALUMNO:

(Sheyra Jazmín Martínez Gómez)

(3er cuatrimestre grupo "a" ciencias de la educación)

Lugar: frontera Comalapa Chiapas

Fecha: 29 de mayo del 2020

GESTION DE consiste en todo un conjunto de procedimientos dirigidos **RECURSOS** a reclutar personal cualificado, perfeccionarlo y conservarlo. **HUMANOS** ETAPAS DE LA Análisis de la política, objetivos y estrategias de la empresa. **PLANIFICACION** -Análisis de los objetivos y estrategias en los recursos humanos. -Evaluación de los recursos humanos disponibles. -Previsión de las necesidades en recursos humanos. -Elaboración y puesta en marcha de los planes en recursos humanos con objeto de -que tareas ejecutar PLANIFICACION se apoya, primeramente - cuando se van a realizar las tareas DE RECURSOS en el análisis de los puestos --donde se van a realizar -cómo se van a realizar -por quien serán realizadas PROCESO DE toda serie de actividades dirigidas a traer la atención de candidatos calificados RECLUTAMIENTO con objetos de ocupar los puestos de una organización. Los candidatos pertenecen al exterior de la empresa y para **INTERNO** contactar con ellos podemos utilizar los anuncios en prensas o LAS ESTRATEGIAS páginas web de la empresa entre otros. **DEL PROCESO EXTERNO** visualiza la búsqueda de candidatos dentro de la misma empresa. La selección del material se materializa en un conjunto de acciones FASE DE SELECCIÓN en caminándose a incorporar a aquellos elementos que se esperan, resulten Idóneas para desarrollar el que hacer normal de la empresa. **RECLUTAMIENTO** Y SELECCIÓN DEL FIABILIDAD hace referencia a la consistencia de la medición ya sea a lo largo del **CONCEPTOS** tiempo o entre evaluadores. **BASICOS VALIDEZ** mide hasta qué punto las puntuaciones de una prueba o entrevista Se relacionan con el rendimiento real en el puesto de trabajo. -establecimiento del perfil del puesto de trabajo ETAPAS DE SELECCIÓN - establecimiento del perfil del candidato idóneo -evaluación de los candidatos - adaptación del candidato al perfil -los candidatos son bien conocidos facilitándose tanto el COMPARACION DEL INTERNO proceso de reclutamiento como el de selección. **RECLUTAMIENTO INTERNO CON EL EXTERNO** -tiende a establecer la antigüedad como el principal factor **EXTERNO** De ascenso. **IMPORTANCIA DE** El propósito de proceso de selección es identificar y emplear a las SELECCIÓN DEL PERSONAL personas mejor calificadas

PERSONAL