Nombre del alumno: ANGEL IVAN HERNANDEZ ENCINO

Nombre del profesor: YESENIA BALLINAS TOLEDO

Licenciatura: CIENCIAS DE LA EDUCASION

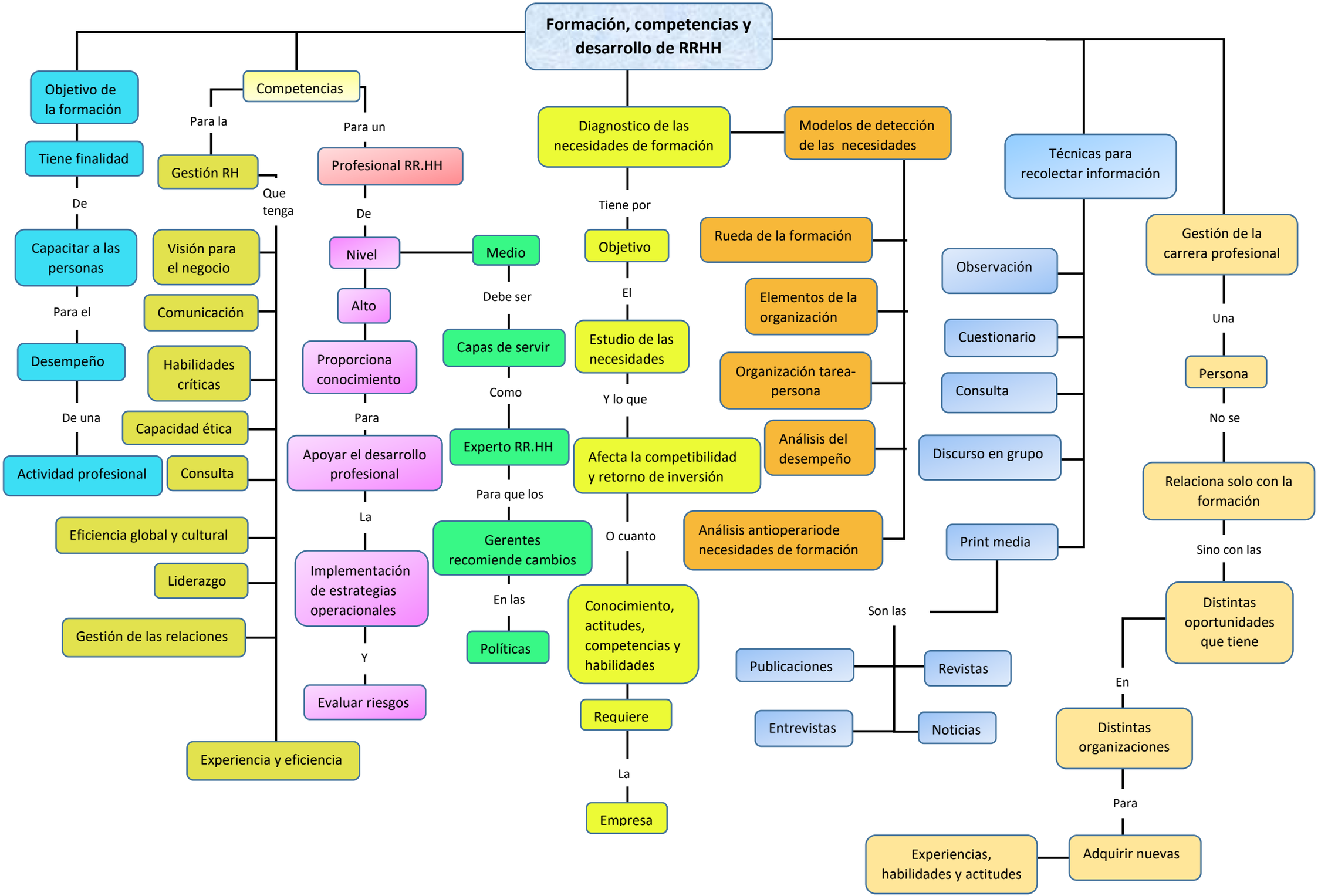
Materia: INCLUSION EDUCATIVA

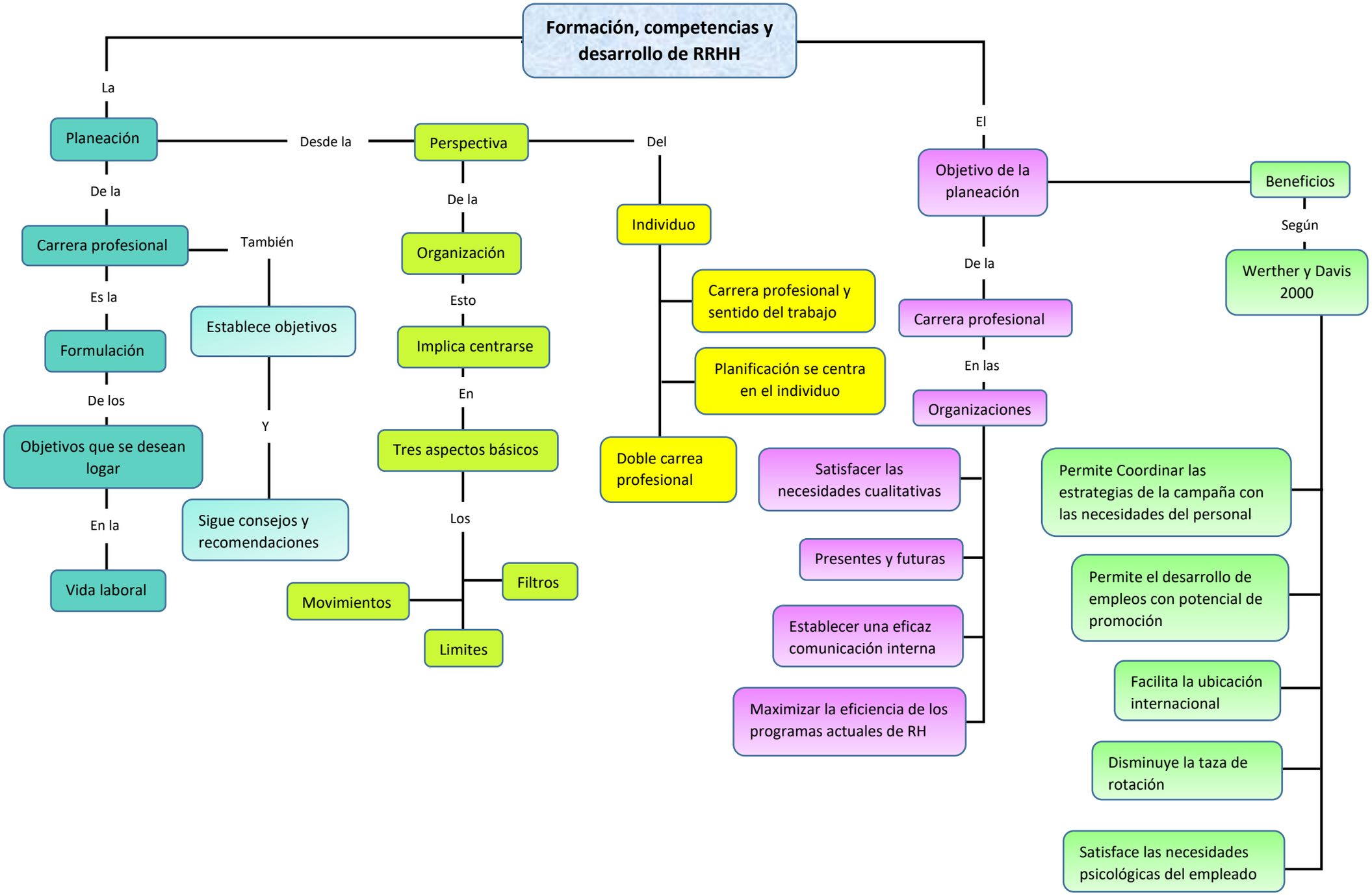
Nombre del trabajo: MAPA CONSEPTUAL

Ocosingo, Chiapas a 13 de junio del 2021

Reclutamiento

- Es un
  - Conjunto
  - De
  - Técnicas y procedimientos
  - Para
  - Atraer personal calificado
  - Y
  - Capaces de ocupar un puesto
  - En una
  - Organización
- Se hace
  - A partir de las necesidades
  - De la
  - RH
  - Y
  - Consta de tres fases
  - Que son
  - Necesidades de la empresa
  - Que ofrece el mercado RH
  - Técnicas de reclutamiento
- Interno
  - Llena la vacante
  - Mediante
  - El
  - Reacomodo
  - De sus
  - Empleados
  - Las
  - Cuales pueden
  - Ser
  - Promovidos o transferidos
  - Esto
  - Menos tardado
  - Reduce gastos
- Externo
  - Llena la vacante
  - Con
  - Personas extrañas que no pertenecen
  - En la
  - Empresa
  - Que son
  - Atraídos
  - Por
  - Anuncios, convenios o agencias de colocación de empleos
  - Es más
  - Tardado e implica más gastos
- Directo
  - La
  - Propia empresa
  - Se
  - Pone
  - En
  - Contacto directo
  - Con la
  - Persona que desea reclutar
- Indirecto
  - Son
  - Atraídos
  - Por
  - Medios
  - De
  - Publicidad
  - Como
  - Anuncios periódicos radio o televisión
- La
  - Importancia de la selección
  - De
  - Acuerdo con los estudios
  - El
  - 99%
  - De los
  - Problemas que existen
  - En las
  - Organizaciones
  - Esta
  - Derivada por la mala selección
  - De
  - Personal
  - En
  - EUA el 50%
  - De las
  - Nuevas contrataciones fallan
  - Por eso
  - Es importante seleccionar
  - Meticulosamente el personal
  - Para
  - Reducir fallas y tener un personal apto para el puesto
- Cuestión a considerar
  - En la
  - Selección de personal
  - BECH ET AL 1993
  - Menciona aspectos claves
  - Identificación
  - Del
  - Motivo
  - Problema
  - La importancia
  - Evaluación
  - Del
  - Coste-utilidad
- Instrumento de selección
  - Entrevista
  - Es la
  - Herramienta más utilizada
  - Por que
  - Tiene influencia muy grande
  - En la
  - Selección de personal
  - Por que
  - Evalúa la inteligencia y habilidad
  - Examen
  - Escrito
  - Evalúa
  - La
  - Inteligencia
    - Capacidad
    - Aptitud
    - Integridad
  - De una
  - Persona para ver si es apto para el puesto
  - De
  - Simulación de empleo
  - Simula el trabajo
  - Que
  - Realizara en la empresa
  - A base de
  - Eso la persona será calificada
  - Existen dos tipos
    - Centros de evaluación
    - Muestra de trabajo


Formación, competencias y desarrollo de RRHH
Objetivo de la formación
Tiene finalidad
De
Capacitar a las personas
Para el
Desempeño
De una
Actividad profesional
Competencias
Para la
Gestión RH
Que tenga
Visión para el negocio
Comunicación
Habilidades críticas
Capacidad ética
Consulta
Eficiencia global y cultural
Liderazgo
Gestión de las relaciones
Experiencia y eficiencia
Para un
Profesional RR.HH
De
Nivel
Medio
Alto
Proporciona conocimiento
Para
Apoyar el desarrollo profesional
La
Implementación de estrategias operacionales
Y
Evaluar riesgos
Debe ser
Capas de servir
Como
Experto RR.HH
Para que los
Gerentes recomiende cambios
En las
Políticas
Diagnostico de las necesidades de formación
Modelos de detección de las necesidades
Tiene por
Objetivo
El
Estudio de las necesidades
Y lo que
Afecta la competibilidad y retorno de inversión
O cuanto
Conocimiento, actitudes, competencias y habilidades
Requiere
La
Empresa
Rueda de la formación
Elementos de la organización
Organización tarea-persona
Análisis del desempeño
Análisis antioperariode necesidades de formación
Técnicas para recolectar información
Observación
Cuestionario
Consulta
Discurso en grupo
Print media
Son las
Publicaciones
Revistas
Entrevistas
Noticias
Gestión de la carrera profesional
Una
Persona
No se
Relaciona solo con la formación
Sino con las
Distintas oportunidades que tiene
En
Distintas organizaciones
Para
Adquirir nuevas
Experiencias, habilidades y actitudes


Formación, competencias y desarrollo de RRHH
La
Planeación
Desde la
Perspectiva
Del
De la
Carrera profesional
También
Es la
Formulación
Establece objetivos
De los
Objetivos que se desean logar
Y
En la
Vida laboral
Sigue consejos y recomendaciones
De la
Organización
Esto
Implica centrarse
En
Tres aspectos básicos
Los
Filtros
Movimientos
Limites
Individuo
Carrera profesional y sentido del trabajo
Planificación se centra en el individuo
Doble carrea profesional
El
Objetivo de la planeación
Beneficios
Según
Werther y Davis 2000
De la
Carrera profesional
En las
Organizaciones
Satisfacer las necesidades cualitativas
Presentes y futuras
Establecer una eficaz comunicación interna
Maximizar la eficiencia de los programas actuales de RH
Permite Coordinar las estrategias de la campaña con las necesidades del personal
Permite el desarrollo de empleos con potencial de promoción
Facilita la ubicación internacional
Disminuye la taza de rotación
Satisface las necesidades psicológicas del empleado