



Nombre de alumno: Arez De Jesús Pérez Sierra

Nombre del profesor: Karina Maricruz Pérez

Nombre del trabajo: Cuadro Sinóptico

Materia: Submódulo 2

Grado: BRH05EMC0120

Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 12 de mayo de 2021.

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

SELECCIÓN DE PERSONAL

- **CONCEPTO DE SELECCIÓN**

Se utiliza para hacer referencia al acto de elegir, seleccionar una cosa, objeto o individuo entre un conjunto de elementos o individuos similares.

- **OBJETIVOS Y DESAFÍOS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL**

Tener un gran número de candidatos para un puesto de trabajo y elegir a los candidatos adecuados para la organización.

- **IMPORTANCIA DE LA SELECCIÓN**

Es la vía más clara para encontrar gente de calidad en una empresa identificando sus necesidades y comparándolas con el candidato adecuado, que se ajuste a la organización tanto en papel como en la práctica.

- **PRINCIPIOS DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL**

Es común seleccionar a los candidatos teniendo en cuenta solo un puesto o trabajo en particular. Seleccionar es tratar de incrementar el capital humano.

ELEMENTOS DE LA SELECCIÓN TÉCNICA

- **VACANTE**

Es aquella que está libre, ya sea por la rotación que siempre se da en el mundo laboral o por la expansión de la empresa.

- **LA REGULACIÓN DE PERSONAL**

Involucra todos los aspectos de la adaptación humana. Adaptarse y desarrollarse en forma adecuada requiere saber reaccionar y regularse. Aprender a regular las emociones.

- **ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE PUESTOS**

Es un procedimiento que forma parte de las tareas administrativas de una empresa y que consiste en la determinación de las responsabilidades y obligaciones de las posiciones laborales.

- **INVENTARIOS DE RECURSOS HUMANOS**

Concentra todos los datos e información sobre los trabajadores, a partir de la cual será posible determinar el potencial humano con que cuenta la empresa, ubicando y clasificando a los elementos más idóneos con los que se podrá disponer para la cobertura de puestos vacantes.

- **PROCESO DE SELECCIÓN**

- Análisis y detección de necesidades.
- Reclutamiento activo o pasivo.
- Recepción de candidaturas.
- Preselección.
- Pruebas.
- Entrevista.
- Valoración y decisión.
- Contratación.