



**Nombre del alumno:** Diana Laura Álvarez Capetillo

**Nombre del profesor:** Mtra. Sandra Daniela Guillén Pulido

**Nombre del trabajo:** Mapa conceptual Unidad 3 y 4

**Materia:** Administración de Recursos Humanos

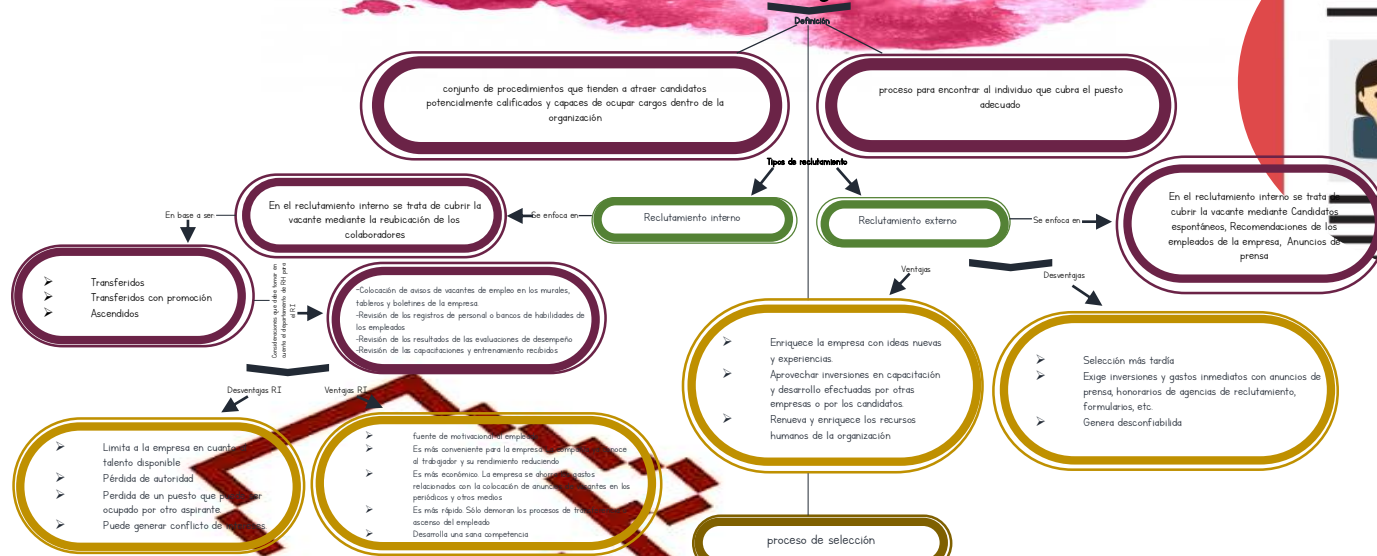
**Grado:** 1er Cuatrimestre

PASIÓN POR EDUCAR

**Grupo:** MAD01SSC1020-A

Comitán de Domínguez Chiapas a 13 de diciembre de 2020

# Reclutamiento y selección



## proceso de selección

Se enfoca en

Entrevista preliminar: los aspirantes llenan una solicitud de empleo de la compañía o entregan un curriculum. Posteriormente, pasan a través de una serie de pruebas de selección, una o varias pruebas de empleo y un proceso de investigación previa al empleo, que incluye la verificación de antecedentes y referencias

## tipos de pruebas de empleo

**Entrevista**  
entrevista no estructurada  
entrevista estructurada

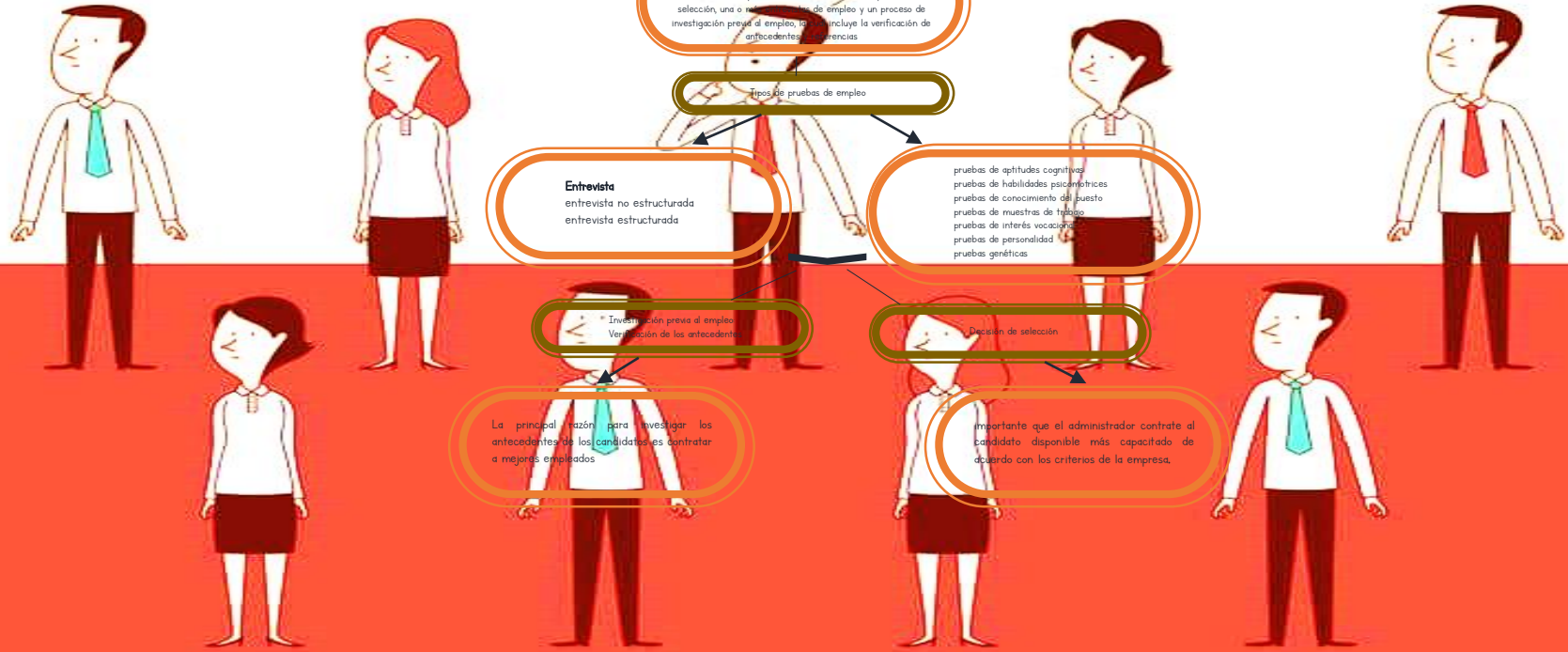
pruebas de aptitudes cognitivas  
pruebas de habilidades psicométricas  
pruebas de conocimiento del puesto  
pruebas de muestras de trabajo  
pruebas de interés vocacional  
pruebas de personalidad  
pruebas genéticas

Investigación previa al empleo  
Verificación de los antecedentes

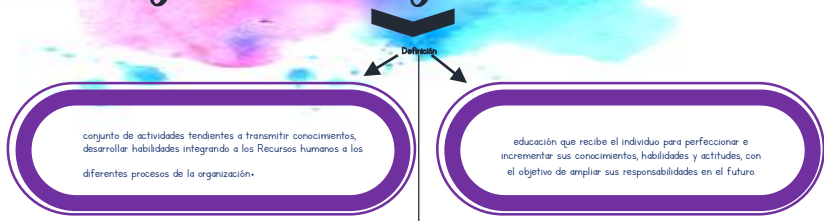
Decisión de selección

La principal razón para investigar los antecedentes de los candidatos es contratar a mejores empleados

importante que el administrador contrate al candidato disponible más capacitado de acuerdo con los criterios de la empresa.



# Capacitación y desarrollo



proceso de capacitación y desarrollo

Debe caracterizarse

determinar las necesidades

La capacitación y el desarrollo deben determinarse realizando análisis a diferentes niveles:

Análisis organizacional

Análisis de las personas

Se enfoca en

Énfasis en

estudiar la misión estratégica de la empresa, sus metas y sus planes corporativos, junto con los resultados de la planeación estratégica de recursos humanos.

Análisis de tareas

La determinación de las necesidades individuales de capacitación es el nivel final.

Énfasis en

las tareas que se requieren para lograr los objetivos de la empresa. Las descripciones de puestos son importantes fuentes de datos para este nivel de análisis.

Elementos que forma parte

asegurar que las personas puedan hacer bien el trabajo para el cual se les capacita y adiestra

instructor

ser capaz de enseñar

Métodos esenciales en el instructor

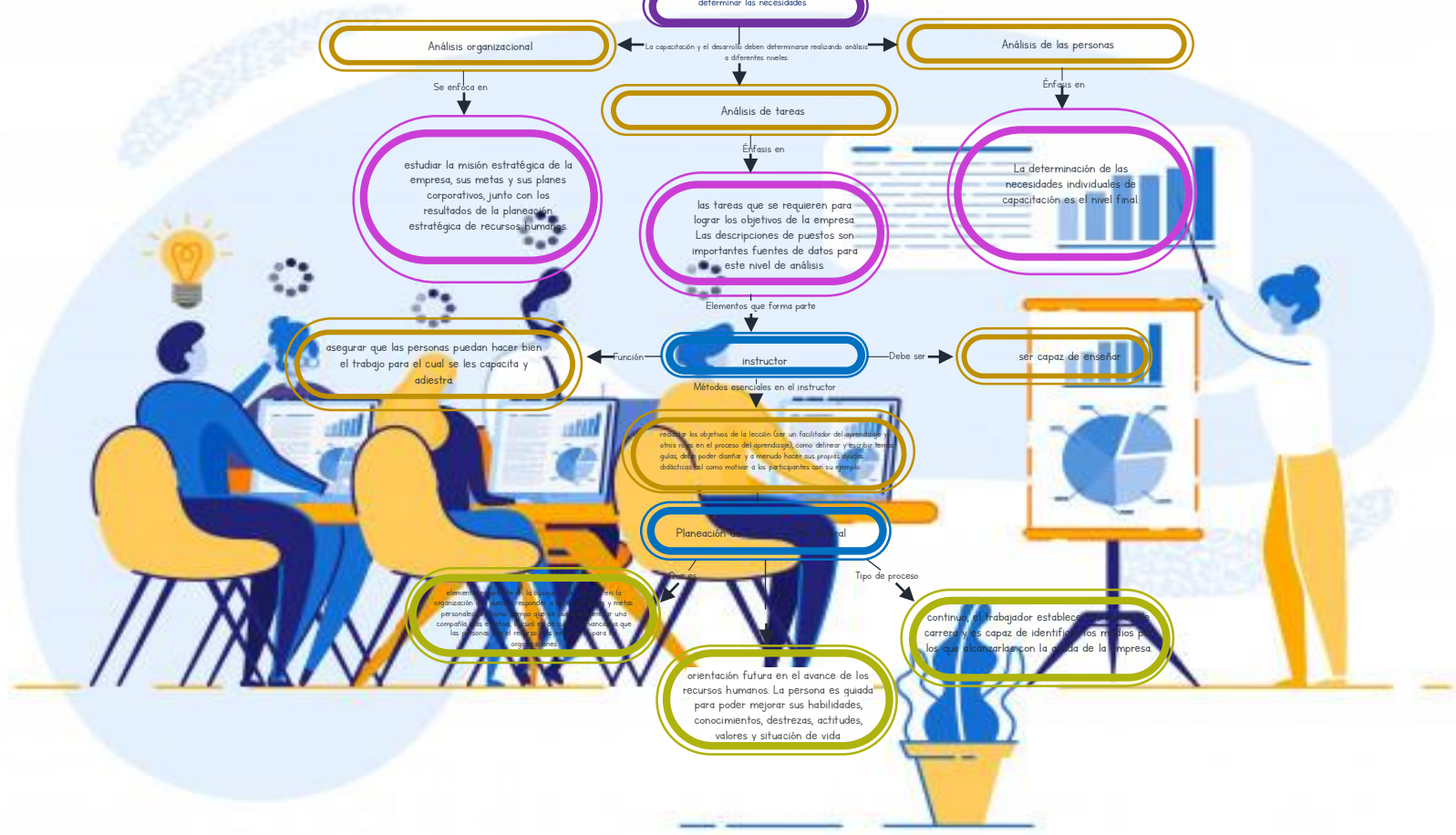
redactar los objetivos de la lección. Ser un facilitador del aprendizaje y estar vivo en el proceso del aprendizaje, como delinear y estar vivo. tener guías de poder enseñar, o métodos basados en principios pedagógicos didácticos, como motivar a los participantes con su ejemplo.

Planeación de la capacitación

desarrollar un programa de capacitación que se ajuste a la misión y visión de la organización y que responda a las necesidades y metas personales y profesionales de los empleados. Se debe considerar una planeación estratégica que permita anticiparse a las necesidades futuras de capacitación de los empleados.

continuar el trabajador estableciendo metas de su carrera y es capaz de identificar los mejores puestos que alcanzará con la ayuda de la empresa.

orientación futura en el avance de los recursos humanos. La persona es guiada para poder mejorar sus habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes, valores y situación de vida.



## REFERENCIAS

- Antología UDS. UNIDAD III Y IV. RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN. CAPACITACIÓN Y DESARROLLO. (2020). En S. Guillén (Comp.), Maestría en Administración, Materia Administración de Recursos Humanos (p. 07-28). Universidad del Sureste.