



**Nombre de alumno: ezequiel  
francisco pascual**

**Nombre del profesor: KARINA  
MARICRUZ**

**PEREZ GUILLEN**

**Nombre del trabajo: CUADRO  
SINOPTICO**

**Materia: SUBMODULO II**

**Grado: 3er cuatrimestre**

**PASIÓN POR EDUCAR**

**Grupo: A**

Comitán de Domínguez Chiapas a 21 de mayo de 2021.

Selección de personal

Concepto de selección

Ante la necesidad de una contratación, el empleador debe realizar un procedimiento de selección

Entonces esto le permitirá recibir la mayor cantidad de postulantes posible para elegir el que mejor se adecúe a los requerimientos del puesto.

Objetivos y desafíos de la selección de personal

El objetivo del proceso es elegir al candidato más valioso para la organización.

El desafío es comprender con el gerente todas las habilidades necesarias que debe tener ese perfil, qué aspectos deben estar relacionados con la cultura de la empresa y comprender qué tipo de profesional están buscando.

Importancia de la selección

El objetivo principal del reclutamiento y selección es garantizar un proceso de contratación organizado, transparente y justo que pueda ayudar al personal de recursos humanos a poner a las personas indicadas en las oficinas de la empresa.

Principios de la selección de personal

Uno de los principios metodológicos del proceso de selección de personal, es el papel preponderante del método clínico, la entrevista, la construcción de la historia de vida del sujeto

lo que no implica la eliminación de los métodos cuantitativos en el estudio de este objeto, ya que por sus características el proceso

# Elementos de la selección técnica

## Vacante

Identificación de las necesidades.  
Búsqueda de candidatos.  
Preselección.  
Prueba.  
Entrevista.  
Valoración y toma de decisiones.  
Contratación.  
Incorporación.

## La regulación de personal

El reclutamiento es el proceso de búsqueda, dentro y fuera de la organización, de personas para llenar vacantes. Cuando dicho proceso es eficaz no solo se atrae individuos a la organización, sino que aumenta las posibilidades de retenerlos una vez contratados.

## Análisis y evaluación de puestos

La evaluación de puestos permite determinar el valor relativo de cada puesto, según su importancia y contribución a los intereses de una organización

en este proceso se consideran diferentes factores que dependen de la metodología utilizada, como, por ejemplo, responsabilidades, habilidades requeridas, tipo de esfuerzo.

## Inventarios de recursos humanos

Es una "base de datos" que 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

El objetivo del proceso es elegir al candidato más valioso para la organización.

El proceso de selección de personal es la herramienta que la dirección aplica para diferenciar entre los candidatos que están cualificados y los que no lo están mediante el uso de diferentes técnicas.

Pruebas de empleo

Pruebas psicológicas

Los test psicológicos para selección de personal son aquellos test de Recursos Humanos que permiten medir esta faceta del candidato

Es decir, aquello relacionado con su personalidad y manera de procesar el conocimiento

Pruebas de conocimientos

Estas pruebas son instrumentos para evaluar con objetividad los conocimientos y habilidades adquiridos mediante el estudio, la práctica o el ejercicio, buscan medir el grado de conocimientos profesionales o técnicos exigidos por el cargo (nociones de contabilidad, informática, ventas, tecnología, producción, etc. o de grado de capacidad o habilidad para ejecutar ciertas tareas)

Pruebas de desempeño

- 5 test de selección de personal.
- Prueba de Terman.
- Prueba de Cleaver.
- Test de Moss.
- Perfil de valores Hartman.
- Prueba de Zavic.

Pruebas de respuesta gráfica

- Las pruebas de respuestas gráficas miden las respuestas fisiológicas a determinados estímulos.
- Las pruebas idoneidad que se emplean en el proceso de selección, finalmente solo constituyen una de las técnicas empleadas
- Su uso se limita a la medición de factores examinables y comprobables.

Pruebas de carácter médico

Los exámenes preventivos se enfocan en su salud general y los riesgos médicos sin tener el estrés de una enfermedad. Durante estas revisiones su doctor puede conocerlo, obtener su historial familiar y otros datos vitales acerca de usted que son importantes para su salud