



**Mi Universidad**

## **mapa conceptual**

*Nombre del Alumno: Gómez Alegría María Esther*

*Nombre del tema: Selección de personal Parcia y capacitación del desarrollo personal*

*Cuatri: Tercero*

*Nombre de la Materia: Reclutamiento y selección personal*

*Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González*

*Nombre de la Licenciatura: Psicología general*

*Cuatrimestre: Noveno*

# SELECCIÓN DE PERSONAL

La

## Selección como un proceso de comparación

Es

un proceso de comparación entre dos variables

Los

requisitos del puesto vacante  
\*el perfil de las características de los candidatos presentados

## Selección como un proceso de decisión

Es

realizada la comparación entre los requisitos que exige el puesto y los ofrecidos por los candidatos

El

departamento de selección (staff) no puede imponer al departamento solicitante que acepte a los candidatos aprobados en el proceso de comparación.

La

selección de personal admite tres modelos de comportamiento:

- Modelo de colocación
- Modelo de selección
- Modelo de clasificación.

La

## BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

La

- Descripción y análisis de puestos
- Aplicación de la técnica de los incidentes críticos
- Requisición de personal
- Análisis de puestos en el mercado
- Hipótesis de trabajo

## ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN

Es

- Entrevista de selección
- Pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades
- Tests psicológicos
- Tests de personalidad
- Técnicas de simulación

se

## ENRIQUECIMIENTO DEL PUESTO

suele aplicar con un estilo de dirección basado en una serie de medidas innovadoras y humanistas, entre las que resaltan la ampliación del puesto para darle un mayor significado al trabajo.

## ENFOQUE MOTIVACIONAL DEL DISEÑO DE PUESTO

- Percepción del significado
- Percepción de la responsabilidad
- Conocimiento de los resultados

## EQUIPOS DE TRABAJO

La

- Participación
- Responsabilidad
- Claridad
- Interacción
- Flexibilidad

Lea

- Concentración
- Creatividad
- Rapidez

La

## DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTO

El

Análisis de puestos: se analiza el puesto en relación con los aspectos extrínsecos, es decir, en relación con los requisitos que el puesto impone a su ocupante.

La

## ESTRUCTURA DEL ANÁLISIS DE PUESTO

- Requisitos intelectuales.
- Requisitos físicos.
- Responsabilidades que adquiere.
- Condiciones de trabajo

El

## MÉTODOS PARA EL ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS

- Observación directa.
- Cuestionario.
- Entrevista directa.

## ETAPAS EN EL ANÁLISIS DE PUESTOS

Las

- Etapa de planeación
- Etapa de preparación
- Etapa de realización

# CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL

EI

EI

## Factores que influyen en la capacitación y el desarrollo

- 1.- Apoyo de la alta administración
- 2.- Avances tecnológicos
- 3.- Complejidad del mundo
- 4.- Estilos de aprendizaje

EI

## PROCESO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO Y DETERMINACIÓN DE LAS NECESIDADES ESPECÍFICAS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

EI

- Análisis organizacional
- Análisis de tareas
- Análisis de las personas

EI

## MÉTODOS DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

- Cursos impartidos por instructores
- Estudio de caso
- Modelado de comportamiento
- Representación de funciones o de roles
- Juegos de negocios
- Rotación de puestos
- Capacitación en el puesto de trabajo

EI

## SISTEMAS DE IMPLEMENTACIÓN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

La

- Universidades corporativas
- Colegios y universidades
- Colegios comunitarios
- Sistema de vestíbulo

## MÉTODOS DE DESARROLLO DE CARRERA

- Sistemas de información para la administración y los empleados
- Discusiones con individuos bien informados
- Material de la compañía

## RUTAS DE CARRERA

- Ruta de carrera en forma de red
- Ruta lateral de habilidades
- Ruta de carrera dual
- Forma de añadir valor a la carrera
- Descenso de categoría

## DESARROLLO GERENCIAL

Consiste

Se

en todas las experiencias de aprendizaje que ofrece una organización y que dan como resultado la actualización de las habilidades

requieren en los puestos administrativos actuales y del futuro.

## INDUCCIÓN

Un

SE

Propósitos de la inducción

Desarrollo del empleado

COMO

## MÉTRICAS PARA EVALUAR LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO

Las

EI

- Opiniones de los participantes
- Alcance del aprendizaje

- Cambio en el comportamiento
- Logro de los objetivos de la capacitación y el desarrollo

La

## SEGURIDAD EN EL EMPLEO VERSUS SEGURIDAD EN LA CARRERA

La

Tiene

industria química y del petróleo es muy inestable.

ciclos que van desde 5 o 6 proyectos internos hasta una cifra tan baja como 1 o 2

La

## PLANEACIÓN DE CARRERA

La

planeación individual de la carrera debe empezar con una autocomprensión o autoevaluación.