



**Mi Universidad**

# Mapa Conceptual

*Nombre del Alumno: Sergio Antonio Rincón Oseguera*

*Nombre del Tema: Unidad I: Reclutamiento de Personal y Unidad II: Selección de Personal*

*Parcial: Único*

*Nombre de la Materia: Reclutamiento y Selección de Personal*

*Nombre del Profesor: Beatriz Adriana Méndez González*

*Nombre de la Licenciatura: Psicología General*

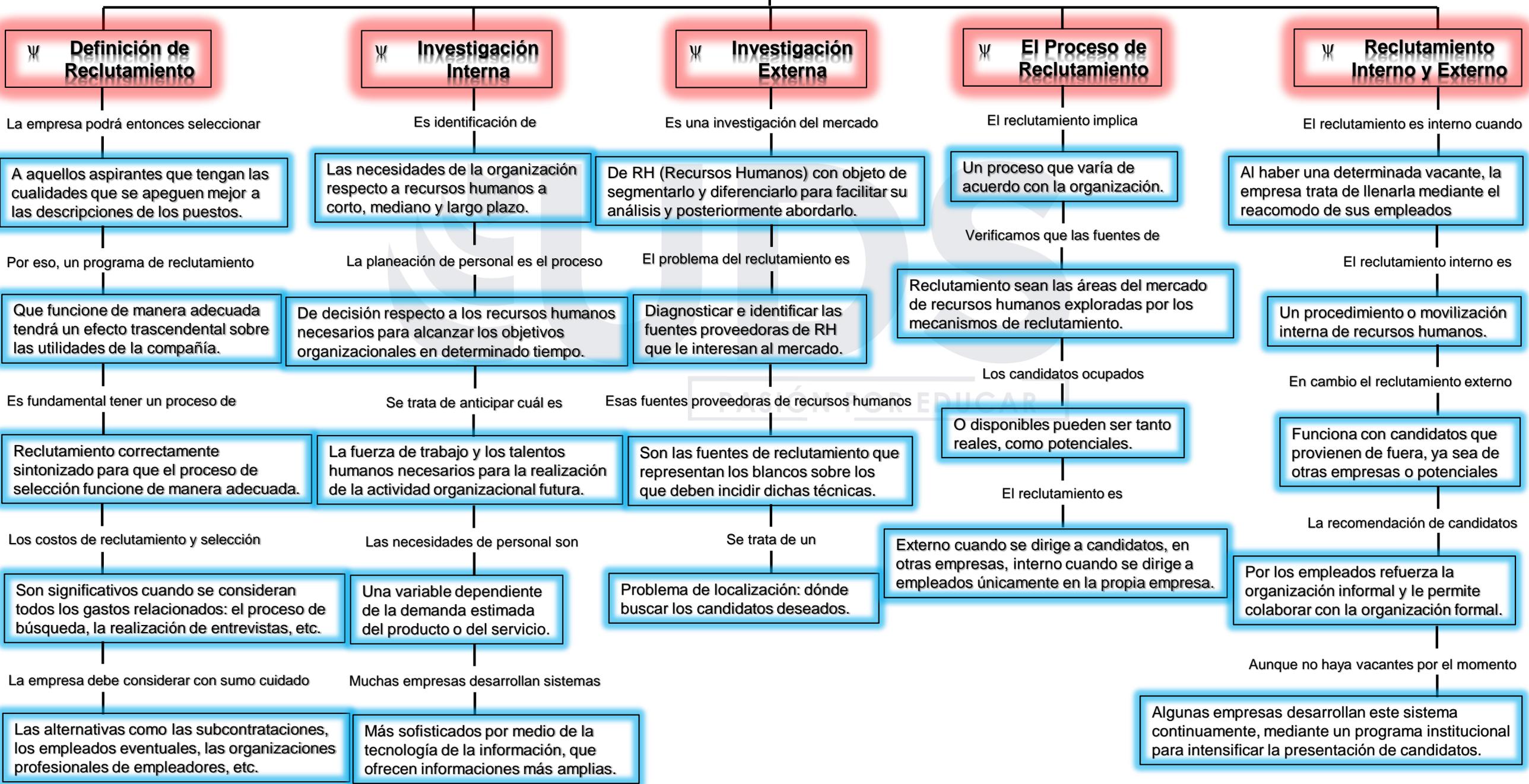
*Cuatrimestre: Noveno*

*Pichucalco, Chiapas*

*24 De Mayo De 2022*

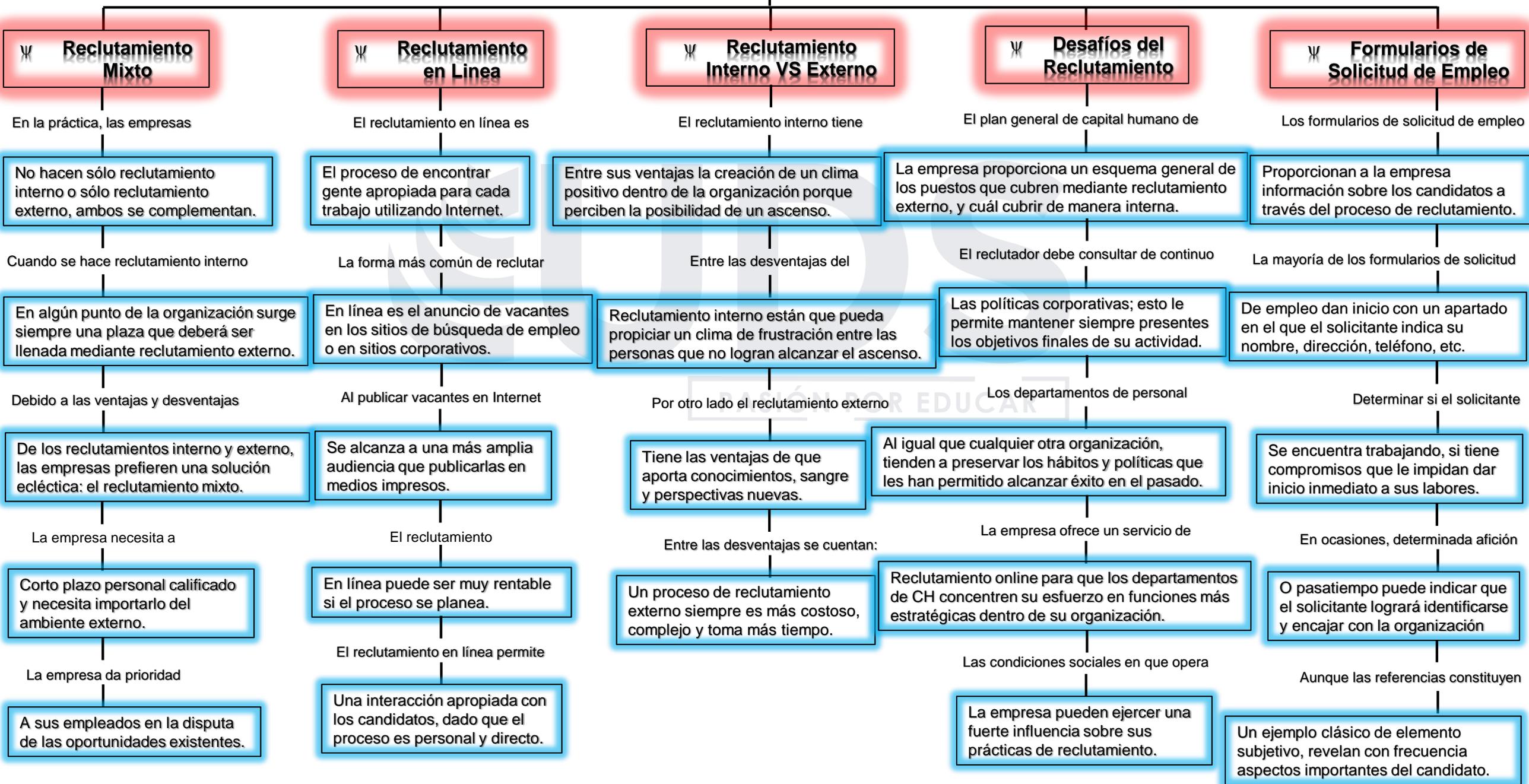
# Ψ Reclutamiento de Personal

El reclutamiento es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización.



# Ψ Reclutamiento de Personal

El reclutamiento es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización.



# Ψ Selección de Personal

La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

## Ψ Bases para la Selección

Como la selección de RH

Es un sistema de comparación y de elección, para tener validez necesita apoyarse en algún estándar o criterio.

La Descripción y análisis de puestos

Es la presentación de los aspectos intrínsecos y extrínsecos del puesto.

La Aplicación de la técnica de

Los incidentes críticos, consiste en la anotación sistemática y prudente, hecha por el jefe inmediato

La requisición de personal, consiste

En verificar los datos que llenó el jefe directo con los requisitos que el candidato al puesto debe tener.

En el caso de que no se pueda

Utilizar ninguna de las alternativas anteriores, sólo queda el empleo de la hipótesis de trabajo.

## Ψ Elección de las Técnicas

Una vez que se tiene la información

Respecto de los puestos vacantes, el paso siguiente es elegir las técnicas de selección adecuadas.

La entrevista de selección es

La técnica más utilizada en las grandes, medianas y pequeñas empresas.

Las pruebas de conocimientos son

Instrumentos para evaluar los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, de la práctica o ejercicio.

Los test son un conjunto de

Pruebas que se aplican a las personas para valorar su desarrollo mental, aptitudes, habilidades, conocimientos, etc.

Las técnicas de simulación tratan

De pasar del estudio individual al estudio en grupo y del método exclusivamente verbal o de realización a la acción social.

## Ψ Revisión de Solicitudes y Currículos

Hacer que el candidato llene una

Solicitud de empleo es otro paso inicial en el proceso de selección, esto precede o sigue a la entrevista preliminar.

En el caso de muchas posiciones

Administrativas y profesionales, no se requiere el llenado de solicitudes de manera inicial, un currículum es suficiente.

El currículum es un resumen dirigido

A metas que describe la experiencia, formación académica y capacitación de un individuo.

Los aspirantes a puestos profesionales

Y gerenciales a menudo comienzan el proceso de selección enviando su currículum.

Cuando se envía un currículum a través

De Internet, los candidatos deben estar conscientes de que las empresas usan sistemas de seguimiento de los solicitantes de empleo.

## Ψ Entrevista de Selección

La entrevista de selección es

Diferente de la entrevista de filtro que se realiza en la etapa final del reclutamiento.

La entrevista estandarizada total, es

La entrevista estructurada, cerrada y directa, con un guion preestablecido para pedirle al candidato respuestas a preguntas previamente elaboradas.

La entrevista estandarizada solo respecto a las preguntas son:

Las preguntas que están previamente elaboradas pero permiten repuestas abiertas, es decir, repuestas libres.

En la entrevista dirigida no se especifican.

Las preguntas, sino sólo el tipo de repuestas deseadas se aplica únicamente para conocer ciertos aspectos espontáneos del candidato

En la entrevista no dirigida

No se especifican las preguntas ni el tipo de repuestas requeridas.

## Ψ Pruebas y Exámenes de Conocimiento

Buscan medir el grado de conocimiento

Profesional o técnico que exige el puesto o el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas.

Las Pruebas generales, son las que evalúan

Cultura y conocimientos generales y las específicas, son las que evalúan conocimientos técnicos.

Las Pruebas tradicionales son

De tipo expositivo, pueden ser improvisadas, pues no exigen planeación.

Las Pruebas objetivas son estructuradas

En forma de exámenes objetivos, de aplicación y corrección rápida y fácil.

Las Pruebas mixtas son las que utilizan

Tanto preguntas expositivas como en puntos concisos de las pruebas objetivas.

# Ψ Selección de Personal

La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

## Ψ Test Psicológico

Mientras las pruebas de conocimientos

O de habilidades miden la habilidad de una persona, los tests psicológicos se enfocan en las aptitudes individuales.

La aptitud, por ser innata

Puede pasar desapercibida para la persona, ya que puede dejar de utilizarla durante toda su vida.

Habilidad es la capacidad actual de la persona

En actividades o comportamiento, la habilidad se adquiere a partir de una aptitud preexistente mediante la práctica.

Mientras que una prueba de

Conocimientos o de habilidades proporciona un diagnóstico actual de las habilidades de la persona

El test de aptitudes proporciona

Un pronóstico futuro de su desarrollo potencial.

## Ψ Test de Personalidad

Las pruebas de personalidad son

Medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio individuo.

Las pruebas de personalidad, a diferencia

De las pruebas de habilidades, no están restringidas por el tiempo y no miden las habilidades específicas.

Estos cuestionarios exploran

Áreas más sutiles como el liderazgo, el trabajo en equipo y la asertividad.

En las organizaciones de la tecnología

De la información, la mayoría de las grandes compañías usan ahora pruebas psicométricas para identificar a los futuros administradores.

El uso de las pruebas de personalidad como

Una herramienta de selección es controversial, ya que diversas investigaciones han concluido que su validez es baja en relación con otros instrumentos de predicción.

## Ψ Proceso de Selección

Este proceso funciona como

Si se compusiera de varias etapas o fases consecutivas por las que pasa el candidato.

En las etapas iniciales se emplean

Las técnicas más sencillas y económicas, por lo que se dejan las técnicas más caras y sofisticadas para el final.

Generalmente se aplican más de

Una técnica de selección, las opciones son muchas y varían de acuerdo con el perfil y la complejidad del puesto vacante.

Una vez tomada la decisión final de admisión

El candidato debe pasar un examen médico de admisión y una verificación de su registro personal y profesional.

La ARH cambia rápidamente en la actualidad

Uno de los cambios más sensibles es el delegar a los gerentes decisiones y acciones relacionadas con el área de RH.

## Ψ Investigación Previa

La principal razón para investigar

Los antecedentes de los candidatos es contratar a mejores empleados.

De acuerdo con un estudio realizado por

La SHRM, el 96% de los administradores de RH realizan una investigación de los antecedentes de los candidatos.

Las investigaciones de los

Antecedentes implican la obtención de datos a partir de varias fuentes.

Las computadoras han hecho que la verificación

De antecedentes sea mucho más fácil, las verificaciones con nombre, fecha de nacimiento, etc, se realizan en segundos.

Con frecuencia se pide a los candidatos que den

Los nombres de varias personas que puedan brindar información adicional acerca de ellos, para verificar la veracidad de la información.

## Ψ Reserva de Candidatos

El número de candidatos capacitados que

Se reclutan para un puesto en particular constituye la reserva de candidatos.

El proceso de selección

Se vuelve entonces una cuestión de elegir a partir de cualquiera que esté disponible.

La expansión y contracción del

Mercado laboral también afectan las dimensiones de la reserva de candidatos.

La administración debe notificar a los

Candidatos tanto aceptados como rechazados tan pronto como sea posible.

Es conveniente llevar registros con el tiempo

Promedio para ocupar una posición con base en el método de reclutamiento usado.

---

## ψ REFERENCIAS

(Universidad del Sureste). [UDS]. (s.f.). Reclutamiento y Selección de Personal. Recuperado de:

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/2c0791b223b0876d8086ff80809352f8.pdf>

