



Mi Universidad

Mapa conceptual

Nombre del Alumno: Nathasha Vanesa Aguilar Méndez

Nombre del tema: Unidad I "RECLUTAMIENTO DE PERSONAL" Unidad II "SELECCIÓN DE PERSONAL"

Parcial: I

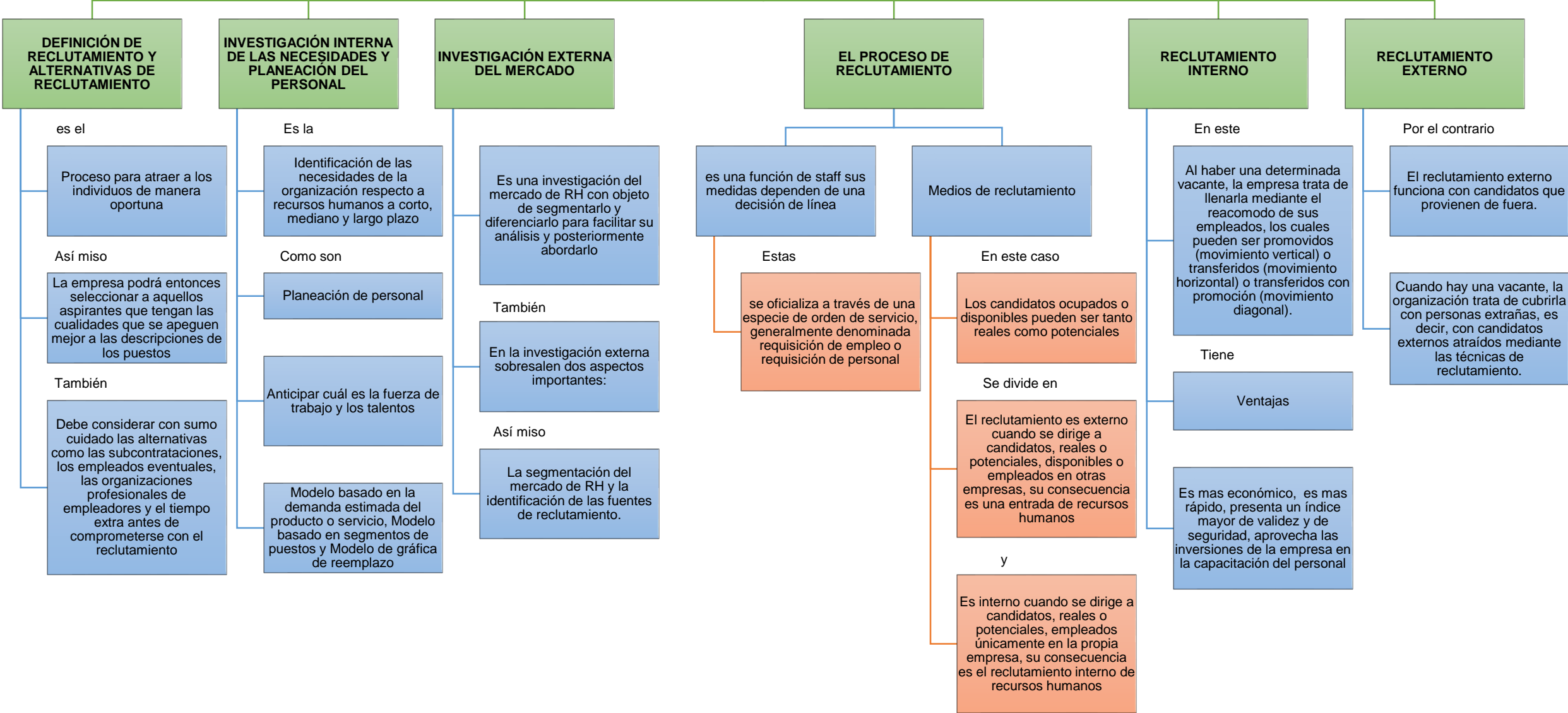
Nombre de la Materia: Reclutamiento y selección de personal

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

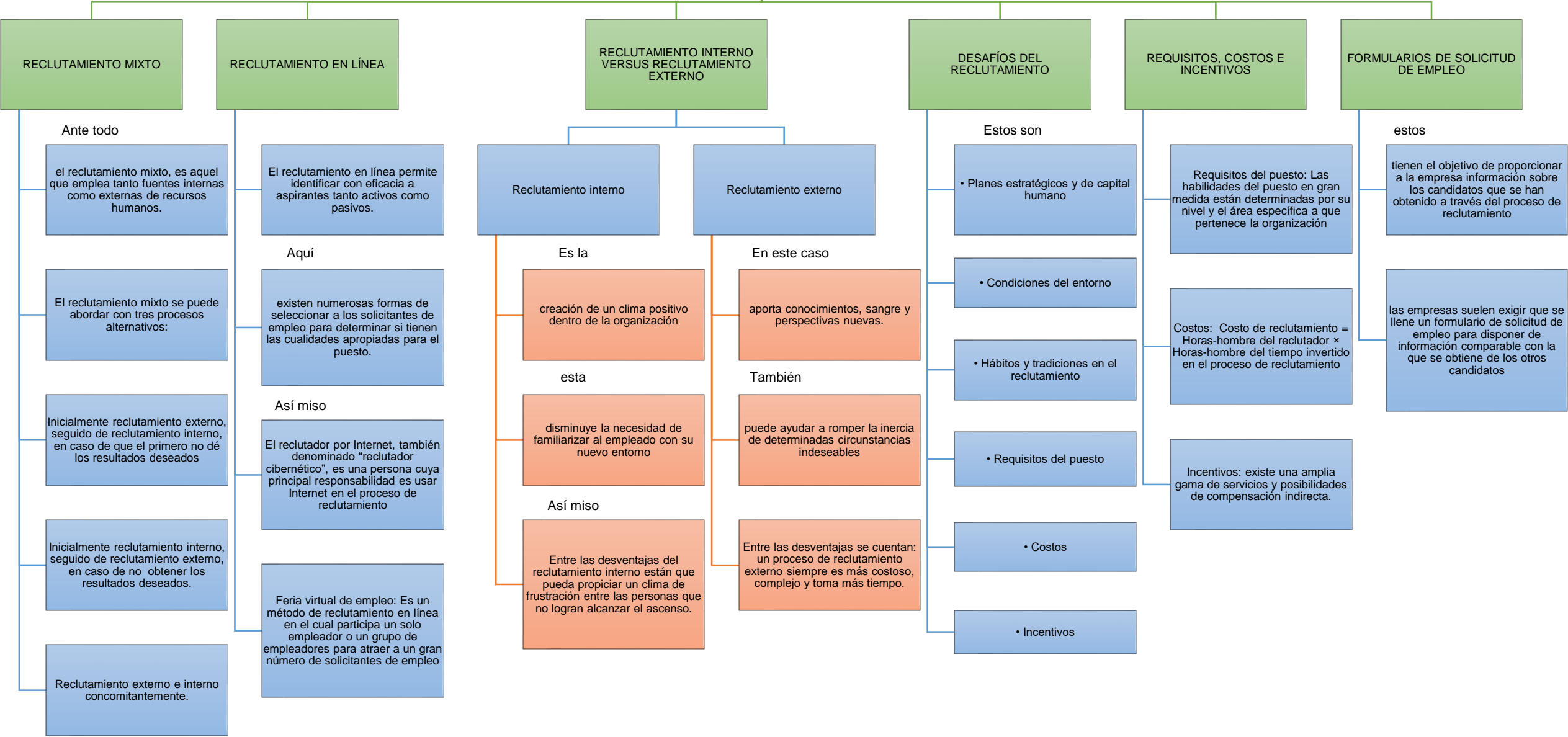
Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 9°

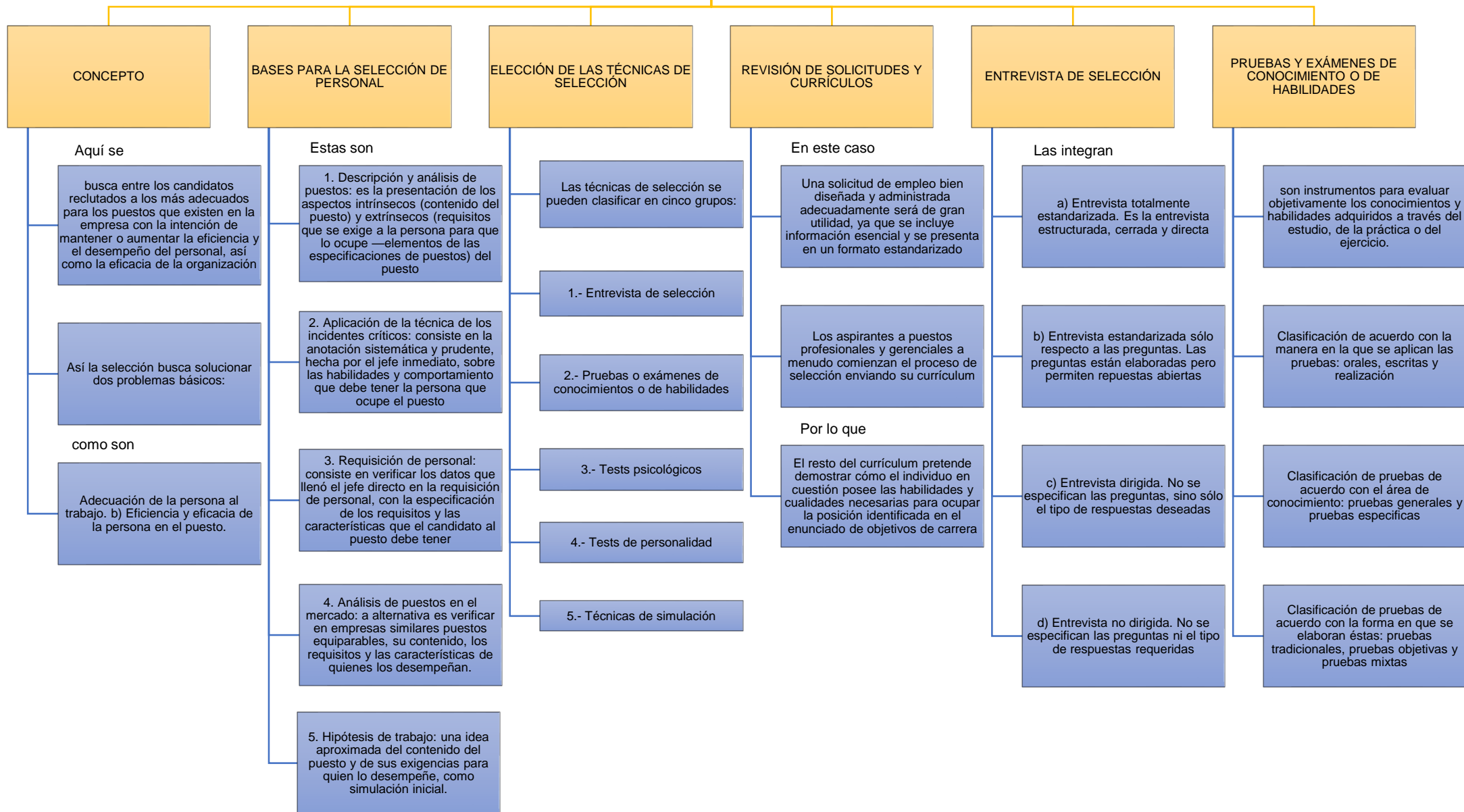
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL



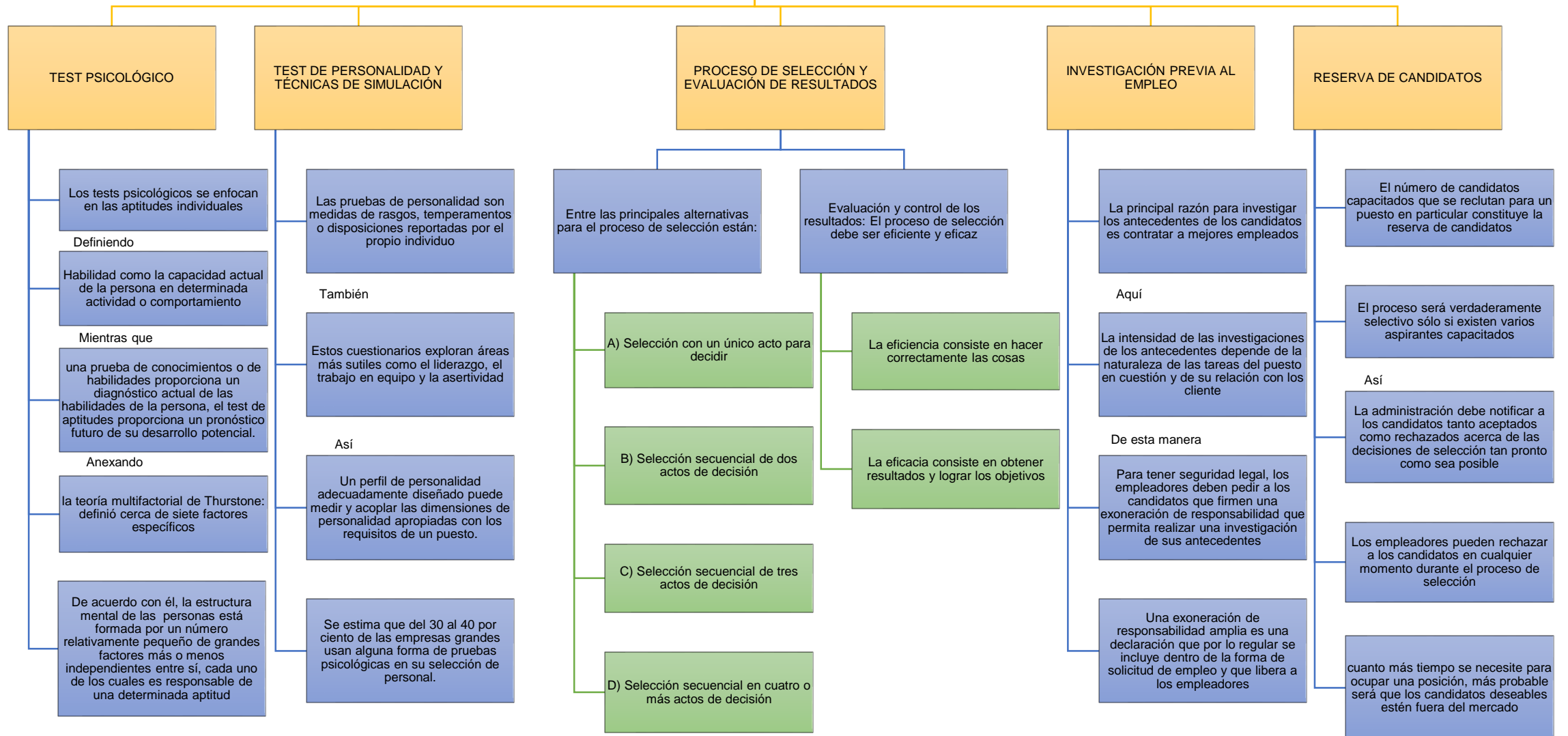
RECLUTAMIENTO DE PERSONAL



“SELECCIÓN DE PERSONAL”



SELECCIÓN DEL PERSONAL



TEST PSICOLÓGICO

Los tests psicológicos se enfocan en las aptitudes individuales

Definiendo

Habilidad como la capacidad actual de la persona en determinada actividad o comportamiento

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.

Anexando

la teoría multifactorial de Thurstone: definió cerca de siete factores específicos

De acuerdo con él, la estructura mental de las personas está formada por un número relativamente pequeño de grandes factores más o menos independientes entre sí, cada uno de los cuales es responsable de una determinada aptitud

TEST DE PERSONALIDAD Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN

Las pruebas de personalidad son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio individuo

También

Estos cuestionarios exploran áreas más sutiles como el liderazgo, el trabajo en equipo y la asertividad

Así

Un perfil de personalidad adecuadamente diseñado puede medir y acoplar las dimensiones de personalidad apropiadas con los requisitos de un puesto.

Se estima que del 30 al 40 por ciento de las empresas grandes usan alguna forma de pruebas psicológicas en su selección de personal.

PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Entre las principales alternativas para el proceso de selección están:

A) Selección con un único acto para decidir

B) Selección secuencial de dos actos de decisión

C) Selección secuencial de tres actos de decisión

D) Selección secuencial en cuatro o más actos de decisión

Evaluación y control de los resultados: El proceso de selección debe ser eficiente y eficaz

La eficiencia consiste en hacer correctamente las cosas

La eficacia consiste en obtener resultados y lograr los objetivos

INVESTIGACIÓN PREVIA AL EMPLEO

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

Aquí

La intensidad de las investigaciones de los antecedentes depende de la naturaleza de las tareas del puesto en cuestión y de su relación con los cliente

De esta manera

Para tener seguridad legal, los empleadores deben pedir a los candidatos que firmen una exoneración de responsabilidad que permita realizar una investigación de sus antecedentes

Una exoneración de responsabilidad amplia es una declaración que por lo regular se incluye dentro de la forma de solicitud de empleo y que libera a los empleadores

RESERVA DE CANDIDATOS

El número de candidatos capacitados que se reclutan para un puesto en particular constituye la reserva de candidatos

El proceso será verdaderamente selectivo sólo si existen varios aspirantes capacitados

Así

La administración debe notificar a los candidatos tanto aceptados como rechazados acerca de las decisiones de selección tan pronto como sea posible

Los empleadores pueden rechazar a los candidatos en cualquier momento durante el proceso de selección

cuanto más tiempo se necesite para ocupar una posición, más probable será que los candidatos deseables estén fuera del mercado