



Mapa Conceptual

Nombre del Alumno Rossy Valentina Villegas López

Nombre del tema Reclutamiento de personal y selección de personal

Parcial 1er

Nombre de la Materia Reclutamiento y selección de personal

Nombre del profesor Beatriz Adriana Mendoza González

Nombre de la Licenciatura Psicología

Cuatrimestre 9no

Concepto de selección de personal y la selección como un proceso de comparación y decisión

Busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos en la empresa.

La selección es un proceso de comparación entre dos variables:

1. Los requisitos del puesto vacante
2. El perfil de las características de los candidatos presentados

Como proceso de decisión la selección personal admite tres modelos de comportamiento:

- A. Modelo de colocación
- B. Modelo de selección
- C. Modelo de clasificación

Pruebas y exámenes de conocimientos y habilidades

Clasificación de acuerdo con la manera que aplican las pruebas:

1. Orales
2. Escritas
3. Realización

Clasificación de pruebas de acuerdo con el área de conocimiento:

1. Pruebas generales
2. Pruebas específicas

Clasificación de pruebas de acuerdo con la forma en que se elaboran estas:

1. Pruebas tradicionales
2. Pruebas objetivas
3. Pruebas mixtas

Selección del personal

Bases para la selección del personal

Obtención de la información sobre el puesto:

- ⊗ Analisis de puestos
- ⊗ Tecnicas de los incidentes críticos
- ⊗ Requisición de personal
- ⊗ Analisis de puestos en el mercado
- ⊗ Hipótesis de trabajo

Entrevista de selección

Etapas de la entrevista de selección:

- + Preparación de la entrevista
- + Ambiente
- + Desarrollo de la entrevista
- + Cierre de la entrevista
- + Evaluación del candidato

Test psicológicos

Estos se enfocan en las aptitudes individuales

Thurstone construyo una serie de test para medir cada uno de los factores específicos:

1. Factor **V** o comprensión verbal
2. Factor **W** o facilidad de palabra
3. Factor **N** o factor numérico
4. Factor **S** o de las relaciones especiales
5. Factor **M** o memoria de asociación
6. Factor **P** o rapidez de percepción
7. Factor **R** o de Razonamiento.

Elección de las técnicas para la selección del ocupante

- ★ Entrevistas
- ★ Pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad
- ★ Exámenes psicométricos
- ★ Exámenes de personalidad
- ★ Tecnicas de simulación

Revisión de solicitudes y currículos

El empleador evalúa la solicitud para ver si existe una correspondencia aparente entre el individuo y el puesto de trabajo.

El currículo incluye el objetivo de carrera para la posición que aspira específicamente el solicitante. El resto del curriculum pretende demostrar las cualidades y habilidades del individuo.

Proceso de selección y evaluación de los resultados

El proceso de selección funciona como si se compusieran varias etapas por las que pasa el candidato.

El proceso de selección funciona como si se compusieran varias etapas por las que pasa el candidato.

Reclutamiento de personal

Definición de reclutamiento y alternativas de reclutamiento

El reclutamiento es el proceso para atraer a los individuos con las cualidades apropiadas para ocupar los puestos disponibles para una organización

Alternativas del reclutamiento:

- ★ Subcontrataciones
- ★ Empleados eventuales
- ★ Organización profesional de empleadores (OPE)
- ★ Tiempo extra

Reclutamiento interno

Al haber una demanda vacante la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados

Reclutamiento externo

Funciona con candidatos que viene de fuera

Reclutamiento mixto

Emplea fuentes internas y externas de RH.

Reclutamiento en línea

Desafíos del reclutamiento:

- ✚ Planes estratégicos y de capital humano
- ✚ Condiciones del entorno
- ✚ Políticas corporativas
- ✚ Hábitos y tradiciones en el reclutamiento
- ✚ Requisitos del puesto, costos, incentivos

Investigación interna de las necesidades y planeación del personal

La investigación interna no es esporádica ni ocasional, si no continua y constante, debe incluir todas las áreas de la organización para que así refleje sus necesidades de personal.

La planeación de personal es el proceso de decisión respecto a los recursos humanos, necesarios para alcanzar objetivos organizacionales en determinado tiempo.

Existen varios modelos de planeación de personal:

- I. Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio
- II. Modelo basado en segmentos de puestos
- III. Modelo de grafica de reemplazo

Requisitos, costos e incentivos

Las habilidades del puesto en gran medida estan determinadas por su nivel y el área específica a que pertenece la organización

El costo que un reclutador invierte, representa un costo para la organización el cual se determina con esta fórmula:

Costo de reclutamiento:

$$\frac{\text{Horas-Hombre del reclutador}}{\text{Horas-Hombre del tiempo invertido en el proceso de reclutamiento}}$$

Los incentivos bien concebidos constituyen la balanza que hace que se incline en determinada compañía, en especial cuando el que solicita debe elegir entre dos ofertas.

Investigación externa del mercado

Es una investigación del mercado de RH con objeto de segmentarlo y diferenciarlo para facilitar su analisis y posteriormente abordarlo.

La identificación adecuada de las fuentes de reclutamiento permite a la organización:

- ☺ Aumentar el rendimiento del proceso del reclutamiento
- ☺ Reducir la duración del proceso
- ☺ Reducir los costos operativos del reclutamiento

Formularios de solicitud de empleo

Tienen como objetivo de proporcionarle a la empresa información sobre los candidatos que se han obtenido a través del proceso de reclutamiento

Tal información como:

- ✓ Datos personales
- ✓ Situacion laboral
- ✓ Educacion y preparación académica
- ✓ Antecedentes laborales
- ✓ Asociaciones, distinciones y pasatiempos
- ✓ Referencias