



“PASIÓN POR EDUCAR”.

CUADRO SINOPTICO

LICENCIATURA EN ... PSICOLOGÍA

ASIGNATURA:

PRESENTA

RECLUTAMIENTO Y SELECCION PERSONAL

Nombre del alumno

María del pilar santos Rodríguez

BAJO LA DIRECCIÓN DE:

Mtro. José Alberto Pérez

VILLAHERMOSA, TABASCO, 19 MAYO DE 2022

Reclutamiento: es el proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas para ocupar el puesto.

Investigación interna de las necesidades y planeación del personal: es una identificación de las necesidades de la organización respecto a recursos humanos a corto, mediano y largo plazo. Hay que determinar lo que la organización necesita de inmediato y cuales son sus futuros planes de crecimiento y desarrollo.

Investigación externa del mercado: por segmentación del mercado se entiende la división del mercado en diferentes segmentos o clases de candidatos con características definidas, para después analizarlos y abordarlos de manera específica.

Reclutamiento interno: cuando al haber una determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados, los cuales pueden ser promovidos (movimiento vertical) o transferidos.

Entre las desventajas del reclutamiento interno están que pueda propiciar un clima de frustración entre las personas que no logran alcanzar el ascenso.

Reclutamiento externo: funciona con candidatos que provienen de fuera, cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas extrañas es decir con candidatos externos atraídos mediante las técnicas del reclutamiento.

Aporta conocimientos y perspectivas nuevas, ayuda a romper la inercia de determinadas circunstancias indeseables

Reclutamiento mixto: en la práctica, las empresas no hacen solo reclutamiento externo e interno, ambos complementan, al hacer el reclutamiento interno el individuo que se desplaza a la posición vacante necesita que se cubra con la posición actual.

Reclutamiento en línea: El reclutamiento online es una estrategia de selección de nuevos empleados y se basa en el uso de páginas web, portales de empleo, redes sociales, plataformas con perfiles especializados, entre otros recursos".

Requisitos costos incentivos: las habilidades del puesto en gran medida están determinadas por su nivel y el área específica a que pertenece la organización, en puestos relacionados con atención a clientes, por ejemplo, se necesita tener habilidades de comunicación manejo de clientes conocimiento del producto.

Formularios de solicitud de empleo: Los formularios de solicitud de empleo tienen el objetivo de proporcionar a la empresa información sobre los candidatos que se han obtenido a través del proceso de reclutamiento.

1. datos personales
2. situación laboral
3. educación y preparación académica
4. antecedentes laborales, pasatiempos y referencias.

Selección como un proceso de comparación: La selección es un proceso de comparación entre dos variables: por un lado, los requisitos del puesto vacante (son los requisitos que exige el puesto a quien lo desempeñe) y, por otro lado, el perfil de las características de los candidatos presentados.

Bases para la selección del personal: Como la selección de recursos humanos es un sistema de comparación y de elección, para tener validez necesita apoyarse en algún estándar o criterio. Éste se obtiene de los requisitos del puesto vacante; de tal manera, que el punto de partida es obtener la información sobre el puesto.

Elección de las técnicas de selección: Una vez que se tiene la información respecto de los puestos vacantes, el paso siguiente es elegir las técnicas de selección adecuadas para escoger a los candidatos adecuados. Las técnicas de selección se pueden clasificar en cinco grupos: test psicológicos, entrevista de selección, pruebas de examen y conocimiento, test de personalidad, técnicas de simulación.

Revisión de solicitudes curriculares: El empleador evalúa entonces la solicitud para ver si existe una correspondencia aparente entre el individuo y el puesto de trabajo. Una solicitud de empleo bien diseñada y administrada adecuadamente será de gran utilidad, ya que se incluye información esencial y se presenta en un formato estandarizado.

Entrevista de selección: La entrevista de selección es diferente de la entrevista de filtro que se realiza en la etapa final del reclutamiento. El reclutamiento abastece al proceso de selección con candidatos adecuados. Así, los candidatos reclutados pasan generalmente por una entrevista de filtro para ver si disponen de los requisitos y calificaciones expuestos en las técnicas de reclutamiento.

Pruebas y exámenes de conocimiento o de habilidades: Las pruebas de conocimientos o de habilidades son instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, de la práctica o del ejercicio. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto (nociones de contabilidad, de informática, de ventas, de tecnología, de producción, etc.).

Test psicológico: se utilizan para evaluar una o más de una de las diferentes áreas que forman parte de la psique de la persona. Se basan en la conducta observable y en la expresión de la subjetividad del individuo siendo necesario un análisis posterior tener un análisis.

Test de personalidad y técnicas de simulación: son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio individuo. nos referimos a aquellas que sumergen al candidato en una situación tipo falsa. Con ellas queremos ver cómo actuaría ante determinados retos, conflictos que pueden darse durante el ejercicio del cargo al que se está presentando.

Proceso de selección y evaluación de resultados: 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.

- selección con único acto para decidir
- selección secuencial de dos actos de decisión
- selección secuencia de tres actos decisión