



Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO: Rosa Elena López Solis

TEMA: selección del personal

PARCIAL:2

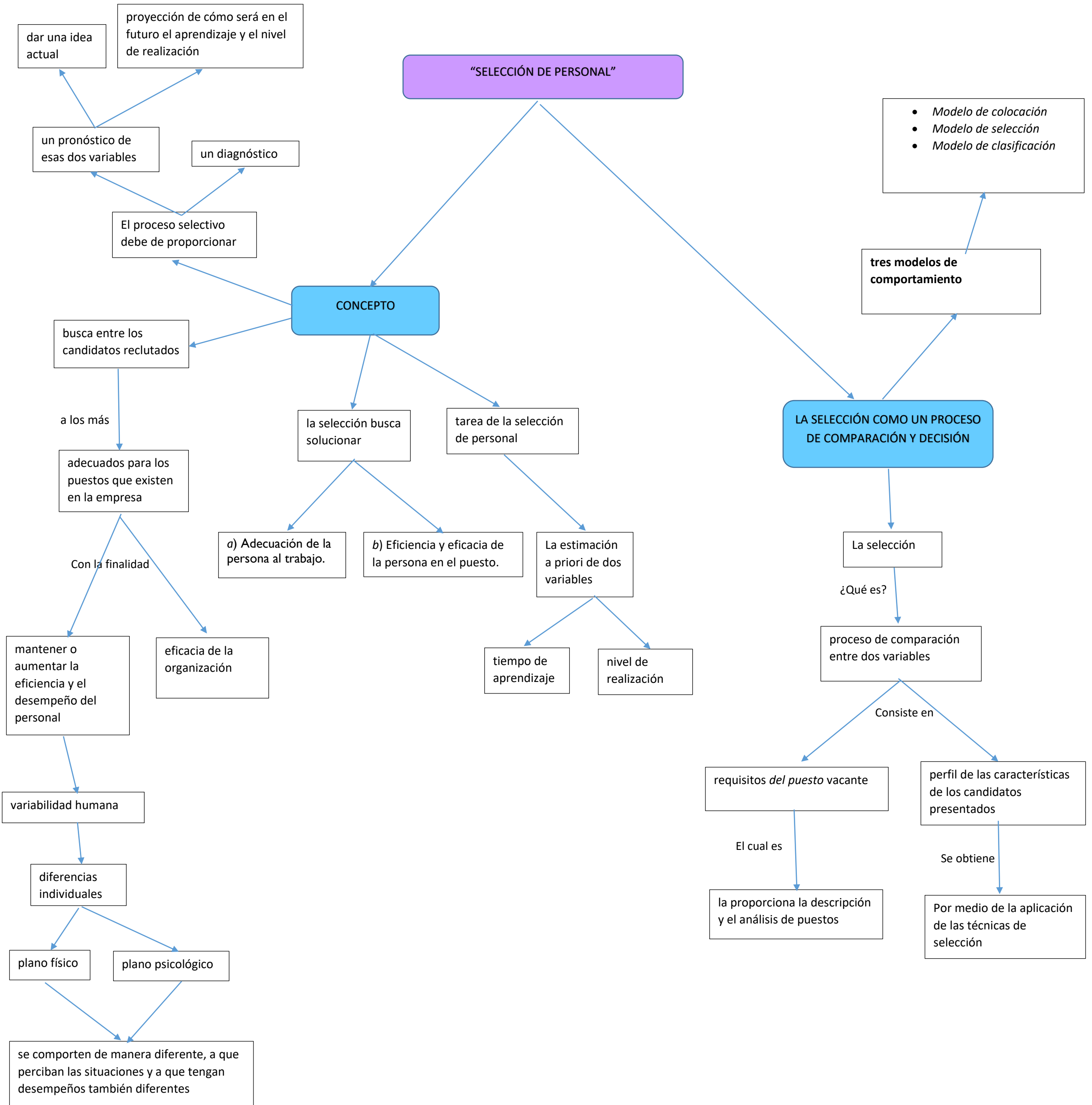
MATERIA: reclutamiento y selección del personal

NOMBRE DEL PROFESOR: Legmy Yanet Santizo Espinoza

LICENCIATURA: Psicología general

CUATRIMESTRE: Noveno cuatrimestre

Frontera Comalapa a 14 de julio del 2022



"SELECCIÓN DE PERSONAL"

BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Obtención de la información sobre el puesto

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

Una vez que se tiene la información respecto de los puestos vacantes

Para escoger a los candidatos adecuados

Las técnicas de selección se pueden clasificar en cinco grupos

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

TEST DE PERSONALIDAD Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN

Las **pruebas de personalidad**

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

exploran áreas más sutiles como el liderazgo, el trabajo en equipo y el asertividad.

Adecuadamente diseñado puede medir y acoplar las dimensiones de personalidad apropiadas con los requisitos de un puesto

"SELECCIÓN DE PERSONAL"

REVISIÓN DE SOLICITUDES Y CURRÍCULOS

Etapas de la entrevista de selección

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

se debe tener especial cuidado de no tergiversar la verdad

Al redactar un currículum

resumen dirigido a metas que describe la experiencia, formación académica y capacitación de un individuo

currículo

Revisión de currículos

Envío de currículos a través de Internet

Entrevista totalmente estandarizada

Entrevista estandarizada sólo respecto a las preguntas

Entrevista dirigida

Entrevista no dirigida

incluye el objetivo de carrera para la posición específica a la que aspira el solicitante

los candidatos

deben estar conscientes de que la mayoría de las empresas grandes usan ahora sistemas de seguimiento de los solicitantes de empleo

Estos sistemas suponen un cierto estilo de currículum

Los currículos que se desvían del estilo requerido son ignorados o borrados

Es la entrevista estructurada, cerrada y directa

con un guión preestablecido

preguntas estandarizadas y previamente elaboradas.

Las preguntas están previamente elaboradas

permiten repuestas abiertas

No se especifican las preguntas

sólo el tipo de respuestas deseadas

Se aplica únicamente para conocer ciertos aspectos espontáneos del candidato

No se especifican las preguntas

ni el tipo de respuestas requeridas.

son totalmente libres, cuyo desarrollo y orientación queda a cargo de cada entrevistador