



Mi Universidad

Mapa conceptual

Nombre del Alumno: *Salomón Hernández De los Santos.*

Nombre de la Materia: *Reclutamiento y selección de personal.*

Nombre del profesor: *Paola Jacqueline Albarrán.*

“Licenciatura en psicología”

Cuatrimestre: *9.no*

Selección de personal

Bases para la selección de personal

El punto de partida es obtener la información sobre el puesto.

Obtención de la información sobre el puesto

Se pueden obtener de cinco maneras

Descripción y análisis de puestos

Presentación de los aspectos intrínsecos y extrínsecos

Requisición de personal

Verificar los datos que llenó el jefe directo

Hipótesis de trabajo

Idea aproximada del contenido del puesto

Aplicación de la técnica de los incidentes críticos

Identifica las habilidades deseables y las indeseables

Análisis de puestos en el mercado

Verificar en empresas similares puestos equiparables

Elección de las técnicas de selección

Se pueden clasificar en cinco grupos

Entrevista de selección

Es la de mayor influencia, aunque se considera imprecisa y subjetiva

Pruebas o exámenes de conocimientos

Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico

Tests psicológicos

Se utiliza para conocer mejor a las personas en decisiones de empleo

Tests de personalidad

Analiza los distintos rasgos de la personalidad

Técnicas de simulación

Son esencialmente técnicas de dinámica de grupo

Revisión de solicitudes y currículos

Esto precede o sigue a la entrevista preliminar.

Currículo

Es

Un resumen dirigido a metas que describe la experiencia y capacitación de un individuo

Envío de currículos a través de Internet

Las empresas grandes

Usan ahora sistemas de seguimiento de los solicitantes de empleo

Estos sistemas

Escanean los currículos en bases de datos y los clasifican de acuerdo con el número de "búsquedas exitosas"