



# Mi Universidad

## Mapa conceptual

*Nombre del Alumno: Gina Elizabeth Rodríguez Pérez ☺*

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

*Nombre del profesor: Paola Jacqueline Albarrán*

*Nombre de la Licenciatura: Psicología general*

*Cuatrimestre: 9°*

# Selección de personal

Bases para la sección de personal.

Descripción y análisis de puestos: Aspectos intrínsecos y extrínsecos dando así la información respecto a los requisitos y las características.

Aplicación de la técnica de los incidentes crítico: Anotación sistemática y prudente sobre las habilidades y comportamiento que debe tener la persona que ocupe el puesto considerado.

Requisición de personal: consiste en verificar los datos que llenó el jefe directo en la requisición de personal, con la especificación de los requisitos y las características que el candidato al puesto debe tener.

Análisis de puestos en el mercado: verificar en empresas similares puestos equiparables, su contenido, los requisitos y las características de quienes los desempeñan.

Hipótesis de trabajo: idea aproximada del contenido del puesto y de sus exigencias para quien lo desempeñe.

Elección de técnicas de selección

Entrevista de selección: Es la técnica de selección más utilizada en las grandes, medianas y pequeñas empresas, se deben entrevistar con habilidad y tacto, a fin de que se produzcan los resultados esperados.

Pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades: instrumentos para evaluar objetivamente adquiridos a través del estudio, de la práctica o del ejercicio, existe una variedad razón por la que se acostumbra clasificarlas de acuerdo con la manera, el área o la forma.

Test psicológicos: e utiliza para conocer mejor a las personas en decisiones de empleo, en orientación profesional, en la evaluación profesional, en el diagnóstico de la personalidad, constituyen una medida objetiva y estandarizada de los modelos de conducta de las personas.

Las técnicas de simulación tratan de pasar del estudio individual y aislado al estudio en grupo y del método exclusivamente verbal o de realización a la acción social.

Revisión de solicitudes y currículos

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.

Una forma de solicitud de empleo debe reflejar no solamente las necesidades informativas de la empresa, sino también los requisitos de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC).

Revisión de currículos: resumen dirigido a metas que describe la experiencia, formación académica y capacitación de un individuo; es un documento que se redacta para utilizarse en un proceso de selección de personal.

Envío de currículos a través de Internet: Las palabras clave se refieren a aquellas palabras o frases que se usan para hacer búsquedas en una base de datos con la finalidad de encontrar los currículos que se acoplen a los criterios buscados.

