



Mi Universidad

Nombre del Alumno: Josmar Enrique Velázquez

Nombre del tema: cuadro sinóptico

Nombre de la Materia: reclutamiento y selección de personal

Nombre del profesor: Legmy Yanet Santizo Espinoza

Nombre de la Licenciatura: psicología general

Cuatrimestre: 9°

SELECCION DE PERSONAL



CONCEPTO DE SELECCION

consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa.

BASES

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.

ELECCION DE TECNICAS

Cinco técnicas: entrevista de selección, pruebas o exámenes de conocimiento, test psicológicos, test de personalidad, técnicas de simulación.

REVISION DE SOLICITUDES

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

E. DE SELECCION

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 SELECCION

son instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, de la práctica o del ejercicio.

TEST PSICOLOGICOS

se enfocan en las aptitudes individuales. Existe una enorme diferencia entre aptitud y habilidad.

TEST DE PERSONALIDAD

son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio individuo. Las pruebas de personalidad, a diferencia de las pruebas de habilidades, no están restringidas por el tiempo y no miden las habilidades específicas para la resolución de problemas.

PROCESO DE SELECCION

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.

INVESTIGACION

La principal razón para investigar los antecedentes de los candidatos es contratar a mejores empleados.

RESERVA DE CANDIDATOS

El número de candidatos capacitados que se reclutan para un puesto en particular constituye la reserva de candidatos. El proceso será verdaderamente selectivo sólo si existen varios aspirantes capacitados.