



**Mi Universidad**

**CUADRO SINÓPTICO**

**YADIRA MANZANO GALVEZ**

**8VO CUATRIMESTRE**

**LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA**

**MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL**

**LIC. YANETH SANTIZO ESPINOZA**

**FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS  
17 DE JUNIO 2024**

# SELECCIÓN DE PERSONAL

## SELECCIÓN DE PERSONA

Proceso para elegir candidatos adecuados para un puesto, utilizando criterios como habilidades, experiencia, competencias, y valores culturales y organizacionales

a través de técnicas como entrevistas, pruebas psicométricas, evaluaciones de habilidades y referencias.

## BASE PARA LA SELECCIÓN DE TÉCNICAS DE SELECCIÓN

- Evaluación de competencias
- Entrevistas estructuradas
- Pruebas psicométricas
- Evaluaciones de habilidades
- Referencias y verificaciones

- Simulaciones de trabajo
- Assessment centers
- Técnicas de selección válidas y confiables

## ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN

La elección de técnicas de selección se basa en:

- Relevancia del puesto
- Objetividad y validez de las técnicas
- Eficiencia y costos
- Contexto organizacional
- Cumplimiento legal y ético

## REVISIÓN DE SOLICITUDES Y CURRÍCULOS

Es una etapa fundamental del proceso de selección de personal, donde se evalúan los documentos de los candidatos para determinar si cumplen con los requisitos del puesto y si son adecuados para avanzar en el proceso de selección.

- Evaluación de requisitos
- Comparación con el perfil del puesto
- Identificación de candidatos destacados
- Descarte inicial
- Registro de información

## ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Es una parte crucial del proceso de contratación, donde se evalúa a los candidatos para determinar su idoneidad para el puesto.

- Evaluación directa
- Interacción cara a cara
- Preguntas estructuradas
- Evaluación de habilidades blandas
- Evaluación del ajuste cultural
- Retroalimentación bidireccional

## PRUEBAS Y EXÁMENES DE CONOCIMIENTO O HABILIDADES

Son evaluaciones diseñadas para medir específicamente el nivel de competencia de un candidato en áreas relevantes para el puesto que está aplicando

Las pruebas y exámenes de conocimiento o habilidades son fundamentales porque proporcionan una base objetiva y confiable para la toma de decisiones informadas en el proceso de contratación, asegurando que se seleccione al candidato más adecuado para el puesto.

# SELECCIÓN DE PERSONAL

## TEST PSICOLÓGICO

Es una herramienta estandarizada diseñada para medir aspectos específicos del funcionamiento psicológico de una persona.

Los tests psicológicos son herramientas cruciales que ayudan a las organizaciones a tomar decisiones más fundamentadas y precisas al evaluar las competencias psicológicas de los candidatos

## TEST DE PERSONALIDAD Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN

los test de personalidad y las técnicas de simulación son herramientas poderosas para evaluar de manera integral a los candidatos durante el proceso de selección, garantizando una mejor toma de decisiones y un ajuste más sólido entre los candidatos seleccionados y las necesidades de la organización.

son dos tipos de evaluaciones utilizadas en el contexto de la reclutación y selección de personal.

## 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.

## INVESTIGACIÓN PREVIA AL EMPLEO

se refiere al proceso mediante el cual una organización o empleador investiga y evalúa información relevante sobre un candidato antes de tomar la decisión final de contratación.

La investigación previa al empleo es crucial para asegurar que los candidatos seleccionados cumplan con los requisitos del puesto, posean las habilidades necesarias y sean adecuados cultural y éticamente para la organización. Ayuda a minimizar riesgos y garantiza una toma de decisiones informada y precisa en el proceso de contratación.