



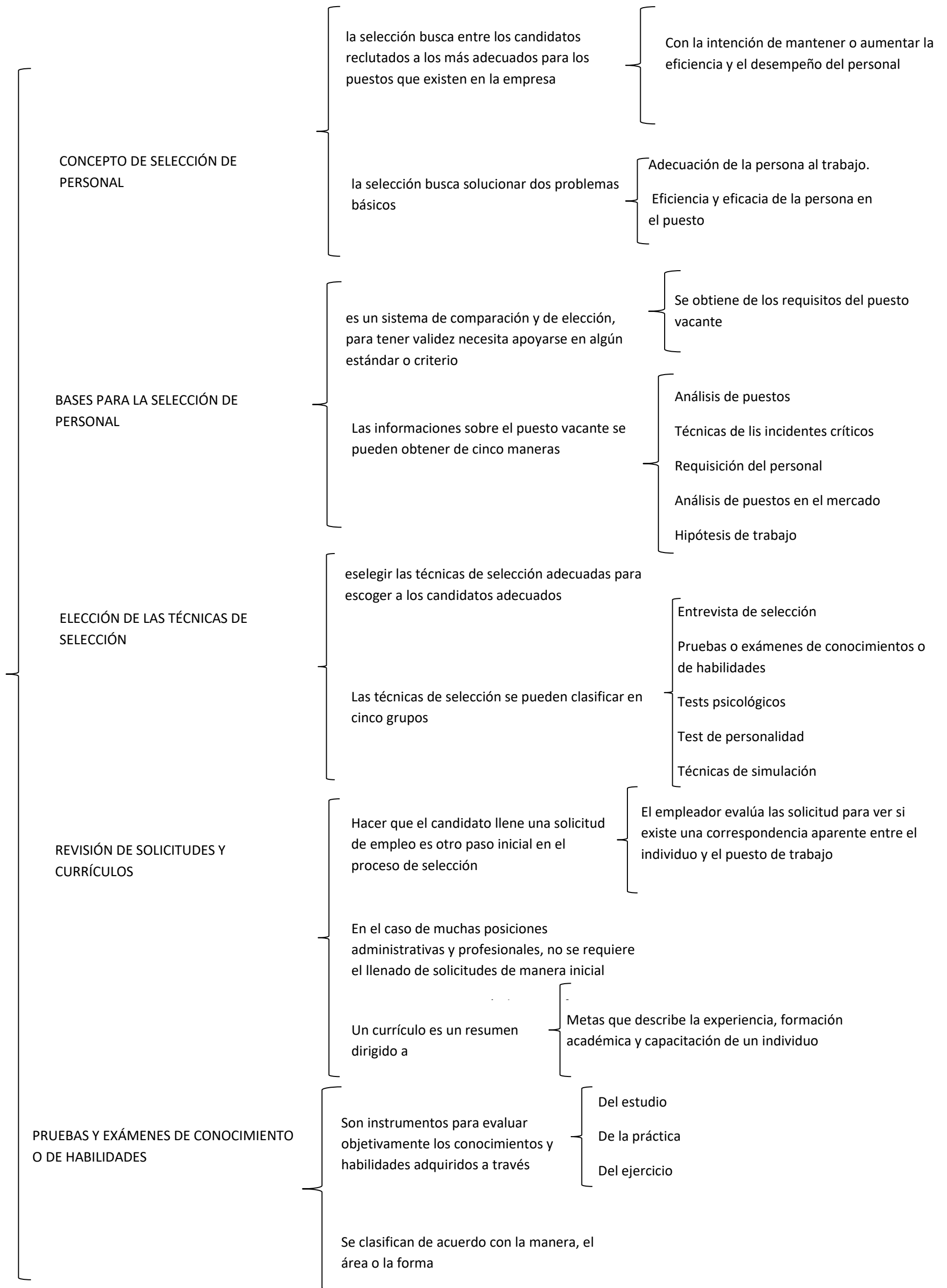
NOMBRE DEL ALUMNO: NANCY PAOLA VELÁZQUEZ LÓPEZ

NOMBRE DEL MAESTRO: LEGMY YANET SANTIZO ESPINOSA

NOMBRE DE LA MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL

CUATRIMESTRE: 8

FECHA DE ENTREGA: 17/03/2024



CONCEPTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

la selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa

Con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal

la selección busca solucionar dos problemas básicos

Adecuación de la persona al trabajo.
Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto

BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

es un sistema de comparación y de elección, para tener validez necesita apoyarse en algún estándar o criterio

Se obtiene de los requisitos del puesto vacante

Las informaciones sobre el puesto vacante se pueden obtener de cinco maneras

Análisis de puestos
Técnicas de los incidentes críticos
Requisición del personal
Análisis de puestos en el mercado
Hipótesis de trabajo

ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN

eselegir las técnicas de selección adecuadas para escoger a los candidatos adecuados

Entrevista de selección
Pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades

Las técnicas de selección se pueden clasificar en cinco grupos

Tests psicológicos
Test de personalidad
Técnicas de simulación

REVISIÓN DE SOLICITUDES Y CURRÍCULOS

Hacer que el candidato llene una solicitud de empleo es otro paso inicial en el proceso de selección

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

En el caso de muchas posiciones administrativas y profesionales, no se requiere el llenado de solicitudes de manera inicial

Un currículum es un resumen dirigido a

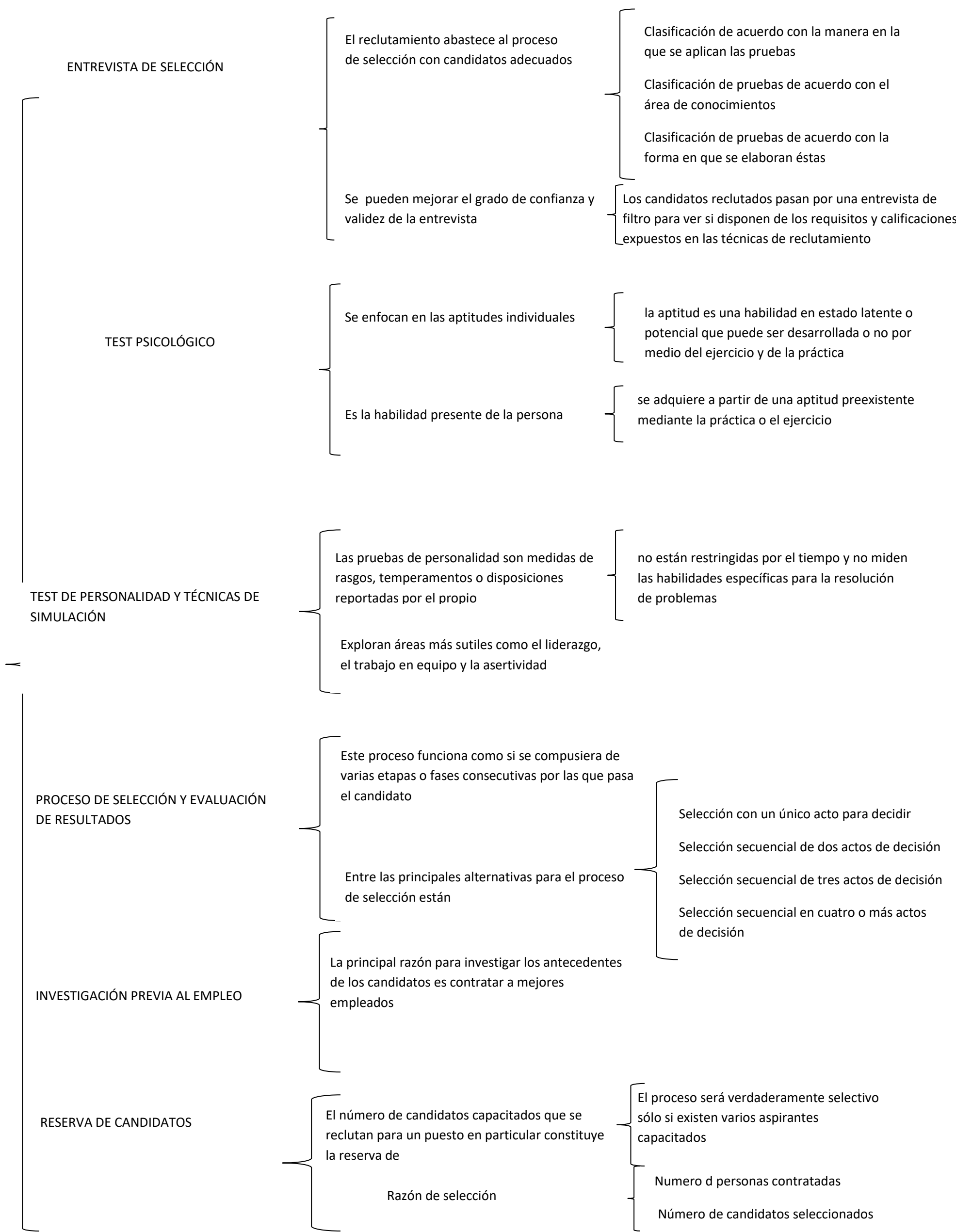
Metas que describe la experiencia, formación académica y capacitación de un individuo

PRUEBAS Y EXÁMENES DE CONOCIMIENTO O DE HABILIDADES

Son instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridos a través

Del estudio
De la práctica
Del ejercicio

Se clasifican de acuerdo con la manera, el área o la forma



ENTREVISTA DE SELECCIÓN

El reclutamiento abastece al proceso de selección con candidatos adecuados

Clasificación de acuerdo con la manera en la que se aplican las pruebas

Clasificación de pruebas de acuerdo con el área de conocimientos

Clasificación de pruebas de acuerdo con la forma en que se elaboran éstas

Se pueden mejorar el grado de confianza y validez de la entrevista

Los candidatos reclutados pasan por una entrevista de filtro para ver si disponen de los requisitos y calificaciones expuestos en las técnicas de reclutamiento

TEST PSICOLÓGICO

Se enfocan en las aptitudes individuales

la aptitud es una habilidad en estado latente o potencial que puede ser desarrollada o no por medio del ejercicio y de la práctica

Es la habilidad presente de la persona

se adquiere a partir de una aptitud preexistente mediante la práctica o el ejercicio

TEST DE PERSONALIDAD Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN

Las pruebas de personalidad son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio

no están restringidas por el tiempo y no miden las habilidades específicas para la resolución de problemas

Exploran áreas más sutiles como el liderazgo, el trabajo en equipo y la asertividad

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

Selección con un único acto para decidir

Selección secuencial de dos actos de decisión

Selección secuencial de tres actos de decisión

Selección secuencial en cuatro o más actos de decisión

Entre las principales alternativas para el proceso de selección están

INVESTIGACIÓN PREVIA AL EMPLEO

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

El proceso será verdaderamente selectivo sólo si existen varios aspirantes capacitados

Numero d personas contratadas

Número de candidatos seleccionados

Razón de selección