



UDS
Mi Universidad
MAPA CONCEPTUAL

LEIDY ELIZBETH VLLATORO HERNANDEZ

RECLUTAMIENTO DE PERSONAL Y SELECCIÓN DE PERSONAL

MODULO 1

SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO DE PERSONAL

LIC. BEATRIZ ADRIANA MENDEZ GONZALEZ

LIC. PSICOLOGIA

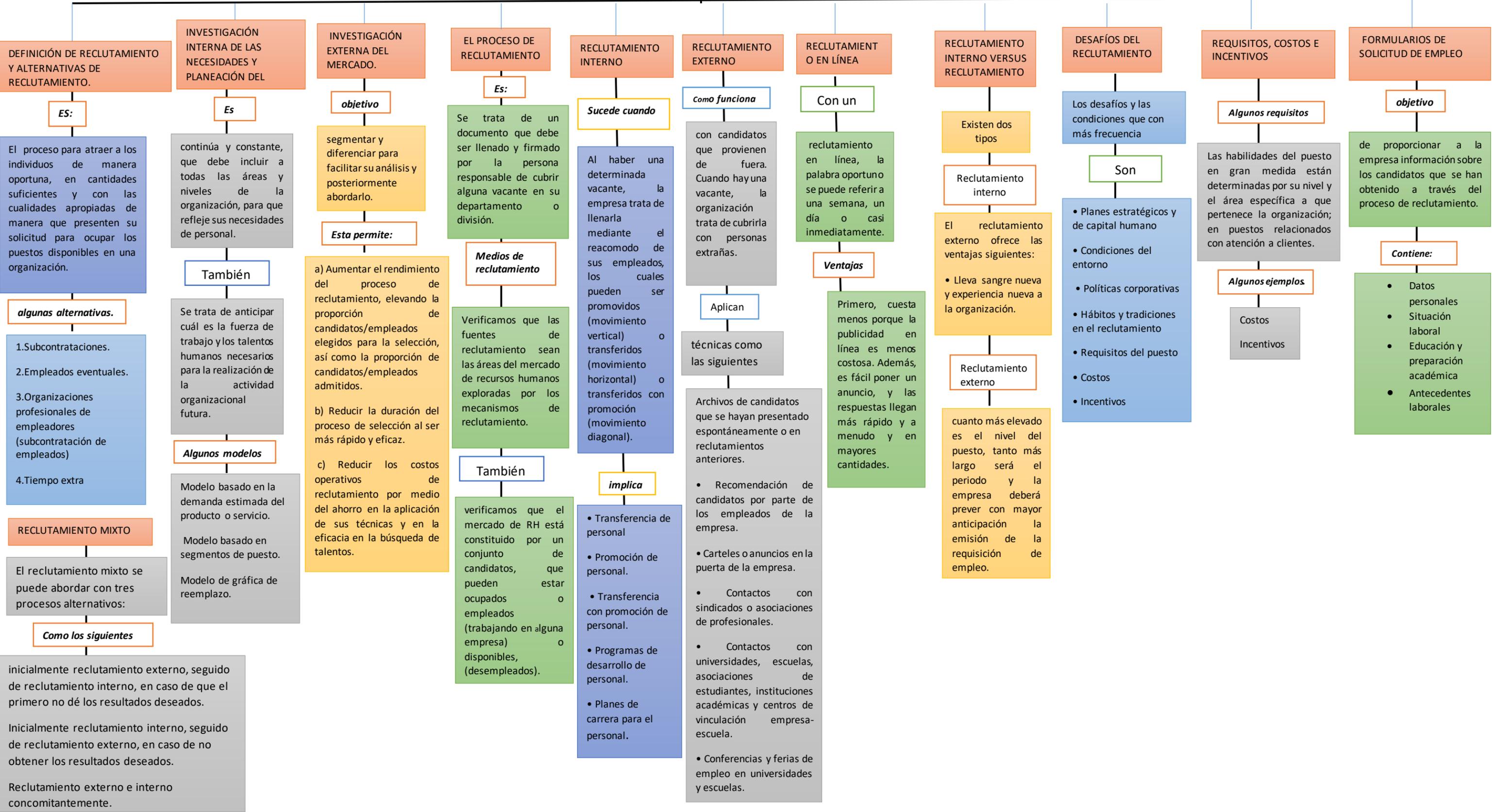
9NO CUATRIMESTRE

PICHUCALCO CHIAPAS A 27 DE MAYO 2024

Reclutamiento de personal

Es

fundamental tener un proceso de reclutamiento correctamente sintonizado para que el proceso de selección funcione de manera adecuada.



SELECCIÓN DE PERSONAL

CONCEPTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA SELECCIÓN COMO UN PROCESO DE COMPARACIÓN Y DECISIÓN.

El proceso selectivo debe de proporcionar, no sólo un diagnóstico, sino especialmente un pronóstico de esas dos variables. No sólo dar una idea actual, sino también una proyección de cómo será en el futuro el aprendizaje y el nivel de realización.

BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL.

Como la selección de recursos humanos 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.

Maneras para la obtención del puesto

1. Descripción y análisis de puestos.
2. Aplicación de la técnica de los incidentes críticos.
3. Requisición de personal
4. Análisis de puestos en el mercado.
5. Hipótesis de trabajo.

ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN.

Las técnicas de selección se pueden clasificar en cinco grupos.

- 1.- Entrevista de selección.
- 2.- Pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades.
- 3.- Tests psicológicos
- 4.- Tests de personalidad
- 5.- Técnicas de simulación

REVISIÓN DE SOLICITUDES Y CURRÍCULOS.

Un currículum es un 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.

El currículum incluye el objetivo de carrera para la posición específica a la que aspira el solicitante. El resto del currículum pretende demostrar cómo el individuo en cuestión posee las habilidades y cualidades necesarias para ocupar la posición identificada en el enunciado de objetivos de carrera.

ENTREVISTA DE SELECCIÓN.

es

La entrevista de selección es diferente de la entrevista de filtro que se realiza en la etapa final del reclutamiento. El reclutamiento abastece al proceso de selección con candidatos adecuados.

Se clasifican en 4 tipos.

- a) Entrevista totalmente estandarizada.
- b) Entrevista estandarizada sólo respecto a las preguntas.
- c) Entrevista dirigida.
- d) Entrevista no dirigida.

Etapas de la entrevista de selección.

1. Preparación de la entrevista.
2. Ambiente
3. Desarrollo de la entrevista.
4. Cierre de la entrevista.
5. Evaluación del candidato.

PRUEBAS Y EXÁMENES DE CONOCIMIENTO O DE HABILIDADES.

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

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

- Orales:
- Escritas
- Realización

TEST PSICOLÓGICO.

Mientras las pruebas de conocimientos o de habilidades miden la habilidad presente de una persona, los test psicológicos se enfocan en las aptitudes individuales.

Los factores específicos son;

1. Factor V o comprensión verbal
2. Factor W o facilidad de palabra (word fl uency).
3. Factor N o factor numérico.
4. Factor S o de las relaciones espaciales
5. Factor M o memoria de asociación.
6. Factor P o rapidez de percepción
7. Factor R o de razonamiento.

TEST DE PERSONALIDAD Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN.

Son:

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 SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS.

Aplican cuando

Generalmente se aplican más de una técnica de selección, las opciones son muchas y varían de acuerdo con el perfil y la complejidad del puesto vacante.

Principales alternativas de proceso de selección

- a) Selección con un único acto para decidir.
- b) Selección secuencial de dos actos de decisión.
- c) Selección secuencial de tres actos de decisión.
- d) Selección secuencial en cuatro o más actos de decisión.

INVESTIGACIÓN PREVIA AL EMPLEO.

La principal razón para investigar los antecedentes de los candidatos es contratar a mejores empleados. Para esta etapa del proceso de selección, un candidato ha llenado una forma de solicitud de empleo o ha entregado un currículum, se ha sometido a las pruebas de selección requeridas y ha tenido una entrevista de empleo.

Verificar que se cumpla los siguientes elementos

- Empleo anterior
- Educación
- Referencias personales
- Antecedentes penales
- Récord de manejo
- Litigios civiles
- Historia de remuneración de los empleados
- Historial crediticio
- Número de registro de seguridad social

REFERENCIAS

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/12b417dd550eb414482ad313ea87e6cb.pdf>