



Mapa conceptual

Nombre del alumno (a): Juan Pablo Gómez Velazco.

Nombre del tema: Unidad I y II.

Parcial: 1°.

Nombre de la Materia: Reclutamiento y selección de personal.

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González.

Nombre de la Licenciatura: Psicología.

Cuatrimestre: 9°.

Reclutamiento de personal

Definido como

Proceso para atraer a los individuos de manera oportuna, en cantidades suficientes y con las cualidades apropiadas de manera que presenten su solicitud para ocupar los puestos disponibles en una organización.

Se derivan sus etapas

Subcontrataciones

Contratar a un proveedor externo para que realice un trabajo que anteriormente se hacía en forma interna.

Empleados eventuales

Fuerza laboral estadounidense disponible por un ex secretario del Trabajo, tienen una relación no tradicional con el empleador en el sitio de trabajo y laboran tiempo parcial.

Organizaciones profesionales de empleadores

Compañía que arrienda empleados a otras empresas.

Tiempo extra

Los empleados se benefician de un incremento en sus ingresos durante el periodo de tiempo extra.

-Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio.
-Modelo basado en segmentos de puestos.
-Modelo de gráfica de reemplazo.

Planeación personal

Dando como resultado

Proceso de decisión respecto a los recursos humanos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales en determinado tiempo.

Concluyendo con

Reclutamiento

De tipos

Lineal

El reclutamiento en línea permite identificar con eficacia a aspirantes tanto activos como pasivos.

-Reclutamiento por internet.
-Feria virtual de empleo.

Interna

Al haber una determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados, los cuales pueden ser promovidos o transferidos o transferidos con promoción.

-Transferencia de personal.
-Promoción de personal.
-Transferencia con promoción de personal.
-Programas de desarrollo de personal.
-Planes de carrera para el personal.
-Modelo de gráfica de reemplazo.

Desafíos

-Planes estratégicos y de capital humano.
-Condiciones del entorno.
-Políticas corporativas.
-Hábitos y tradiciones en el reclutamiento.
-Requisitos del puesto.
-Costos.
-Incentivos

Externa

Funciona con candidatos que provienen de fuera. Cuando hay una vacante, la organización trata de cubrirla con personas extrañas.

-Consulta de los archivos de candidatos.
-Recomendación de candidatos por parte de empleados de la empresa.
-Carteles o anuncios en la puerta de la empresa.
-Contactos con sindicatos y asociaciones de profesionales.
-Contactos con universidades, escuelas, asociaciones estudiantiles.
-Conferencias y ferias de empleo.

Mixto

a) Inicialmente reclutamiento externo, seguido de reclutamiento interno, en caso de que el primero no dé los resultados deseados.
b) Inicialmente reclutamiento interno, seguido de reclutamiento externo.
c) Reclutamiento externo e interno concomitantemente.

Requisitos

-Datos personales.
-Situación laboral.
-Educación y preparación académica.
-Antecedentes laborales.
-Asociaciones, distinciones y pasatiempos.
-Referencias.

Selección de personal

Definido como

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, así como la eficacia de la organización.

Manejado a través de

Modelo de colocación

Cuando no se incluye la categoría de rechazo. En este modelo hay un solo candidato y una sola vacante, que debe ocupar ese candidato.

Modelo de selección

Cuando hay varios candidatos y una sola vacante a cubrir. Se compara cada candidato con los requisitos que exige el puesto, las alternativas son: aprobación o rechazo.

Modelo de clasificación

Éste es un enfoque más amplio y situacional, en el que existen varios candidatos para cada vacante y varias vacantes para cada.

-Descripción y análisis de puestos.
-Aplicación de la técnica de los incidentes críticos.
-Requisición de personal.
-Análisis de puestos en el mercado.
-Hipótesis de trabajo.

Bases

Técnicas

-Entrevista de selección.
-Pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades.
-Tests psicológicos.
-Tests 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. Esto precede o sigue a la entrevista preliminar.

-Revisión de currículos.
-Envío de currículos a través de Internet.

Revisión de solicitudes y currículos

La entrevista de filtro es rápida y superficial, y sirve para separar los candidatos que continuarán con el proceso de selección, de los candidatos que no presentan las condiciones deseadas.

-Entrevista totalmente estandarizada.
-Entrevista estandarizada sólo respecto a las preguntas.
-Entrevista dirigida.
-Entrevista no dirigida.

Pruebas y exámenes de conocimiento

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

De tipos

Manera en la que se aplica la prueba

-Oral.
-Escrito.
-Realización.

Área de conocimiento

-Generales.
-Específicas.

Forma en la que se elaboran

-Tradicionales.
-Objetivas.

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.

Referencias:

- Universidad Del Sureste. UDS. (s.f.). Antología de Reclutamiento y selección de personal.
https://fileservice.s3mwc.com/storage/uds/biblioteca/2025/05/H5uAsWMBJecjg4gChDN8-LC-LPS903-RECLUTAMIENTO_Y_SELECCION_DEL_PERSONAL.pdf