



Asignatura: Reclutamiento de personal

Profesor: Alejandro Aguilar Morales

Alumna: Ximena Morales Guillén

Unidad: 2

Cuatrimestre: 9

RECLUTAMIENTO

ENTREVISTA DE SELECCIÓN

ES

la técnica de selección más utilizada en las grandes, medianas y pequeñas empresas

1



A pesar de carecer de bases científicas y de considerarse como la técnica de selección más imprecisa y subjetiva, es la que mayor influencia tiene en la decisión final respecto al candidato.

2



ENTREVISTA PERSONAL

tiene otras aplicaciones, como en el filtro inicial en el reclutamiento, en la selección de personal, en la asesoría y orientación profesional

3



la entrevista es el método más empleado en la selección de personal, esta preferencia existe a pesar de la subjetividad e imprecisión de la entrevista

4



SE SABE QUE

Dentro del enfoque de sistemas, el entrevistado o candidato se asemeja a una caja negra que será abierta: se le aplican estímulos para verificar sus reacciones

5



RECLUTAMIENTO

PRUEBAS O EXÁMENES 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

1



BUSCAN

Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto o el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas

2



EXISTE

una variedad de pruebas de conocimientos y capacidades, razón por la que se acostumbra clasificarlas de acuerdo con la manera, el área o la forma.

3



EJEMPLO

Pruebas técnicas:
Se enfocan en evaluar habilidades técnicas específicas para un puesto de trabajo, como programación, diseño gráfico, o manejo de software especializado.

4



6 Beneficios de hacer un test de competencias laborales

- 1 Reduce el índice de rotación laboral
- 2 Minimiza los errores de selección
- 3 Expone las brechas de talento
- 4 Comprueba la información que ofrecen los candidatos
- 5 Evalúa el match de los valores del candidato con la empresa
- 6 Detecta necesidades de formación

5

