

# ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

## Reclutamiento y Selección



[www.rrhh-web.com](http://www.rrhh-web.com)



# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

## Reclutamiento - Definición

Según R. Wayne Moody en su libro Administración de Recursos Humanos, reclutamiento es:

“El proceso de atraer individuos oportunamente, en suficiente número y con los debidos atributos y estimularlos para que soliciten empleo en una organización.”

Según W. Werther y Keith Davis en el libro Administración de Personal y Recursos Humanos es:

“El proceso de identificar y atraer a la organización a solicitantes capacitados e idóneos.”

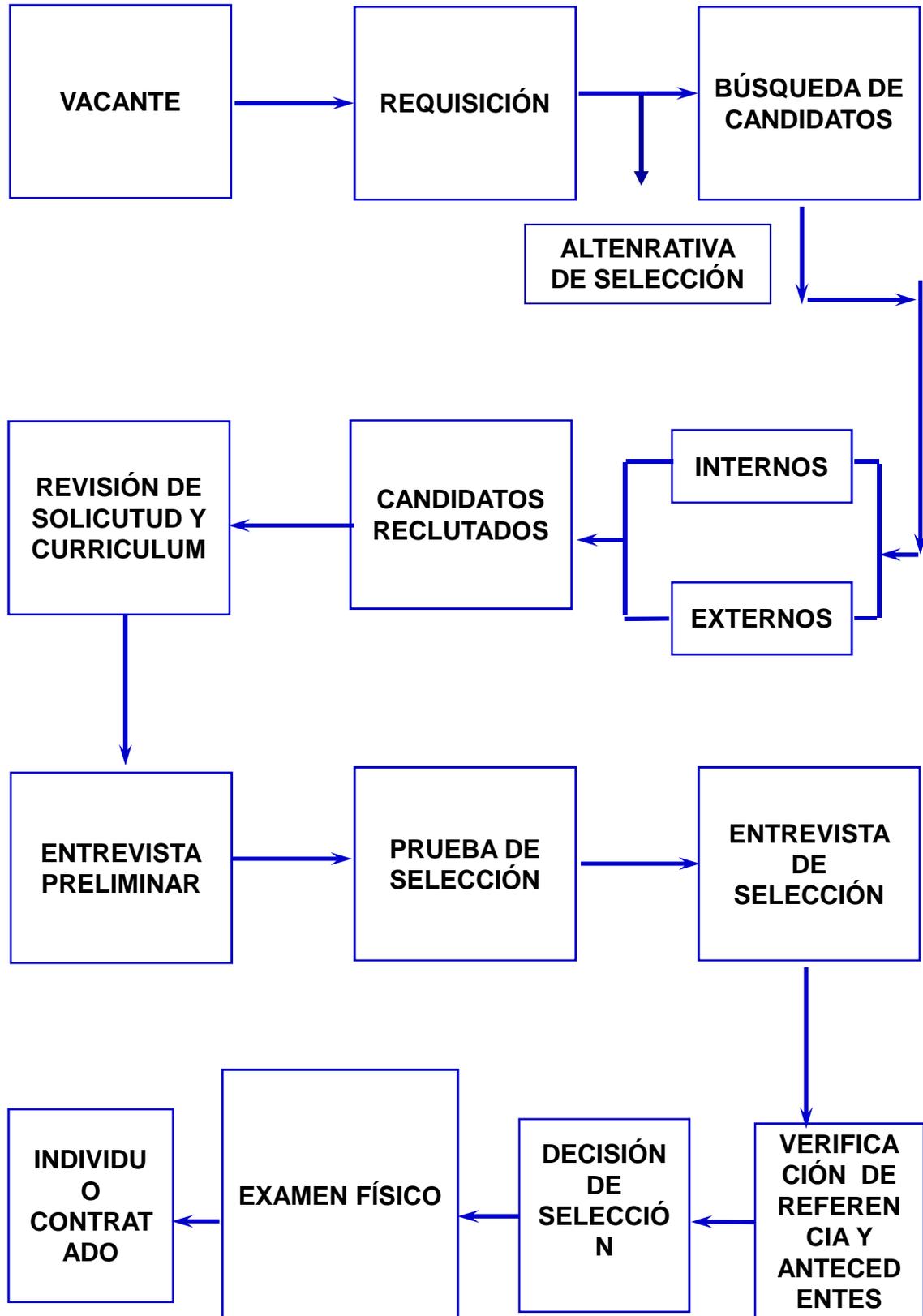


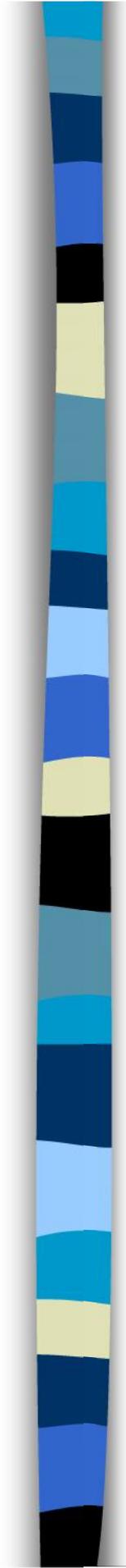
# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

## Selección - Definición

- Es el proceso de escoger de un grupo de solicitantes a aquellos individuos más calificados para un puesto específico
- Es identificar y emplear a los individuos más aptos para puestos específicos.
- Es encontrar a la persona adecuada que ocupe un puesto determinado.

## Proceso de Reclutamiento y Selección





# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

## Alternativas de Reclutamiento

- Tiempo extra
- Subcontratación (outsourcing)
- Arrendamiento de empleados



# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

## Reclutamiento interno

Promoción interna

Anuncio de empleo (memo)

Banco de habilidades  
(computadora)

### Positivo:

- Fuente de motivación para el empleado
- Conoce a la empresa

### Negativo:

- Depresión
- Rotación

Sería recomendable que la empresa tenga una política de ascenso y transferencias.



# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

## Reclutamiento Externo

Esponáneos

Recomendados

Agencia de empleos “on line”

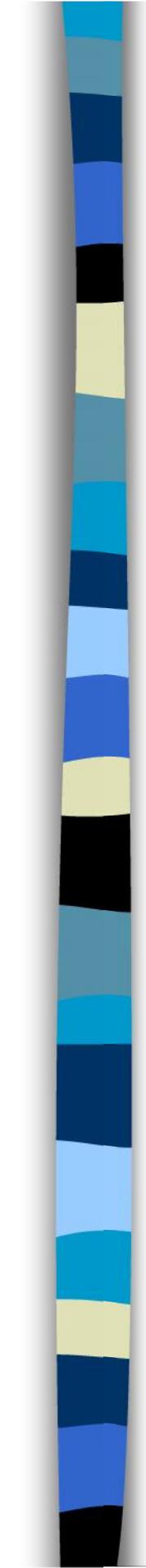
Entidades educativas

Asociaciones profesionales

Compañía de cazadores de cabezas

- Investigar si la empresa es buena
- Conocer a la persona que se encarga de la búsqueda
- Preguntar cuánto le cobrarán

Anuncios en el periódico  
[www.rrhh-web.com](http://www.rrhh-web.com)



# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

## Solicitud de empleo

Es la forma que ofrece información sobre la educación y los antecedentes laborales.

## Usos de las solicitudes

- Para estudiar el historial de empleo del aspirante
- Para estudiar la forma en que los aspirantes responden a las preguntas (se pueden descubrir aspectos interesantes).

## Elementos que conforman una solicitud de empleo



# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

## Entrevista

Es una conversación formal y profunda que conduce a evaluar la idoneidad del solicitante para el puesto.

## Propósitos de la entrevista

Conocer personalmente al individuo

Nos sirven para formular juicios sobre el entusiasmo e inteligencia del candidato



# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

## Tipos de entrevistas

### No dirigida

El entrevistador sigue puntos de interés conforme vayan surgiendo en respuesta a sus preguntas

### Dirigida

Sigue una secuencia fija de preguntas (formulario)

### Panel de entrevistas

Grupo de entrevistadores hace preguntas al aspirante, en un método similar al de una conferencia de prensa

### De estrés

Se incomoda al aspirante mediante una serie de preguntas hostiles



# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

## Errores comunes en las entrevistas

- Juicios instantáneos

  - Mala impresión en los primeros minutos de la entrevista.

- El no conocer el puesto

  - No tiene ni la descripción de puesto a la mano.

- La presión para contratar

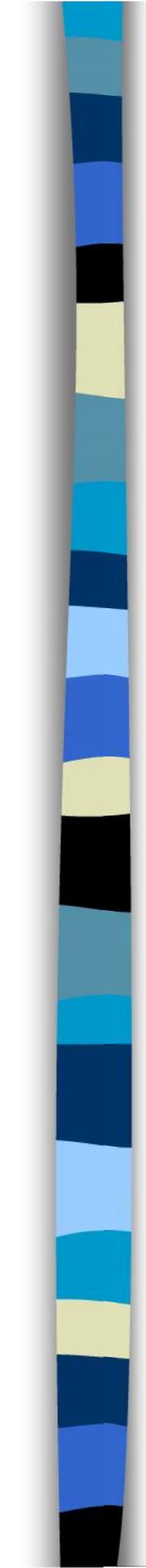
- El orden de los candidatos

  - Se evalúa a uno o más candidatos muy buenos o muy malos, justo antes de la entrevista en cuestión

- El efecto de los factores no verbales (gestos)

  - Más énfasis en cómo dice las cosas el candidato.

- Insinuar la respuesta deseada



# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Entrevista eficaz:

Planificación de la entrevista

Establecimiento de la familiaridad o el rapport

Organización y control de la entrevista

Técnicas de sondeo y de escucha

Técnicas para toma de notas

Cierre de entrevista

Revise la entrevista

Preparación de informes y documentación

# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Ejemplo de una Entrevista (técnicas de sondeo)

Saludo

sondeo)

Charla informal  
(viajes, ciudad  
de residencia,  
etc.)

Sondas de paso  
único (Qué  
Cuéntame  
Revise Explique  
Describa

Preguntas de transición

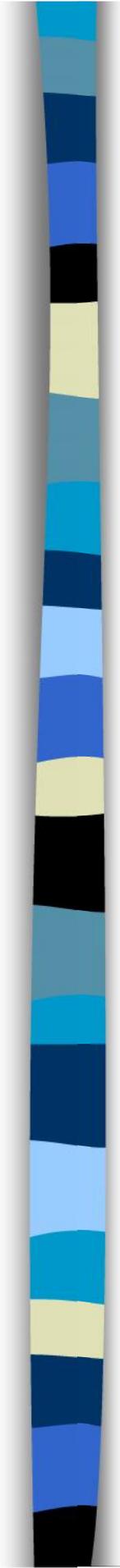
Experiencia  
de trabajo  
Educación  
Actividades  
e intereses

Sondas de dos  
pasos (Cómo  
Por qué Quién  
Cuándo Cuál  
Déme un  
ejemplo)

Pregunta de transición (para la fase de suministro de información)

Presentación de información y respuestas

Terminación



# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Pruebas:

Ayudan a tomar una mejor decisión

Proceso de validación de una prueba

Analizar el puesto

Escoger la prueba

Aplicar la prueba

Relacionar las calificaciones de las pruebas con los criterios



# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

## Tipos de prueba

Pruebas de Psicológicas  
Para medir la personalidad y  
el temperamento (16 PF)

Pruebas de conocimiento  
Mide la habilidad verbal,  
espacial, numérica y  
conocimiento en liderazgo

Pruebas de desempeño  
Mide el rendimiento (pruebas  
técnicas secretariales)



# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

## PRUEBAS QUE SE APLICAN POR NIVEL DE PUESTO

NIVEL OPERATIVO / ADMINISTRATIVO:

**16 PF** – Mide rasgos de personalidad tales como dominio, estabilidad emocional, control, timidez, etc.

**PRUEBAS SECRETARIALES** **TECNICAS**

Mide ortografía y mecanografía.

**BFQ:** Mide dimensiones como energía, tesón adaptabilidad, estabilidad emocional, apertura mental.



# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

## NIVEL PROFESIONAL / EJECUTIVO

**LBAll Scoring (Situational Leadership II)** – Mide los niveles de liderazgo.

**16 PF** - Mide rasgos de personalidad tales como dominio, estabilidad emocional, control, timidez, etc.

**MBTI** - Mide el funcionamiento de la persona ante situaciones concretas a través de 4 factores: orientación del pensamiento, percepción de información, procesamiento de información y actitud hacia el medio.



# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

NIVEL EJECUTIVO / ALTO  
POTENCIAL

CENTRO DE EVALUACION

## **TAREA INDIVIDUAL:**

Mide liderazgo, análisis, toma de decisiones y persuasión

Tiempo de aplicación: 30 min.

## **TAREA GRUPAL (PALMAJO):**

Mide Liderazgo, análisis, toma de decisiones, iniciativa, comunicación oral, impacto personal, persuasión, juicio y flexibilidad.



# RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN

Verificación de referencia  
y antecedentes

Decisión de selección

Examen físico

Individuo contratado



Si deseas bajar esta presentación en formato PDF o si quieres conocer más sobre recursos humanos, gestión empresarial y empleo, visita la página:

**[www.rrhh-web.com](http://www.rrhh-web.com)**