

Alumna: Alejandra Yuridiana Jiménez Camacho

Maestro (a): Alejandro Martínez

Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 9°

Nombre del trabajo: Ensayo “diferentes

técnicas de selección de personal

Ocosingo, Chiapas, a 28 de mayo del 2020

TÉCNICAS DE SELECCIÓN DE PERSONAL

En el presente ensayo se darán a conocer las características de las técnicas utilizadas para la selección del personal. La técnica de selección de personal tiene la finalidad de conseguir a los candidatos más adecuados para el puesto y evitar problemas o pérdidas por un mal personal.

Unas de las técnicas comúnmente usadas son:

Entrevista de selección:

Esta tiene como finalidad conocer el comportamiento del candidato y se toma en cuenta la comunicación verbal y la no verbal; este tipo de técnica es la más usada, para poder conocer la personalidad que tiene el candidato.

Si el personal que se necesita es para una persona con personalidad extrovertida, puede ser notada durante una entrevista verbal, por lo que será más fácil identificar a el candidato que se necesita para el puesto.

Pruebas de conocimientos y habilidades:

La finalidad de usar esta técnica es para medir las capacidades y habilidades que presenta el candidato y si apto para el puesto a proporcionar. De esta manera es posible saber si el candidato podrá realizar las actividades determinadas y si presenta conocimientos sobre ello, en caso de que esto no sea así, omitir al candidato.

Técnicas de simulación:

Suele ser una de las técnicas más caras y su uso es más frecuentes en fábricas o en proyectos de investigación, o en su caso puede usarse para darle al personal semanas de prueba y ver si son aptos para el puesto al que posteriormente serán asignados.

Pruebas psicométricas y de personalidad

Estas técnicas son utilizadas para conocer la personalidad y los conocimientos, así mismo refleja el comportamiento del candidato y si dicho comportamiento se adaptará ante las demandas de la empresa.

Las técnicas anteriormente mencionadas son las tradicionales y que se usan con mayor frecuencia, sin embargo, también existen técnicas más modernas que son las siguientes:

Entrevista con un nuevo enfoque:

Tiene como finalidad hacer que el candidato cambie de rol y así pueda interpretar una función dentro de la empresa. Por ejemplo: decirle que muestre como atendería un cliente; en función a eso decidir si realmente se adaptaría al puesto ofrecido.

Employer branding

Esta técnica tiene como objetivo atraer al personal, ofreciendo comodidades y que así los trabajadores tengan el deseo de trabajar en la empresa. La empresa se verá beneficiada porque así podrá seleccionar a personas con el talento y la capacidad que la empresa requiere para crecer.

Gamificación

Esta técnica es funcional para promover el trabajo en equipo o en su caso poder realizar múltiples tareas a la vez y también mejorar sus capacidades de reacción con la finalidad de mejorar el rendimiento del empleado dentro de la empresa

Entrevista por videoconferencia

Es una opción más a la entrevista cara a cara. A veces el candidato no se puede trasladar al lugar de la entrevista y es por ello que se ofrece este método y así tener más posibles candidatos. Sirve para evaluar la paciencia y la capacidad de reacción de los entrevistados.

Las técnicas para la selección de personal son las que definirán la calidad de empleados y servicio se piensa brindar dentro de la empresa, debido a que su función es la selección de los mejores para la empresa y también para el beneficio

social, si no se llevara a cabo una buena selección de personal se vería afectada la empresa porque no tendrá un buen rendimiento y está expuesto a presentar más errores y también la sociedad, puesto que ellos son los consumidores.