



Cuadro Sinóptico

Nombre del Alumno: Daniela Paola Sánchez Pastrana

Nombre del tema: Selección del Personal

Parcial: 2

Nombre de la materia: Reclutamiento y Selección del Personal

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la licenciatura: Psicología General

Cuatrimestre: 9

Pichucalco Chiapas, a 12 de junio del 2022

“SELECCIÓN DE PERSONAL”

¿Qué es la selección?

La selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. La selección 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.

La selección busca solucionar dos problemas básicos

- a) Adecuación de la persona al trabajo.
- b) Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

La selección como un proceso de comparación

La selección es un proceso de comparación entre dos variables: por un lado los requisitos del puesto vacante (son los requisitos que exige el puesto a quien lo desempeñe) y, por otro lado, el perfil de las características de los candidatos presentados.

La selección como un proceso de decisión

El departamento de selección (staff) no puede imponer al departamento solicitante que acepte a los candidatos aprobados en el proceso de comparación. Como proceso de decisión, la selección de personal admite tres modelos de comportamiento: modelo de colocación, modelo de selección y modelo de clasificación

Bases para la selección del 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.

Información sobre el puesto del vacante

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

Elección de las técnicas de selección

Una vez que se tiene la información respecto de los puestos vacantes, el paso siguiente es elegir las técnicas de selección adecuadas para escoger a los candidatos adecuados. Las técnicas de selección se pueden clasificar en cinco grupos:

Técnicas

- Entrevista de selección
- Pruebas o exámenes
- Test psicológicos
- Test 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. El empleador evalúa entonces la solicitud para ver si existe una correspondencia aparente entre el individuo y el puesto de trabajo. Una solicitud de empleo bien diseñada y administrada adecuadamente será de gran utilidad, ya que se incluye información esencial y se presenta en un formato estandarizado

Revisión de 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. Los aspirantes a puestos profesionales y gerenciales a menudo comienzan el proceso de selección enviando su currículum. El currículum incluye el objetivo de carrera para la posición específica a la que aspira el solicitante. Cuando se envía un currículum a través de Internet, los candidatos deben estar conscientes de que la mayoría de las empresas grandes usan ahora sistemas de seguimiento de los solicitantes de empleo

“SELECCIÓN DE PERSONAL”

Entrevista de selección

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. Así, los candidatos reclutados pasan generalmente por una entrevista de filtro para ver si disponen de los requisitos y calificaciones expuestos en las técnicas de reclutamiento

Tipo de entrevista

Entrevista totalmente estandarizada, entrevista estandarizada sólo respecto a las preguntas, entrevista dirigida, entrevista no dirigida

Etapas de la entrevista

- Preparación de la entrevista
- Ambiente
- Desarrollo de la entrevista
- Cierre de la entrevista
- Evaluación del candidato

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

Clasificación

- Clasificación de acuerdo con la manera en la que se aplican las pruebas: orales, escritas y realización.
- Clasificación de pruebas de acuerdo con el área de conocimientos: pruebas generales y específicas
- Clasificación de pruebas de acuerdo con la forma en que se elaboran éstas: pruebas tradicionales, pruebas objetivas, mixtas

Test psicológicos

Los test psicológicos se enfocan en las aptitudes individuales. Existe una enorme diferencia entre aptitud y habilidad. La primera nace con la persona, es innata y representa la predisposición o potencialidad de la persona para adquirir determinada habilidad de comportamiento.

Los factores específicos son:

- Factor V o comprensión verbal, Factor W o facilidad de palabra, Factor N o factor numérico, Factor S o de las relaciones espaciales, Factor M o memoria de asociación, Factor P o rapidez de percepción, Factor R o de razonamiento

Test de personalidad y técnicas de simulación

Las pruebas de personalidad son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio individuo. 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. Estos cuestionarios exploran áreas más sutiles como el liderazgo, el trabajo en equipo y la asertividad.

Proceso de selección y evaluación de los resultados

Este proceso funciona como si se compusiera de varias etapas o fases consecutivas por las que pasa el candidato. En las etapas iniciales se emplean las técnicas más sencillas y económicas, por lo que se dejan las técnicas más caras y sofisticadas para el final. Entre las principales alternativas para el proceso de selección están: Selección con un único acto para decidir, entre otras.

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. Las investigaciones de los antecedentes implican la obtención de datos a partir de varias fuentes, incluyendo empleadores anteriores, asociados de los negocios, burós de crédito, agencias del gobierno e instituciones académicas, y se han vuelto cada vez más importantes.

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. Sin embargo, quizá sólo uno de los aspirantes con las habilidades requeridas esté disponible. La administración debe notificar a los candidatos tanto aceptados como rechazados acerca de las decisiones de selección tan pronto como sea posible. El tiempo requerido para ocupar un puesto de trabajo vacante es de gran importancia por varias razones. Primero, si la posición no ha sido ocupada, otros deben suplir la deficiencia o, de lo contrario, la productividad disminuirá.

Bibliografía

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/biblioteca/f7b234848cb259964a80c87ebe3ba9cd.pdf>