



Mi Universidad

CUADRO SINOPTICO

Nombre del Alumno: Flor Grisell Zárate Gómez

Nombre del tema: Selección de personal

Parcial: Parcial II

Nombre de la Materia: Reclutamiento y selección de personal

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Mendez Gonzalez

Nombre de la Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 9no Cuatrimestre

Pichucalco, Chiapas a 6 de Junio del 2022

Selección de personal

Concepto de selección de personal y la selección como un proceso de comparación y decisión

Busca

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

Selección como un proceso de comparación

La selección es un proceso de comparación entre dos variables: por un lado los requisitos del puesto vacante y, por otro lado, el perfil de las características de los candidatos presentados.

Selección como un proceso de decisión

Puede ocurrir que varios de los candidatos tengan requisitos aproximadamente equivalentes para ser propuestos al departamento que los solicitó para la ocupación del puesto vacante.

- a) Modelo de comunicación
- b) Modelo de selección
- c) Modelo de clasificación

Selección

Bases para la selección de personal

1. Descripción y análisis de puestos
2. Aplicación de la técnica de los incidentes críticos
3. Requisición de personal
4. Análisis de puestos en el mercado.
5. Hipótesis de trabajo

Elección de las técnicas de selección

1. Entrevista de selección
2. Pruebas de exámenes de conocimientos o de habilidades
3. Test psicologicos
4. Test de personalidad
5. Técnicas de simulación

Revisión de solicitudes y currículos

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.

Envíos de currículos a través de internet

Estos sistemas suponen un cierto estilo de currículum. Los currículos que se desvían del estilo requerido son ignorados o borrados. Estos sistemas escanean los currículos en bases de datos, hacen búsquedas en esas bases de datos por petición del usuario y clasifican los currículos de acuerdo con el número de "búsquedas exitosas" identificadas.

Selección de personal

Entrevista de selección

Tipos de entrevista

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

Etapas de la entrevista de selección

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

Técnicas para evaluar conocimiento y habilidades

Pruebas y exámenes de conocimientos o de habilidades

- Clasificación de acuerdo con la manera en la que se aplican las pruebas
- Clasificación de pruebas de acuerdo con el área de conocimientos
- Clasificación de pruebas de acuerdo con la forma en que se elaboran éstas

Test Psicologico

- Factor V o comprensión verbal.
- Factor W o facilidad de palabra (word fl uency)
- 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 Psicologico

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.

Procesos de selección y evaluación de resultados

Principales alternativas

- Selección con un único acto para decidir
- Selección secuencial de dos actos de decisión
- Selección secuencial de tres actos de decisión
- Selección secuencial en cuatro o más actos de decisión

Evaluación y control de los resultados

- Costos de personal
- Costos de operación
- Costos adicionales

Selección de personal

Investigación
previa al empleo

Principal razón

La principal razón para investigar los antecedentes de los candidatos es contratar a mejores empleados.

Examen y
verificación de
antecedentes

- Empleo anterior
- Educación
- Referencias personales
- Antecedentes penales
- Récord de manejo
- Litigios civiles
- Historia de remuneración de los empleados
- Historial crediticio
- Número de registro de seguridad social

Verificaciones de
referencia

Son validaciones provenientes de aquellos que conocen al candidato a un puesto y que proporcionan datos adicionales en relación con la información suministrada por dicho candidato haciendo posible la verificación de su exactitud.

Reserva de
candidatos

¿Que es?

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.

Notificación a los
candidatos

La administración debe notificar a los candidatos tanto aceptados como rechazados acerca de las decisiones de selección tan pronto como sea posible. Esta acción es una cuestión de cortesía y de buenas relaciones públicas.

Tiempo requerido
para la
concentración

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.

Referencias

(Universidad del sureste). [UDS].(s.f.). Reclutamiento y selección de personal

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