

Mi Universidad

Cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Gómez Alegría María Esther

Nombre del tema: Selección de personal

Parcial: Segundo parcial

Nombre de la Materia: Reclutamiento y selección de personal

Nombre del profesor: Beatriz Adriana Méndez González

Nombre de la Licenciatura: Psicología general

Cuatrimestre: Noveno

SELECCIÓN DE PERSONAL

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.

la selección busca solucionar dos problemas básicos:

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

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.

Selección como un proceso de decisión

La decisión final de aceptación o rechazo de los candidatos es siempre responsabilidad del departamento solicitante.

La selección

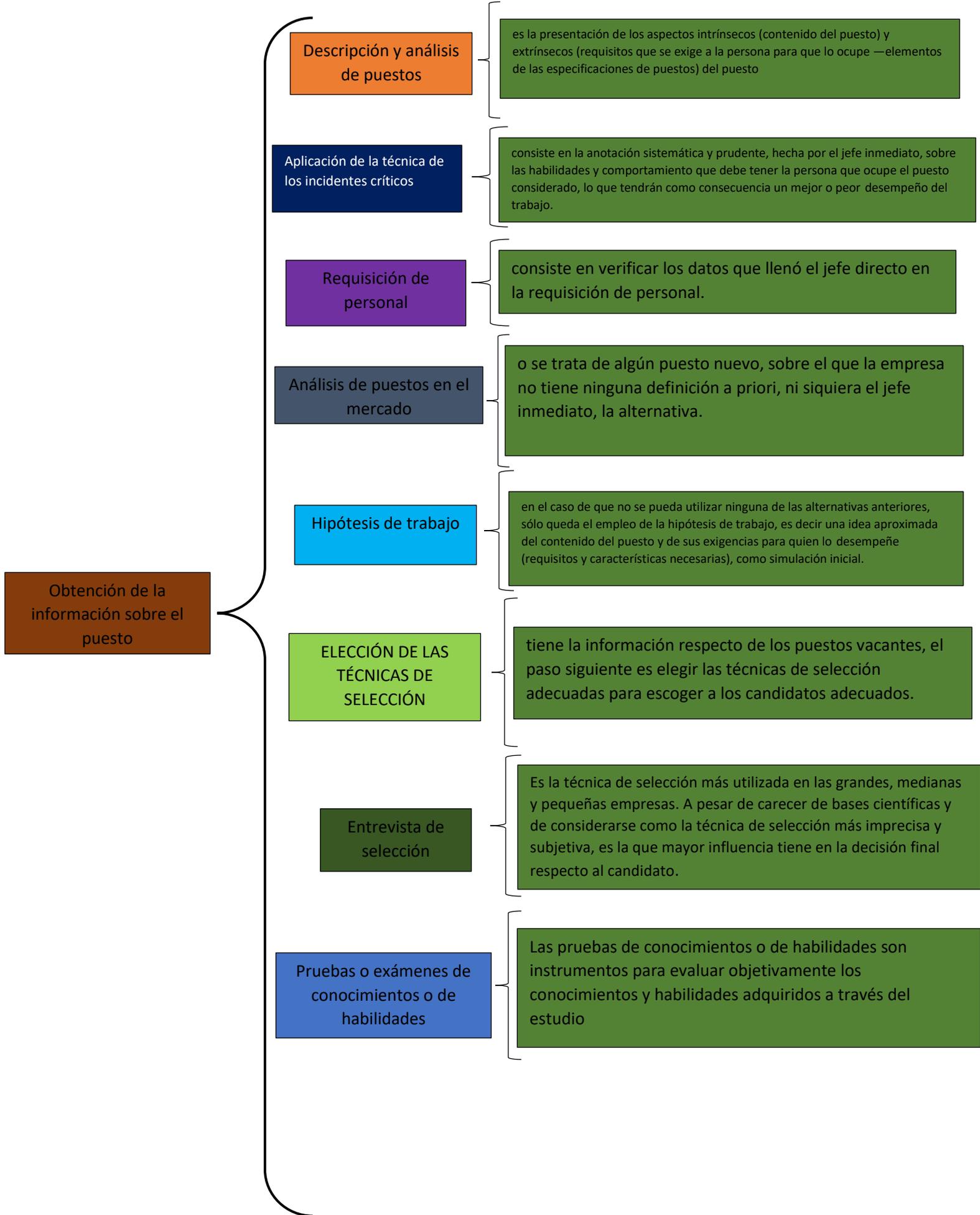
es siempre responsabilidad de línea (de cada jefe) y función de staff (prestación de los servicios del departamento especializado).

la selección de personal admite tres modelos de comportamiento:

- a) Modelo de colocación
- b)) Modelo de selección
- c) c) Modelo de clasificación.

BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

es un sistema de comparación y de elección, para tener validez necesita apoyarse en algún estándar o criterio.



Descripción y análisis de puestos

es la presentación de los aspectos intrínsecos (contenido del puesto) y extrínsecos (requisitos que se exige a la persona para que lo ocupe —elementos de las especificaciones de puestos) del puesto

Aplicación de la técnica de los incidentes críticos

consiste en la anotación sistemática y prudente, hecha por el jefe inmediato, sobre las habilidades y comportamiento que debe tener la persona que ocupe el puesto considerado, lo que tendrán como consecuencia un mejor o peor desempeño del trabajo.

Requisición de personal

consiste en verificar los datos que llenó el jefe directo en la requisición de personal.

Análisis de puestos en el mercado

o se trata de algún puesto nuevo, sobre el que la empresa no tiene ninguna definición a priori, ni siquiera el jefe inmediato, la alternativa.

Hipótesis de trabajo

en el caso de que no se pueda utilizar ninguna de las alternativas anteriores, sólo queda el empleo de la hipótesis de trabajo, es decir una idea aproximada del contenido del puesto y de sus exigencias para quien lo desempeñe (requisitos y características necesarias), como simulación inicial.

Obtención de la información sobre el puesto

ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN

tiene la información respecto de los puestos vacantes, el paso siguiente es elegir las técnicas de selección adecuadas para escoger a los candidatos adecuados.

Entrevista de selección

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

Pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades

Las pruebas de conocimientos o de habilidades son instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio

Tests psicológicos

