



UNIVERSIDAD DEL SURESTE

**“PASION POR EDUCAR”**

**CUADRO SINOPTICO**

**LICENCIATURA EN PSICOLOGIA**

**ASIGNATURA:**

**RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL**

**ALUMNA:**

**MARTHA MARIA MARTINEZ SALVADOR**

**PROFESOR:**

**MTRO. JOSE ALBERTO PEREZ ALEGRIA**

**SELECCIÓN DE PERSONAL.**

Selección como un proceso de comparación:

Proceso de comparación entre variables.

Características de los candidatos presentados.

Selección como un proceso de decisión.

Proporcionar una asesoría especializada.

Con la aplicación de técnicas de selección para recomendar a los candidatos.

La selección de personal admite tres modelos de comportamiento:

Modelo de colocación, cuando no se incluye la categoría de rechazo.

Modelo de selección, cuando hay varios candidatos y una sola vacante a cubrir.

Modelo de clasificación.

Obtención de la información sobre el puesto.

Descripción y análisis de puestos:

Es la presentación de los aspectos intrínsecos (contenido del puesto).

**SELECCIÓN DE PERSONAL:**

**Aplicación de la técnica de los incidentes críticos:**

Consiste en la anotación sistemática y prudente, hecha por el jefe inmediato.

**Requisición de personal:**

Consiste en verificar los datos que llenó el jefe directo.

**Análisis de puestos en el mercado:**

Cuando se trata de algún puesto nuevo.

**Hipótesis de trabajo:**

Empleo de la hipótesis del trabajo.

**ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN.**

Entrevista de selección.

Pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades.

Test psicológico.

**Test de personalidad:**

Técnicas de simulación.

Revisión de currículos.

Envío de currículos a través de Internet.

**SELECCIÓN DE PERSONAL:**

**ENTREVISTA DE SELECCIÓN:**

Entrevista totalmente estandarizada.

Entrevista estandarizada sólo respecto a preguntas.

Entrevista dirigida.

Entrevista no dirigida.

Etapas de la entrevista de selección.

Preparación de la entrevista.

Los objetivos, tipo de entrevista, La mayor cantidad posible de información acerca del candidato a entrevista.

Ambiente:

Físico:

El lugar físico de la entrevista debe ser privado y confortable, sin ruidos, sin interrupciones.

Psicológico:

El clima de la entrevista debe ser ameno y cordial, sin recelos ni temores, sin presiones de tiempo, sin coacciones o imposiciones.

**SELECCIÓN DE PERSONAL:**

**Desarrollo de la entrevista:**

**Contenido de la entrevista: constituye la entrevista propiamente.**

**Comportamiento del candidato: constituye el aspecto formal.**

**Cierre de la entrevista**

**La entrevista debe iniciarse y fluir libremente sin timidez.**

**Evaluación del candidato.**

**TEST PSICOLÓGICO:**

**Se enfocan en las aptitudes individuales.**

**Siete factores específicos.**

**Factor comprensión verbal.**

**Factor facilidad de palabra (Word fluency).**

**Factor numérico.**

**Factor de las relaciones espaciales.**

**Factor memoria de asociación.**

**Factor rapidez de percepción.**

**Factor de razonamiento..**

**SELECCIÓN DE PERSONAL:**

**TEST DE PERSONALIDAD Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN:**

Son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio individuo.

Medir y acoplar las dimensiones de personalidad apropiadas con los requisitos de un puesto.

**PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS:**

Alternativas para el proceso de selección:

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.

En este proceso se emplea un mayor número de técnicas de selección.

Obtención de información sobre el candidato.

Evaluación y control de los resultados:

Proceso es medir y evaluar su funcionamiento o por medio de los resultados.

Costos de personal.  
Costos de operación.

Costos adicionales.

**DISEÑO,  
DESCRIPCIÓN  
ANÁLISIS  
PUESTOS.**

**Y  
DE**

**RESERVA DE  
CANDIDATOS**

**Notificación a  
los candidatos**

**Tiempo requerido  
para la  
contratación.**

**CONCEPTO DE  
PUESTO Y  
DISEÑO DE  
PUESTO:**

**Se basan en:**

**Tarea:**

**Es toda  
actividad  
individualizada  
y realizada por  
el ocupante de  
un puesto.**

**Obligación:**

**Es la actividad  
atribuida a  
puestos más  
diferenciados**

**Función:**

**Es un conjunto  
de tareas  
(puestos por  
hora) o de  
obligaciones.**

**Puesto:**

**Es un  
conjunto de  
funciones  
(conjunto de  
tareas o de  
obligaciones  
con una  
posición).**

**Se integra  
de todas las  
actividades  
que  
desempeña  
una  
persona.**

**Ocupante es la  
persona  
designada para  
ocupar un  
puesto.**

**DISEÑO,  
DESCRIPCIÓN Y  
ANÁLISIS  
DE  
PUESTOS.**

**CONCEPTO DE DISEÑO DEL PUESTO:**

Establece cuatro condiciones fundamentales:

Contenido del puesto.

Métodos y procedimientos de trabajo:

Responsabilidad.

Autoridad

El diseño del puesto es la especificación del contenido del puesto.

**MODELOS DE DISEÑO DE PUESTO:**

Empezaron a surgir modelos nuevos para el diseño de puestos.

Modelo clásico tradicional

o

Modelo humanista o de relaciones humanas.

**ENFOQUE MOTIVACIONAL DEL DISEÑO DE PUESTO:**

3 estados psicológicos importantes son.

Percepción del significado:

Es el grado en que el ocupante del puesto percibe su trabajo como importante.

**DISEÑO,  
DESCRIPCIÓN Y  
ANÁLISIS DE  
PUESTOS.**

**Percepción de la  
responsabilidad:**

Es la  
profundidad  
con la que el  
ocupante se  
siente  
responsable.

**Conocimiento de  
los resultados:**

Es la comprensión  
que tiene el  
ocupante sobre  
cómo se  
desempeña.

Los seis  
conceptos de  
implementación  
de las cinco  
dimensiones  
esenciales y de  
los tres estados  
psicológicos  
son:

Tareas  
combinadas.

**Formación de  
unidades  
naturales de  
trabajo:**

Relación  
directa  
con el  
cliente o  
usuario.

Carga  
vertical:

Apertura  
canales  
de de  
retroalimentación:

Creación de  
grupos  
autónomos.

**EQUIPOS DE  
TRABAJO:**

Los atributos  
principales de  
los equipos de  
alto  
desempeño  
son:

• Participación.  
• Responsabili  
dad.  
• Claridad.

• Interacción.  
• Flexibilidad.  
• Creatividad.  
• Rapidez.

**DISEÑO,  
DESCRIPCIÓN Y  
ANÁLISIS  
DE  
PUESTOS.**

**LA ESTRUCTURA  
DEL ANÁLISIS DE  
PUESTO:**

Requisitos que se aplican a cualquier tipo o nivel de puesto:

- Requisitos intelectuales.
- Requisitos físicos.

**Requisitos intelectuales.**

Requisitos intelectuales estos son los factores de análisis:

Escolaridad indispensable.

Iniciativa requerida.

**Requisitos físicos:**

En las cuales son los siguientes factores de análisis:

Esfuerzo físico requerido.  
Concentración visual.

Destrezas o habilidades.  
Complexión física requerida.

**Responsabilidades adquiridas:**

Comprenden las responsabilidades por:

Supervisión del personal.  
Dinero, títulos o documentos.

Relaciones internas o externas.  
Información confidencial.

**DISEÑO,  
DESCRIPCIÓN Y  
ANÁLISIS DE  
PUESTOS.**

**Condiciones de trabajo.**

**Comprenden los factores de análisis siguientes:**

**Ambiente de trabajo.  
Riesgos de trabajo.  
Accidentes de trabajo.**

**MÉTODOS PARA EL ANÁLISIS Y DESCRIPCIÓN DE PUESTOS:**

**Constituyen una responsabilidad de línea y una función de staff.**

**Métodos más utilizados :**

**Observación directa.  
Cuestionario.  
Entrevista directa.**

**Características del cuestionario.**

**Obtención de datos.**

**Participación del analista**

**Llenado del cuestionario.**

**Características de la entrevista directa.**

**La obtención de datos sobre el puesto.**

**Por medio de una entrevista.**

**La participación es activa.**

**DISEÑO,  
DESCRIPCIÓN  
ANÁLISIS  
PUESTOS.**

**Y  
DE**

**ETAPAS EN EL  
ANÁLISIS  
DE  
PUESTOS:**

Es la etapa en la que se planea todo el trabajo para el análisis de puestos.

La planeación del análisis de puestos exige los siguientes pasos:

Determinar los a describir, analizar e incluir.

Elaborar el organigrama de los puestos para ubicarlos.

Elaborar el cronograma de trabajo.

Elegir el o los métodos de análisis a emplear.

Etapa de preparación.

Reclutamiento, selección y capacitación

Preparación del material de trabajo.

Obtención de datos previos.

Etapa de realización

Obtención de los datos

Selección de los datos obtenidos.

Redacción provisional

Presentación de la redacción

Redacción definitiva del análisis del puesto.

Presentación de la redacción definitiva del análisis.

**DISEÑO,  
DESCRIPCIÓN Y  
ANÁLISIS  
DE  
PUESTOS.**

**OBJETIVOS Y  
BENEFICIOS  
DE LA  
EVALUACIÓN  
DEL  
DESEMPEÑO.**

Es un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos.

Mejorar los resultados

**Objetivos intermedios :**

Idoneidad del individuo para el puesto.

Capacitación.

Promociones.

**MÉTODOS TRADICIONALES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

Los principales métodos de evaluación del desempeño son:

Método de evaluación del desempeño

Método de elección forzosa.

Evaluación del desempeño mediante investigación de campo.

Evaluación del desempeño mediante incidentes críticos.

Método de comparación de pares.

Método de frases descriptivas.

**DISEÑO,  
DESCRIPCIÓN Y  
ANÁLISIS DE  
PUESTOS.**

**MÉTODO  
ELECCIÓN  
FORZOSA**

DE

Consiste en evaluar el desempeño de las personas de manera individual.

Por medio de un procedimiento estadístico.

Ventajas del método de elección forzosa:

Proporciona resultados confiables.

Influencias subjetivas y personales.

Elimina el efecto de la generalización.

Desventajas del método de elección forzosa.

Su elaboración es compleja.

Método comparativo.  
Para fines del desarrollo de los recursos humanos.

Método de evaluación del desempeño mediante incidentes críticos.

-Competencias administrativas en las cuales son:

-Habilidades interpersonales.

-Habilidades para resolver problemas.

-Habilidades para comunicar:

-Habilidades para planear y organizar.

-Responsabilidad.  
-Asertividad: