



*Universidad del sureste*

*Docente: José Alberto Pérez*

*Alumno: Jesús Manuel Pérez Martínez*

*Materia: selección y reclutamiento de personal*

*9no cuatrimestre*

*Licenciatura en psicología*

# Selección de personal

## CONCEPTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA SELECCIÓN COMO UN PROCESO DE COMPARACIÓN Y DECISIÓN

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.

## Bases para la selección de personal

- descripción y análisis de puestos
- 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

- entrevista de selección
- pruebas o exámenes de conocimientos y habilidades
- test psicológicos
- test de personalidad
- técnicas de simulación

## REVISIÓN DE SOLICITUDES Y 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.

La información específica que se pide en una solicitud de empleo varía de una empresa a otra, e incluso por tipo de trabajo dentro de una organización. Una solicitud contiene por lo regular secciones para indicar nombre, dirección, número telefónico, datos sobre servicio militar, formación académica y experiencia laboral.

## 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.

## PRUEBAS Y EXÁMENES DE CONOCIMIENTO 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 conocimiento
- clasificación de pruebas de acuerdo a la forma en la que se elaboran estas.

## SELECCIÓN DE PERSONAL

### TEST PSICOLÓGICO

Mientras las pruebas de conocimientos o de habilidades miden la habilidad presente de una persona, los test psicológicos se enfocan en las aptitudes individuales.

### 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.

### PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE 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.

Generalmente se aplican más de una técnica de selección, las opciones son muchas y varían de acuerdo con el perfil y la complejidad del puesto vacante

### 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.

### 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.

# “DISEÑO, DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTOS”

## CONCEPTO DE PUESTO Y DISEÑO DE PUESTO

El puesto se integra de todas las actividades que desempeña una persona, que pueden ser contenidas en un todo unificado y que ocupa una posición formal en el organigrama de la organización. Para desempeñar sus actividades, la persona que ocupa un puesto debe tener una posición definida en el organigrama.

El diseño del puesto es la especificación del contenido del puesto, de los métodos de trabajo y de las relaciones con los demás puestos, con objeto de satisfacer los requisitos tecnológicos, organizacionales y sociales.

## MODELOS DE DISEÑO DE PUESTO

- Modelo clásico o tradicional para el diseño de puestos
- Modelo humanista o de relaciones humanas
- Enriquecimiento del puesto

## ENRIQUECIMIENTO DEL PUESTO

El planteamiento del problema no es nuevo. Hace más de 30 años, McGregor sostenía que, en las empresas, la teoría Y se suele aplicar con un estilo de dirección basado en una serie de medidas innovadoras y humanistas, entre las que resaltan la ampliación del puesto para darle un mayor significado al trabajo

## ENFOQUE MOTIVACIONAL DEL DISEÑO DE PUESTO

- Percepción del significado
- Percepción de la responsabilidad
- Conocimiento de los resultados

## EQUIPOS DE TRABAJO

Los equipos de trabajo operan mediante un proceso participativo de toma de decisiones, tareas compartidas y responsabilidad por el trabajo “administrativo” de nivel superior

## DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE PUESTO

Un puesto “se puede definir como una unidad de la organización que consiste en un grupo de obligaciones y responsabilidades que lo separan y distinguen de los demás puestos.