



**Mi Universidad**

## **CUADRO PSINOTICO**

**NOMBRE DEL ALUMNO: LEONEL LOPES MORALES**

**TEMA: SELECCIÓN DE PERSONAL**

**PARCIAL:2**

**MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE  
PERSONAL**

**NOMBRE DEL PROFESOR: LEGMY YANET**

**SANTIZO ESPINOSA**

**LICENCIATURA: PSICOLOGIA GENERAL**

**CUATRIMESTRE: NOVENO CUATRIMESTRE**

SELECCIÓN DE PERSONAL

CONCEPTO DE SELECCIÓN DE

**Selección como un proceso de comparación**

es un proceso de comparación entre dos variables: por un lado, son los requisitos del puesto vacante que exige el puesto a quien lo desempeñe

La primera variable la proporciona la descripción y el análisis de puestos, mientras que la segunda se obtiene por medio de la aplicación de las técnicas de selección.

**Selección como un proceso de decisión**

Una vez realizada la comparación entre los requisitos que exige el puesto y los ofrecidos por los candidatos, 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. El departamento de selección (staff) no puede imponer al departamento solicitante que acepte a los candidatos aprobados

**Como proceso de decisión, la selección de personal admite tres modelos de comportamiento**

Modelo de colocación, cuando no se incluye la categoría de rechazo. En este modelo hay un solo candidato y una sola vacante,

Modelo de selección, cuando hay varios candidatos y una sola vacante a cubrir. Se compara cada candidato con los requisitos que exige el puesto

BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Requisición de personal

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

con la especificación de los requisitos y las características que el candidato al puesto debe tener.

**Análisis de puestos en el mercado**

cuando se trata de algún puesto nuevo, sobre el que la empresa no tiene ninguna definición a priori

ni siquiera el jefe inmediato, la alternativa es verificar en empresas similares puestos equiparables

**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



**ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN**

**Entrevista de selección**

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

A pesar de carecer de bases científicas y de considerarse como la técnica de selección más imprecisa y subjetiva,

**Pruebas o exámenes 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 nociones de contabilidad, de informática, de ventas, de tecnología, de producción,

**Test psicológicos**

un conjunto de pruebas que se aplican a las personas para valorar su desarrollo mental, sus aptitudes, habilidades, conocimientos.

En realidad, el test es una medida de desempeño o de realización, ya sea por medio de operaciones mentales o manuales, de elecciones o de lápiz y papel. El test se utiliza para conocer mejor a las personas en decisiones de empleo, en orientación profesional

**REVISIÓN DE SOLICITUDES Y CURRÍCULOS**

**Revisión de currículos**

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

**Envío de currículos a través de Internet**

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

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"

**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.

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.

**PRUEBAS Y EXÁMENES DE CONOCIMIENTO O DE HABILIDADES**

**Clasificación de pruebas de acuerdo con el área de**

son las que evalúan cultura general y conocimientos generales. • Pruebas específicas: son las que evalúan conocimientos técnicos y específicos

relacionados directamente con el puesto de que se trata. Por ejemplo, si el puesto es de químico de producción, la prueba de conocimientos específicos versará exclusivamente sobre temas de esa especialidad

**Clasificación de pruebas de acuerdo con la forma en que se elaboran**

Pruebas tradicionales: que son de tipo expositivo, pueden ser improvisadas, pues no exigen planeación.

Tienen un número menor de preguntas, debido a que exigen respuestas largas, explicativas y tardadas. Miden profundidad del conocimiento

**TEST PSICOLÓGICO**

miden la habilidad presente de una persona, los test psicológicos se enfocan en las aptitudes individuales

Y 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.

**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

