



Mi Universidad

CUADRO SINÓPTICO

NOMBRE DEL ALUMNO: ANA MARIA GONZALEZ ROBLERO

TEMA: SELECCIÓN DEL PERSONAL

PARCIAL: I

MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

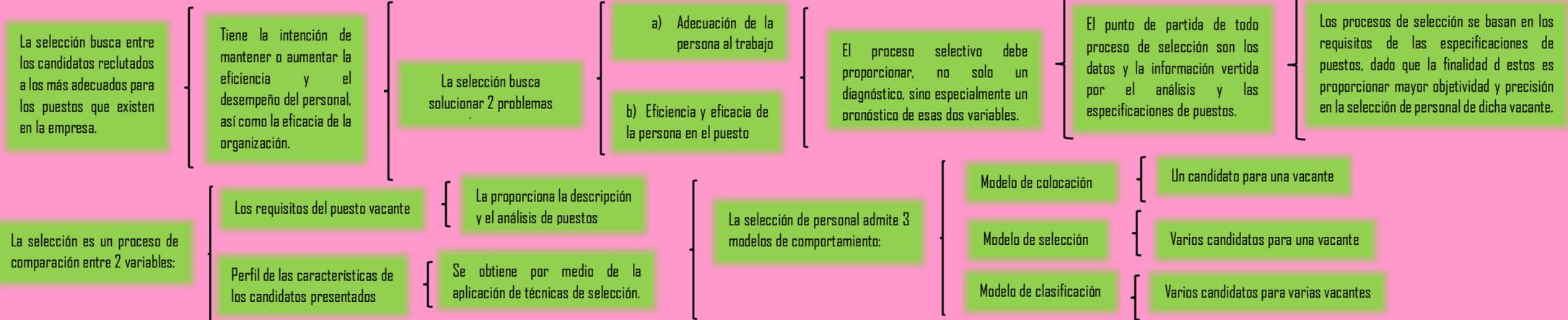
NOMBRE DEL PROFESOR: LIC. LEGMY YANET SANTIZO ESPINOSA

LICENCIATURA: PSICOLOGÍA

CUATRIMESTRE: 9°

SELECCIÓN DE PERSONAL

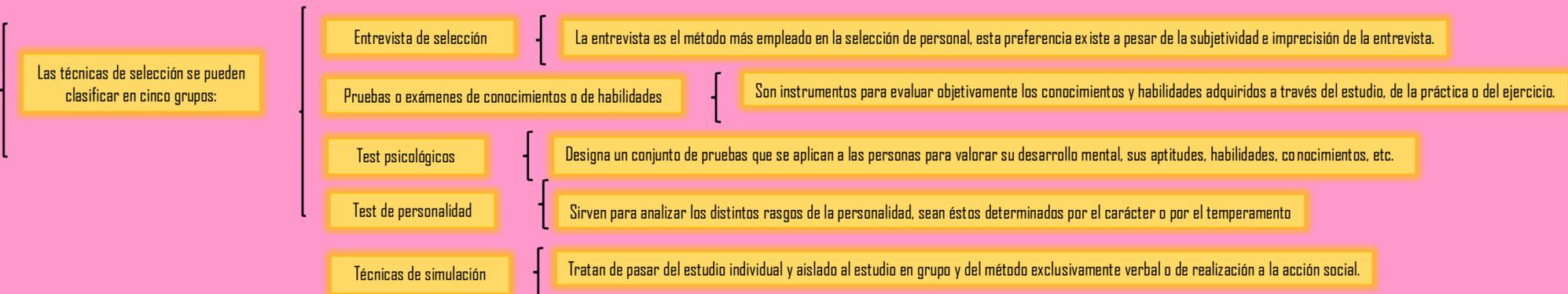
CONCEPTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA SELECCIÓN COMO UN PROCESO DE COMPARACIÓN Y DECISIÓN.



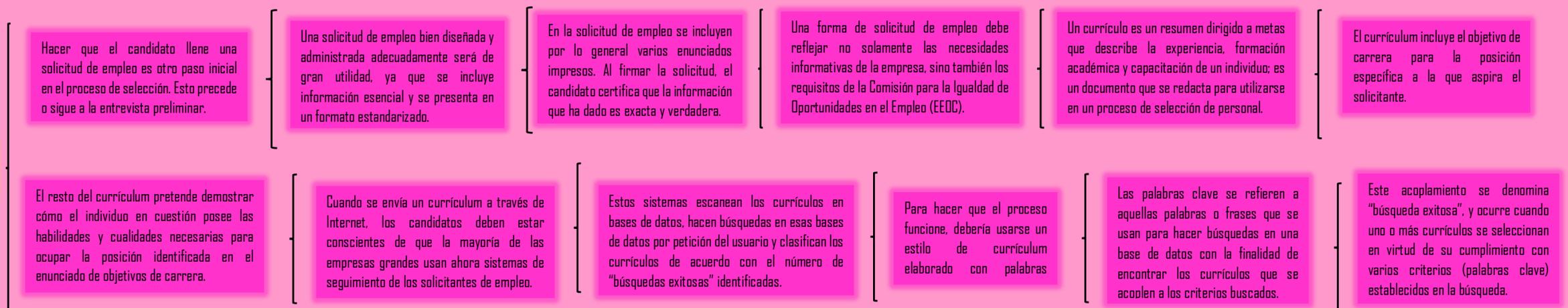
BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL



ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN



REVISIÓN DE SOLICITUDES Y CURRÍCULOS



SELECCIÓN DE PERSONAL

ENTREVISTA DE SELECCIÓN

La entrevista de selección es diferente de la entrevista de filtro que se realiza en la etapa final del reclutamiento.

La entrevista de filtro es rápida y superficial, y sirve para separar los candidatos que continuarán con el proceso de selección, de los candidatos que no presentan las condiciones deseadas.

Hay dos medidas que pueden mejorar el grado de confianza y validez de la entrevista:

- La capacitación adecuada de los entrevistadores
- Una buena estructuración del proceso de la entrevista.

Se pueden clasificar las entrevistas en cuatro tipos:

- 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

La entrevista no debe ser improvisada ni hecha de prisa.

Ambiente

Neutraliza posibles ruidos o interferencias externas que puedan perjudicarla.

Desarrollo de la entrevista

Debe tomar en cuenta dos aspectos, el material y el formal

Cierre de la entrevista

Su cierre debe ser elegante

Evaluación del candidato

Inmediatamente después de que el entrevistado abandone la sala, el entrevistador debe empezar con la tarea de evaluar al candidato

PRUEBAS Y EXÁMENES DE CONOCIMIENTO 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 o el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas

Existe una variedad de pruebas de conocimientos y capacidades, razón por la que se acostumbra clasificarlas de acuerdo con la manera, el área o la forma.

Clasificación de acuerdo con la manera en la que se aplican las pruebas:

- Orales
- Escritas
- Realización

- Se aplican verbalmente por medio de preguntas y respuestas orales.
- Se aplican mediante preguntas y respuestas por escrito.
- Se aplican por medio de la realización de un trabajo o tarea, de manera uniforme y en determinado tiempo

Clasificación de pruebas de acuerdo con el área de conocimientos:

Pruebas generales

Son las que evalúan cultura general y conocimientos generales

Pruebas específicas

Son las que evalúan conocimientos técnicos y específicos

Clasificación de pruebas de acuerdo con la forma en que se elaboran éstas:

- Pruebas tradicionales
- Pruebas objetivas
- Pruebas mixtas

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.

Habilidad es la capacidad actual de la persona en determinada actividad o comportamiento. La habilidad se adquiere a partir de una aptitud preexistente mediante la práctica o el ejercicio.

El test de aptitudes proporciona un pronóstico futuro de su desarrollo potencial.

Factores específicos de Thurstone:

- Factor V o comprensión verbal
- Factor W o facilidad de palabra (word fluency).
- Factor N o factor numérico
- Factor S o de las relaciones espaciales
- Factor M o memoria de asociación
- Factor R o de razonamiento.

TEST DE PERSONALIDAD Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN

Las pruebas de personalidad son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio individuo.

Estos cuestionarios exploran áreas más sutiles como el liderazgo, el trabajo en equipo y la asertividad.

Un perfil de personalidad adecuadamente diseñado puede medir y acoplar las dimensiones de personalidad apropiadas con los requisitos de un puesto.

En las organizaciones de la tecnología de la información, la mayoría de las grandes compañías usan ahora pruebas psicométricas para identificar a los futuros administradores.

Estos administradores son evaluados por su capacidad para generar cambios a largo plazo y su capacidad para manejar tareas administrativas cotidianas; las pruebas de personalidad ayudan a identificar ambas capacidades.

Sin embargo, el uso de pruebas de personalidad se encuentra a su nivel más alto de todos los tiempos.

SELECCION DE PERSONAL

PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

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.

Entre las principales alternativas para el proceso de selección están:

- 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

Una vez tomada la decisión final de admisión, el candidato debe pasar un examen médico de admisión y una verificación de su registro personal y profesional.

El proceso de selección debe ser eficiente y eficaz. La eficiencia consiste en hacer correctamente las cosas: saber entrevistar bien, aplicar exámenes de conocimientos que sean válidos y precisos, etc.

La eficacia consiste en obtener resultados y lograr los objetivos: saber convocar a los más destacados talentos para la empresa y, sobre todo, colaborar para que ésta sea cada vez mejor con nuevas adquisiciones de personal.

Para medir la eficiencia del proceso es necesario considerar una estructura de costos que permita un análisis adecuado, a saber:

- Costos de personal
- Costos de operación
- Costos adicionales

INVESTIGACIÓN PREVA 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 curriculum

Las cartas de recomendación de compañías que ya no existen y las diferencias entre el curriculum y la solicitud de empleo llenada dan una señal de alerta.

Las investigaciones de los antecedentes implican la obtención de datos a partir de varias fuentes, incluyendo empleadores anteriores, asociados de los negocios, burós de crédito, etc.

Con mayor frecuencia, las compañías también recopilan información acerca del modo de vida del candidato y de su carácter.

Para tener seguridad legal, los empleadores deben pedir a los candidatos que firmen una exoneración de responsabilidad que permita realizar una investigación de sus antecedentes.

Las verificaciones de referencias 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

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. Sin embargo, quizá sólo uno de los aspirantes con las habilidades requeridas esté disponible.

La expansión y contracción del mercado laboral también afectan las dimensiones de la reserva de candidatos

Una baja tasa de desempleo significa con frecuencia que la reserva de candidatos es más pequeña, mientras que una alta tasa de desempleo expandirá las dimensiones de dicha reserva.

El número de personas contratadas para un puesto en particular comparado con el número de individuos en la reserva de candidatos se expresa con frecuencia como una razón de selección

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.

Es importante que las compañías desarrollen y usen herramientas de selección racionales. Las restricciones de tiempo impiden que las empresas pasen demasiado tiempo explicando una decisión a un candidato que no tuvo éxito.

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.

Cuanto más tiempo se necesite para ocupar una posición, más probable será que los candidatos deseables estén fuera del mercado. Si el proceso se prolonga demasiado, los mejores candidatos estarán trabajando para otro empleador más eficiente.