



**UNIVERSIDAD DEL SURESTE**

**NOMBRE DEL ALUMNA:**

Isabel Guadalupe Cruz Gordillo.

Licenciatura en Psicología.

Noveno Cuatrimestre.

**Materia:**

Reclutamiento y selección de personal

**UNIDAD II —SELECCIÓN DE PERSONAL**

**Nombre del profesor:**

Yaneth Fabiola Solórzano Penagos

**27/05/2024**

# **ENSAYO**

## **Introducción**

Hay un dicho popular que dice que la selección consiste en elegir al hombre adecuado para el sitio adecuado. En otras palabras, 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, así como la eficacia de la organización.

La selección es un proceso de comparación entre dos variables: por un lado, los requisitos del puesto vacante y, por otro lado, el perfil de las características de los candidatos presentados. 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.

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.

## **Desarrollo**

Como la selección de recursos humanos 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 y extrínsecos del puesto. Cualquiera que sea el método de análisis empleado, lo importante en la selección es la información respecto a los requisitos y las características que debe tener la persona que lo ocupe, a fin de que el proceso de selección se concentre en estos requisitos y características.

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.

### 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, de la práctica o del ejercicio.

#### Tests psicológicos

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

#### Tests de personalidad

Los tests de personalidad sirven para analizar los distintos rasgos de la personalidad, sean estos determinados por el carácter o por el temperamento. Un rasgo de personalidad es una característica señalada del individuo capaz de distinguirlo de los demás. Los tests de personalidad son genéricos cuando revelan rasgos generales de la personalidad y reciben el nombre de psicodiagnósticos.

#### Técnicas de simulación

Las técnicas de simulación tratan de pasar del estudio individual y aislado al estudio en grupo y del método exclusivamente verbal o de realización a la acción social. Su punto de partida es el drama, que significa reconstruir sobre un escenario en el momento presente, en el aquí y el ahora, el acontecimiento que se pretende estudiar y analizar de la manera más cercana a la realidad. El protagonista, al dramatizar una escena, asume un papel y permanece en un escenario circular rodeado de otras personas que asisten a su actuación y que pueden o no participar en la escena.

Hacer que el candidato llene una solicitud de empleo es otro paso inicial en el proceso de

selección. Esto precede o sigue a la entrevista preliminar. El empleador evalúa entonces la solicitud para ver si existe una correspondencia aparente entre el individuo y el puesto de trabajo.

### Revisión de 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.

Los aspirantes a puestos profesionales y gerenciales a menudo comienzan el proceso de selección enviando su currículum.

### Envío de currículos a través de Internet

Cuando 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. Estos sistemas suponen un cierto estilo de currículum. 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 exitosasll identificadas. En ocasiones tales búsquedas usan criterios múltiples. Algunos sistemas permiten a los empleadores marcar los currículos que parecen tergiversar la verdad, presentar información engañosa o que son sospechosos de alguna otra manera.

### Preparación de la entrevista

- Los objetivos específicos de la entrevista: lo que se pretende con ella.
- El tipo de entrevista adecuada a los objetivos.

### Ambiente

- Físico: el lugar físico de la entrevista debe ser privado y confortable, sin ruidos, sin interrupciones y de carácter particular.

## Desarrollo de la entrevista

- Contenido de la entrevista: constituye la entrevista propiamente.

## Cierre de la entrevista

La entrevista debe iniciarse y fluir libremente sin timidez ni embarazo. Es una conversación amable y controlada.

## Evaluación del candidato

Inmediatamente después de que el entrevistado abandone la sala, el entrevistador debe empezar con la tarea de evaluar al candidato, aprovechando que tiene los detalles frescos en la memoria. Si no hizo anotaciones, debe anotar los detalles.

Si utilizó alguna hoja de evaluación, esta debe ser revisada y llenada.

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

- Orales: son las pruebas que se aplican verbalmente por medio de preguntas y respuestas orales.

Funcionan como una entrevista, pero únicamente con preguntas verbales específicas que tienen por objeto obtener repuestas también verbales específicas.

## Clasificación de pruebas de acuerdo con el área de conocimientos

- Pruebas generales: son las que evalúan cultura general y conocimientos generales.

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

- Pruebas tradicionales: 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, pero sólo examinan un área pequeña del campo de conocimiento. Su evaluación y corrección son tardadas, además de subjetivas. Este tipo de pruebas se utiliza mucho en los exámenes mensuales o semestrales

de las escuelas.

- Pruebas objetivas: son estructuradas en forma de exámenes objetivos, de aplicación y corrección rápida y fácil. Estas pruebas requieren de una planeación cuidadosa para transformar las preguntas en puntos concisos.

Los tipos principales de estas pruebas son: — Opciones simples, con 50% de probabilidad de acertar por casualidad. — Llenar espacios en blanco. — Opción múltiple. — Relacionar columnas.

Mientras las pruebas de conocimientos o de habilidades miden la habilidad presente de una persona, los tests psicológicos se enfocan en las aptitudes individuales. 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. La aptitud, por ser innata, puede pasar desapercibida para la persona, ya que puede dejar de utilizarla durante toda su vida

### **Conclusión:**

La selección de personal es un proceso fundamental para las organizaciones, ya que les permite contar con los colaboradores más adecuados para cada puesto de trabajo. Al comparar los requisitos del puesto con las características de los candidatos, se busca mantener o incluso incrementar la eficiencia y el desempeño del personal, lo que redundará en una mayor eficacia de la organización.

Para lograr una selección exitosa, es crucial contar con una descripción y análisis detallados de los puestos, así como con la aplicación de diversas técnicas de evaluación, como la entrevista, las pruebas de conocimientos y habilidades, los tests psicológicos y las técnicas de simulación. Cada una de estas herramientas aporta información valiosa sobre los candidatos, permitiendo una toma de decisiones más objetiva y fundamentada.

Asimismo, es importante cuidar el proceso de la entrevista, desde la preparación hasta el cierre y la evaluación final del candidato. Una adecuada planeación y ejecución de este paso clave puede marcar la diferencia en la selección del personal más idóneo.

En definitiva, la selección de personal requiere de un abordaje integral, que considere tanto los requerimientos del puesto como las características y potencial de los aspirantes. Solo de esta manera, las organizaciones podrán contar con equipos humanos altamente calificados y comprometidos, capaces de contribuir al logro de los objetivos organizacionales.

## **BIBLIOGRAFIA:**

<https://plataformaeducativauds.com.mx/assets/docs/libro/LPS/fdc575172a13beec4521a85e3ca9e3d0-LC-LPS903-RECLUTAMIENTO%20Y%20SELECCION%20DEL%20PERSONAL.pdf>