



Nombre del Alumno: Clara Belén Vázquez González

Nombre del tema: Selección del personal

Parcial: I

Nombre de la Materia: reclutamiento y selección del personal

Nombre del profesor: Legmy Yanet Santizo Espinosa

Nombre de la Licenciatura: psicología general

Cuatrimestre: 9no

SELECCIÓN DE PERSONAL

Concepto de selección de personal y la selección como un proceso de comparación y decisión

- La selección busca { Los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa.
- La selección busca solucionar dos problemas básicos { Adecuación de la persona al trabajo
Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto
- El proceso selectivo { Debe de proporcionar, no sólo un diagnóstico, sino especialmente un pronóstico de esas dos variables
- El punto de partida de todo proceso de selección { Son los datos y la información vertida por el análisis y las especificaciones de puestos
- Selección como un proceso de comparación { 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 tríada cognitiva { El departamento selección (staff) no puede imponer al departamento solicitante que acepte a los candidatos aprobados en el proceso de comparación
- 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. Éste es un enfoque más amplio y situacional

Bases para la selección de personal

Como la selección de recursos humanos es un sistema de comparación y de elección, para tener validez necesita apoyarse en algún estándar o criterio.

Las informaciones sobre el puesto vacante se pueden obtener de cinco maneras

- Descripción y análisis de puestos { Es la presentación de los aspectos intrínsecos (contenido del puesto) y extrínsecos (requisitos que se exige a la persona para que lo ocupe — elementos de las especificaciones de puestos) del puesto
- 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
- Requisición de persona { 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
- Hipótesis trabajo { En el caso de que no se pueda utilizar ninguna de las alternativas anteriores, sólo queda el empleo de la hipótesis de trabajo

SELECCIÓN DE PERSONAL

Elección de las técnicas de selección

Las técnicas de selección se pueden clasificar en cinco grupos

Entrevista de selección

La entrevista personal tiene otras aplicaciones, como en el filtro inicial en el reclutamiento, en la selección de personal, en la asesoría y orientación profesional, en la evaluación del desempeño, en la separación, etc

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

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, en la evaluación profesional, en el diagnóstico de la personalidad, etc

Tests de personalidad

Los tests de personalidad sirven para analizar los distintos rasgos de la personalidad, sean éstos determinados por el carácter (rasgos adquiridos o fenotípicos) o por el temperamento (rasgos innatos o genotípicos). Un rasgo de personalidad es una característica señalada del individuo capaz de distinguirlo de los demás.

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.

Revisión de solicitudes y currículos

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

Una solicitud contiene

Por lo regular secciones para indicar nombre, dirección, número telefónico, datos sobre servicio militar, formación académica y experiencia laboral.

Se incluyen por lo general varios enunciados impresos. Al firmar la solicitud, el candidato certifica que la información que ha dado es exacta y verdadera

Revisión de currículos

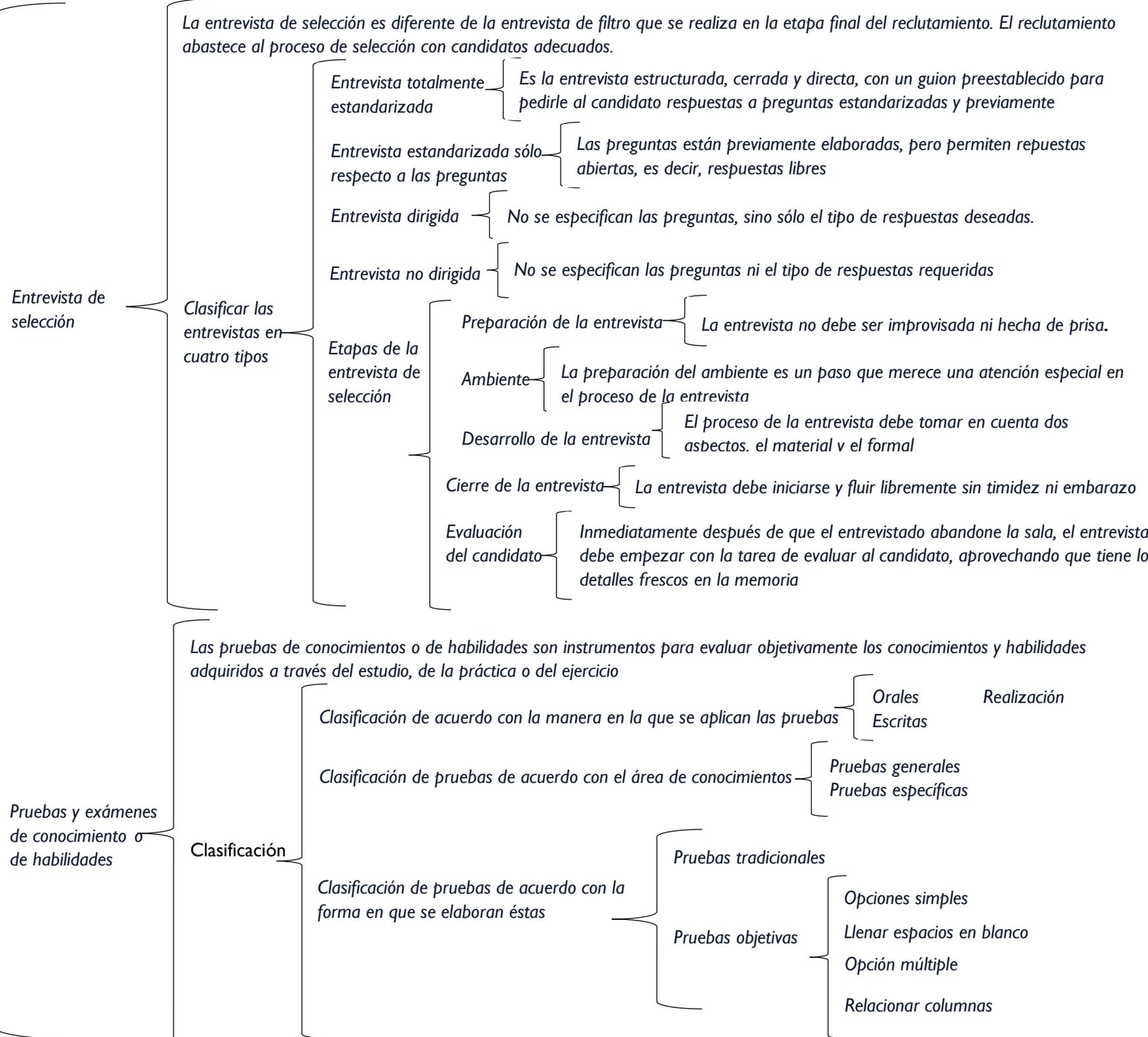
Es un resumen dirigido a metas que describe la experiencia, formación académica y capacitación de un individuo

Envío de currículos 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 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

SELECCIÓN DE PERSONAL



SELECCIÓN DE PERSONAL

Test psicológico

Mientras que una prueba de conocimientos o de habilidades proporciona un diagnóstico actual de las habilidades de la persona, el test de aptitudes proporciona un pronóstico futuro de su desarrollo potencial.

Los factores específicos son

- Factor V o comprensión verbal. { Se relaciona con la facilidad en el empleo adecuado de las palabras
- Factor W o facilidad de palabra (word fluency). { Se relaciona con la fluidez verbal, es decir con la facilidad de palabra.
- Factor N o factor numérico. { Se relaciona directamente con la rapidez y exactitud en cálculos numéricos sencillos
- Factor S o de las relaciones espaciales. { Es la habilidad para observar relaciones espaciales en dos o tres dimensiones.
- Factor M o memoria de asociación. { Es la capacidad de memorización que puede ser visual
- Factor P o rapidez de percepción. { Es la habilidad de percibir rápida y exactamente detalles visuales, o de reconocer rápidamente semejanzas y diferencias
- Factor R o de razonamiento. { Se puede tratar tanto del razonamiento inductivo o concreto

Para cada factor existen uno o más tests psicológicos específicos. Por lo general, a los candidatos se les aplica una batería de tests psicológicos para evaluar sus diversas aptitudes.

Test de personalidad y técnicas de simulación

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

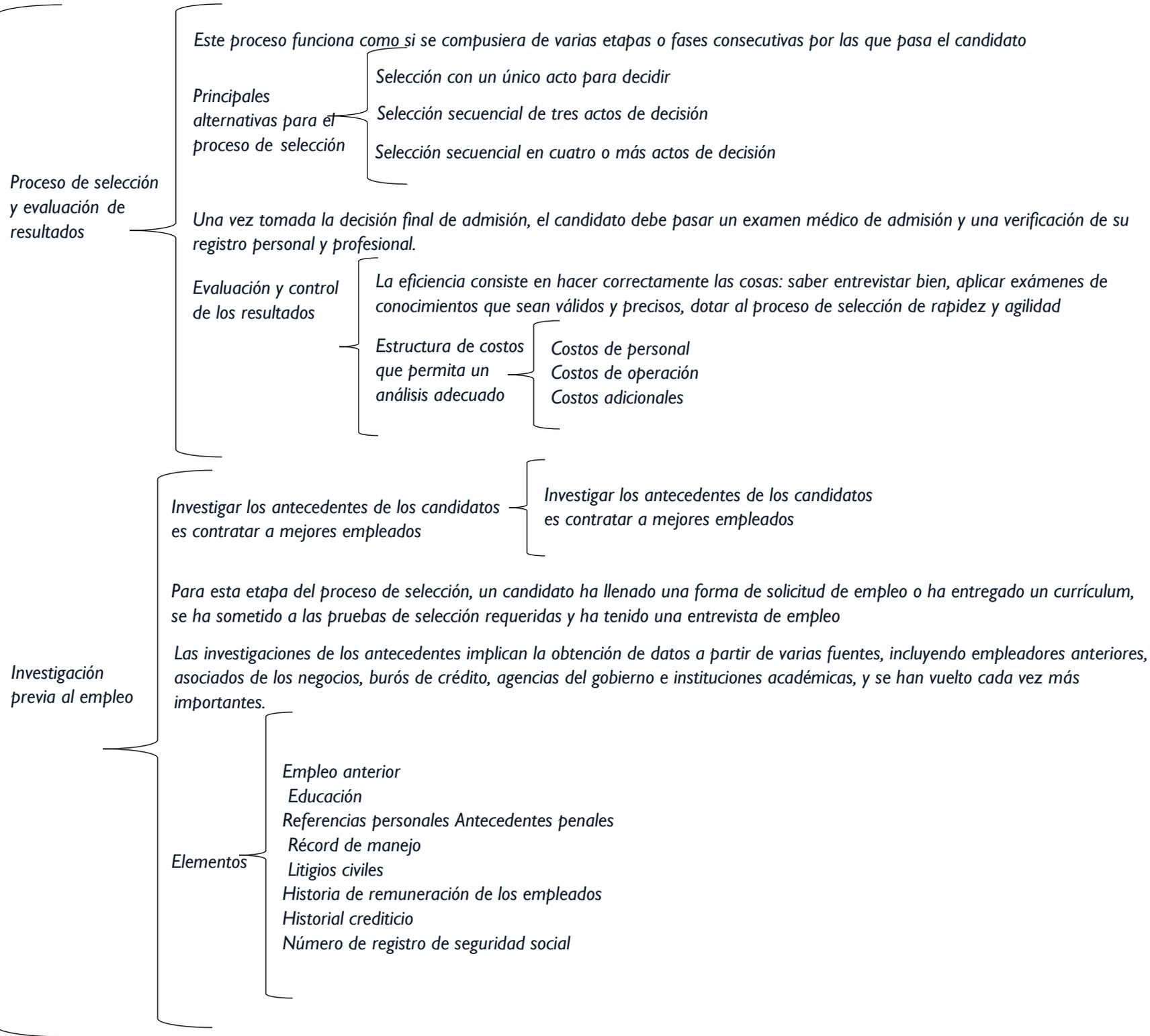
Estos cuestionarios exploran áreas más sutiles como el liderazgo, el trabajo en equipo y la asertividad. Un perfil de personalidad adecuadamente diseñado puede medir y acoplar las dimensiones de personalidad apropiadas con los requisitos de un puesto

Hewlett-Packard ofrece una prueba de personalidad de manera que los empleados puedan determinar si son aptos para trabajar a distancia. Cerca del 25 por ciento de los franquiciadores han empezado a usar pruebas de personalidad en sus procesos de revisión de concesionarios, y su uso va en aumento.

El uso de las pruebas de personalidad como una herramienta de selección es controversial, ya que diversas investigaciones han concluido que su validez es baja en relación con otros instrumentos de predicción

La honestidad y la integridad son importantes rasgos de personalidad que se deben considerar en el proceso de selección.

SELECCIÓN DE PERSONAL



SELECCIÓN DE PERSONAL

El número de candidatos capacitados que se reclutan para un puesto en particular constituye la reserva de candidatos

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

Notificación a los candidatos.

La administración debe notificar a los candidatos tanto aceptados como rechazados acerca de las decisiones de selección tan pronto como sea posible

Los empleadores pueden rechazar a los candidatos en cualquier momento durante el proceso de selección.

Si el individuo rechazado fue un candidato interno, es recomendable que los administradores lo visiten o le hagan una llamada personal.

Tiempo requerido para la contratación

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

Es conveniente llevar registros en relación con el tiempo promedio necesario para ocupar una posición con base en el método de reclutamiento usado.