



Mi Universidad

cuadro sinóptico

Nombre del Alumno: Karen Yareni Hernández Maldonado

Nombre del tema: selección del personal

Nombre de la Materia: reclutamiento y selección del personal

Nombre del profesor: Legmy Yanet Santizo Espinoza

Nombre de la Licenciatura: psicología

Cuatrimestre: noveno cuatrimestre

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

La selección busca entre los candidatos reclutados a la más adecuados para los puestos que existen en la empresa con la intención de mantener o aumentar la eficacia y y desempeño del personal así como la eficacia de la organización.

Así la selección busca solucionar dos problemas básicos

Adecuación de la persona al trabajo

Eficacia y eficiencia de la persona en el puesto

El proceso selectivo debe de proporcionar no solo un diagnóstico sino especialmente un pronóstico de esas dos variables

El punto de partida de todo proceso de selección son datos y la información vertida por el análisis y la especificaciones del puesto

Selección como un proceso de comparación

Es un proceso de comparación entre las dos variables por un lado los requisitos del puesto vacante y por otro lado el perfil de las características de los candidatos presentes

La primera variable es la proporciona la descripción y el análisis de puestos mientras que la segunda se obtiene por medio de la aplicación de la técnica de selección

La primera variable se denominará la variable x y la segunda la variable y

La selección de personal 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 cubrir

modelo de clasificación este es un enfoque más amplio y situacional en el que existen varios candidatos para cada vacante y varias vacantes para cada candidato

Bases para la flexión de personas

Cómo la selección de recursos humanos es un sistema de comparación y de selección para tener validez necesita apoyarse en algún estándar o criterio esto se obtienen de los requisitos del puesto vacante de tal manera que El punto de partida es obtener la información sobre el puesto.

Descripción y análisis de presupuesto

Es la presentación de los aspectos intrínsecos y extrínsecos del puesto cualquiera que sea el método de análisis templado lo importante de la selección es la información respecto a los requisitos y las características que debe tener la persona que lo ocupe

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 tendrá como consecuencia o mejor o peor desempeño en el trabajo

Requisito personal

Consiste en verificar los datos que llenó el jefe directo a la requisición de personal con la especificación de los requisitos y las características que el candidato al puesto debe tener

Análisis de presupuesto en el mercado

Cuando se trate de algún puesto nuevo sobre el que la empresa no tiene ninguna definición o prioridad ni siquiera el jefe inmediato las alternativas es verificar en empresas similares puestos equiparables, su contenido, los requisitos y las características de quienes los desempeñan

Hipótesis de trabajo

En el caso de quién no se puede utilizar ninguna de las alternativas anteriores solo 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 como simulación inicial

Elección de la técnica de selección

Una vez que se tiene la información respecto de los puestos vacantes El paso siguiente es elegir la técnica de selección adecuada para escoger a los candidatos adecuados. La técnica de selección se pueden clasificar en cinco grupos

Entrevista de selección

Es una técnica de selección más utilizada en las grandes, medianas y pequeñas empresas a pesar de carecer de base científica 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

Entrevista personal tiene otras aplicaciones como el filtro inicial en el reclutamiento, en la selección de personal, en la asesoría y la orientación profesional, en la evaluación de desempeño y la separación.

Pruebas o exámenes de contenido o de habilidades

La son instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridas a través del estudio y de la práctica.

Busca medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto o el agrado de la capacidad o habilidad para ciertas tareas, destrezas.

Test psicológicas

Un conjunto de pruebas que se aplican a la persona para valorar su desarrollo mental sus actitudes, sus habilidades y conocimientos.

Es una medida de desempeño o de realización ya sea por medio de operaciones mentales o manuales, de selecciones o de lápiz y papel

Se utiliza para conocer mejor a las personas en decisiones de empleo, en orientación profesional, en la evaluación profesional y el diagnóstico de la personalidad

Test de la personalidad

Sirven para analizar los distintos rasgos de personalidad sean estos determinados por un carácter o por un temperamento

Los test de personalidad son genéricos cuando revelan rasgos generales de la personalidad y reciben el nombre de psicodiagnósticos

Técnicas de simulación

Tratan de pasar del estudio individual y aislado al estudio de 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 o un momento presente en el aquí y ahora el acontecimiento que se pretende estudiar y analizar de manera más cercana a la realidad

Revisión de solicitudes y currículos

Revisión de currículos

Hay que 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 emprendedor evalúa entonces la solicitud para ver si existe una correspondencia aparente entre el individuo y el puesto de trabajo una solicitud de empleo bien diseñada y administrada adecuadamente será de Gran utilidad ya que se incluye información esencial y se presenta en un formato estandarizado.

En el caso de muchas posiciones administrativas y profesionales no se requiere el llenado de solicitudes de manera inicial. En estos casos un currículos es suficiente. Por lo regularse pedirá más adelante el llenado y la presentación de la solicitud de empleo.

Un currículum es un resumen dirigido a metas que describe la experiencia, formación académica y capacitación de un individuo es un documento que se destaca para utilizarse un proceso de selección de personal.

Los aspirantes apuestos profesionales y generales a menudo comienzan el proceso de selección enviando su currículum. El currículum incluye el objetivo de la carrera para la posición específica a la que aspira el solicitante

El rezo El currículum pretende demostrar como el individuo en cuestión posee las habilidades y cualidades necesarias para ocupar la posición identificada en el enunciado de los objetos de carrera

Enviar currículos a través de internet

Cuando te envía un currículum a través de internet los candidatos deben estar conscientes de que la mayoría de las empresas grandes usan ahora sistema de seguimiento a los solicitantes de empleo. Estos sistemas suponen un cierto estilo de currículum.

Los currículos que se desvían del estilo requeridos son ignorados o borrados. Estos sistemas escanean los currículos en base 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 identificadas.

Los sistemas de seguimiento de los candidatos aunados a las reducciones en el tamaño de los departamentos de recursos humanos han dado como resultado una situación en el cual muchos currículos ni siquiera llegan a visita de los ojos humanos luego de que ingresan al sistema.

Entrevista e selección

Entrevista de selecciones 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.

Así los candidatos reclutados pasan generalmente por la entrevista de filtro para ver si disponen de los requisitos y clasificaciones expuestos en las técnicas de reclutamiento

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

Se puede clasificar entrevista en cuatro tipos en función del formato de las preguntas y de las respuestas requeridas.

Entrevista totalmente estandarizada. Es la entrevista estructurada, cerrada y directa con un guión preestablecido para pedirle al candidato respuestas o preguntas estandarizadas y previamente elaboradas

entrevista estandarizada solo respecto a las preguntas. Las preguntas están previamente elaboradas para permitir respuestas abiertas es decir respuestas libres

entrevista dirigida. No se especifica las preguntas sino solo el tipo de respuesta deseadas. Se aplica únicamente para conocer ciertos aspectos espontáneos del candidato.

entrevista no dirigida. No se especifica las preguntas ni el tipo de respuesta requeridas se le denominan entrevistas no estructuradas, no dirigidas y exploratorias. Son literalmente libres cuyo desarrollo y orientación queda a cargo de cada entrevistador.

Etapas de la entrevista de selección

Preparación de la entrevista

ambiente desarrollo de la

entrevista

cierre de la entrevista

evaluación del candidato

Pruebas exámenes de conocimiento o de habilidades

Las pruebas de conocimiento habilidades son instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridas 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 conocimiento y capacidades, razón por la que se acostumbra a clasificarlas de acuerdo con la manera, el área o la forma

Clasificación de acuerdo con la manera en que se aplica las pruebas

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

escritas son las pruebas que se aplican mediante preguntas y respuestas por escrito

realización son las pruebas que se aplican por medio de la realización de un trabajo o tarea de manera informe y un determinado tiempo.

Clasificación de pruebas de acuerdo con el área de conocimiento

Por los generales

Son las que evalúan cultura general y conocimiento generales

pruebas específicas

Son las que evalúan conocimientos técnicos y específicos relacionados directamente con el puesto de qué se trata.

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

Pruebas tradicionales

Son de tipo expositivo pueden ser improvisadas pues no existe planeación. Tiene un número menor de preguntas debido a que exige respuesta largas explícitas y tardadas

Pruebas objetivas

Son estructuradas en forma de exámenes objetivos, de aplicación y corrección rápida y fácil. Esta prueba requiere de una planeación cuidadosa para transformar las preguntas en puntos concisos.

Pruebas exámenes de conocimiento o de habilidades

Mientras que las pruebas de conocimiento habilidades miden la habilidad presente de una persona los test psicológicos se enfocan en las aptitudes individuales

Existe un 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 actitud por ser innata puede ser desapercibida por la persona ya que puede dejar de utilizarla durante toda su vida

Thurstone definió cerca de siete series factor específicos y está con un factor general

Factor o comprensión verbal

Se relacionan con la facilidad de empleo adecuado de palabras se le denomina aptitud verbal o involucra el razonamiento verbal

factor w o facilidad de la palabra

Se relaciona con la fluidez verbal es decir con la facilidad de palabra serie el factor más encontrado en oradores, vendedores y personas que hablan bien

factor n o factor numérico

Se relaciona directamente con la rapidez y exactitud en cálculos numéricos sencillos

factor s o de relaciones especiales

Es la habilidad para observar relaciones especiales en dos o tres dimensiones

factor m o de memoria de asociación

Es la capacidad de memorizar que puede ser visual auditiva

factor p o rapidez de percepción

Es la vida de percibir rápida exactamente detalles visuales o de reconocer rápidamente semejanzas y diferencias. Se le denomina aptitud burocrática o atención concentrada

factor r o de razonamiento

Se puede tratar tanto de razonamiento inductivo o concreto como del razonamiento deductivo o abstracto.

Test de personalidad y técnica de simulación

La prueba de personalidad son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio individuo

Las pruebas de personalidad a diferencia de la prueba de habilidad no están restringidas por el tiempo y no miden las habilidades específicas para la resolución de problemas

Estos cuestionarios exploran áreas más útiles 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

La capacidad para detectar estos rasgos presenta un incremento significativo en la eficacia de la selección

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

Esos 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

En general los cuerpos de bomberos y las agencias a cargo del cumplimiento de la ley usan la prueba denominada inventario multifantástico de personalidad de Minnesota que ayudan a determinar el grado de paranoia, depresión y obesidad del individuo.

Algunas empresas usan estas pruebas para clasificar los tipos de personalidad. Con base en esa información las organizaciones conforman diversos equipos encaminados a la creatividad o equipos homogéneos encaminados a la compatibilidad.

Hewlett ofrece una prueba de personalidad de manera que los empleados puedan determinar si son aptos para trabajar a distancia.

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 emplea las técnicas más sencillas y económicas por lo que se dejan las técnicas más caras y sofisticadas para el final

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

Entre las principales alternativas para el proceso de selección están

Selección con un único acto para predecir:

Aquí también el muchacho que se murió es el caso en el que las decisiones se basan en una sola técnica de selección que pueden ser una entrevista o una prueba de conocimientos.

Selección secuencial de dos actos de decisión

Católicos se trata de un proceso que se utiliza cuando la información obtenida en el primer paso es suficiente para tomar la decisión definitiva de aceptar o rechazar el candidato

Selección secuencial de tres actos de decisión

Es un proceso de selección que comprende una sucesión de tres decisiones tomadas con base en tres técnicas de selección

Selección secuencial en cuatro

Doña flores en este proceso se emplea un mayor número de técnicas de selección las estrategias de selección secuencial es siempre mejor, en términos prácticos que le echa con el solo contacto.

Y como dijo evaluación y control de los resultados

El proceso de selección debe ser eficiente y eficaz la eficacia consiste en hacer correctamente las cosas saber entrevistar bien explicar exámenes de conocimientos que sean válidos y precisos dotar al proceso de selección de rapidez y.

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 esta sea cada vez mejor con nuevas adquisiciones de personal

Investigación previa al empleo

La principal razón para investigar los accidentes de los candidatos es contar a mejores empleados. Para esa 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.

Suficientemente los candidatos que pasan a esta etapa parecen capacitados. Ahora es momento de terminar la exactitud de información presentada o de determinada si no se presentó alguna información vital.

Las razones para abandonar los empleos o para interrumpir en el empleo pueden ser astutamente disfrazadas con la finalidad de presentar una trayectoria laboral que no refleja un panorama completo o excepto

Las cartas de recomendación de compañía que hay no existen y las diferencias entre el currículum y la solicitud de empleo llena dan una señal de alerta.

La investigación de los antecedentes implica la obtención de datos a partir de varias fuentes incluyendo empleadores anteriores asociados de los negocios buros de crédito, agencia de gobierno e instituciones académicas y se han vuelto cada vez más importantes.

El análisis de las huellas digitales sea está volviendo una parte más común de las verificaciones especialmente para las compañías que emplean a individuos a cargo de la seguridad de un sitio de trabajo o cuyas actividades impiden el manejo de materiales peligrosos

Por lo regular una tercera parte realiza una investigación de antecedentes de fiscal se implica incluye el examen y la verificación de los siguientes elementos

empleado anteriorempleado anterior

educación

referentes personales

antecedentes penales

récord de manejo

historia de remuneración de empleos

historia crediticio número de registro de seguridad social

Reserva de candidatos

El número de candidatos capacitados que se reclutan para un propuesto en particular constituye la reserva de candidatos del proceso será verdaderamente selectivo solo si existen varios aspirantes capacitados.

Sin embargo quizá solo uno de los aspirantes con las habilidades requeridas esté disponible. El proceso de selección se vuelve entonces una cuestión de elegir a partir de quien quiera que esté disponible

La expansión y contratación del mercado laboral también afecta las dimensiones de la reserva de candidatos una baja tasa de empleo significa con frecuencia que la reserva de candidatos es más pequeña mientras que la alta tasa de empleo expandirá las dimensiones de dicha reserva

Notificación a los candidatos

La administración debe notificar a los candidatos tanto aceptados como rechazados acerca de las dimensiones 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 el puesto de trabajo para que antes es de Gran importancia para varias razones. Primero si la posición no ha sido ocupada otros deben cumplir la deficiencia o de lo contrario la productividad disminuirá

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