



cuadro sinoptico

Nombre del Alumno: nancy alidahi roblero perez

Nombre del tema: seleccion del personal

Parcial : 1er

Nombre de la Materia. reclutamiento y seleccion del personal

Nombre del profesor: legmy yanet santizo

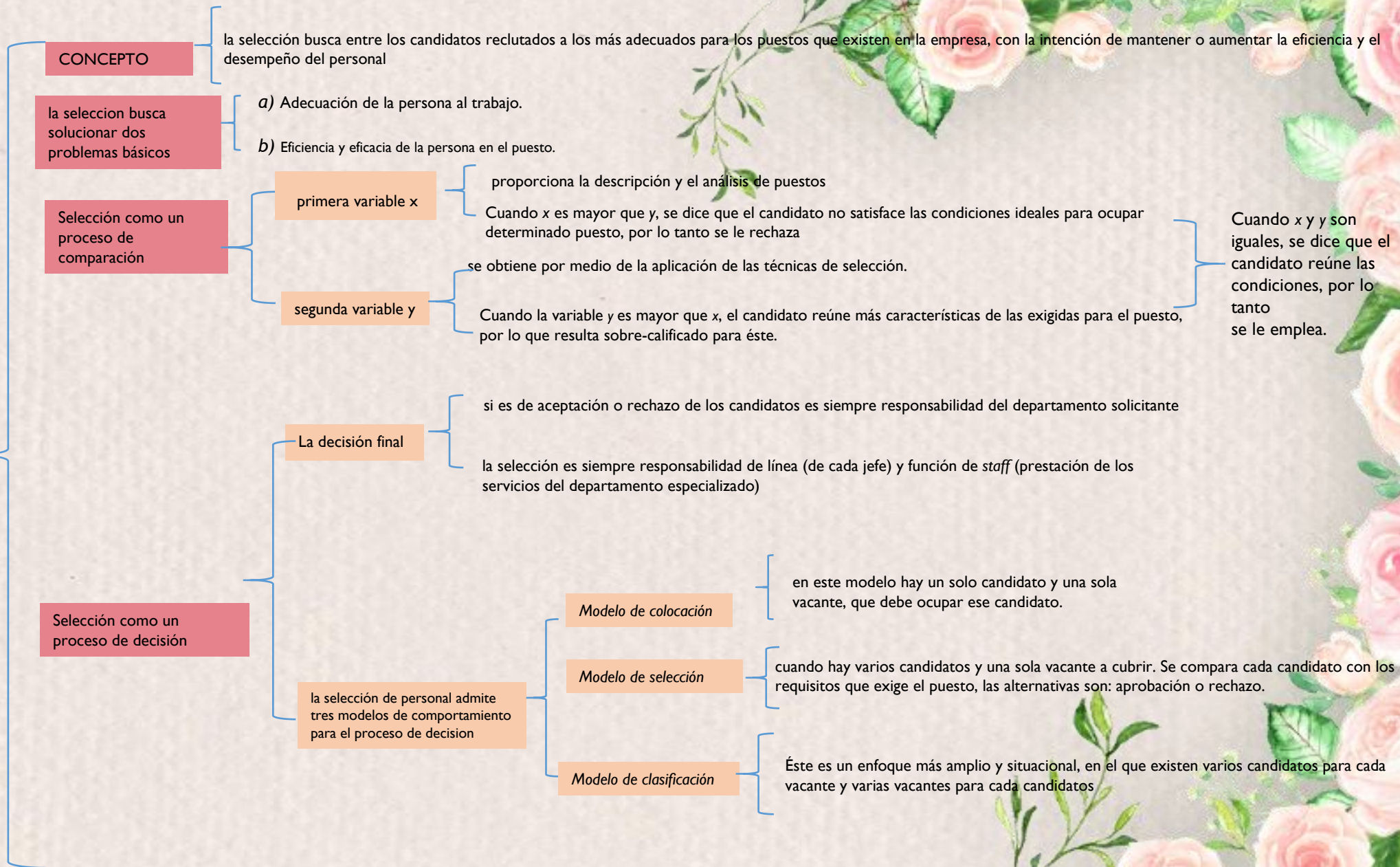
Nombre de la Licenciatura: psicologia

Cuatrimestre: 9 no

Lugar y Fecha de elaboración:

comunidad el boqueron municipio de motozintla. (16/06/2024)

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



SELECCIÓN DE PERSONAL

BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Obtención de la información sobre el puesto

Descripción y análisis de puestos

son 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.

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

se trata de algún puesto nuevo, sobre el que la empresa no tiene ninguna definición *a priori*, es ver todas las características quien lo desempeñan

Hipótesis de trabajo

una idea aproximada del contenido del puesto y de sus exigencias para quien lo desempeñe (requisitos y características necesarias), como simulación inicial.

ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN

Entrevista de selección

es el método más empleado en la selección de personal, esta preferencia existe a pesar de la subjetividad e imprecisión de la entrevista.

una entrevista es un proceso de comunicación entre dos o más personas que interactúan.

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

Tests psicológicos

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

se basan en las diferencias individuales de las personas, que pueden ser físicas, individuales o de personalidad.

Tests de personalidad

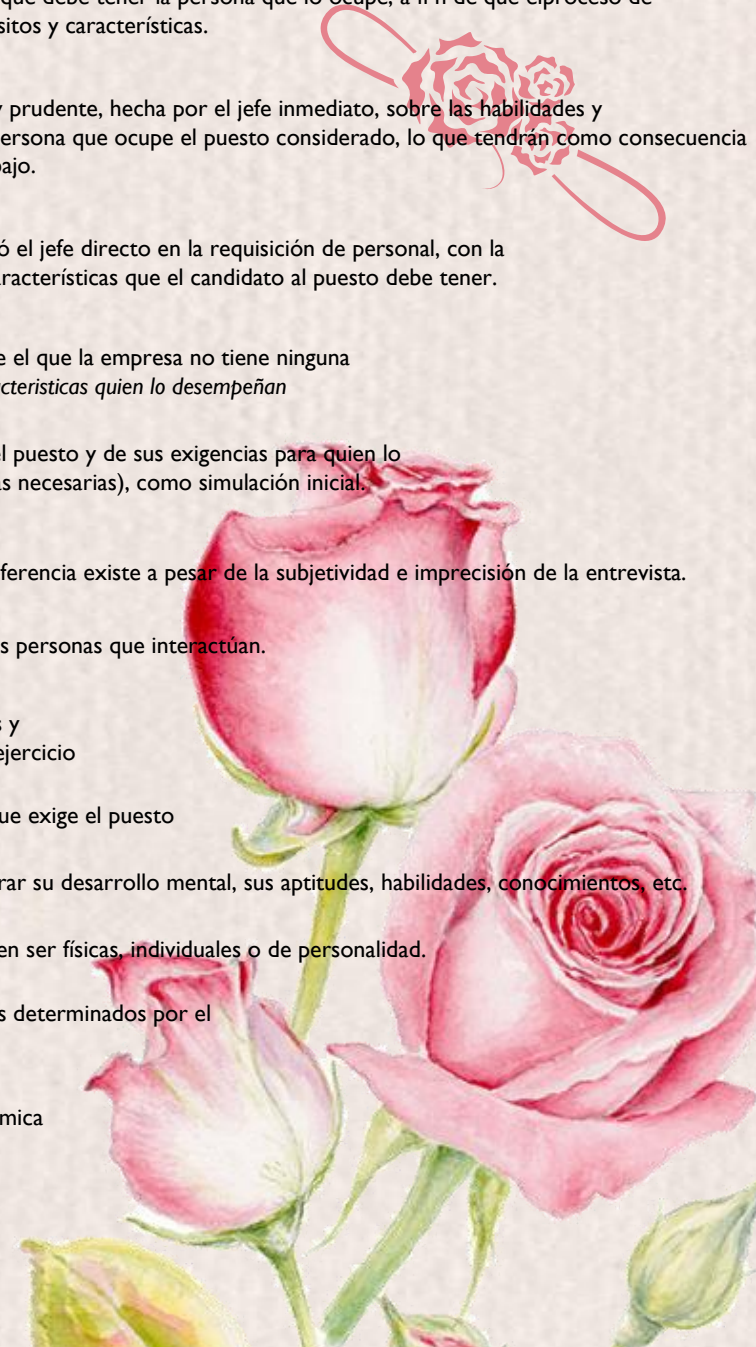
sirven para analizar los distintos rasgos de la personalidad, sean éstos determinados por el carácter o por el temperamento

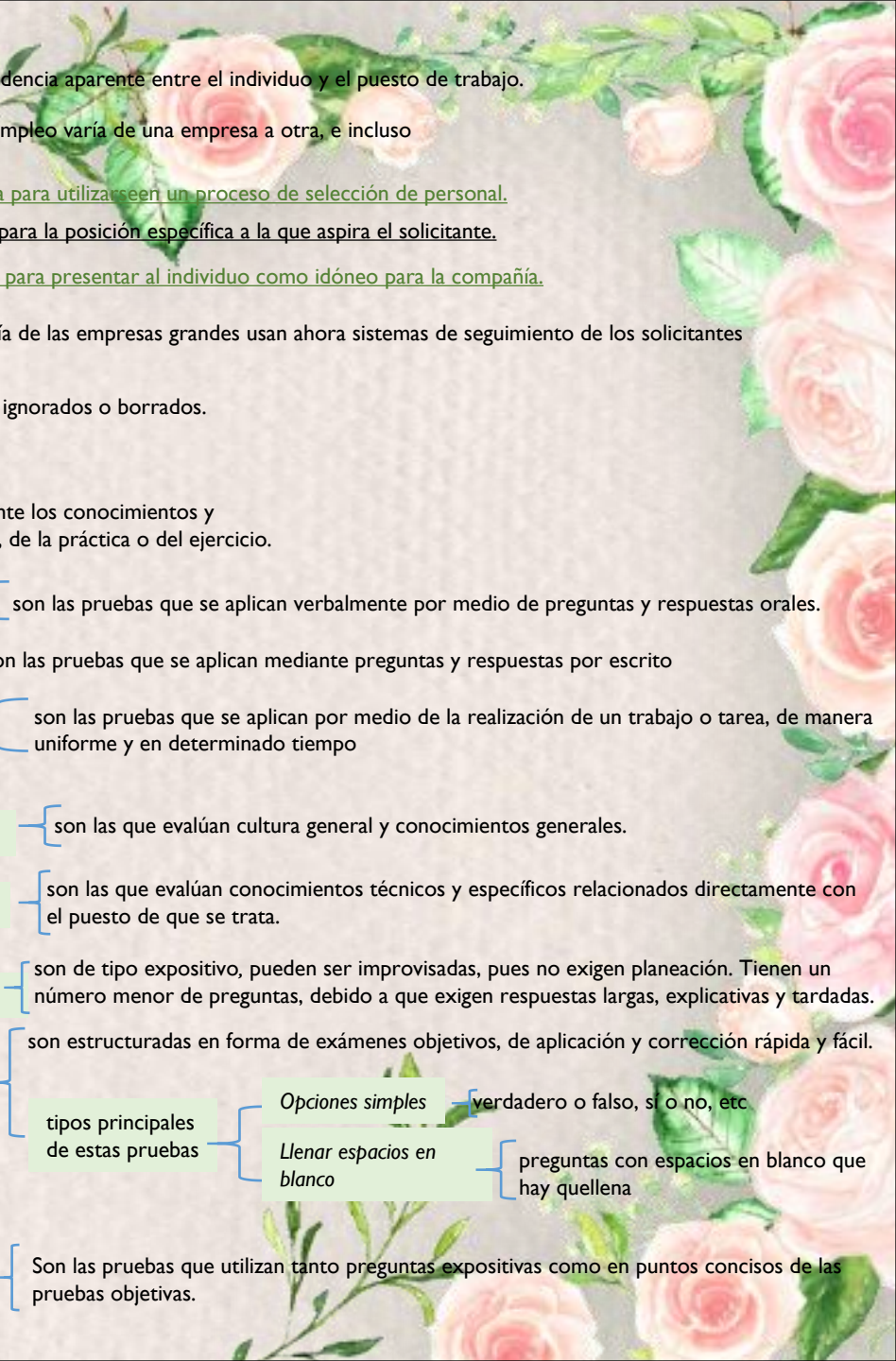
Técnicas de simulación

Las técnicas de simulación son esencialmente técnicas de dinámica de grupo.

psicodrama

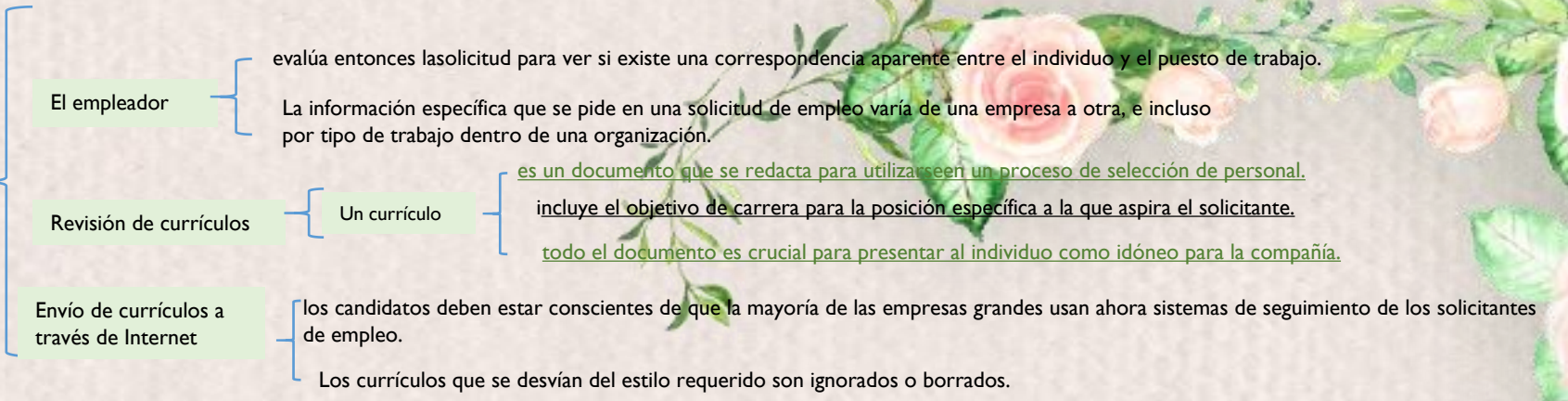
es la principal técnica de simulación



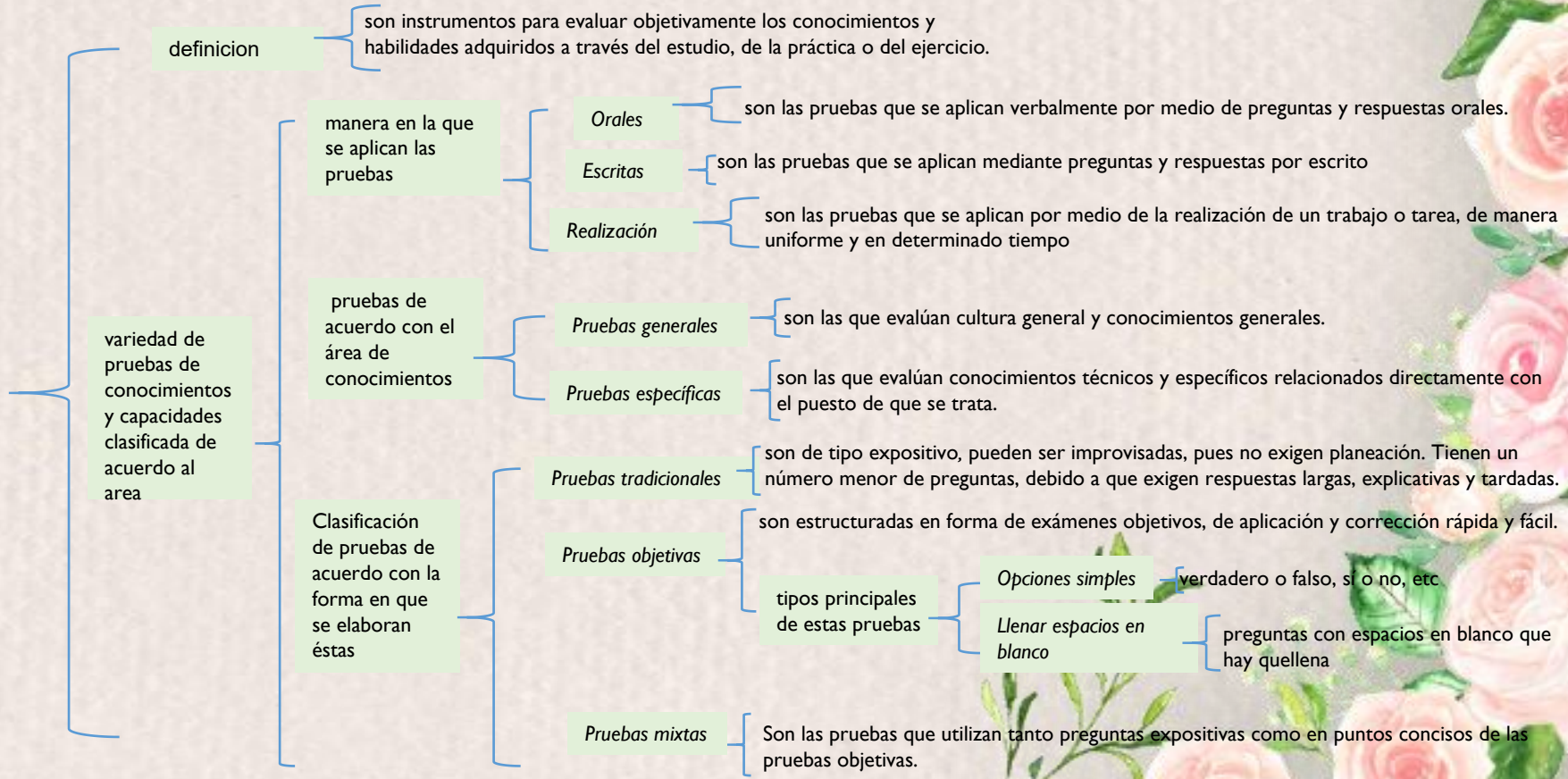


SELECCIÓN DE PERSONAL

REVISIÓN DE SOLICITUDES Y CURRÍCULOS



PRUEBAS Y EXÁMENES DE CONOCIMIENTO O DE HABILIDADES





ENTREVISTA DE SELECCIÓN

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.

tipos de entrevista

Entrevista totalmente estandarizada.

Es la entrevista estructurada, cerrada y directa

Entrevista estandarizada sólo respecto a las preguntas.

Las preguntas están previamente elaboradas pero permiten repuestas abiertas, es decir, repuestas libres.

Entrevista dirigida

No se especifican las preguntas, sino sólo el tipo de respuestas deseadas. Se aplica únicamente para conocer ciertos aspectos espontáneos del candidato.

Entrevista no dirigida.

No se especifican las preguntas ni el tipo de respuestas requeridas

Etapas de la entrevista de selección.

Preparación de la entrevista

La entrevista no debe ser improvisada ni hecha de prisa. La entrevista, ya sea con cita o sin ella, necesita de cierta preparación o planeación

Ambiente

Físico

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

Psicológico

el clima de la entrevista debe ser ameno y cordial, sin celos ni temores, sin presiones de tiempo, sin coacciones o imposiciones.

Desarrollo de la entrevista

contenido de la entrevista

Representa el conjunto de información que el candidato proporciona sobre sí mismo

Comportamiento del candidato

la manera en que el candidato se comporta y reacciona en determinada situación

Cierre de la entrevista

Su cierre debe ser elegante

el entrevistador debe hacer una señal clara que indique que la entrevista ha terminado

se le proporciona al candidato algún tipo de información respecto a las acciones futuras

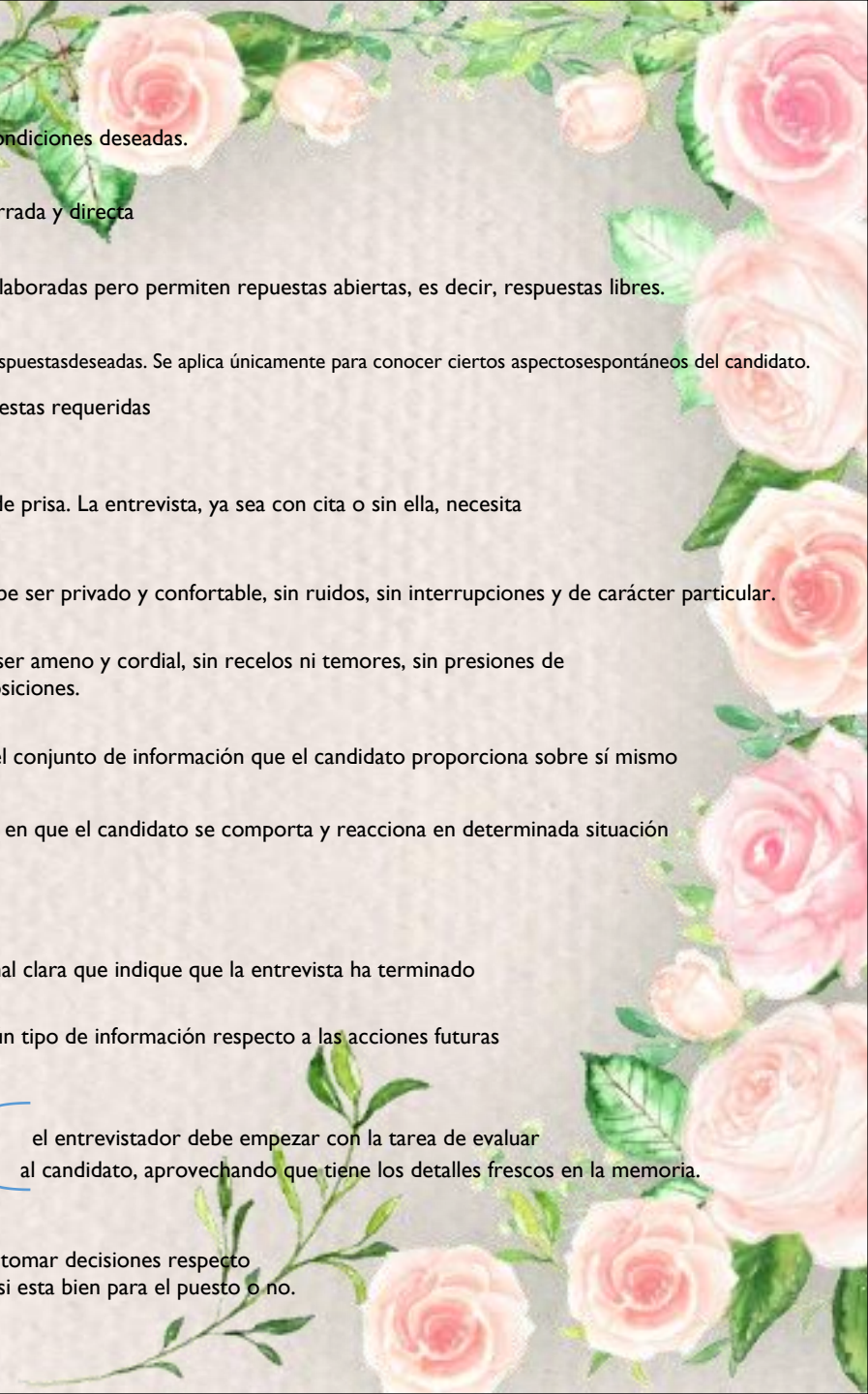
Evaluación del candidato

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.

Por último

es necesario tomar decisiones respecto al candidato si esta bien para el puesto o no.





TEST PSICOLÓGICO

los tests psicológicos se enfocan en las aptitudes individuales

aptitudes

nace con la persona, es innata y representa la predisposición o potencialidad de la persona para adquirir determinada habilidad de comportamiento.

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.

thurstone definió factores específicos y destacó un factor general

Factor V o comprensión verbal.

Se relaciona con la facilidad en el empleo adecuado de las palabras. Se le denomina aptitud verbal e involucra el razonamiento verbal

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 (de imágenes, símbolos, palabras escritas, etc.), auditiva

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.

TEST

TEST DE PERSONALIDAD Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN

pruebas de habilidades

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

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.

una forma más eficaz de asegurarse de que los empleados sean honestos es realizar una profunda indagación previa al empleo

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





PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

alternativas para el proceso de selección

Selección con un único acto para decidir

se basan en una sola técnica de selección, que puede ser una entrevista o una prueba de conocimientos.

Selección secuencial de dos actos de decisión

Se trata de un proceso cuando la información obtenida en el primer paso es insuficiente para tomar la decisión definitiva de aceptar o rechazar al 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 o más actos de decisión

en este proceso se emplea un mayor número de técnicas de selección.

Evaluación y control de los resultados

El proceso de selección debe ser eficiente y eficaz

eficiencia

consiste en hacer correctamente las cosas

- ❖ saber entrevistar bien
- ❖ aplicar exámenes de conocimientos que sean válidos y precisos
- ❖ dotar al proceso de selección de rapidez y agilidad

eficacia

consiste en obtener resultados y lograr los objetivos

- ❖ saber convocar a los más destacados talentos para la empresa
- ❖ colaborar para que ésta sea cada vez mejor con nuevas adquisiciones de personal.

estructura de costos para un análisis adecuado

Costos de personal

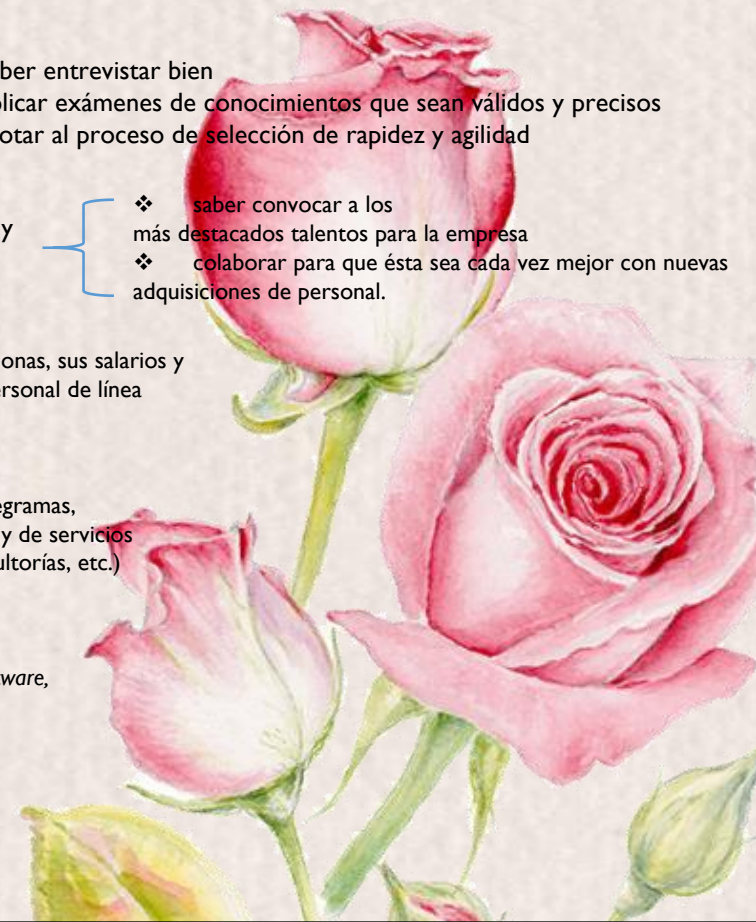
administran los procesos de integración de personas, sus salarios y prestaciones sociales, así como el tiempo del personal de línea

Costos de operación

es la que comprende llamadas telefónicas, telegramas, correspondencia, honorarios de profesionales y de servicios relacionados (agencias de reclutamiento, consultorías, etc.)

Costos adicionales

se incluyen otros costos, como equipo, software, mobiliario, instalaciones, entre otros.





INVESTIGACIÓN PREVIA AL EMPLEO

Las investigaciones de los antecedentes

implican la obtención de datos a partir de varias fuentes, incluyendo empleadores anteriores

Administración de la seguridad

los empleadores deben pedir a los candidatos que firmen una exoneración de responsabilidad que permita realizar una investigación de sus antecedentes.

Una exoneración de responsabilidad amplia es una declaración que por lo regular se incluye dentro de la forma de solicitud de empleo

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

se pide a los candidatos que den los nombres de varias personas que puedan brindar información adicional acerca de ellos

SELECCIÓN DE PERSONAL

RESERVA DE CANDIDATOS

reserva de candidatos.

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

$$\text{Razón de selección} = \frac{\text{Número de personas contratadas}}{\text{Número de candidatos seleccionados (reserva de candidatos)}}$$

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.

Las restricciones de tiempo impiden que las empresas pasen demasiado tiempo explicando una decisión a un candidato que no tuvo éxito.

Tiempo requerido para la contratación

El tiempo requerido para ocupar un puesto de trabajo vacante es de gran importancia

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 del mercado

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

