NOMBRE DEL ALUMNO
PAOLA DE JESUS ARGUELLO MERIDA
NOMBRE DEL PROFESOR
C.P. LEGMY YANET SANTIZO ESPINOZA
MATERIA
RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL
CUATRIMESTRE
IX

UNIDAD II

SELECCION DE PERSONAL

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

Proceso de elegir al candidato adecuado para un puesto mejorando la eficiencia organizacional

OBJETIVOS:

- Adecuación persona-puesto: Asegurar la compatibilidad entre el candidato y el puesto de trabajo.
- Eficiencia y eficacia: Maximizar el rendimiento organizacional.

FACTORES CLAVE:

- Diferencias individuales, tanto físicas como psicológicas, que afectan el desempeño.
- Evaluación del tiempo de aprendizaje y del nivel de logro del candidato.

PROCESO DE SELECCIÓN:

- Comparación entre los requisitos del puesto (variable X) y el perfil del candidato (variable Y).
- Toma de decisiones basada en los niveles de aceptación y flexibilidad.

MODELOS DE SELECCIÓN:

- Colocación: Un candidato es asignado a una vacante sin posibilidad de rechazo.
- Selección: Varios candidatos compiten por una única vacante mediante un proceso competitivo.
- Clasificación: Varios candidatos son evaluados para múltiples vacantes a través de un análisis situacional.

BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

es un proceso de comparación y elección que se basa en criterios objetivos. Su validez depende de estándares obtenidos a partir de los requisitos del puesto vacante.

OBTENCION DE INFORMACION SOBRE EL PUESTO:

- Descripción y análisis de puestos: Identificación del contenido del puesto y de los requisitos del ocupante.
- Técnica de incidentes críticos: Registro de habilidades y comportamientos clave en función del desempeño esperado.
- Requisición de personal: Especificación de los requisitos esenciales solicitados por el supervisor inmediato.
- Análisis de puestos en el mercado: Comparación de funciones y requerimientos con empresas similares.
- Hipótesis de trabajo: Propuesta de un perfil aproximado en ausencia de información previa.

UNIDAD II

SELECCION DE PERSONAL

ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN

Una vez que se han identificado los requisitos del puesto, es fundamental seleccionar las técnicas adecuadas para evaluar a los candidatos.

TÉCNICAS DE SELECCIÓN:

- Entrevista de Selección: Este es el método más común, aunque a menudo subjetivo e impreciso; es fundamental para la decisión final.
- Pruebas de Conocimientos o Habilidades: Estas pruebas evalúan el conocimiento técnico o la destreza del candidato en relación con el puesto específico.
- Tests Psicológicos: Analizan las aptitudes y los patrones de conducta del candidato utilizando estándares estandarizados.
- Tests de Personalidad: Evaluación de rasgos individuales, tales como temperamento, carácter e intereses.
- Técnicas de Simulación: Recrean escenarios reales para analizar dinámicas grupales y procesos de toma de decisiones.

REVISIÓN DE SOLICITUDES Y CURRÍCULOS

El proceso de selección comienza con la revisión de solicitudes y currículums, con el objetivo de evaluar la adecuación entre el candidato y el puesto disponible.

SOLICITUD DE EMPLEO:

- Documento estándar que recopila información personal, así como experiencia y formación académica.
- Facilita la verificación de antecedentes y la certificación de la veracidad de la información proporcionada.
- Debe cumplir con criterios legales, evitando preguntas discriminatorias.

REVISIÓN DEL CURRÍCULUM:

- Asegúrese de que el resumen de experiencia y formación esté alineado con el puesto solicitado.
- Evite la divulgación de datos sensibles, como el número de seguridad social o la fecha de nacimiento.
- Es fundamental mantener la precisión en las fechas y evitar cualquier exageración en la información presentada.

ENVÍO DE CURRÍCULUM POR INTERNET:

- Utilización de sistemas de seguimiento que filtran documentos según palabras clave.
- El estilo del currículum debe ser apropiado para escaneos y búsquedas automatizadas.
- Diseño orientado a mejorar la visibilidad en bases de datos empresariales.

UNIDAD II
SELECCION DE PERSONAL

ENTREVISTA DE SELECCIÓN

El proceso clave en la selección de personal que permite una evaluación exhaustiva de los candidatos tras la entrevista de filtrado.

TIPOS DE ENTREVISTA:

- Totalmente estandarizada: Preguntas cerradas con respuestas predefinidas.
- Estandarizada en preguntas: Preguntas estructuradas que permiten respuestas abiertas.
- Dirigida: Enfocada en obtener respuestas específicas, pero sin un guion fijo.
- No dirigida: Sin una estructura definida, con un enfoque exploratorio.

ETAPAS DE LA ENTREVISTA

- Preparación: Definir los objetivos, revisar el perfil del candidato y analizar las características del puesto.
- Ambiente: Crear un espacio adecuado, libre de interrupciones, con un clima cordial y sin presiones.
- Desarrollo: Evaluar la información proporcionada por el candidato y observar su comportamiento durante la entrevista.
- Cierre: Concluir la entrevista de manera clara, informando sobre los próximos pasos a seguir.
- Evaluación: Realizar un análisis inmediato del desempeño del candidato para compararlo con otros postulantes.

PRUEBAS Y EXÁMENES DE CONOCIMIENTO O DE HABILIDADES

Instrumentos que permiten evaluar de manera objetiva los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio o la práctica, de acuerdo con las exigencias del puesto.

CLASIFICACIÓN SEGÚN LA APLICACIÓN:

- Orales: Se llevan a cabo a través de preguntas y respuestas verbales.
- Escritas: Se aplican mediante cuestionarios que requieren respuestas escritas.
- Prácticas: Implican la ejecución de una tarea dentro de un tiempo determinado.

CLASIFICACIÓN SEGÚN ÁREA DE CONOCIMIENTO:

- Generales: Evalúan la cultura y los conocimientos generales.
- Específicas: Miden las habilidades técnicas relacionadas con el puesto.

CLASIFICACIÓN SEGÚN FORMA DE ELABORACIÓN:

- Tradicionales: Evaluaciones expositivas que requieren respuestas extensas y subjetivas, con una evaluación posterior.
- Objetivas: Evaluaciones rápidas que consisten en preguntas estructuradas, tales como opción múltiple, verdadero/falso, espacios en blanco o relaciones de columnas.
- Mixtas: Combinan elementos de pruebas tradicionales y objetivas, integrando diferentes formatos de evaluación.

UNIDAD II
SELECCION PERSONAL

TEST PSICOLÓGICO

La evaluación de aptitudes individuales que permite anticipar el potencial de desarrollo de una persona va más allá de sus habilidades actuales.

DIFERENCIA ENTRE APTITUD Y HABILIDAD:

- aptitud innata: se refiere al potencial natural para desarrollar habilidades.
- habilidad adquirida: Se desarrolla a través del ejercicio y la práctica.

FACTORES DE LA TEORÍA MULTIFACTORIAL DE THURSTONE:

- Factor V: Comprensión verbal, que se refiere a la facilidad en el uso del lenguaje.
- Factor W: Fluidez verbal, habilidad para comunicarse con claridad.
- Factor N: Capacidad numérica, que implica rapidez y precisión en los cálculos.
- Factor S: Relaciones espaciales, relacionada con la percepción de dimensiones.
- Factor M: Memoria de asociación, que abarca la retención de información visual o auditiva.
- Factor P: Rapidez de percepción, que incluye la identificación de detalles y patrones.
- Factor R: Razonamiento, que se refiere a la capacidad lógica tanto inductiva como deductiva.

APLICACIÓN DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS:

- Se emplean baterías de pruebas para evaluar diversas aptitudes.
- El factor G se utiliza para medir la inteligencia general.
- La inteligencia emocional se considera un elemento fundamental en el ajuste conductual.

TEST DE PERSONALIDAD Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN

Las pruebas de personalidad permiten evaluar rasgos psicológicos, como el liderazgo, la capacidad de trabajo en equipo y la asertividad, con el fin de determinar la compatibilidad de un individuo con los requisitos de un puesto.

PRUEBAS DE PERSONALIDAD:

- Autoinforme: Evalúan rasgos de temperamento y disposiciones individuales.
- Predicción de éxito laboral: Identifican factores clave como la extroversión y la escrupulosidad.
- Pruebas psicométricas: Utilizadas en empresas tecnológicas para evaluar la capacidad de adaptación y liderazgo.
- Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota (MMPI): Herramienta empleada por cuerpos de seguridad para identificar rasgos psicológicos críticos.

CONTROVERSIA Y USO

- Las pruebas son ampliamente utilizadas en la selección de personal, aunque su validez es objeto de debate.
- Se emplean para formar equipos creativos o compatibles dentro de las organizaciones.
- Las pruebas de honestidad han sustituido el uso del polígrafo en la evaluación de la integridad.

UNIDAD II
SELECCION DE PERSONAL

PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

El proceso de selección abarca múltiples etapas sucesivas, empleando técnicas de evaluación que varían desde las más simples hasta las más complejas.

TIPOS DE SELECCIÓN:

- Único acto: Decisión basada en una única técnica, como una entrevista o una prueba de conocimientos.
- Secuencial de dos actos: Empleo de una segunda técnica cuando la primera no proporciona información suficiente.
- Secuencial de tres actos: Evaluación en tres fases utilizando diferentes técnicas.
- Secuencial de cuatro o más actos: Aplicación progresiva de herramientas más avanzadas.

DESCENTRALIZACIÓN EN EL PROCESO DE SELECCIÓN:

- Los gerentes tienen la autoridad para tomar decisiones directas sobre la selección, contando con la asesoría del departamento de recursos humanos.
- El equipo de gestión revisa los resultados de las pruebas aplicadas por especialistas.

EVALUACIÓN Y CONTROL DE RESULTADOS

- Eficiencia: Optimización de entrevistas, exámenes y costos operativos.
- Eficacia: Incorporación de talento adecuado para fortalecer la empresa.
- Retroalimentación: Ajuste del proceso basado en los resultados obtenidos.

MEDICIÓN DE COSTOS:

- Costos de personal: Salarios y tiempo dedicado a entrevistas.
- Costos de operación: Gastos en comunicación, exámenes y servicios de reclutamiento.
- Costos adicionales:Equipos, software y recursos físicos.

INVESTIGACIÓN PREVIA AL EMPLEO

Evaluación de antecedentes de los candidatos para asegurar contrataciones seguras y mitigar riesgos dentro de la organización.

ELEMENTOS INVESTIGADOS:

- Empleo anterior: Verificación de la trayectoria laboral.
- Educación: Confirmación de estudios y títulos obtenidos.
- Referencias personales: Evaluación de la credibilidad de la información proporcionada.
- Antecedentes penales: Prevención de riesgos de seguridad.
- Historial crediticio: Evaluación de la responsabilidad financiera.
- Registro de seguridad social: Identificación y validación de datos.

IMPORTANCIA DE LA VERIFICACIÓN:

- Detecta inconsistencias en solicitudes o currículums.
- Reduce riesgos legales y evita contrataciones negligentes.
- Aplicación de huellas digitales en sectores críticos como aeropuertos y hospitales.

PROCEDIMIENTOS DE AUTORIZACIÓN:

- Firma de exoneración de responsabilidad por el candidato.
- Validación de información académica y referencias laborales.

UNIDAD II

SELECCION DE PERSONAL

RESERVA DE CANDIDATOS

La reserva de candidatos se refiere al número de aspirantes calificados para un puesto específico, y esta cifra fluctúa en función de la oferta y la demanda del mercado laboral.

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA RESERVA DE CANDIDATOS:

- La expansión y contracción del mercado laboral impactan la disponibilidad de talentos.
- La razón de selección se evalúa comparando la cantidad de candidatos calificados con las vacantes disponibles.

NOTIFICACIÓN A LOS CANDIDATOS:

- Es fundamental informar a los candidatos, tanto a los aceptados como a los rechazados, de manera oportuna.
- Un proceso transparente contribuye a evitar percepciones de favoritismo o arbitrariedad.
- La comunicación debe ser clara y, de ser posible, adoptar un tono personal.

TIEMPO DE CONTRATACIÓN

- Un proceso de selección prolongado puede resultar en que los candidatos calificados acepten ofertas de otras empresas.
- Es fundamental optimizar los tiempos y métodos de reclutamiento para mejorar la eficiencia.