



UDC

Mi Universidad

NOMBRE DEL ALUMNO (A): ILSI GABRIELA AGUILAR GONZÁLEZ

MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCION DEL PERSONAL.

TEMAS: UNIDAD II

NOMBRE DEL DOCENTE: LEGMY YANET SANTISO ESPINOSA

LICENCIATURA: LIC. EN PSICOLOGÍA

9BO.CUATRIMESTRE

SELECCIÓN DE PERSONAL

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

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 aumentarla eficiencia y el desempeño del personal, así como la eficacia de la organización.

BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

es un sistema de comparación y de elección, para tener validez necesita apoyarse en algún estándar o criterio. Éste se obtiene de los requisitos del puesto vacante; de tal manera, que el punto de partida es obtener la información sobre el puesto.

ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN

Las técnicas de selección se pueden clasificar en cinco grupos:

- 1.- Entrevista de selección
- 2.- Pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades.
- 3.- Tests psicológicos
- 4.- Tests de personalidad
- 5.- Técnicas de simulación

BUSCA SOLUCIONAR DOS PROBLEMAS BASICOS

- a) Adecuación de la persona al trabajo.
 - b) Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.
- Si todas las personas fueran iguales y tuvieran las mismas condiciones individuales para aprender y trabajar, podríamos olvidarnos de la selección de personal. El proceso selectivo debe de proporcionar, no sólo un diagnóstico, sino especialmente un pronóstico de esas dos variables.

OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN SOBRE EL PUESTO

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

- análisis de puestos
- técnicas de los incidentes críticos
- prequisición de personal
- Análisis de puestos en el mercado
- hipótesis de trabajo.

1.- Entrevista de selección

Es la técnica de selección más utilizada en las grandes, medianas y pequeñas empresas.

2.- 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.

SELECCIÓN COMO UN PROCESO DE COMPARACIÓN

La selección es un proceso de comparación entre dos variables: por un lado los requisitos del puesto vacante (son los requisitos que exige el puesto a quien lo desempeñe) y, por otro lado, el perfil de las características de los candidatos presentados. Cuando x es mayor que y , se dice que el candidato no satisface las condiciones ideales para ocupar determinado puesto, por lo tanto se le rechaza.

1. 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).

2. Aplicación de la técnica de los incidentes críticos: consiste en la anotación sistemática y prudente

3. Requisición de personal: consiste en verificar los datos que llenó el jefe directo en la requisición de personal.

4. Análisis de puestos en el mercado: cuando se trata de algún puesto nuevo, sobre el que la empresa no tiene ninguna definición a priori.

5. Hipótesis de trabajo: en el caso de que no se pueda utilizar ninguna de las alternativas anteriores,

3.- 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.

4.- Tests de personalidad; Los tests de personalidad sirven para analizar los distintos rasgos de la personalidad, sean éstos determinados por el carácter

5.- 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.

SELECCIÓN DE PERSONAL

REVISIÓN DE SOLICITUDES Y CURRÍCULOS

Es una forma visual de resumir y organizar ideas en temas y subtemas para identificar la información más importante de un texto. 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 estos casos, un currículum es suficiente.

ENTREVISTA DE SELECCIÓN

es 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 una entrevista de filtro para ver si disponen de los requisitos y calificaciones expuestos en las técnicas de reclutamiento.

PRUEBAS Y EXÁMENES DE CONOCIMIENTO O DE HABILIDADES

son instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, de la práctica o del ejercicio. Existe una variedad de pruebas de conocimientos y capacidades, razón por la que se acostumbra clasificarlas de acuerdo con la manera, el área o la forma.

REVISIÓN DE CURRÍCULOS

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. El currículum incluye el objetivo de carrera para la posición específica a la que aspira el solicitante. El resto del currículum pretende demostrar cómo el individuo en cuestión posee las habilidades y cualidades necesarias para ocupar la posición identificada en el enunciado de objetivos de carrera.

ETAPAS DE LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN.

1. Preparación de la entrevista; La entrevista no debe ser improvisada ni hecha de prisa.
2. Ambiente; La preparación del ambiente es un paso que merece una atención especial en el proceso de la entrevista, para neutralizar posibles ruidos o interferencias externas que puedan perjudicarla.
3. Desarrollo de la entrevista; El proceso de la entrevista debe tomar en cuenta dos aspectos, el material y el formal

I. 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.
- 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

ENVÍO DE CURRÍCULOS A TRAVÉS DE INTERNET

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. 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 exitosas identificadas.

4. Cierre de la entrevista; La entrevista debe iniciarse y fluir libremente sin timidez ni embarazo.
5. 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.

2. CLASIFICACIÓN DE PRUEBAS DE ACUERDO CON EL ÁREA DE CONOCIMIENTOS

- Pruebas generales: son las que evalúan cultura general y conocimientos generales.
- Pruebas específicas: son las que evalúan conocimientos técnicos y específicos relacionados directamente con el puesto de que se trata.
- 3. 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.

SELECCIÓN DE PERSONAL

TEST PSICOLÓGICO

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

Habilidad es la capacidad actual de la persona en determinada actividad o comportamiento.

TEST DE PERSONALIDAD Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN

Las pruebas de personalidad son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio individuo. Las pruebas de personalidad, a diferencia de las pruebas de habilidades, no están restringidas por el tiempo y no miden las habilidades específicas para la resolución de problemas.

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

LOS FACTORES ESPECÍFICOS SON:

(el factor G), Construyó una serie de tests para medir cada uno de estos siete factores específicos.

1. 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.

2. Factor W o facilidad de palabra (word fluency). Se relaciona con la fluidez verbal, es decir con la facilidad de palabra.

3. Factor N o factor numérico. Se relaciona directamente con la rapidez y exactitud en cálculos numéricos sencillos.

La capacidad para detectar estos rasgos representa un incremento significativo en la eficacia de la selección. En las organizaciones de la tecnología de la información, la mayoría de las grandes compañías usan ahora pruebas psicométricas para identificar a los futuros administradores.

ENTRE LAS PRINCIPALES ALTERNATIVAS PARA EL PROCESO DE SELECCIÓN ESTÁN:

a) Selección con un único acto para decidir: es el caso en el que las decisiones se basan en una sola técnica de selección, que puede ser una entrevista o una prueba de conocimientos.

b) Selección secuencial de dos actos de decisión: se trata de un proceso que se utiliza cuando la información obtenida en el primer paso es insuficiente para tomar la decisión definitiva de aceptar o rechazar al candidato.

4. Factor S o de las relaciones espaciales. Es la habilidad para observar relaciones espaciales en dos o tres dimensiones.

5. Factor M o memoria de asociación. Es la capacidad de memorización que puede ser visual (de imágenes, símbolos, palabras escritas, etc).

6. Factor P o rapidez de percepción. Es la habilidad de percibir rápida y exactamente detalles visuales,

o de reconocer rápidamente semejanzas y diferencias.
7. Factor R o de razonamiento. Se puede tratar tanto del razonamiento inductivo o concreto (de la parte al todo) Para cada factor existen uno o más tests psicológicos específicos.

Algunas empresas usan estas pruebas para clasificar los tipos de personalidad. Con base en esta información, las organizaciones conforman diversos equipos encaminados a la creatividad o equipos homogéneos encaminados a la compatibilidad. Hewlett-Packard ofrece una prueba de personalidad de manera que los empleados puedan determinar si son aptos para trabajar a distancia.

c) 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.

d) Selección secuencial en cuatro o más actos de decisión: en este proceso se emplea un mayor número de técnicas de selección.

El proceso de selección debe ser eficiente y eficaz. La eficiencia consiste en hacer correctamente las cosas: saber entrevistar bien, aplicar exámenes de conocimientos que sean válidos y precisos

SELECCIÓN DE PERSONAL

INVESTIGACIÓN PREVIA AL EMPLEO

La principal razón para investigar los antecedentes de los candidatos es contratar a mejores empleados. Para esta 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. Superficialmente, los candidatos que pasan a esta etapa parecen capacitados.

La principal razón para investigar los antecedentes de los candidatos es contratar a mejores empleados. Para esta 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. Superficialmente, los candidatos que pasan a esta etapa parecen capacitados.

Las 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 por dicho candidato haciendo posible la verificación de su exactitud. Con frecuencia se pide a los candidatos que den los nombres de varias personas que puedan brindar información adicional acerca de ellos.

RESERVA DE CANDIDATOS

El número de candidatos capacitados que se reclutan para un puesto en particular constituye la reserva de candidatos. El proceso será verdaderamente selectivo sólo si existen varios aspirantes capacitados. El proceso de selección se vuelve entonces una cuestión de elegir a partir de quienquiera que esté disponible.

El número de personas contratadas para un puesto en particular comparado con el número de individuos en la reserva de candidatos se expresa con frecuencia como una razón de selección.

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. Esta acción es una cuestión de cortesía y de buenas relaciones públicas

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. El tiempo requerido para ocupar un puesto de trabajo vacante es de gran importancia por varias razones. Es conveniente llevar registros en relación con el tiempo promedio necesario para ocupar una posición con base en el método de reclutamiento usado.