



Actividad 2

Mi Universidad

Nombre del alumno: Jhanea Meliza Roblero Morales

Tema: selección del personal

Parcial: I

Materia: Reclutamiento y selección del personal.

Nombre del profesor: Legmy Yanet Santizo Espinoza

Licenciatura: Psicología

Cuatrimestre: 9

*Lugar y Fecha: Pacayal viejo, municipio de Bella vista
10/06/25*

SELECCIÓN DE PERSONAL

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

La selección es busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos que existen en la empresa, con la intención de mantener o aumentar la eficiencia y el desempeño del personal.

El proceso selectivo debe de proporcionar, no sólo un diagnóstico, sino especialmente un pronóstico de esas dos variables. Entre ellas están:

- a) Adecuación de la persona al trabajo.
- b) Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

Bases para la selección de personal

Es es un sistema de comparación y de elección, para tener validez necesita apoyarse en algún estándar o criterio.

Esta información de sobre los puestos se obtienen de la siguiente manera:

1. Descripción y análisis de puestos
2. Aplicación de la técnica de los incidentes críticos
3. Requisición de personal
4. Análisis de puestos en el mercado
5. Hipótesis de trabajo

Elección de las técnicas de selección

Es elegir las técnicas de selección adecuadas para escoger a los candidatos adecuados.

Las técnicas de selección se clasifican en 5 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

Revisión de solicitudes y currículos

Es 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

Los principales puntos son:

Revisión de currículos
Envío de currículos a través de Internet

Entrevista de selección

Es diferente de la entrevista de filtro que se realiza en la etapa final del reclutamiento.

Los tipos de entrevista son:

- a) Entrevista totalmente estandarizada.
- b) Entrevista estandarizada sólo respecto a las preguntas.
- c) Entrevista dirigida
- d) Entrevista no dirigida.

SELECCIÓN DE PERSONAL

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.

Test psicológico

Se enfocan en las aptitudes individuales. Existe una 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 aptitud, por ser innata, puede pasar desapercibida para la persona, ya que puede dejar de utilizarla durante toda su vida.

Test de personalidad y técnicas de simulación

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.

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.

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.

Entre las principales alternativas para el proceso de selección están:

- a) Selección con un único acto para decidir
- b) Selección secuencial de dos actos de decisión
- c) Selección secuencial de tres actos de decisión
- d) Selección secuencial en cuatro o más actos de decisión

SELECCIÓN DE PERSONAL

