



ACTIVIDAD 2

NOMBRE DEL ALUMNO: DAILY PEREZ LOPEZ

NOMBRE DEL TEMA: SELECCIÓN DE PERSONAL

NOMBRE DE LA MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

NOMBRE DEL PROFESOR: LEGMI YANET SANTIZO

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: PSICOLOGIA

CUATRIMESTRE: NOVENO

LUGAR: EL PACAYAL Y FECHA DE ELABORACIÓN: 12-06-25

SELECCIÓN DE PERSONAL

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

a) Adecuación de la persona al trabajo.

1. SELECCIÓN COMO UN PROCESO DE COMPARACIÓN
Son los requisitos que exige el puesto a quien lo desempeñe al igual que el perfil de las características de los candidatos presentados.

b) Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto. .

2. SELECCIÓN COMO UN PROCESO DE DECISIÓN
Puede ocurrir que varios de los candidatos tengan requisitos aproximadamente equivalentes para ser propuestos al departamento que los solicitó para la ocupación del puesto vacante.

"BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL"

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

EJEMPLO

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

"HIPÓTESIS DE TRABAJO"

Las técnicas de selección adecuadas para escoger a los candidatos adecuados.

- 1.- Entrevista de selección
- 2.- Pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades
- 3.- Tests psicológicos

- 4.- Tests de personalidad.
- 5.- Técnicas de simulación

SELECCIÓN DE PERSONAL

"REVISIÓN DE SOLICITUDES Y CURRÍCULOS"

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 empleador evalúa entonces la solicitud para ver si existe una correspondencia aparente entre el individuo y el puesto de trabajo.

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.

"ENTREVISTA DE SELECCIÓN"

El reclutamiento abastece al proceso de selección con candidatos adecuados.

ETAPAS DE LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN

1. Preparación de la entrevista.
Ambiente.
2. Desarrollo de la entrevista.
3. Cierre de la entrevista.
4. Evaluación del candidato.

"PRUEBAS Y EXAMENES 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. SE CLASIFICAN

1. Clasificación de acuerdo con la manera en la que se aplican las pruebas.
2. Clasificación de pruebas de acuerdo con el área de conocimientos.

3. Clasificación de pruebas de acuerdo con la forma en que se elaboran

SELECCIÓN DE PERSONAL

"TEST PSICOLÓGICO"

Son instrumentos estandarizados utilizados para medir de forma rápida una o más características que forman parte de la psique humana como personalidad, inteligencia, atención.

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.

"TEST DE PERSONALIDAD Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN"

Las pruebas de personalidad son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio individuo.

EJEMPLO

Un perfil de personalidad adecuadamente diseñado puede medir y acoplar las dimensiones de personalidad apropiadas con los requisitos de un puesto.

"PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS"

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.

La 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, contar con un mínimo de costos operativos, involucrar a las gerencias y a sus equipos en el proceso de elección de los candidatos, etc.

SELECCIÓN DE PERSONAL

"INVESTIGACIÓN PREVIA AL EMPLEO"

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.

Las investigaciones de los antecedentes implican la obtención de datos a partir de varias fuentes, incluyendo empleadores anteriores, asociados de los negocios, burós de crédito, agencias del gobierno e instituciones académicas, y se han vuelto cada vez más importantes.

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.

"RESERVA DE CANDIDATOS"

El proceso será verdaderamente selectivo sólo si existen varios aspirantes capacitados

La administración debe notificar a los candidatos tanto aceptados como rechazados acerca de las decisiones de selección tan pronto como sea posible.