



NOMBRE DEL ALUMNO: ROSEMBERG ENRIQUE ARGÜELLO MERIDA

TEMA: ACTIVIDAD DOS

NOMBRE DE LA MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL

NOMBRE DEL DOCENTE: C.P. LEGMY YANET SANTIZO ESPINOZA

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: PSICOLOGIA GENERAL

NOVENO CUATRIMESTRE

UNIDAD II SELECCION DE PERSONAL

1. Selección del personal y la selección como un proceso de comparación y decisión

Concepto

Proceso mediante el cual se elige al candidato más adecuado para ocupar un puesto, comparando sus características con los requisitos del cargo.

Características

- Es un proceso de comparación sistemática entre candidatos y requisitos del puesto.
- Involucra la toma de decisiones racionales y objetivas.
- Busca predecir el desempeño futuro con base en el análisis de datos recolectados.

2. Bases para la selección de personal

Concepto

Elementos sobre los que se apoya el proceso de selección para tomar decisiones acertadas

Características

- Análisis del puesto: define funciones, responsabilidades y perfil del candidato ideal.
- Especificaciones del puesto: habilidades, conocimientos, experiencia y competencias requeridas.
- La información previa del candidato es fundamental (solicitud, CV, entrevistas, pruebas).

3. Elección de las técnicas de selección

Concepto

Selección de herramientas adecuadas para evaluar a los candidatos.

Características

- Depende del tipo de puesto, nivel jerárquico y cultura organizacional.
- Se pueden usar entrevistas, pruebas de conocimientos, tests psicológicos, dinámicas, etc.
- Las técnicas deben ser válidas, confiables y éticas.

UNIDAD II SELECCION DE PERSONAL

4. Revisión de solicitudes y currículos

Concepto

Primera etapa del proceso donde se examinan los datos presentados por el candidato.

Características

- Permite hacer una preselección rápida.
- Se analiza la formación, experiencia, continuidad laboral y coherencia de datos.
- Se identifican señales de alerta: vacíos en el historial, exageraciones, etc.

5. Entrevista de selección

Concepto

Encuentro formal entre el reclutador y el candidato para conocerlo más a fondo.

Características

- Puede ser estructurada, semiestructurada o libre.
- Evalúa motivación, habilidades sociales, comunicación y adecuación al puesto.
- Requiere preparación y objetividad del entrevistador.

6. Pruebas y exámenes de conocimiento o de habilidades

Concepto

Instrumentos que miden conocimientos técnicos o habilidades prácticas

Características

- Tipos según su forma de aplicación: orales, escritas, de realización.
- Según el área: generales o específicas.
- Según su estructura: tradicionales, objetivas, mixtas.
- Evaluación objetiva del nivel real de competencia.

UNIDAD II SELECCION DE PERSONAL

7. Test psicológico

Concepto

Evaluaciones diseñadas para medir aptitudes mentales y potencial de desarrollo.

Características

- Evalúan aptitudes innatas (no habilidades aprendidas).
- Basados en la teoría multifactorial de Thurstone (7 factores + inteligencia general "G").
- Ayudan a predecir el éxito futuro en el puesto.

8. Test de personalidad y técnicas de simulación

Concepto

Herramientas para evaluar rasgos de personalidad y su compatibilidad con el puesto.

Características

- No miden habilidades, sino comportamientos, temperamento y actitudes.
- Útiles para roles que requieren liderazgo, trabajo en equipo, honestidad, etc.
- Ejemplo: MMPI (Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota).
- Técnicas de simulación: permiten observar el comportamiento en situaciones reales.

9. Proceso de selección y evaluación de resultados

Concepto

Serie de etapas por las que pasa el candidato para tomar una decisión de contratación.

Características

- Puede incluir de uno hasta varios actos de decisión.
- Mejores resultados con procesos secuenciales y progresivos.
- Se evalúan eficiencia (proceso ágil, económico) y eficacia (elección acertada).
- Importancia de retroalimentación y análisis de costos (personal, operación, adicionales).

UNIDAD II SELECCION DE PERSONAL

10. Investigación previa al empleo

Concepto

Proceso de verificación de la información proporcionada por el candidato.

Características

- Se investiga: empleo anterior, educación, referencias, antecedentes penales y crediticios.
- Protege contra riesgos legales y contrataciones negligentes.
- Requiere autorización por escrito del candidato.
- Cada vez más frecuente, gracias a la digitalización de bases de datos.

11. Reserva de candidatos

Concepto

Conjunto de candidatos calificados disponibles para un puesto.

Características

- Determina cuán selectivo puede ser el proceso.
- Influida por la tasa de desempleo.
- Razón de selección = candidatos contratados / candidatos disponibles.
- Incluye la notificación a candidatos aceptados y rechazados, y el seguimiento.
- Tiempo de contratación es clave para evitar pérdida de talento.