



# UDS

Mi Universidad





NOMBRE DE LA ALUMNA: Ana María Morales Hernández

MATERIA: Reclutamiento y Selección del personal

TEMA: Selección del personal

NOMBRE DE LA PROFESORA: Legmy Yanet Santizo Espinosa

LICENCIATURA: psicología

CUATRIMESTRE: Noveno cuatrimestre

# SELECCION DEL PERSONAL

## CONSISTE

busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados para los puestos

busca  
seleccionar

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

proporciona

no sólo un diagnóstico, también un pronóstico, de esas dos variables brinda una proyección de cómo será en el futuro el aprendizaje y el nivel de realización.

punto de  
partida

- los datos y la información vertida por el análisis
- las especificaciones de puestos.

## TIPOS DE SELECCION

### PROCESO DE COMPARACION

se da entre dos variables:

el proceso del  
vacante

- la descripción
- el análisis de puestos

características  
de los candidatos

se obtiene por medio de la aplicación de las técnicas de selección para identificar los requisitos personales

### PROCESO DE DESCISION

proporciona una asesoría especializada, con la aplicación de técnicas de selección para recomendar a los candidatos que juzgue más adecuados para ocupar el puesto.

## MODELOS

De colocación

En este modelo hay un solo candidato y una sola vacante, que debe ocupar, ese candidato debe ser admitido sin sufrir rechazo alguno.

De selección

cuando hay varios candidatos y una sola vacante a cubrir, las alternativas son: aprobación o rechazo

De  
clasificación

es un enfoque más amplio y situacional, en el que existen varios candidatos para cada vacante y varias vacantes para cada

# BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

## LA SELECCION

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

## OBTENCIÓN DE LA INFORMACIÓN SOBRE EL PUESTO

### Descripción y análisis de puestos

- presenta
  - aspectos intrínsecos { contenido del puesto
  - aspectos extrínsecos { requisitos que se exige a la persona para que lo ocupe

### Aplicación de la técnica de los incidentes críticos

- consiste en la anotación sistemática y prudente, hecha por el jefe inmediato, sobre las habilidades y comportamiento que debe tener la persona que ocupe el puesto considerado
- identifica { habilidades deseables (que favorecen al desempeño) y las indeseables (que desfavorecen al desempeño) de los futuros candidatos.

### Requisición de personal

- consiste en verificar los datos que llenó el jefe directo en la requisición de personal, con la especificación de los requisitos y las características que el candidato al puesto debe tener.

### Análisis de puestos en el mercado

- cuando se trata de algún puesto nuevo, la alternativa es verificar en empresas similares puestos equiparables, su contenido, los requisitos y las características de quienes los desempeñan.

### Hipótesis de trabajo

- en el caso de que no se pueda utilizar ninguna alternativa, queda el empleo de la hipótesis de trabajo, es decir una idea aproximada del contenido del puesto.

# ELECCION DE TECNICAS

SIRVE

escoger a los candidatos adecuados

## TECNICAS

Entrevista de selección

se utiliza en las grandes, medianas y pequeñas empresas.

se considera

como la técnica de selección más imprecisa y subjetiva, es la que mayor influencia tiene en la decisión final respecto al candidato.

Pruebas o exámenes 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.

busca

medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto

Tests psicológicos

un conjunto de pruebas que se aplican a las personas para valorar su desarrollo mental, sus aptitudes, habilidades, conocimientos

se utiliza

para conocer mejor a las personas en decisiones de empleo, en orientación profesional, en la evaluación profesional, en el diagnóstico de la personalidad.

su función

es analizar esos modelos bajo condiciones estandarizadas y compararlos con estándares basados en investigaciones estadísticas.

el resultado

se compara con los patrones de los resultados alcanzados por una muestra representativa de personas

Tests de personalidad

sirven para analizar los distintos rasgos de la personalidad como:

- el carácter
- temperamento

tipos

- tests expresivos como el PMK
- tests proyectivos
- psicodiagnóstico de Rorschach
- test de árbol de Koch
- test de la figura humana de Machover

Técnicas de simulación

es pasar del estudio individual y aislado al estudio en grupo y del método exclusivamente verbal o de realización a la acción social.

# REVISIÓN DE SOLICITUDES Y CURRÍCULO

## EL EMPLEADOR

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

incluye

información esencial y se presenta en un formato estandarizado.

## SOLICITUD DE EMPLEO

contiene secciones para indicar nombre, dirección, número telefónico, datos sobre servicio militar, formación académica y experiencia laboral. se incluyen por lo general varios enunciados impresos.

## REVISION DE CURRICULO

es un documento que se redacta para utilizarse en un proceso de selección de personal.

incluye

- e el objetivo de carrera para la posición específica a la que aspira el solicitante.
- demuestra las habilidades y cualidades necesarias para ocupar la posición

## CURRICULO VIA INTERNET

algunos 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

# ENTREVISTA DE SELECCIÓN

se realiza en la etapa final del reclutamiento.

## TIPOS DE ENTREVISTA

totalmente estandarizada

Es la entrevista estructurada, cerrada y directa, con un guión preestablecido para pedirle al candidato respuestas a preguntas estandarizadas y previamente elaboradas.

estandarizada sólo respecto a las preguntas

Las preguntas están elaboradas pero permiten repuestas abiertas, es decir, respuestas libres

Entrevista dirigida

No se especifican las preguntas, sino sólo el tipo de respuestas deseadas. El entrevistador necesita saber formular las preguntas de acuerdo para obtener el tipo de respuesta .

Entrevista no dirigida

No se especifican las preguntas ni el tipo de respuestas requeridas. son totalmente libres, cuyo desarrollo y orientación queda a cargo de cada entrevistador

## ETAPAS DE ENTREVISTA

Preparación de la entrevista

La entrevista no debe ser improvisada ni hecha de prisa

planeación

- Los objetivos específicos, lo que se pretende con ella.
- El tipo de entrevista
- Lectura preliminar del curriculum del candidato a entrevistar.
- cantidad posible de información acerca del candidato

Ambiente

Es un paso que merece una atención especial en el proceso de la entrevista, neutralizar posibles ruidos o interferencias externas

tipos

- Físico** { el lugar de la entrevista debe ser privado y confortable, sin ruidos, sin interrupciones y de carácter particular.
- psicológico** { el clima de la entrevista debe ser ameno y cordial, sin recelos ni temores, sin presiones de tiempo, sin coacciones o imposiciones.

Desarrollo

se debe tomar en cuenta dos aspectos, el material y el formal.

aspectos

- Contenido de la entrevista** { Representa el conjunto de información que el candidato proporciona sobre sí mismo
- Comportamiento del candidato** { la forma que el candidato se comporta y reacciona en determinada situación, su manera de pensar, actuar, sentir

Cierre

Su cierre debe ser elegante: el entrevistador debe hacer una señal clara que indique que la entrevista ha terminado

evaluación

el entrevistado comienza con la tarea de evaluar al candidato, es necesario tomar decisiones respecto al candidato

# PRUEBAS DE EXÁMENES DE CONOCIMIENTOS Y HABILIDADES

SE CLASIFICAN

SON

instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, de la práctica o del ejercicio.

busca

medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto

aplicación de pruebas

Orales

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 o tarea, de manera uniforme y en determinado tiempo

pruebas de áreas de conocimiento

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.

pruebas en la forma que se elaboran

tradicionales

son de tipo expositivo, pueden ser improvisadas, pues no exigen planeación.

objetivas

son estructuradas en forma de exámenes objetivos, de aplicación y corrección rápida y fácil.

mixtas

Son las pruebas que utilizan tanto preguntas expositivas como en puntos concisos de las pruebas objetivas

# TEST PSICOLÓGICO

los tests psicológicos se enfocan en las aptitudes individuales

## ¿QUE ES LA APTITUD?

es innata y representa la potencialidad de la persona para adquirir determinada habilidad de comportamiento, puede pasar desapercibida para la persona

## ¿QUE ES LA HABILIDAD?

es la capacidad actual de la persona en determinada actividad o comportamiento, habilidad se adquiere a partir de una aptitud

## FACTORES

### comprensión verbal

Se relaciona con la facilidad en el empleo adecuado de las palabras. comprenden lectura, analogías verbales, frases desordenadas.

### Factor W o facilidad de palabra

Se relaciona con la fluidez verbal, es decir con la facilidad de palabra.

### Factor N o factor numérico

Se relaciona directamente con la rapidez y exactitud en cálculos numéricos sencillos.

### Factor S o relaciones espaciales.

Es la habilidad para observar relaciones espaciales en dos o tres dimensiones

### Factor M o memoria de asociación

Es la capacidad de memorización que puede ser visual (de imágenes, símbolos, palabras escritas)

### Factor P o rapidez de percepción

Es la habilidad de percibir rápida y exactamente detalles visuales, o de reconocer rápidamente semejanzas y diferencias.

### Factor R o de razonamiento

Se puede tratar tanto del razonamiento inductivo o concreto (de la parte al todo), o del razonamiento deductivo o abstracto (del todo a las partes).

## TEST DE PERSONALIDAD Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN

SON

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

exploran

áreas más sutiles como el liderazgo, el trabajo en equipo y la asertividad. utilizan pruebas psicométricas

## PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

SON

etapas o fases consecutivas por las que pasa el candidato

tipo de seleccion

único acto para decidir

se basan en una sola técnica de selección, que puede ser una entrevista o una prueba de conocimientos.

dos actos de decisión

es el 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.

tres actos de decisión

es un proceso de selección que comprende una sucesión de tres decisiones tomadas con base en tres técnicas de selección.

cuatro o más actos

La estrategia de selección secuencial es siempre mejor, en términos prácticos, que la hecha con un solo acto.

Evaluación y control de los resultados

el proceso

debe ser eficiente y eficaz. La eficiencia consiste en hacer correctamente las cosas.

como

- entrevistar bien
- aplicar exámenes de conocimientos que sean válidos y precisos

para medir la eficiencia

Costos de personal

comprende los procesos de integración de personas, sus salarios y prestaciones sociales.

Costos de operación

comprende llamadas telefónicas, telegramas, correspondencia, honorarios de profesionales y de servicios relacionados

Costos adicionales

se incluyen otros costos, como equipo, software, mobiliario, instalaciones, entre otros.

# INVESTIGACIÓN PREVIA AL EMPLEO

## IMPORTANCIA

es contratar a mejores empleados.

recursos humanos

realizan algún tipo de investigación de los antecedentes de los candidatos,

las investigaciones

son:

- Empleo anterior
- Educación
- Referencias personales
- Antecedentes penales etc.

# RESERVA DE CANDIDATOS

## ¿QUE ES?

Es el número de candidatos capacitados que se reclutan para un puesto en particular constituye la reserva de candidatos.

será selectivo

si existen varios aspirantes capacitados, con las habilidades requeridas

## 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.

## Tiempo requerido para la contratación

Es conveniente llevar registros en relación con el tiempo promedio necesario para ocupar una posición con base en el método de reclutamiento

importancia

si la posición no ha sido ocupada, otros deben suplir la deficiencia o, de lo contrario, la productividad disminuirá.