



**Nombre de alumno: Eduarda Adriana
Gómez Martínez.**

**Nombre del profesor: Lic. Omar Luis
Paniagua Trujillo.**

Grado: Noveno cuatrimestre.

Grupo: Licenciatura en psicología.

Selección de personal.

Concepto de selección de personal.

La selección de personal es un proceso fundamental para las empresas en la actualidad. Consiste en la elección de las personas más idóneas para ocupar determinados puestos de trabajo, con el objetivo de garantizar que el personal contratado tenga las habilidades, conocimientos y aptitudes necesarias para desempeñar sus funciones de manera efectiva.



Bases para la selección de personal.

Como la selección de recursos humanos 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.

La elección de técnicas de selección de personal es clave para los procesos de evaluación psicolaboral cuando una empresa necesita al candidato para un puesto de trabajo. Ya que son éstas las que detectan realmente la adecuación entre el candidato y el perfil requerido.



Revisión de solicitudes y currículos.

Una forma de solicitud de empleo debe reflejar no solamente las necesidades informativas de la empresa, sino también los requisitos de la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC).

En la solicitud de empleo se incluyen por lo general varios enunciados impresos. Al firmar la solicitud, el candidato certifica que la información que ha dado es exacta y verdadera

Un currículo 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. 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.

Etapas de la entrevista de selección.
1. Preparación de la entrevista, 2. Ambiente, 3. Desarrollo de la entrevista, 4. Cierre de la entrevista, 5. Evaluación del candidato,



Pruebas y exámenes de conocimiento 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. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto.



Reserva de candidatos.

El número de candidatos capacitados que se reclutan para un puesto en particular constituye la reserva de candidatos



La expansión y contracción del mercado laboral también afectan las dimensiones de la reserva de candidato.

Investigación previa al empleo.

La principal razón para investigar los antecedentes de los candidatos es contratar a mejores empleados.

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. El análisis de las huellas digitales se está volviendo una parte más común de las verificaciones,



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



Evaluación y control de los resultados
El proceso de selección debe ser eficiente y eficaz. La eficiencia consiste en hacer correctamente las cosas. La eficacia consiste en obtener resultados y lograr los objetivos:



Test de personalidad y técnicas de simulación.

Las pruebas de personalidad 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.



Test psicologico.

Mientras las pruebas de conocimientos o de habilidades miden la habilidad presente de una persona, los test psicológicos se enfocan en las aptitudes individuales.



La habilidad se adquiere a partir de una aptitud preexistente mediante la práctica o el ejercicio.

La aptitud, por ser innata, puede pasar desapercibida para la persona, ya que puede dejar de utilizarla durante toda su vida. De manera que la aptitud es una habilidad en estado latente o potencial que puede ser desarrollada o no por medio del ejercicio y de la práctica