



Nombre del alumno: Carolina García Abarca.

Nombre del tema: Selección de personal.

Parcial: Primero.

Nombre de materia: Reclutamiento y selección de personal.

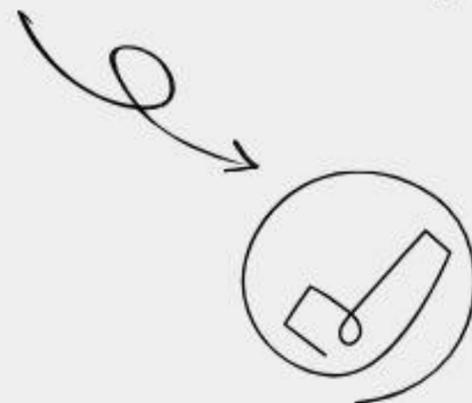
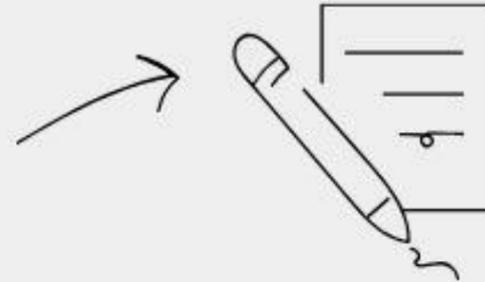
Nombre del profesor: YANETH FABIOLA SOLORZANO PENAGOS.

Nombre de la Licenciatura: Licenciatura en Psicología.

Cuatrimestre: Noveno.

Comitán de Domínguez a julio del 2025.

SELECCIÓN DE PERSONAL



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

1

La selección 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, así como la eficacia de la organización. Selección como un proceso de decisión. Como proceso de decisión, la selección de personal admite tres modelos de comportamiento: a) modelo de colocación, b) modelo de selección y c) modelo de clasificación.

BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL.

2

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.

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.

3

ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN

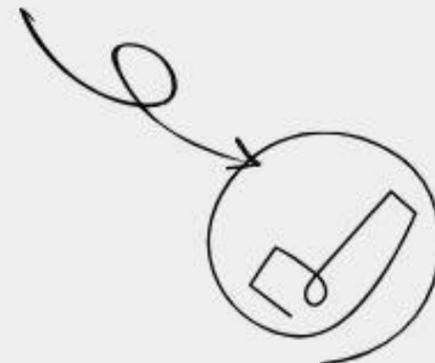
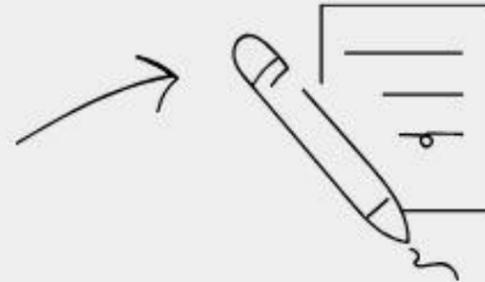
- 1.- Entrevista de selección.
- 2.- Pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades.
- 3.- Tests psicológicos
- 4.- Tests de personalidad .
- 5.- Técnicas de simulación

REVISIÓN DE SOLICITUDES Y CURRÍCULOS

4

Los administradores encargados de la contratación comparan la información contenida en una solicitud de empleo con la descripción del puesto para determinar si existe concordancia entre los requisitos de la empresa y las cualidades del candidato. El currículum pretende demostrar cómo el individuo en cuestión posee las habilidades y cualidades necesarias para ocupar la posición identificada en el enunciado de objetivos de carrera.

SELECCIÓN DE PERSONAL



2.5 ENTREVISTA DE SELECCIÓN

La entrevista de selección se realiza en la etapa final del reclutamiento.

Etapas de la entrevista de selección:

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

TIPOS DE ENTREVISTAS

- a) Entrevista totalmente estandarizada. Es la entrevista estructurada, cerrada y directa, con un guion preestablecido para pedirle al candidato respuestas a preguntas estandarizadas y previamente elaboradas.
- b) Entrevista estandarizada sólo respecto a las preguntas. Las preguntas están previamente elaboradas, pero permiten repuestas abiertas, es decir, respuestas libres.
- c) Entrevista dirigida. No se especifican las preguntas, sino sólo el tipo de respuestas deseadas.
- d) Entrevista no dirigida. No se especifican las preguntas ni el tipo de respuestas requeridas.

2.5 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. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto o el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas.

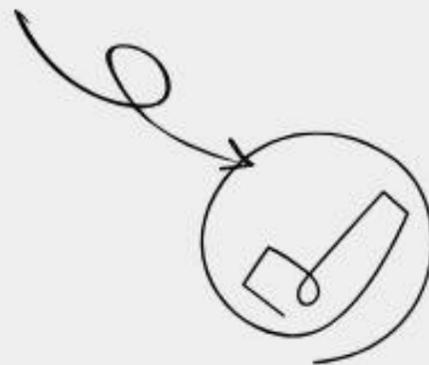
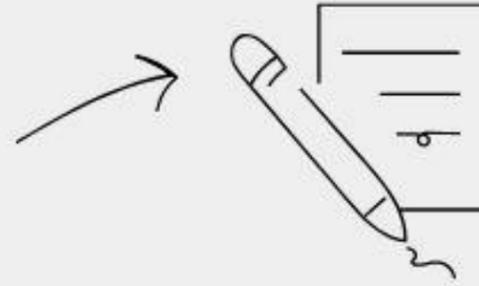
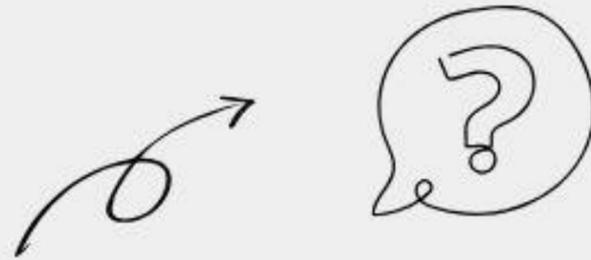
MEDICIÓN DE FACTORES ESPECÍFICOS.

Los test psicológicos se enfocan en las aptitudes individuales.

Aptitud: Es innata y representa la predisposición o potencialidad de la persona para adquirir determinada habilidad de comportamiento.

Habilidad es la capacidad actual de la persona en determinada actividad o comportamiento.

SELECCIÓN DE PERSONAL



2.5 TEST DE PERSONALIDAD Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN

Las pruebas de personalidad son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio individuo. La honestidad y la integridad son importantes rasgos de personalidad que se deben considerar en el proceso de selección. una forma más eficaz de asegurarse de que los empleados sean honestos es realizar una profunda indagación previa al empleo, incluyendo la investigación de los antecedentes y la verificación de las referencias antes de la contratación, y el uso de sistemas de control apropiados después de la contratación.

PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Los gerentes y sus equipos entrevistan a los candidatos y revisan los resultados de los tests aplicados por el staff o por empresas especializadas.

- Selección con un único acto para decidir.
- Selección secuencial de dos actos de decisión.
- Selección secuencial de tres actos de decisión.
- Selección secuencial en cuatro o más actos de decisión.

INVESTIGACIÓN PREVIA AL EMPLEO

La intensidad de las investigaciones de los antecedentes depende de la naturaleza de las tareas del puesto en cuestión y de su relación con los clientes.

Esas investigaciones abarcan desde la verificación de currículos y grados universitarios hasta la verificación de empleos anteriores y, de manera muy importante, la búsqueda de antecedentes penales.

RESERVA DE CANDIDATOS

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

Una baja tasa de desempleo significa con frecuencia que la reserva de candidatos es más pequeña, mientras que una alta tasa de desempleo expandirá las dimensiones de dicha reserva.

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.