

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

MAPA CONCEPTUAL, UNIDAD II



MARIA DEL ROSARIO JUAREZ SALAZAR
LIC. PSICOLOGIA

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. Así la selección busca solucionar 2 problemas básicos: a) adecuación de la persona al trabajo. b) eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

La selección como un proceso de comparación., es una comparación entre dos variables, por un lado los requisitos del puesto vacante (son los requisitos que piden al puesto a quien lo desempeñe) y por otro lado el perfil de las características de los candidatos presentados.

La selección como un proceso de decisión. Como proceso de decisión, la selección de personal admite 3 modelos de comportamiento: a) modelo de colocación. b) modelo de selección. c) modelo de clasificación

BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL.

- 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

Elección de las técnicas de selección.

- 1.- entrevista de selección.
- 2.- pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades.
- 3.- test de psicológico.
- 4.- test de personalidad
- 5.- técnicas de simulación

REVISIÓN DE SOLICITUDES Y CURRÍCULOS.

una solicitud de empleo bien diseñada y administrada adecuadamente será de gran utilidad ya que se incluye información esencial y se presenta en un formato estandarizado.

ENTREVISTA DE SELECCIÓN.

Es diferente a la entrevista de filtro que se realiza en la etapa final del reclutamiento. Se puede clasificar las entrevistas en 4 tipos en función del formato de las preguntas y de las respuestas requeridas.

- 1.- entrevista totalmente estandarizada.
- 2.- entrevista estandarizada solo respecto a las preguntas.
- 3.- entrevista dirigida.
- 4.- entrevista no dirigida.

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 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. Existen una variedad de pruebas de conocimientos y capacidades, razón por la que se acostumbra clasificarlas de acuerdo con la manera, el área o la forma.

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 estas con la forma en que se elaboran estas.

TEST PSICOLOGICO. Se enfoca en las aptitudes individuales. El test de aptitudes proporciona un pronóstico futuro de su desarrollo potencial.

INVESTIGACION PREVIA AL EMPLEO. La principal razón para investigar los antecedentes de los candidatos es contratar a mejores empleados.

TEST DE PERSONALIDAD Y TECNICAS DE SIMULACION. Las pruebas de personalidad son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio individuo. Estas prueba exploran áreas más sutiles como el liderazgo , el trabajo en equipo y la asertividad.

PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACION DE RESULTADOS. Este proceso funciona como si se compusieran de varias etapas o fases consecutivas por las que pasa el candidato generalmente se aplican más de una técnica de selección, las opciones son muchas y varían de acuerdo con el perfil y la complejidad del puesto vacante. Entre las alternativas para el proceso de selección están: a) selección con un único acto para decidir. b) selección secuencial de 2 actos de decisión. C) selección secuencial de 3 actos de decisión. d) selección secuencial de 4 o mas actos de decisión.

RESERVA DE CANDIDATOS. El número de candidatos capacitados que se reclutan para un puesto en particular constituye la reserva de candidatos. El proceso será verdaderamente selectivo solo existen varios aspirantes capacitados. La expansión y contracción del mercado laboral también afectan las dimensiones de la reserva de candidatos.