

Libro de Texto:

Mondy, R.Wayne y Noe,
Robert M. (2005)

Administración de
Recursos Humanos.

Pearson/Prentice Hall.

México

Selección

Capítulo 6



Objetivos

1. Selección de personal
2. Factores ambientales que afectan el proceso de selección
3. El proceso de selección general
4. La entrevista preliminar
5. Revisión de solicitudes y currícula
6. Pruebas de selección
7. Tipos de estudios de validación
8. Tipos de pruebas de empleo
9. Pruebas genéticas



Objetivos

10. Centros de evaluación como medio de selección
11. La entrevista de empleo, su planeación y su contenido
12. Tipos generales de entrevistas
13. La importancia creciente de la entrevista de comportamiento
14. Diversos métodos de entrevista
15. Implicaciones legales de la entrevista
16. El uso de las verificaciones de referencias personales, las investigaciones de antecedentes y las pruebas de polígrafo
17. La decisión de selección, el examen médico y la notificación a candidatos



Selección de personal

Objetivo 1

- Selección
 - Proceso que consiste en elegir entre un grupo de solicitantes a la persona más adecuada para un puesto y organización en particular
- Seleccionar a la persona equivocada para cualquier puesto puede costar dinero a la empresa
- Las personas son las que hacen la diferencia, la tecnología es la misma.



Factores ambientales que afectan el proceso de selección

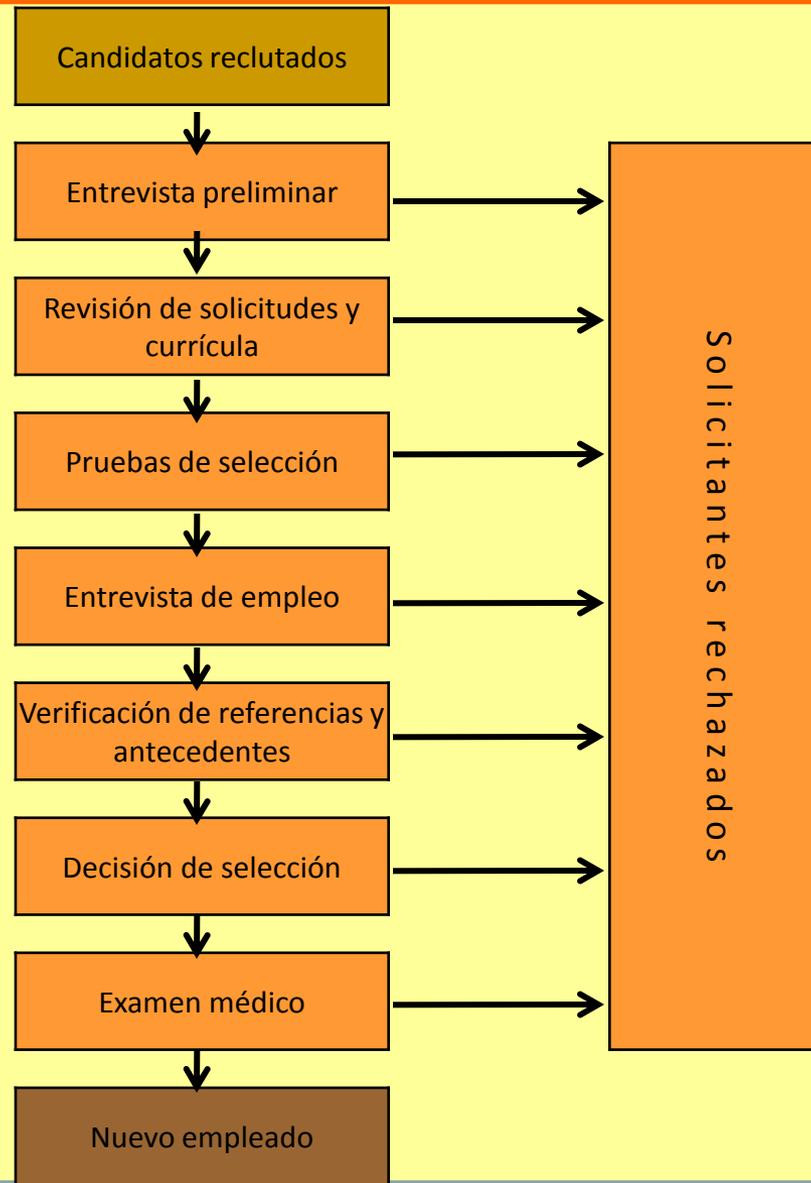
Objetivo 2

- Otras funciones de RH
- Aspectos legales
- Velocidad de la toma de decisiones
- Jerarquía organizacional
- Reserva de solicitantes
- Tipo de organización
- Periodo de prueba



El proceso de selección general

Objetivo 3





La entrevista preliminar

Objetivo 4

- Eliminar a los que no cumplen los requisitos del puesto
- Preguntas directas
- De no ser apropiado para el puesto, se puede redirigir a otro
- Opciones de entrevistas
 - Personal
 - Telefónica
 - Videograbada
 - Virtual



Revisión de solicitudes y currícula

Objetivo 5

- Revisión de solicitudes
 - Puede preceder o seguir a la entrevista preliminar
 - Para ver si existe una concordancia aparente entre el individuo y el puesto
 - Para comparar con la descripción del puesto

- Revisión del currículum
 - Manual
 - Automatizada



Aplicación de pruebas de selección

Objetivo 6

- Califican la personalidad, las capacidades y la motivación de empleados potenciales
- Son medios confiables y exactos para predecir el desempeño laboral
- Predicen lo que el solicitante puede hacer, pero no tanto lo que está dispuesto a hacer
- Conllevan responsabilidades legales
 - Que estén relacionadas con el trabajo
 - Que no discriminen injustamente



Aplicación de pruebas de selección

Objetivo 6 - a

- Características de las pruebas de selección bien diseñadas

- Estandarización

- Objetividad

- Normas

- Confiabilidad

- Validez

- Requisito de relación con el empleo



Tipos de estudios de validación

Objetivo 7

- Validez relacionada con el criterio
 - Validez concurrente
 - Validez predictiva
- Validez del contenido
- Validez de constructo



Tipos de pruebas de empleo

Objetivo 8

- De aptitud cognitiva
- De habilidades psicomotoras
- De conocimiento del puesto
- De muestra de trabajo (simulaciones)
- De interés vocacional
- De personalidad
- De abuso de sustancias prohibidas



Pruebas genéticas

Objetivo 9

- Se realizan para identificar la predisposición a enfermedades hereditarias, como el cáncer, enfermedades cardíacas, neurológicas y congénitas.
- A favor
 - Permiten a los empleadores rechazar a ciertos empleados
 - Se pueden predecir los costos probables de atención médica
 - Hace posible la intervención terapéutica, permitiendo así a los portadores obtener el tratamiento adecuado
- En contra
 - Una inquietud es el mal uso de la información
 - Hay leyes que prohíben la discriminación en el empleo con base en características genéticas, información genética o resultados de pruebas



Centros de evaluación

Objetivo 10

- Técnica de selección que requiere que las personas desempeñen actividades similares a las que podrían encontrar en un empleo real

- Pruebas comunes del centro de evaluación
 - Casos reales para resolver
 - Juegos de gerencia
 - Grupos de discusión sin líder
 - Entrevistas simuladas
 - Otras



La entrevista de empleo

Objetivo 11

- Conversación orientada hacia una meta en la que el entrevistador y el solicitante intercambian información

- Planeación de la entrevista
 - Velocidad del proceso
 - Lugar físico
 - Entrevistador
 - Perfil laboral

- Contenido de la entrevista
 - Experiencia ocupacional
 - Logro académico
 - Habilidades interpersonales
 - Cualidades personales
 - Adaptación organizacional



Tipos generales de entrevista

Objetivo 12

- La no estructurada o no dirigida
 - El entrevistador plantea preguntas abiertas y perspicaces

- La estructurada, dirigida o de patrón
 - Preguntas situacionales
 - Preguntas sobre el conocimiento del puesto
 - Preguntas de simulación de muestras de trabajo
 - Preguntas sobre requisitos del trabajador



Entrevistas de comportamiento

Objetivo 13

- Entrevista estructurada que pide a los solicitantes relatar incidentes reales de su pasado que sean relevantes para el empleo a conseguir
- Elaboración de una entrevista de comportamiento
 - Analizar el puesto para determinar conocimientos, habilidades, capacidades, y comportamientos
 - Determinar qué preguntas plantear
 - Desarrollar un formato estructurado
 - Establecer respuestas de referencia
 - Capacitar a los empleadores



Métodos de entrevista

Objetivo 14

- Entrevista personal
- Entrevista grupal
- Entrevista de panel
- Entrevista de tensión
- Sinopsis realistas de empleos



Implicaciones legales de la entrevista

Objetivo 15

- Todas las preguntas deben estar relacionadas con el empleo
- Crear un ambiente que motive al solicitante a hablar libremente pero que no se vuelva demasiado casual
- Hacer las mismas preguntas a todos los solicitantes del mismo puesto
- Si un candidato comienza a proporcionar voluntariamente información personal no relevante, dirigir la conversación de nuevo a su curso

Referencias personales, antecedentes y pruebas de polígrafo

Objetivo 16

- Verificaciones de referencias personales
 - Validaciones que proporcionan datos adicionales a la información presentada por el solicitante.

- Investigaciones de antecedentes y verificaciones de referencias profesionales
 - Contratación negligente
 - Elementos a verificar
 - Ley Federal de Reporte de Crédito Justo
 - Otros aspectos legales
 - Problemas para obtener información de referencias profesionales
 - Referencia negligente
 - Abastecimiento externo (outsourcing) de investigaciones

- Pruebas de polígrafo
 - Sólo para empleadores públicos

La decisión de selección, el examen médico y la notificación a candidatos

Objetivo 17

- La decisión de selección
 - Posee las calificaciones que concuerdan más con los requisitos del puesto y la organización
 - Tiene potencial de desarrollo
 - Es el mejor calificado

- Examen médico
 - Considerar las responsabilidades legales
 - Pertinente a los requisitos del empleo

- Notificación a candidatos
 - Tanto a los exitosos como a los no exitosos





Tarea

- Paso 2 de la tarea núcleo