



Universidad
Tecmilenio®



Estructura organizacional

Pruebas de selección





Las pruebas de selección son el conjunto de pruebas que se realizan a los candidatos durante un proceso de selección. Su objetivo es evaluar el potencial de la persona candidata y comprobar si se adapta a las funciones del puesto de trabajo y al ambiente laboral. (educaweb, 2021).

Existen diferentes técnicas para recabar información que permita tener un panorama más amplio sobre las características personales y profesionales de los candidatos. Recientemente con la pandemia, incluso las videoconferencias están facilitando este trabajo. De manera presencial, la aplicación de cuestionarios, las pruebas psicométricas la entrevista y las pruebas situacionales son algunas técnicas de uso común para seleccionar a la persona que cubrirá la vacante del puesto de trabajo.

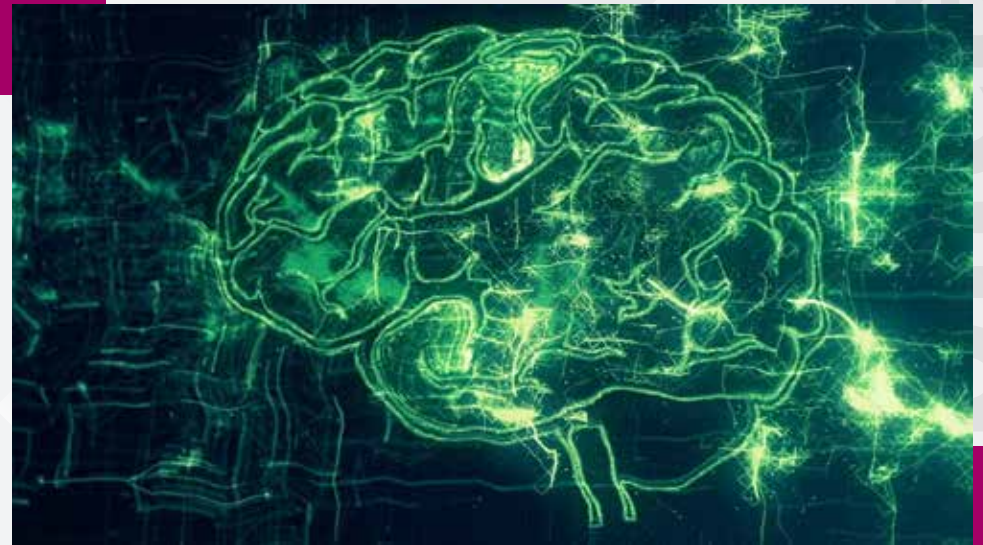




Pruebas psicométricas y de competencias

De acuerdo con Rodríguez, V. (2021), las pruebas de selección podrían definirse como evaluaciones específicas sobre la personalidad de una persona en relación con un determinado puesto de trabajo y el entorno laboral. Es decir, no tienen un propósito de tipo clínico, sino que están dirigidos a evaluar a una persona en relación con su posible desempeño en un determinado contexto de trabajo.

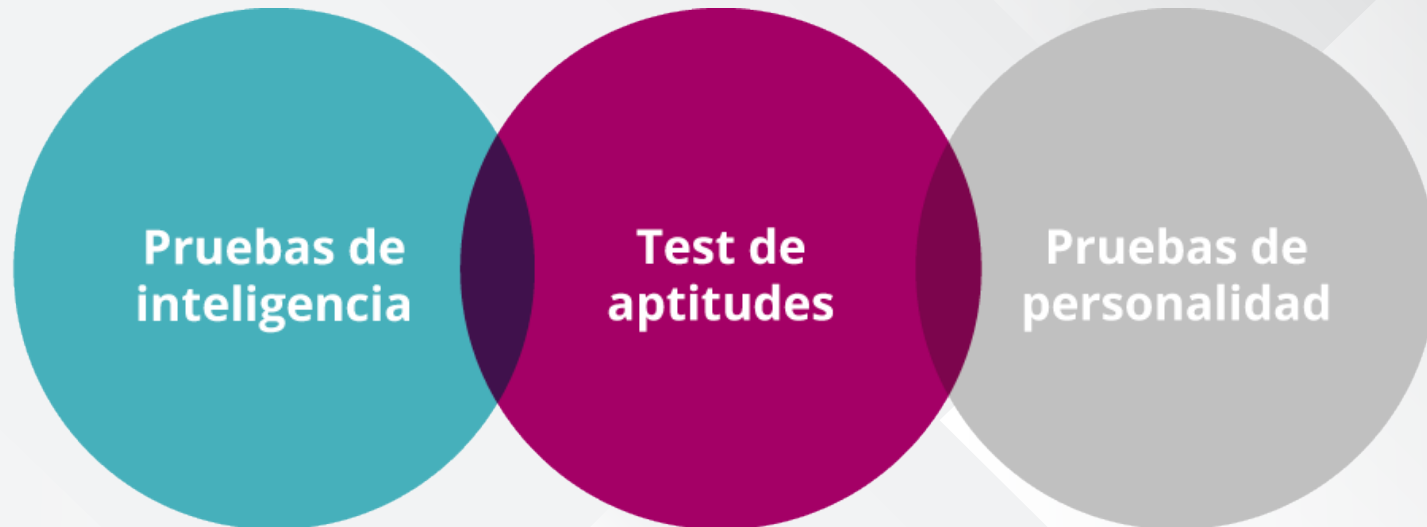
De acuerdo con el perfil psicométrico definido para cada uno de los puestos o a un grupo de puestos puede integrarse definirse el kit de pruebas psicométricas a la que los candidatos serán sometidos como parte del proceso de selección.





Pruebas psicométricas y de competencias

Las pruebas psicométricas pueden agruparse en tres grupos:





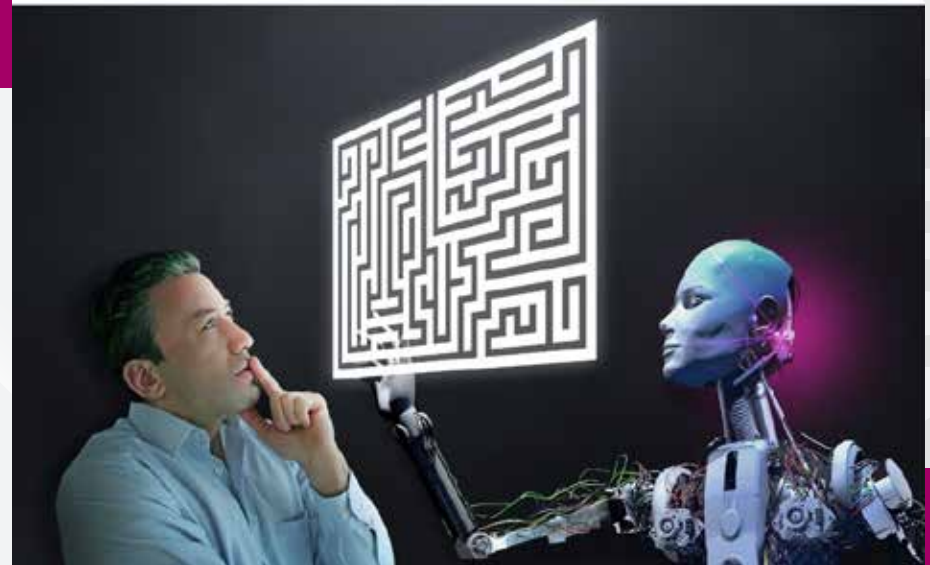
Pruebas psicométricas y de competencias

Las pruebas más comunes de inteligencia son: Terman Merril, Beta, Barsit, Raven, etc.

Las pruebas psicométricas de habilidades que más se utilizan Cleaver, Moss, Kostik, etc. Que, en general que aportan una descripción completa de la personalidad del candidato.

El perfil que genera una Cleaver es llamado DISC por sus siglas:

- Empuje (Dominio)
- Influencia (Persuasión)
- Constancia
- Apego (Cumplimiento)





Pruebas psicométricas y de competencias

Pruebas más comunes:

- 1) Test HTP (House, Tree, Person) para evaluar personalidad.
- 2) Test MBTI para evaluar personalidad y estilos de comunicación.
- 3) Test I.C. para medir atención y concentración.
- 4) Test Wonderlic para medir C.I. (coeficiente intelectual).
- 5) Test Grid Gerencial para evaluar habilidades gerenciales.
- 6) Encuesta Estilo Personal de Aprendizaje y Solución de Problemas.

Una vez que se obtienen los resultados de las pruebas, los candidatos con mayor puntaje son llamados para continuar con el proceso.





Pruebas técnicas y assessment center

El Assessment Center (en adelante AC) se utiliza en especial para procesos de selección interna, con fines promocionales y para estudios de potencial de las personas en orden a planes de carrera.

En un Assessment Center se encuentran tres elementos básicos:

1. Participantes.
2. Los observadores.
3. Los ejercicios: reactivos, estimuladores de conductas, acciones o conducta observables.



Explicación



Funcionamiento del assessment center

Fase de creación

- 1. Formulación de objetivos:** Hay que determinar previamente qué uso va a tener el método a seguir: selección, desarrollo de directivos, evaluación, planes de formación, etc.
- 2. Análisis del puesto:** Es requisito tener el conocimiento del puesto en todas sus dimensiones.





Funcionamiento del assessment center

Fase de aplicación

- 1. Selección de los ejercicios y diseño del programa:** se diseñan para provocar conductas relacionadas con el puesto.
- 2. Selección de candidatos:** están sujetos a las impresiones emitidas por sus jefes inmediatos y su propio conocimiento de los candidatos que se presentan.
- 3. Selección de los evaluadores:** reciben una formación adecuada para poder evaluar a los candidatos discuten los resultados, elaboran los informes y llegan a conclusiones consensuadas.





Entre a las siguientes ligas para que realice las siguientes pruebas:

<https://www.psicoadictiva.com/tests/test-personalidad.htm>

<https://www.psicoadictiva.com/tests/test-del-caracter.htm>

<https://www.psicoadictiva.com/test/test-de-sociabilidad.htm>

<https://www.psicoadictiva.com/tests/test-comunicacion.htm>

Una vez que obtenga los resultados, responda:

¿Sería un candidato para ocupar el puesto que actualmente tiene?

¿Su puesto está alineado con las características que observó en las pruebas?

¿Qué ajustes haría en su persona para linearse mejor y tener un desempeño más elevado?





La finalidad de las pruebas psicométricas es brindar al reclutador información objetiva, cuantificable, que le permita determinar si el candidato realmente cumple con el perfil deseado y si en el largo plazo existe la posibilidad de un cambio negativo de comportamiento que pona en riesgo la función o funciones que se le encomiende. Algunas empresas, incluso, utilizan las pruebas psicométricas como filtro inicial cuando un gran número de candidatos se presenta a competir por una determinada plaza. (LABORMX, 2018).





Alles, M. (2019). *Selección por competencias: Atracción y reclutamiento en las redes sociales. Entrevista y medición de competencias.* Argentina: Granica.

Chauvín. (S/F). *Selección de Personal: La Importancia de la Prueba Técnica.*

<https://www.mujeresdeempresa.com/seleccion-de-personal-la-importancia-de-la-prueba-tecnica/>

Educaweb. (2021). *Pruebas de selección laboral.*

<https://www.educaweb.com/contenidos/laborales/como-buscar-empleo/proceso-seleccion/pruebas-seleccion-laboral/>

LABORMX. (2018). *¿De qué sirven las pruebas psicométricas en la selección de personal?*

<https://labormx.com/de-que-sirven-las-pruebas-psicometricas-en-la-seleccion-de-personal/>

Grand Hotelier (2021). *Test de Cleaver: Conoce Todos los Detalles de esta Prueba.* Grand Hotelier.

<https://grandhotelier.com/test-de-cleaver/>

Rodríguez, V. (2021). *¿Qué son las pruebas psicométricas? Lo que necesitas saber antes de tu entrevista.* Crehana. Recuperado de

<https://www.crehana.com/mx/blog/negocios/que-son-pruebas-psicometricas-/>





Estructura organizacional

Proceso de contratación





La guerra entre las empresas es tan fuerte que, desde hace años, se roban el talento unas a otras en esa lucha por contar con las mejores mentes que le propongan a la organización una ventaja competitiva permanente. Los perfiles de los candidatos deben estar perfectamente alineados a las necesidades de la organización tanto en el presente como en el futuro pues cada vez más, el sistema económico se vuelve más competitivo y global. □□A diferencia de los años donde el capital humano era insignificante, hoy las organizaciones prefieren incorporar diversidad, con nuevas y diferentes habilidades y competencias y esto ha dado pie a la contratación de personas por proyectos concretos o estrategias "rent".





Estructura organizacional

En el contrato laboral se acuerdan las condiciones laborales (salario, horarios, derechos y obligaciones, prestaciones, normas internas y consecuencias por no acatarlas, manejo de la información, etc.) bajo las cuales se regirá la vinculación.





El contrato de trabajo

La formalización que se adquiere en esta fase conlleva varios aspectos:

- 1). Capacidad para contratar de acuerdo con el Código Civil.
- 2).- Formalización del contrato: De palabra o bajo contrato. Si no está por escrito, se asume que es por tiempo indefinido a jornada completa.
- 3).- Periodo de prueba: Tiempo en el que el colaborador demuestra tener las competencias propias para desempeñar las actividades del puesto.
- 4).- Duración del contrato: Por tiempo determinado o indeterminado según lo establezca la ley.



Formación
EXE



Tipos de contratos

- Contratación por obra o por tiempo determinado.
- Contratación por tiempo indeterminado.
- Contratación por periodo de prueba.
- Contratación por capacitación.
- Contrato por relación de trabajo por temporada.
- Contrataciones no permitidas por la ley.
- Contratación por aprendizaje.
- Contratación de menores de edad.
- Contratación verbal.





Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo por consiguiente están vinculada al estado del entorno laboral. El concepto se refiere particularmente a la calidad, la seguridad y la limpieza de la infraestructura, entre otros factores que inciden en el bienestar y la salud del trabajador. Se componen por varios tipos de condiciones, como las condiciones de seguridad, condiciones de origen físico, químico y biológico, derivadas de las características del trabajo y derivadas de la organización del trabajo.



Desarrollo del talento humano

El desarrollo de las personas y las organizaciones depende de tres aspectos fundamentales:

1. El grado en que las personas son capaces de resolver las situaciones problemáticas.
2. El grado de conciencia que tienen las personas para reconocer sus fortalezas y áreas de oportunidad y cómo impactan sus objetivos profesionales.
3. El grado de vinculación con los valores y características del puesto de trabajo.





Capacitación y entrenamiento

Mediante este proceso, la empresa brinda los medios y las herramientas para desempeñar eficientemente el trabajo y que el puesto de trabajo y sus procesos mejoren con la implantación de los nuevos conocimientos.

Los beneficios de este proceso se alargan en el tiempo lo que puede colocar a la organización en una mejor posición competitiva.

Este proceso cubre cuatro fases: Diagnóstico de necesidades, diseño y planeación del programa, implementación y evaluación.



Explicación



FORMATO DE DETECCIÓN DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

UNIVERSIDAD TECMILENIO
DIVISIÓN DE DESARROLLO HUMANO
DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN Y DESARROLLO

El presente formato muestra el listado de cursos que proporcionarán a sus colaboradores las herramientas necesarias para mejorar y/o desarrollar sus habilidades, conocimientos y actitudes en el área de trabajo.

DEPENDENCIA	
CONTACTO:	CORREO:
TELÉFONO:	EXTENSIÓN:

ÁREA DE DESARROLLO HUMANO	
CURSO	PERSONAL
Inglés	
Redacción y Ortografía	
Liderazgo Distribuido	
Calidad en el Servicio	
Trabajo en Equipo	
Habilidades de Venta	
Administración del Personal	
Administración del Tiempo	
ISO de la Calidad	
Actividad Secretarial	
Coaching	
Generando Confianza en el Contexto Laboral	

ÁREA ACTITUDINAL	
CURSOS	PERSONAL
Comunicación Efectiva	
Inteligencia Emocional en el Trabajo	
Generando Confianza en el Contexto Laboral	
Manejo del Estrés	
Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva	

ÁREA DE INFORMÁTICA	
CURSO	PERSONAL
Documentos Inteligentes	
Habilidades Tecnológicas Fundamentales	
Fundamentos de Excel	
Administración de Bases de Datos	
Administración del Correo	
Viviendo en Línea	
Hojas Impactantes con Prezi	
Edición Multimedia	

CURSOS PIDE 2013-2023	
CURSO	PERSONAL
Misión y Visión de la UASLP	
Código de Ética	
PRC División de Desarrollo Humano	
PRC Secretaría de Finanzas	
PRC Secretaría Administrativa	

CURSOS DE SEGURIDAD E HIGIENE	
CURSO	PERSONAL
Primeros Auxilios	
Trabajo en las alturas	
Taller de Reanimación (RCP)	
Confinamiento de Materiales Peligrosos	

CURSOS PROPUESTOS	
1.-	4.-
2.-	5.-
3.-	6.-

¿Solicita algún curso enfocado únicamente en su dependencia? ¿Cuál?

¿Le gustaría que su dependencia fuera sede de algún curso en específico? ¿Cuál?

Titular Dependencia

Administrador de Dependencia

Tome como ejemplo el siguiente modelo y aplique a un compañero/conocido. Con base en el resultado, realice una propuesta de un curso de capacitación para desarrollar al personal.

Escriba el nombre del curso con tres temas y 4 subtemas de cada uno.
Duración
Lugar de impartición
Instructor
Fecha tentativa.



Actividad 3



Todos los trabajadores tienen derecho por Ley de asegurar su bienestar y salud en el entorno laboral, por ello, en caso de que el trabajador sufra algún accidente en el lugar de trabajo, cuenta con la protección del seguro social y el patrón tiene la obligación de pagar una prima de acuerdo con el tipo de actividad laboral que tenga la empresa.

La salud, es un derecho fundamental de la persona, de tal forma que tanto gobierno, como las empresas y el propio trabajador deben trabajar conjuntamente para no perderla.



Cierre

Aranda Zamacona, G. (2016). *Riesgos de Trabajo ante el IMSS, conceptos básicos*.
<https://elconta.com/2016/07/21/imss-riesgos-de-trabajo-conceptos-basicos-1/>

Bizneo HR Software. (2021). *Contratación de personal, consejos para un proceso exitoso*. <https://www.bizneo.com/blog/contratacion-de-personal/>

Castillo M. J. A. (2019). *La arquitectura de la prevención: la ergonomía prospectiva y el análisis de los riesgos en el trabajo*. Editorial Universidad del Rosario. E - ISBN: 9789587842692

Cofide Capacitación Empresarial. (2021). *Conoce los diferentes tipos de contratación*.
<https://www.cofide.mx/blog/conoce-los-diferentes-tipos-de-contratacion>

Cofide Capacitación Empresarial. (2021). *Relaciones laborales: la clave del éxito de una empresa*.
<https://www.cofide.mx/blog/relaciones-laborales-la-clave-del-exito-de-una-empresa>

Confederación Española de Organizaciones Empresariales. (2021). *Prevención de Riesgos Laborales*.
<https://prl.ceoe.es/informacion/prl-en-el-mundo/mexico/>

Consejo Colombiano de Seguridad. (2019). *Auditoría en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)*.
<https://ccs.org.co/articulos-tecnicos/auditoria-en-el-sistema-de-gestion-de-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-sg-sst/>

Cuestiones Constitucionales. *Revista Mexicana de Derecho Constitucional, número 40, enero-junio de 2019*. Recuperado de
<https://revistas.juridicas.unam.mx/index.php/cuestiones-constitucionales>

Definición.de. (2021). *Condición de trabajo*. <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>

Fuentes, M. (2017). *30 puntos para entender la nueva reforma laboral*. La silla rota. [Sitio web]. Recuperado de:
<https://lasillarota.com/opinion/columnas/30-puntos-para-entender-la-nueva-reforma-laboral/127423>

García Solarte, M. (2009). *Los macro-procesos: un nuevo enfoque en el estudio de la Gestión Humana*. <http://www.scielo.org.co/pdf/pege/n27/n27a06.pdf>

Gea-Izquierdo, E. (2017). *Seguridad y salud en el trabajo*. Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Ecuador. E - ISBN: 9781512951202

Luna Arocas, R. (2018). *Gestión del talento*. Difusora Larousse - Ediciones Pirámide. E ISBN: 9788436838664

Nuevas Normas ISO. Escuela Europea de Excelencia. (2020). *Conoce todos los certificados de seguridad y salud laboral*.
<https://www.nueva-iso-45001.com/2020/12/conoce-todos-los-certificados-de-seguridad-y-salud-laboral/>

Runa. (2017). *¿Cuáles son las clases de riesgos laborales?* <https://runahr.com/recursos/aspectos-legales/riesgo-de-trabajo/>

SensorGo MKT, (2020). *Empresa Segura Stps. ¿Cómo Obtener El Reconocimiento?*
<https://sensorgo.mx/empresa-segura-stps-como-obtener-el-reconocimiento/>



Referencias