

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACULTAD DE ADMINISTRACION**



EL IMPACTO DE LA SELECCION DE PERSONAL EN LA ORGANIZACION

POR

OLGA MONTOYA SALINAS

**COMO REQUISITO PARCIAL PARA OBTENER EL GRADO DE
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS
CON ESPECIALIDAD EN RECURSOS HUMANOS**

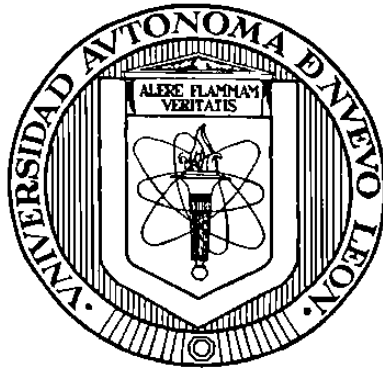
TM
Z7164
.C8
FCPYA
2002
.M66



1020147505

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE ADMINISTRACION



EL IMPACTO DE LA SELECCION DE PERSONAL EN LA ORGANIZACION

CIUDAD UNIVERSITARIA MONTERREY, N.L.

Por

OLGA MONTOYA SALINAS

**Como requisito parcial para obtener el Grado de
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS con Especialidad en
Recursos Humanos.**

MARZO 2002.



970887.

TH
Z7164
.C8
F0P4A
2002
.M66



FONDO
TESIS

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento al MDO Jose Andres Peña Ayala Asesor de mi tesis. Así como a la Lic Ma Agustina Avalos Moreno y a la Lic. Ma Elena Garcia Elizondo por formar parte de mi comité de tesis, por sus valiosas sugerencias e interés en la revisión del presente trabajo.

A las empresas Industria Rheem S.A de C.V., Wiegand S.A. de C.V., Branson de Mexico S.A. de C.V. y al Lic. Manuel Suarez por brindarme su invaluable ayuda en el desarrollo de este estudio.

A mi familia por el apoyo moral que siempre me ha brindado y a todas las personas que contribuyeron de una forma u otra en la realización de este trabajo.

A MIS PADRES

EL SR. JOSE PILAR MONTOYA ALDANA Y

LA SRA. JOSEFA SALINAS HIRACHETA

POR SU EJEMPLO INSUPERABLE

DE TODA LA VIDA DE ESFUERZO

Y APOYO.

TABLA DE CONTENIDO

Capítulo	Página
Introducción	1
1. Elementos para el reclutamiento y selección de personal.....	4
1.1. Planeación de recursos humanos	4
1.1.1 Demanda de los recursos humanos.....	6
1.1.2 Oferta de los recursos humanos.....	14
1.2 Impacto de la organización de los puestos sobre los individuos.	19
1.2.1 Tipos de actitudes de los individuos.....	19
1.2.2 Contribución del trabajo a la sociedad.	21
1.2.3 El puesto y sus funciones.....	22
2 Información necesaria para el reclutamiento y la selección de personal.....	28
2.1 Información requerida para el análisis y descripción de puestos.	28
2.1.1 Análisis de puestos.....	28
2.1.2 Descripción de puestos ó puestos de trabajo.....	37
2.1.3 Especificaciones del puesto.....	40
2.1.4 Problemas relativos en la elaboración del perfil.....	42
2.1.5 Análisis de las tareas de resultados.....	45
2.1.6 Análisis de las situaciones críticas para el éxito en el puesto de trabajo.....	46
2.1.7 Análisis de los requerimientos objetivos para el desempeño del puesto de trabajo.....	47
2.1.8 Análisis de los requerimientos del entorno social del puesto de trabajo.....	50
2.1.9 Análisis de las competencias conductuales requeridas para el desempeño eficaz del puesto de trabajo.....	50
2.1.10 Definición del perfil motivacional idóneo para el puesto de trabajo.....	54
2.2 Curriculum vitae y/o solicitud de empleo.....	57
2.3 Pruebas de medición.....	59
2.3.1 Validez y confiabilidad de las pruebas.....	60

Capítulo	Página
2.3.2 Normas y cuestiones legales para la aplicación de pruebas.....	63
2.3.3 Tipos de pruebas.....	68
2.3.4 Centros de evaluación gerencial.....	71
2.4 Entrevista.....	72
2.4.1 Aspectos generales de las entrevistas.....	74
2.4.2 Tipos de entrevista y su proceso.....	81
2.4.3 Confiabilidad.....	90
2.4.4 Validez y exactitud de la información obtenida de la entrevista.....	91
2.5 Selección y entrenamiento del seleccionador.....	97
3. Reclutamiento de personal.....	99
3.1. Concepto, objetivo e importancia.....	99
3.2. Proceso del reclutamiento.....	100
3.3. Fuentes del reclutamiento.....	101
3.3.1. Fuentes internas.....	101
3.3.2. Fuentes externas.....	105
3.4. Políticas de la organización relativas a la dotación de la plantilla de personal.....	107
4. Selección de personal.....	108
4.1 Consideraciones necesarias para la selección de personal...	108
4.2 Concepto y objetivo.....	110
4.3 Proceso secuencial de selección.....	111
Recomendaciones.....	118
Conclusiones.....	124
Bibliografía.	127
Anexos	129

INTRODUCCION

La administración de recursos humanos es una función de staff, ya que la decisión de modificación, aumento ó disminución del recurso humano dentro de la empresa, esta ligada con los planes estratégicos presentes y futuros de la organización y la estrategia va evolucionando de acuerdo al mundo de los negocios ó giro de actividad de la empresa; ya que los cambios son constantes, la tecnología está a disposición de muchos y la globalización agudiza cada día más la competencia. El plan estratégico es el que más influye por lo que compromete a la empresa a cumplir objetivos de largo plazo, tales como los índices de crecimiento y los nuevos productos, mercados o servicios. De acuerdo a lo anterior los planes estratégicos adquieren operacionalidad cuando se convierten en presupuestos y de acuerdo a los aumentos y las reducciones de presupuestos se estima a corto plazo las necesidades de recursos humanos.

El proceso de la administración de recursos humanos es un procedimiento permanente que pretende mantener a la organización provista del personal indicado, en los puestos convenientes, cuando éstos se necesitan y para mantener la plantilla de personal de puestos clave dotada de forma satisfactoria se llevan a cabo siete actividades importantes que son: la planeación de recursos humanos, el reclutamiento, la selección, la orientación ó inducción, la capacitación y el desarrollo, la evaluación del desempeño y los ascensos, los traslados, los descensos y los despidos.

En esta propuesta de tesis se analizará el Impacto de la Selección de Personal en la Organización; se expondrá la metodología comprendida por métodos, técnicas y herramientas necesarias para llevar a cabo el proceso de selección de personal. Se entiende por selección de personal aquella actividad estructurada y planificada que permite atraer, evaluar e identificar, con carácter predictivo, las características personales de un conjunto de candidatos que les diferencian de otros y les hacen más idóneos, más aptos o más cercanos a un conjunto de características y capacidades determinadas de antemano como requerimientos críticos para el desempeño eficaz y eficiente de una cierta tarea profesional.

Así como también se seleccionaron varias empresas que se caracterizan por su visión futurista y de crecimiento económico, para realizar un estudio exhaustivo acerca del proceso de selección de personal vigente con el propósito de exceder constantemente las expectativas y necesidades de dichas empresas.

La calidad del personal de una compañía es con frecuencia el factor que determina que la organización sea próspera, que convierta su inversión en un rédito satisfactorio y que alcance sus objetivos básicos. Si la selección adecuada de personal fue decisiva durante los años pasados en que la economía se orientaba principalmente a la producción, es ahora más

importante, ya que la mayor parte del producto bruto se origina en el rendimiento de servicios.

Por lo tanto, no es extraño ver que las organizaciones estén tan interesadas en atraer, contratar y retener un personal productivo, satisfecho y bien motivado.