

Conceptos Básicos de la Selección Profesional

Por : Ing. Anasofia Rivero
Cátedra: Ergonomía y Cibernética

Dirección de Investigación y Postgrado
UNEXPO 2010



Selección Profesional

- Es el acto de elegir a una persona candidata entre varias para un puesto de trabajo, mediante la toma de decisión, de filtro de entrada, de clasificación y por consiguiente, restrictiva.

Reclutamiento Profesional

- Es una actividad de divulgación, de llamada de atención; es una actividad positiva y de invitación.



Pruebas de Selección

- Las pruebas profesionales son ejercicios que evalúan los conocimientos necesarios para desarrollar una actividad concreta. Evalúan la competencia y la destreza en una actividad determinada.

Evaluación Pre-empleo

- Es una evaluación que se utiliza para determinar condiciones psicológicas, físicas y de aptitud del candidato.



Análisis de Empleo

- Es la acción de informar acerca de las obligaciones que implica el desempeño del cargo y el ambiente en que se realizan esas obligaciones, lo que posibilita la identificación de los conocimientos y habilidades que requerirá el empleado que cubra ese puesto. Esto es valioso para la selección adecuada del personal, así como para su capacitación.



Adiestramiento Profesional

- Se dice que la Capacitación del personal es una inversión garantizada. No siempre es un hecho. Sin embargo, la capacitación garantiza una formación adecuada para corresponder al perfil del trabajador óptimo en desempeño y en satisfacción personal. Para ello el psicólogo industrial diseña, junto con los especialistas en los procesos de operación, el currículum del trabajador. Inicialmente los cursos que se programaban eran destinados a reducir la incidencia de accidentes laborales, por el costo humano y económico de éstos. Actualmente se lleva a cabo una metodología que incluye la **Detección de Necesidades de Capacitación**. Con ese objeto se puede hacer uso de observaciones, cuestionarios o de el análisis de puestos o empleos. También se han incluido en los currículos materias no operativas, que más que ir a incrementar la productividad mejorando el desempeño, van a permitir al trabajador mejorar su calidad de vida y la de su familia. Este es el contexto del Desarrollo de Personal.

Seguridad y Prevención de Accidentes

- La mayoría de los accidentes se pueden atribuir a tres factores: (1) ambiente laboral malsano y diseño de equipo defectuoso; (2) las limitaciones humanas para el manejo del equipo; y (3) las actitudes impropias del empleado respecto a la seguridad, incluyendo el descuido. El papel que desempeña el ambiente físico, incluso factores tales como la iluminación, la ventilación y el mal funcionamiento de equipo, ha sido extensamente estudiado por ingenieros y psicólogos. Aún cuando existe la oportunidad de perfeccionar este campo, ya no se puede considerar como una causa primordial de accidentes. El problema fundamental en la prevención de los accidentes es humano y requiere de la aplicación de procedimientos adecuados de selección y de capacitación.