Universidad del Sureste

Medicina Veterinaria y Zootecnia

Delia escamilla Méndez

Capital Humano

Estefy Darany Pereyra Castro

Tuxtla Gutiérrez Chiapas 05/julio/2020

SELECCION

como hacerla

el empleador debe realizar un procedimiento de selección que le permita recibir la mayor cantidad de postulantes posible para elegir el que mejor se adecúe

objetivo

consiste en elegir a los candidatos que presenten las cualidades y experiencia profesional más apropiadas para el desempeño del cargo solicitado por la organización.

orden de puntos para la selccion

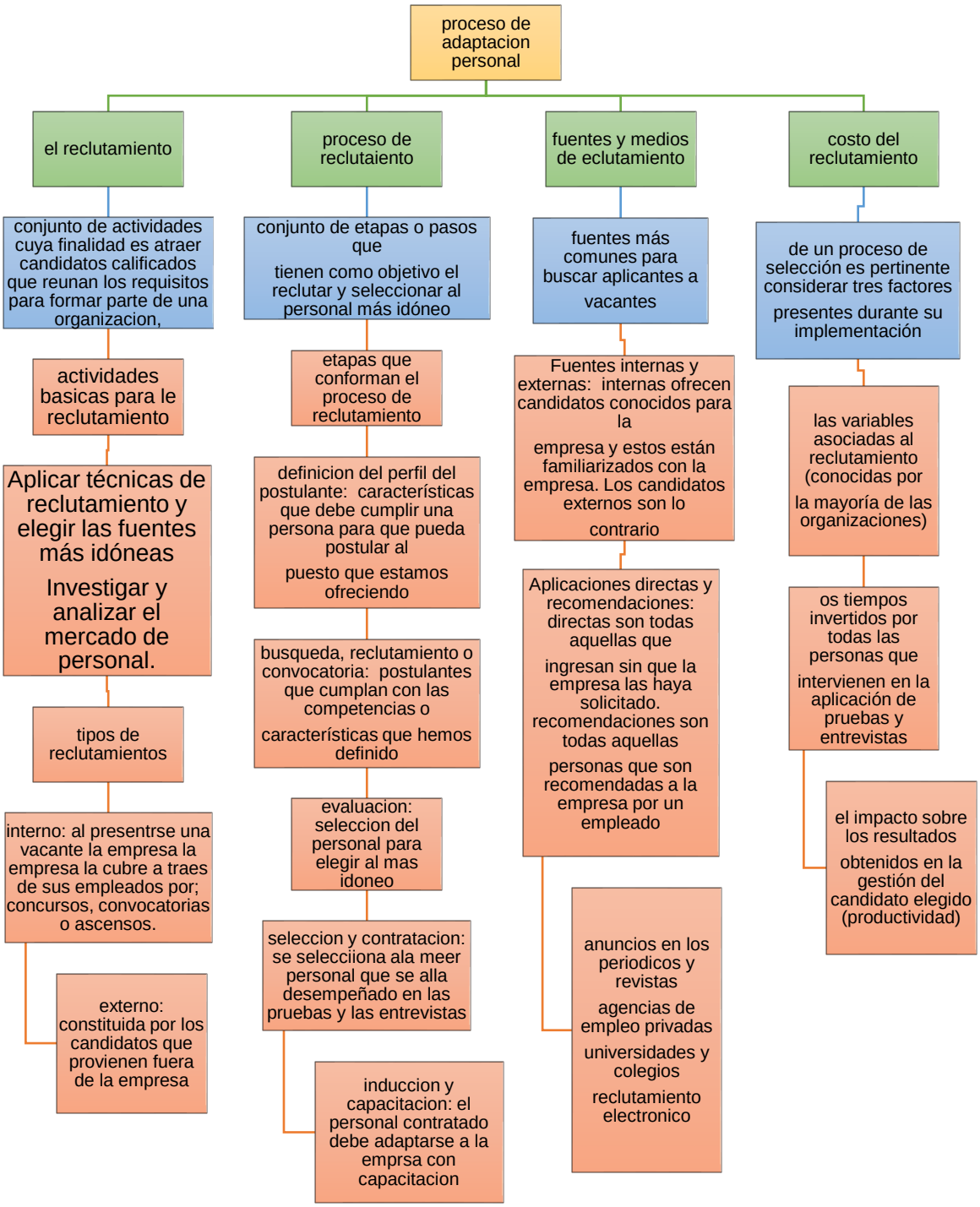
Una selección eficaz.
Definir el cargo
Establecer el perfil requerido.
Preselección.
Entrevista
Evaluaciones.
Entrevista de selección
Descripción precisa de puesto y condiciones.

desventajas de no seguir el orden correcto de selecion

puede tener implicaciones legales en el momento del despido y el costo económico y social que la decisión errónea representa para el empleado y para la organización que lo contrata.

importamcia de seguir los pasos de seleccion

el proceso de selección es posible determinar la disposición de cada candidato para el trabajo en equipo, la capacidad para la resolución de problemas, el desenvolvimiento en momentos de tensión,


proceso de adaptacion personal
el reclutamiento
proceso de reclutaiento
fuentes y medios de eclutamiento
costo del reclutamiento
conjunto de actividades cuya finalidad es atraer candidatos calificados que reunan los requisitos para formar parte de una organizacion,
actividades basicas para le reclutamiento
Aplicar técnicas de reclutamiento y elegir las fuentes más idóneas
Investigar y analizar el mercado de personal.
tipos de reclutamientos
interno: al presentrse una vacante la empresa la empresa la cubre a traes de sus empleados por; concursos, convocatorias o ascensos.
externo: constituida por los candidatos que provienen fuera de la empresa
conjunto de etapas o pasos que
tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo
etapas que conforman el proceso de reclutamiento
definicion del perfil del postulante: características que debe cumplir una persona para que pueda postular al
puesto que estamos ofreciendo
busqueda, reclutamiento o convocatoria: postulantes que cumplan con las competencias o
características que hemos definido
evaluacion: seleccion del personal para elegir al mas idoneo
seleccion y contratacion: se selecciiona ala meer personal que se alla desempeñado en las pruebas y las entrevistas
induccion y capacitacion: el personal contratado debe adaptarse a la emprsa con capacitacion
fuentes más comunes para buscar aplicantes a
vacantes
Fuentes internas y externas: internas ofrecen candidatos conocidos para la
empresa y estos están familiarizados con la empresa. Los candidatos externos son lo
contrario
Aplicaciones directas y recomendaciones: directas son todas aquellas que
ingresan sin que la empresa las haya solicitado. recomendaciones son todas aquellas
personas que son recomendadas a la empresa por un empleado
anuncios en los periodicos y revistas
agencias de empleo privadas
universidades y colegios
reclutamiento electronico
de un proceso de selección es pertinente considerar tres factores
presentes durante su implementación
las variables asociadas al reclutamiento (conocidas por
la mayoría de las organizaciones)
os tiempos invertidos por todas las personas que
intervienen en la aplicación de pruebas y entrevistas
el impacto sobre los resultados
obtenidos en la gestión del candidato elegido (productividad)