



**Nombre de alumnos: Kimberly
Hernández De La Torre.**

**Nombre del profesor: Julio Cesar
Medina**

**Nombre del trabajo: "Elementos y
desafíos de la selección interna del
personal"**

Materia: SUBMODULO I

Grado: 1ro

Grupo: "A"

Comitán de Domínguez, Chiapas a 12 de septiembre de 2019.



"Elementos y desafíos de la selección interna del personal"

Métodos de examinación

Cuando se produce una vacante en una organización, es difícil identificar todo el potencial humano que existe dentro de la organización, en especial cuando se trata de una gran empresa. Las empresas aplican el job posting para motivar a los trabajadores, darles oportunidad de crecimiento y desarrollo, lograr transparencia y evitar la rotación. Existe una amplia gama de exámenes psicológicos para apoyar el proceso de selección pero es importante tener en cuenta que cada examen tiene utilidad limitada y no puede considerarse un instrumento universal.

Reclutamiento por promoción interna de puestos

Existe una amplia gama de exámenes psicológicos para apoyar el proceso de selección, pero es importante tener en cuenta que cada examen tiene utilidad limitada y no puede considerarse un instrumento universal. El manual de cada examen proporciona también información sobre la confiabilidad y los resultados de los trabajos de validación realizados por la persona o el equipo que originalmente lo diseñó.

Diversos tipos de entrevista

Entrevistas no estructuradas, Entrevistas estructuradas, Entrevistas mixtas, Entrevistas conductuales, Entrevistas de tensión, Entrevista por competencias, Entrevistas en ubicaciones geográficamente distantes, Preparación del entrevistador, Creación de empatía, Intercambio de información, Finalización y Evaluación.

Errores del entrevistado

No sólo los entrevistadores cometen errores; también los solicitantes pueden incurrir en determinados problemas característicos: Intentar técnicas de distracción, hablar en exceso, jactarse de los logros del pasado, no escuchar, no prepararse bien para la entrevista.

Normas de inmigración y naturalización

Cuando la selección de recursos humanos incluye la contratación de personas de diversas nacionalidades, o cuando se lleva a cabo en un área geográfica en la que residen personas de diferentes países, es necesario verificar con especial cuidado los documentos migratorios y las visas o permisos legales que amparen el derecho a laborar en el país.

“Elementos y desafíos de la selección interna de personal”

Como ya se estudió, los departamentos de administración de recursos de capital humano realizan la selección de recursos humanos cuando deben contratar nuevo personal.

En este tema se llevan a cabo las tareas dentro del interno personal de la información obtenida a través del análisis de puestos suministra la descripción, las especificaciones del puesto y los niveles de desempeño necesarios. El reclutamiento interno es un proceso de selección que la empresa lleva a cabo entre los empleados ya contratados de la organización. Cuando se presenta una vacante, intenta cubrirse a través de la reubicación de los empleados los cuales pueden ser ascendidos o transcendidos. Los planes de capital humano a corto y a largo plazo, que permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión, así como conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada. El proceso de selección consta de pasos específicos que se siguen para decidir cuál solicitante cubrirá el puesto vacante. Aunque el número de pasos que siguen diversas organizaciones varía, casi todas las compañías modernas efectúan un proceso de selección.

- Selección interna

Todo proceso de selección tiene una premisa: llenar las vacantes de manera rápida, con las personas mejor calificadas para ejercer la función. En la mayoría de los casos, los gerentes tienden a esperar que se produzca una vacante para proceder a llenar una solicitud de nuevo personal. Al mismo tiempo, es probable que la política interna de la compañía determine, por ejemplo, que el puesto debe ofrecerse al personal interno por cierto tiempo, antes de ponerlo en el mercado externo. Cuando no se detecta candidatos internos adecuados para el puesto, el proceso externo de identificación selección puede añadir semanas o incluso meses al objetivo de llenar la vacante. No debe sorprender a nadie que los gerentes de la compañía empiecen a presionar para que se tome una decisión.

- Razón de selección

Cuando el profesional de capital humano debe llenar alguna vacante, debe considerar qué tipo de puesto es: algunos puestos son más difíciles de cubrir que otros, en particular los que requieren conocimientos especializados. Si en una organización se presentan con frecuencia bajas razones de selección, puede inferirse que el nivel de adecuación al puesto de los solicitantes.

- Las implicaciones éticas y sociales de la selección

Debido al papel central que desempeñan los especialistas de capital humano en la decisión de contratar, la conciencia de la importancia de su labor y la certidumbre de que cualquier conducta poco ética se revertirá en su contra es fundamental. Los favores especiales concedidos a los “recomendados”, las gratificaciones y los obsequios, el intercambio de servicios y toda otra práctica similar resultan no sólo éticamente reprobables, sino también de alto riesgo. Por ejemplo, era impensable que se contratara a una persona ciega para operar un conmutador telefónico. El hecho de que ante la sociedad fuera deseable emplearla se veía con total indiferencia. En realidad, se ha comprobado que en muchos casos una persona carente de la visión puede ser tan eficiente como cualquier otra en la operación de aparatos como un conmutador.

“Pasos de la selección de personal”

- Recepción preliminar de solicitudes

El proceso de selección se realiza en dos sentidos: la organización elige a sus empleados y los empleados potenciales eligen entre varias empresas. La selección se inicia con una cita entre el candidato y la oficina de personal, o con la recepción de una solicitud de empleo. El candidato empieza a formarse una opinión de la organización a partir de ese momento. Muchos candidatos valiosos pueden sentirse desalentados si no se les atiende de manera adecuada desde el principio.

- Administración de exámenes

Las pruebas de idoneidad son instrumentos para evaluar la compatibilidad entre los aspirantes y los requisitos del puesto. Algunas de estas pruebas consisten en exámenes psicológicos; otras son ejercicios que simulan las condiciones de trabajo. Por ejemplo, es común aplicarle a un aspirante que busca un puesto de contador general un examen de aptitud y precisión matemática, en tanto que a un aspirante a conductor de un vehículo pesado se le puede poner al volante de un camión de la compañía en un día de tráfico denso. Como es evidente, la habilidad matemática de un conductor o la rapidez de los reflejos de un contador en muy pocas ocasiones tendrán genuina relevancia para sus puestos respectivos. Al final del proceso se computan los resultados, se obtienen los promedios y se asigna a cada candidato una puntuación final. Es necesario agregar que el procedimiento resulta costoso, y sólo es aplicable en determinadas circunstancias.

- Validación de exámenes

Las pruebas psicológicas tradicionales permiten determinar la capacidad básica del individuo respecto a diversas actividades, pero con frecuencia las pruebas no ofrecen garantías de ser válidas. Entre más alta sea la correlación entre los resultados y el desempeño, más efectiva será la prueba como instrumento de selección. Cuando la puntuación y el desempeño real no se relacionan, la prueba no es válida, y por tanto no debe emplearse para fines de selección de personal.

- Normas de inmigración y naturalización

Cuando la selección de recursos humanos incluye la contratación de personas de diversas nacionalidades, o cuando se lleva a cabo en un área geográfica en la que residen personas de diferentes países, es necesario verificar con especial cuidado los documentos migratorios y las visas o permisos legales que amparen el derecho a laborar en el país. La legislación nacional establece normas estrictas sobre quiénes pueden trabajar en el país. Si un emigrante ilegal obtiene un empleo y se vincula a la organización, las autoridades pueden imponer determinadas multas a la empresa, retirar al trabajador, y en algunos casos proceder a deportarlo a su país de origen. Al mismo tiempo, un emigrante legal con perfecto derecho a trabajar en el país debe recibir el mismo trato que un ciudadano común.