

Nombre del alumno: Esthela Nahomy Álvarez Cruz

Nombre del profesor: Karina Maricruz Pérez

Nombre del trabajo: mapa conceptual

Materia: submodulo II

Fecha: 09/05/2021

Grado: 3



Selección de personal

A continuación

Concepto de selección

Después

En el mundo laboral, para la selección de personal, al momento de escoger a los empleados que se desempeñarán en la empresa, gestión a cargo en general del Departamento de Recursos Humanos, que toma en cuenta entre otras, la buena presencia, el currículum, y en ciertos casos, la evaluación a la que ha sido sometido el aspirante

Objetivos y desafíos de la selección de personal

Posteriormente

El proceso de selección se basa en tres elementos esenciales: la información que brinda el análisis de puesto que proporciona la descripción de las tareas; los planes de recursos humanos a corto y largo plazos, que permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y permiten asimismo conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada; y, finalmente, los candidatos que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se puede escoger.

Si se obtienen informes confiables de los análisis de puestos, si los planes de recursos humanos son adecuados y la calidad básica del grupo de solicitantes es alta, el proceso de selección puede llevarse a cabo en condiciones óptimas. Hay otros elementos adicionales en este proceso que también deben ser considerados: la oferta limitada de empleo, los aspectos éticos, las políticas de la organización y el marco legal en el que se inscribe toda actividad.

Importancia de la selección

Seguidamente

En el proceso de selección de personal el área más importante es la de Recursos Humanos que es la encargada de seleccionar al candidato que reúna las cualidades, capacidades y perfil que busca la empresa. Este proceso empieza con la publicación de la oferta laboral recolección de las hojas de vida para iniciar el proceso de clasificación y selección de los recolección de las hojas de vida para iniciar el proceso de clasificación y selección de los candidatos que reúnan las condiciones del cargo seguida de la cita para la entrevista de trabajo, en esta los entrevistadores empiezan a evaluar al aspirantes en varios aspectos como lo es la puntualidad, la presentación personal y la forma de expresarse, así mismo se efectúa las pruebas psicológicas y técnicas, al finalizar el periodo de entrevistados el seleccionado debe de estar atento para la siguiente fase que es la visita domiciliaria, y el proceso finaliza con la vinculación del nuevo trabajador a la empresa.

Elementos de la selección técnica

Finalmente

Puesto o la vacante: Pero cuando una empresa es de reciente creación, pues van a existir muchas vacantes pero si por el contrario la empresa ya lleva algo de tiempo en el mercado pues se supone que ya cuenta con su inventario de RR.HH. ("todos aquellos recursos en cuanto al personal con los cuales cuenta la empresa de manera que se puedan cubrir los puestos que vayan quedando vacantes) de esta manera se evitara el reclutamiento de nuevo personal que nos podría ocasionar perdidas por el hecho de tener que realizar capacitación

Análisis de puesto que "Son los requerimientos que exige el puesto para ser ocupado por una persona adecuada". Por lo que el análisis de puestos "se hace en base al puesto y no a la persona".

Pasamos a la valuación de puestos: y este paso es nada más el valor que tiene un puesto de acuerdo a los requerimientos, y qué lugar ocupa con respecto a los demás dentro de una organización.

Principios de la selección de personal

También

Es común seleccionar a los candidatos teniendo en cuenta solo un puesto o trabajo en particular. Seleccionar es tratar de incrementar el capital humano. Por tanto, si un aspirante no posee los requerimientos necesarios para un determinado puesto, es trascendente saber si su perfil puede corresponder a otros puesto o trabajo dentro de la empresa.

Orientación

En caso de no ser posible aceptar a un candidato es responsabilidad social del seleccionador orientarlo; así como la necesidad del seleccionador de devenir en un experto en mercados de trabajo.

Si los candidatos han proporcionado su tiempo y esfuerzo a la empresa u organización durante el proceso de selección, lo menos que puede hacer es corresponderle, proporcionándole esta orientación. La razón principal parece ser la siguiente: en caso de declarar abiertamente el rechazo, los candidatos frecuentemente desena conocer los fundamentos de esta decisión.

Ética profesional

Es imprescindible insistir en un aspecto trascendente: el proceso de selección implica una serie de decisiones, esas decisiones pueden afectar la vida futura del candidato y de la empresa; esta circunstancia puede convertirse en fuente de frustraciones para el candidato y, por tanto, puede minarse su salud mental así como la de su familia, sus superiores, sus compañeros de trabajo y así sucesivamente.