



**Nombre de alumno: David Ramírez
Lopez**

**Nombre del profesor: Karina Maricruz
Pérez**

**Nombre del trabajo: Mapa
Conceptual**

PASIÓN POR EDUCAR

Materia: Submódulo II

Grado: 3° cuatrimestre

Grupo: BRH05EMC0120-A

Comitán de Domínguez Chiapas a 24 de junio del 2021.

VERIFICACIÓN DE DATOS Y REFERENCIAS

¿QUÉ ES?

En esta fase se verifican los datos proporcionados por el candidato en la solicitud, y en la entrevista del proceso de selección. Asimismo, se investigan sus condiciones actuales de vida y se verifican sus antecedentes a través de las opiniones expresadas por las personas con las que ha tenido interrelación: compañeros de estudio, de trabajo, jefes, etcétera

OBJETIVOS

Los especialistas para responderse algunas preguntas sobre el candidato, recurren a la verificación de datos y a las referencias.

Las referencias laborales difieren de las personales en que describen la trayectoria del solicitante en el campo del trabajo.

El profesional de recursos humanos debe desarrollar una técnica depurada que depende en gran medida de dos hechos capitales.

BENEFICIOS

Se sugiere que los candidatos preseleccionados sean sometidos a una verificación de datos de modo que podamos responder a estas dos preguntas básicas: ¿Qué tipo de persona es el solicitante? ¿Es confiable la información que proporciono? Para responder a estas preguntas, los especialistas en personal recurren a la verificación de datos y a las referencias.

INFORMACIÓN A VERIFICAR

Es misión del control de referencias acerca de los patrones precedentes comprobar la veracidad de las afirmaciones hechas por el aspirante sobre las actividades desarrolladas en otras empresas, los cargos ocupados, el concepto de que gozaba, los motivos de abandono del puesto o puestos. El salario recibido. La realización de este control puede servir al mismo tiempo para recoger datos sobre los siguiente y muy importantes extremos

MEDIOS DE VERIFICACIÓN DE DATOS

PERSONAL

Los inconvenientes de las entrevistas realizadas por teléfono, disminuyen en gran parte si quien desea obtener información sobre los candidatos a admitir en una empresa se presenta en persona directamente ante las personas que puedan facilitarlas: patrones anteriores, jefes de personal, superiores directos.

Este método hace posible la máxima apertura y franqueza por parte del entrevistado

TELÉFONO

El control de referencias por medio del teléfono presenta la gran ventaja de la rapidez y el bajo costo, y permite una franqueza y una flexibilidad en las respuestas que no son posibles por escrito. De las inflexiones, pausas y alusiones en la voz del interlocutor se pueden deducir además importantes elementos de juicio, a lo que se añade que, en el curso de la conversación, puede el entrevistado, por su propia iniciativa, hacer comentarios sobre el candidato o introducir elementos de juicio no previstos por el solicitante.

CORREO ELECTRÓNICO

Existen acuerdos entre las asociaciones de empresarios e industriales de proporcionarse información respecto del personal que se encuentra solicitando empleo. Es de esperarse que, si se recurre al correo electrónico, se obtenga información valiosa de parte de los pares.

MIXTO

Es de entender que ninguno de los medios enunciados anteriormente, utilizados en forma aislada será efectivo, por lo que se recomienda utilizar al menos dos o más, para asegurar la eficacia del proceso de selección del personal, al menos en este rubro.

Las referencias laborales difieren de las personales en que describen la trayectoria del solicitante en el campo de trabajo.

ENTREVISTA
FINAL

CON EL
SUPERVISOR

En la gran mayoría de empresas modernas es el superior inmediato o el gerente del departamento interesado quien tiene en último término, la responsabilidad de decidir respecto a la contratación de nuevos empleados. Siendo este el caso, es obvio que el futuro supervisor desea tener elementos para tomar su decisión.

CON EL JEFE
INMEDIATO DEL
SUPERVISOR

Con frecuencia, el jefe inmediato superior es la persona idónea para evaluar algunos aspectos (especialmente habilidades y conocimientos técnicos) del solicitante. Asimismo, con frecuencia puede responder con mayor precisión a ciertas preguntas.

RESULTADOS
DE LA
ENTREVISTA

Los resultados de la entrevista, se turnarán al expediente que se le está formando al candidato, de manera tal que el puntaje de ésta, se pueda sumar al que se vaya obteniendo en las distintas pruebas a que sea sometido el candidato.

DECISIÓN DE CONTRATACIÓN

INTEGRACIÓN DE EXPEDIENTES

El expediente personal se integra con un conjunto de documentos que justifican y comprueban la condición jurídico-laboral y administrativa de cada trabajador, allí radica su importancia. El número de identificación de ingreso del trabajador es el que se asigna al expediente y a su control de asistencia.

AVISOS AL PERSONAL NO CONTRATADO

Es conveniente para la imagen de la organización, dar aviso a aquellos candidatos que no fueron seleccionados. El grupo de las personas rechazadas incluye ya una inversión en tiempo y evaluaciones, y de él puedes urgir un candidato idóneo para otro puesto. Incluso si no se prevén vacantes a corto plazo, es conveniente conservar los expedientes de todos los solicitantes para constituir un valioso banco de recursos humanos potenciales.

INTEGRACIÓN DE BANCO CON RECURSOS

Es conveniente integrar el banco de recursos potenciales, por ejemplo, con el grupo de personas rechazadas por no haber cumplido el 100% de los requisitos, así como con las personas que acuden de manera espontánea a la organización a dejar solicitud de empleo y/o currículum vital, así como con las personas que renuncian a la organización.