NOMBRE DEL ALUMNO: Yolanda Morales Mendoza

NOMBRE DEL TEMA: Proceso de selección del personal

PARCIAL: 3

NOMBRE DE LA MATERIA: Submódulo

NOMBRE DEL PROFESOR: Andrés Morales Martínez

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: Administración En Recursos

Humanos.

CUATRIMESTRE: 3

Escaneado con CamScanner

PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL

2.1 selección de personal

Es el proceso que se sigue para la contratación de un empleado, inicia desde que una persona se postula para una vacante o en el momento en que el reclutador a encontrado un perfil interesante y culmina con la contratación de un nuevo compañero de trabajo.

Características

- Identificación de este mismo
- Descripción del sistema de trabajo del departamento comercial a nivel general e individual.
- Jerarquía de mando
- Colaboradores a su cargo
- Funciones principal y primarias que se van a desarrollar

2.2 Concepto de selección

Es la acción de elegir a una o mas personas o cosas entre otras aquello que se selecciona se separa del resto por preferencia de quien elige.

Ah continuación se presenta un ejemplo; tenia varias opciones disponibles para mi vestuario de esta noche, pero mi "selección" fue un pantalón negro y una camisa blanca.

El departamento de recursos humanos es el que se encarga de realizar una selección de los candidatos que optan a ocupar la plaza libre de entre el amplio conjunto de currículums que tiene en su poder.

2.3 Objetivos y desafíos de la selección de personal

Como objetivo es encontrar al empleado perfecto entre un numero determinado de candidatos. Durante este proceso comenzamos a establecer contacto con cada candidato para posteriormente llevar a cabo la fase de reclutamiento.

Desafíos

- Poca disponibilidad del personal calificado
- Sueldos en alza

Escaneado con CamScanner

- Informalidad de candidatos y de los procesos de selección
- Alta rotación de jóvenes profesionales
- Adaptación cultural de las empresas a la generación net

2.4 Importancia de la selección

Cuando se cumple con un proceso o política de reclutamiento y selección correcta, se elimina significativamente la rotación de empleados, facilitando la elección del candidato que no solo cumple con las competencias necesarias Para cumplir con el trabajo, sino que además complementa los valores centrales de la empresa.

- Ayuda a construir tu marca como empleador
- Reduce la rotación y aumenta la moral de los empleados
- Fuerte grupo de solicitantes
- Velocidad de la contratación
- Diversidad

2.5 principio de la selección de personal

Hace énfasis en tres principios fundamentales los cuales son: colocación, orientación y ética profesional.

Colocación: la tarea primordial del seleccionador es tratar de incrementar los recursos humanos de la organización, por medio del descubrimiento de habilidades como actitudes que puedan aprovechar los candidatos en su propio beneficio como el de la organización, en tal sentido se evaluara a cada candidato para detectar en cual área de la organización puede desarrollarse con mejores resultados no necesariamente esta su área original de desempeño.

Orientación: el seleccionador trata de inducir a aquellos candidatos que no son seleccionados hacia otras posibles fuentes de empleo.

Ética profesional: comprende el grado de responsabilidad que tiene el área de selección y debido a esto deben cumplir de forma constante con los elementales principios técnicos de esta función, debido a que ciertas decisiones tomadas sin que las mismas sean avaluadas podrían afectar la vida futura del candidato y de su familia

Mismas sean debidamente evaluadas y/o consideradas, estas pueden afectar la vida futura del candidato y la de su familia.

Escaneado con CamScanner

2.5.1 Elementos de la selección técnica

Fichas de solicitud de empleos: es utilizado para tener como formato único, información relevante de todos los candidatos.

La entrevista: es una herramienta que se emplea en todos los procesos de selección, donde permite conocer si el candidato reúne los requisitos necesarios para ocupar el puesto que esta vacante. Las entrevistas pueden ser clasificadas de la siguiente forma:

- Dinámicas de grupo: esta técnica permite conocer del candidato la capacidad que pueda tener para trabajar en equipo, liderazgo, comunicación verbal entre otros. Esta se realiza con el mismo grupo de candidatos.
- Pruebas escritas: se usan en el proceso de selección para determinar los candidatos ideales en algunos casos estas pruebas se realizan antes de la entrevista.
- Asesen center: también conocido con el nombre de centro de evaluación, es una metodología de selección, el cual puede durar uno o dos días y cada ves es mas utilizado por las empresas.

2.5.2 Vacante

Es un puesto de trabajo sin ocupar, por lo que la empresa u organización se encuentra en búsqueda de una persona a quien delegar ese cargo.

Es decir, la vacante de trabajo es aquella que esta libre, ya sea por la rotación que siempre se da en el mundo laboral o por la expansión de la empresa.

Cabe señalar que cada vacante de trabajo tiene un perfil de profesional que podrá ocuparlo de manera óptima. Por ejemplo, para un cargo de gerencia la empresa requerirá varios años de experiencia además de estudios especializados.

Existen dos formas de cubrir una vacante de trabajo:

- Internamente
- Externamente

Escaneado con CamScanner

2.5.3 La regulación de personal

Es la coordinación y regulación de colaboradores de una empresa.

Esta consta de organizar, reclutar, contratar, entrenar y evaluar a los colaboradores; la resolución de conflictos y el cumplimiento legal también son aspectos importantes de esta. Con un buen equipo de administración laborando de manera eficiente para la empresa, esta puede optimizar su efectividad y competitividad generando así ingresos adicionales.

2.5.4 Análisis y evaluación de puestos

Es un procedimiento que forma parte de las tareas administrativas de una empresa y que consiste en la determinación de las responsabilidades y obligaciones de las posesiones laborales.

A partir de dicho análisis, es posible decidir que tipo de personas deberían ser contratadas para ocupar los puestos de acuerdo con su capacidad y experiencia.

El análisis de puestos, en definitiva, no es más que la recopilación, organización y evaluación de la información referente a un puesto de trabajo.

La evaluación de puestos requiere antes que cualquier otra cosa aceptar la suposición de que existe suficiente regularidad, en la manera en que el trabajo se realiza para hacer comparaciones entre grupos del valor de los puestos.

2.5.5 Inventarios de recursos humanos

Es un resumen de las características de los trabajadores con el objetivo de sistematizar la información sobre cada uno de ellos.

Básicamente, es una gran base de datos en la que incluyes todos los detalles de interés para tu pyme.

En ese inventario no solo debes reflejar el número de personas que trabajan en tu negocio y sus datos básicos, sino también detalles sobre sus habilidades, aptitudes y capacidades, tanto aquellas relacionadas con el puesto que desempeñan como en las que puedan ser útiles de cara a futuros ascensos.

- Inventario de administración o gestión
- Inventario de desarrollo o potencial

Escaneado con CamScanner

2.5.6 Proceso de selección

1. Descripción del puesto de trabajo.

Es necesario saber que las tareas se van a desarrollar en el puesto de trabajo para buscar las competencias necesarias para su realización entre los aspirantes al puesto.

2. Publicación de la oferta.

Las ofertas de trabajo pueden ser publicadas en las webs de las empresas, en portales de empleo, en prensa o difundidas en redes sociales.

3. Preselección.

En muchas ofertas de trabajo el numero de aspirantes puede ser elevado, por lo que es necesario hacer una preselección rápida de los currículums que permita reducir el numero de candidatos a una cantidad apropiada para la realización de las distintas pruebas de las siguientes etapas.

4. Revisión de la huella digital del candidato.

Esta es una nueva fase cada vez más utilizada ya que casi todas las personas tienen una huella digital que se va dejando en comentarios y publicaciones, en paginas de internet y en redes sociales.

5. Realización de pruebas para evaluar a los candidatos y toma de referencias.

Se convoca a los candidatos que han superado la fase anterior a la realización de diferentes pruebas, como test psicotécnicos con los que determinar las aptitudes y la personalidad del candidato.

6. Entrevistas
7. Se convoca a los candidatos que superen las fases anteriores a una entrevista de trabajo para conocerlos personalmente con el objetivo de corroborar que la información que se ah obtenido de ellos en las pruebas anteriores es correcta.
8. Fase final.

Se llega al momento crucial de elegir al candidato o candidatos que se van a incorporar a la empresa, para lo cual se tiene en cuanta toda la información recogida en las fases anteriores.

Escaneado con CamScanner

2.6 Pruebas de empleo

Es la practica de administrar pruebas escritas, orales o de otro tipo, como medio para determinar la idoneidad o conveniencia de un solicitante de empleo.

2.6.1 Pruebas psicológicas

Son una herramienta de evaluación, que permite obtener información acerca de la personalidad o las aptitudes de un candidato.

Pro deben ser interpretadas por un profesional con experiencia.

2.6.2 pruebas de conocimiento

Miden el dominio de los candidatos sobre un área de entendimiento teórico o cómodo que resulta indispensable para el puesto de trabajo y que, se integran en el perfil técnico de selección.

2.6.3 Pruebas de desempeño

Verificar y validar los requisitos de desempeño que se han especificado.

Se evalúan los resultados de una prueba para un actor o un caso de uso comparándolo con varias ejecuciones de esta.

2.6.4 Pruebas de respuesta grafica

Resulta ser por la simplicidad de la administración, la pobreza material, la riqueza de la información obtenida y la facilidad de la tarea, los instrumentos psicodiagnósticos más utilizados en el ámbito clínico.

2.6.5 Pruebas de carácter medico

Acto médico mediante el cual se interroga y examina a un trabajador, con el fin de monitorear la exposición a factores de riesgo y determinar la existencia de consecuencias en la persona por dicha exposición.

Escaneado con CamScanner