

Nombre del alumno: Renato Villalobos robledo

Nombre del profesor: Reynaldo francisco Manuel

Submódulo 1 y 2

Grado: segundo bachillerato

ACTIVIDAD 1



PASIÓN POR EDUCAR

Nombre de la actividad: Super nota

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.

RECEPCIÓN PRELIMINAR DE SOLICITUDES: PASO 1

PASOS DEL PROCESO DE SELECCION

PRUEBAS DE IDONEIDAD: PASO 2

Las pruebas de idoneidad son instrumentos para evaluar la compatibilidad entre los aspirantes y los requisitos del puesto. Para demostrar la validez de una prueba pueden emplearse dos enfoques: el de demostración práctica, y el racional

ENTREVISTA DE SELECCIÓN: PASO 3

consiste en una conversación formal, conducida para evaluar la idoneidad del solicitante para el puesto. El entrevistador se fija como objetivo responder a dos preguntas generales: ¿Puede este candidato desempeñar el puesto? ¿Cómo se compara respecto a las otras personas que lo han solicitado

VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS Y ANTECEDENTES: PASO 4

Las referencias laborales difieren de las personales en que describen la trayectoria del solicitante en el campo de trabajo. Muchos especialistas ponen también en tela de juicio este recurso, ya que los anteriores superiores y profesores del candidato pueden no ser del todo objetivos, en especial cuando describen aspectos negativos.

ENTREVISTA CON EL SUPERVISOR: PASO 6

EVALUACIÓN MÉDICA: PASO 5

En muchas ocasiones, el futuro supervisor es la persona más idónea para evaluar algunos aspectos (sobre todo habilidades y conocimientos técnicos) del solicitante. Asimismo, puede responder con mayor precisión a preguntas específicas

Es obvio que la empresa desea verificar el estado de salud de su futuro personal, lo cual incluye desde el deseo natural de evitar el ingreso de un individuo que padece una enfermedad contagiosa y que va a convivir con el resto de los empleados, hasta la prevención de accidentes, pasando por el caso de los que se ausentarán con frecuencia a causa de sus constantes quebrantos de salud

SELECCIÓN DEL PERSONAL

Se refiere a elegir, del conjunto de candidatos atraídos mediante el reclutamiento, a la persona que garantice un buen desempeño en el puesto y en la organización

Su importancia radica en el hecho de ser un proceso que suministra los recursos humanos adecuados en tiempo oportuno, asegurando su calidad, permanencia y desarrollo y favorecer así, la efectividad de los procesos productivos de la organización, además de la contribución a sus objetivos globales



ELEMENTOS DE LA SELECCIÓN DEL PERSON

1: La información obtenida a través del análisis de puestos suministra la descripción de las tareas, las especificaciones del puesto y los niveles de desempeño necesarios

2: 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



2.1- Realiza el proceso de admisión y empleo



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

La razón de selección es la relación que existe entre el número de candidatos finalmente contratados y el número total de 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.

El administrador de capital humano debe recordar que una contratación realizada mediante un proceso contrario a la ética introduce a la organización a una persona que no sólo será poco idónea, sino que también se mostrará refractaria a las políticas de personal y se referirá al administrador con el desprecio que merece un funcionario corrupto.