UDS
UNIVERSIDAD DEL SURESTE

# ADMINISTRACION DE LOS RECURSOS HUMANOS

Nombre del alumno: Itzel Abigail Tlamani Lopez

Nombre del Profesor: Reynaldo Francisco Manuel

Submódulo I y II

Grado: segundo de Bachillerato

Actividad I

Nombre de la actividad : Super Nota

# 2.1- Realiza el proceso de admisión y empleo

## 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 PERSONAL

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.**
3. **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.**

**Estos tres elementos determinan en gran medida la efectividad del proceso de selección. Si los planes de capital humano son adecuados y la calidad básica del grupo de solicitantes es alta, el proceso de selección puede llevarse a cabo en condiciones óptimas.**

## *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.**

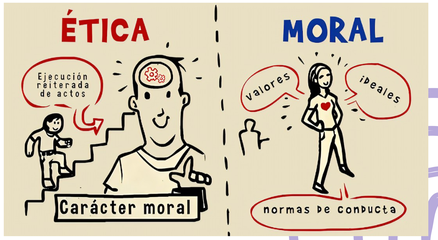
*La razón de selección se determina mediante la fórmula:*

1. **número total de candidatos contratados**
2. **numero total de solicitantes**
3. **Razón de selección**

## 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.**



# 2.1- Realiza el proceso de admisión y empleo

## PASOS DEL PROCESO DE SELECCION

### RECEPCIÓN PRELIMINAR DE SOLICITUDES: PASO 1

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. Durante la entrevista preliminar puede iniciarse el proceso de obtener información sobre el candidato, así como una evaluación preliminar, que suele ser informal.

### 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?

Diversos tipos de entrevista

Entrevistas no estructuradas.
Entrevistas estructuradas.
Entrevistas mixtas.
Entrevistas conductuales.
Entrevistas de tensión.
Entrevista por competencias.
Entrevistas en ubicaciones geográficamente distantes

Una forma de entrevista de grupo consiste en reunir al solicitante con dos o más entrevistadores. Esto permite que todos los entrevistadores evalúen al entrevistado con base en las mismas preguntas y respuestas. En la práctica, la estructura mixta es la que más se emplea, aunque cada una de las otras constituye una alternativa importante.

### 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.

Tipos de pruebas
Las pruebas psicológicas
Las pruebas de conocimientos
Las pruebas de desempeño
Las pruebas de respuesta gráfica
Las pruebas de carácter médico

### 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.

### EVALUACIÓN MÉDICA: PASO 5

. 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.

### ENTREVISTA CON EL SUPERVISOR: PASO 6

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

Cuando el supervisor o el gerente del departamento interesado toman la decisión de contratar, la función del departamento de recursos humanos consiste en proporcionar el personal más idóneo y selecto del mercado de trabajo, eliminando a cuantos no resulten adecuados, y remitiendo al funcionario que toma la decisión final dos o tres candidatos de alta puntuación.

### DESCRIPCIÓN REALISTA DEL PUESTO: PASO 7

Para prevenir la reacción de "ustedes nunca me lo advirtieron", siempre es de gran utilidad llevar a cabo una sesión de familiarización con el equipo o los instrumentos que se utilizarán.

### DECISIÓN DE CONTRATAR: PASO 8

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.

Es necesario también conservar todos los documentos que conciernen al candidato aceptado. Su solicitud, referencias, evaluaciones, exámenes médicos, son el inicio de su expediente personal, que desde el principio contendrá información muy útil para diversos fines.