



MARIANO ANTONIO ESPINOSA PENAGOS

Actividad: Super nota

Sub módulo II.

Francisco Reynaldo Manuel Gallegos

Bachillerato en Recursos Humanos

Tercer cuatrimestre

Junio 2023

PROCESO DE SELECCIÓN

Recepción de solicitudes

El proceso de selección se realiza en dos sentidos: la organización elige a sus empleados y los empleados potenciales eligen entre varias empresas. 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. Muchos candidatos valiosos pueden sentirse desalentados si no se les atiende de manera adecuada desde el principio.

Prueba de idoneidad

Son instrumentos para evaluar la compatibilidad entre los aspirantes y los requisitos del puesto.

El candidato desempeña varias funciones del puesto, y un comité de evaluaciones asigna una puntuación.

ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Consiste en una conversación formal, conducida para evaluar la idoneidad del solicitante para el puesto.

¿Puede este candidato desempeñar el puesto?
¿Cómo se compara respecto a los otros candidatos?

VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS Y ANTECEDENTES

Los especialistas en RH recurren a la verificación de datos y referencias. Un primer elemento necesario es verificar las referencias académicas; dicho de otra manera, establecer si el solicitante se ha hecho en realidad acreedor a los títulos y diplomas que afirma tener.

ENTREVISTA CON EL SUPERVISOR

En muchas ocasiones, el supervisor es la persona más idónea para evaluar algunos aspectos del solicitante. Asimismo, puede responder con mayor precisión a preguntas específicas.

EVALUACIÓN MÉDICA

La empresa debe 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 hasta la prevención de accidentes.

DESCRIPCIÓN REALISTA DEL PUESTO

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. De ser factible, esto se debe llevar a cabo en el campo o área de trabajo.

DECISIÓN DE CONTRATAR

Esta responsabilidad puede corresponder al futuro supervisor del candidato o al departamento de recursos humanos.

Con el fin de mantener la buena imagen de la organización, conviene comunicarse con los solicitantes que no fueron seleccionados.

