

JONATHAN DAVID MELGAR LÓPEZ

SUB MÓDULO 2

**FRANCISCO REYNALDO MANUEL
GALLEGOS**

TERCER CUATRIMESTRE

UDS.

BACHILLERATO EN RECURSOS HUMANOS.

ACTIVIDAD DOS





Selección de personal

Proceso de selección

1 Recepción preliminar de solicitudes.- la organización elige a sus empleados. 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. Puede iniciarse el proceso de obtener información sobre el candidato.

2 Pruebas de idoneidad.- son instrumentos para evaluar la compatibilidad entre los aspirantes y los requisitos del puesto. Algunas de estas pruebas consisten en exámenes psicológicos, otras son ejercicios que simulan las condiciones de trabajo. Para demostrar la validez de una prueba pueden emplearse dos enfoques: el de demostración práctica y el racional.

3. Entrevista de selección.- 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?

4. Verificación de referencias y antecedentes.- verificar las referencias académicas. Establecer si el solicitante se ha hecho acreedor a los títulos que afirma. Y la referencia laboral difieren de las personales en que describen la trayectoria del solicitante en el campo de trabajo.

5. Evaluación médica.- 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 enfermedades.

6. Entrevista con el supervisor.- es el supervisor inmediato o el gerente del departamento interesado quien en último término tiene la responsabilidad de decidir respecto a la contratación de nuevos empleados. En muchas ocasiones el supervisor es la persona más idónea para evaluar algunos aspectos del solicitante.

7. Descripción realista del puesto.- cuando el solicitante tiene expectativas equivocadas respecto a su futura posición, el resultado es negativo en casi todos los casos. 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.

8. Decisión de contratar.- señala el final del proceso de selección. Con el fin de mantener la buena imagen de la organización, conviene comunicarse con los solicitantes que no fueron seleccionados. Es necesario también conservar todos los documentos que conciernen al candidato aceptado. Su solicitud, referencias, evaluaciones, exámenes médicos, porque forman parte del expediente personal.