



UDS

Mi Universidad

Nombre del Alumno: María José Albores Escalante

Nombre del tema: Selecciona al personal idóneo para cubrir las vacantes de la organización

Parcial: 2

Nombre de la Materia: submodulo

Nombre del profesor: Reynaldo

Nombre de la Licenciatura: BRH

Cuatrimestre: 3

SELECCIONA AL PERSONAL IDONEO PARA CUBRIR LAS VACANTES DE LA ORGANIZACION

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO

El artículo 123. Constitucional dice que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley

SELECCIÓN DEL PERSONAL

Conjunto de candidatos atraídos mediante el reclutamiento, a la persona que garantice un buen desempeño en el puesto y en la organización.

ELEMENTOS DE LA SELECCIÓN DEL PERSONAL

Consiste de tres elementos

- 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 candidatos esenciales para conformar un grupo de personas entre las cuales se pueda escoger.

RAZON DE SELECCION

Cuando es difícil llenar un puesto, se trata de un puesto de baja razón de selección su índice es de 1:3. Cuando resulta ser fácil llenar un puesto se define como de alta razón de selección su índice es de 1:25

La razón de selección es lo que existe entre el número de candidatos finalmente contratados y el número total de solicitantes

La fórmula es

$\text{Número de candidatos entre el número total de solicitantes}$

LAS IMPLICACIONES ÉTICAS Y SOCIALES DE LA SELECCION

Los favores especiales concedidos a los "recomendados", las gratificaciones y los obsequios, el intercambio de servicios y toda otra práctica similar resultan no sólo éticamente reprochables, sino también de alto riesgo. Por otro lado, las metas de la empresa se alcanzarán mejor siempre que se impongan parámetros claros, idóneos y que contribuyan no sólo al éxito financiero, sino también al bienestar general de la comunidad

PASOS DEL PROCESO DE SELECCION

Paso 1: Recepción preliminar de solicitudes

realiza en dos sentidos: la organización elige a sus empleados y los empleados potenciales eligen entre varias empresas.

A continuación, el candidato entrega una solicitud completa de trabajo, la cual se le ha proporcionado durante la entrevista preliminar, o que ha obtenido de la página web de la empresa.

PASO 2: PRUEBAS DE IDONEIDAD

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.

El enfoque de demostración práctica se basa en el grado de validez de las predicciones que la prueba permite establecer.

El enfoque racional se fundamenta en el contenido y el desarrollo de la prueba.

TIPOS DE PRUEBAS PSICOLÓGICAS

Las pruebas psicológicas, basadas en la personalidad.

Las pruebas de conocimientos son más confiables, determinan la información que posee el candidato.

Las pruebas de respuesta gráfica miden las respuestas fisiológicas a determinados estímulos.

Las pruebas de carácter médico, por último, determinan con razonable precisión el estado de salud del candidato y permiten identificar características que pueden hacerlo recomendable para ciertos puestos o que lo descalifican para otros.

SELECCIONA AL PERSONAL IDONEO PARA CUBRIR LAS VACANTES DE LA ORGANIZACION

PASO 3 : ENTREVISTAS DE SELECCIÓN

La entrevista de selección consiste en una conversación formal, conducida para evaluar la idoneidad del solicitante para el puesto.

Diversos tipos de entrevista

Las entrevistas suelen llevarse a cabo entre un solo representante de la empresa el entrevistador y un solo solicitante.

ENTREVISTAS NO ESTRUCTURADAS : EL ENTREVISTADOR FORMULA PREGUNTAS NO PREVIAS DURANTE LA CONVERSACIÓN

ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS : LAS PREGUNTAS FUERON PREPARADAS

ENTREVISTAS MIXTAS : PREGUNTAS ESTRUCTURADAS E IMPREVISTAS

ENTREVISTAS CONDUCTUALES : SERIRE DE ASUNTOS O SITUACIONES QUE SE ESPERA QUE EL SOLICITANTE RESUELVA

ENTREVISTAS DE TENSION : DEBE DESEMPEÑARSE EN CONDICIONES DE GRAN PRESION ES DESEABLE COMO REACCIONA EL SOLICITANTE

ENTREVISTAS POR COMPETENCIAS : SE USA PARA ASEGURARSE DE CONTAR CON PERSONAL CALIFICADO Y COMPETENTE

ENTREVISTAS EN UBICACIONES GEOGRÁFICAMENTE DISTANTES : REALIZAN LA ENTREVISTA MEDIANTE VIDEO LLAMADA

PASO 4 : VERIFICACION DE REFERENCIAS Y ANTECEDENTES

si el solicitante se ha hecho en realidad acreedor a los títulos y diplomas que afirma tener.

Las referencias laborales difieren de las personales en que describen la trayectoria del solicitante en el campo de trabajo.

PASO 5 : EVALUACIÓN MEDICA

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.

PASO 6 : ENTREVISTA CON EL SUPERVISOR

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.

PASO 7 : DESCRIPCION REALISTA DEL PUESTO

pCuando el solicitante tiene expectativas equivocadas respecto a su futura posición, el resultado es negativo en casi todos los casos.

PASO 8 : DECISION DE CONTRATAR

¿La decisión de contratar al solicitante señala el final del proceso de selección.

DESAFÍOS, PROCESO DE SELECCION, RETROALIMENTACION

El resultado final del proceso de selección se traduce en:

Ø El nuevo personal contratado.

Para evaluar tanto al nuevo empleado como el proceso de selección en sí, se requiere de:

y Retroalimentación.

En todas las fases del proceso de selección, los profesionales de la administración deben guardar una escrupulosa conducta ética.