



Nombre de alumno: Vanessa Citlali Morales Coutiño

Nombre del profesor: Reynaldo

Nombre del trabajo: Súper Nota

Materia: Submódulo

Grado: Tercer Cuatrimestre

Grupo: A

PASOS DEL PROCESO DE SELECCION

1

RECEPCIÓN PRELIMINAR DE SOLICITUDES



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.

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. el candidato desempeña varias funciones del puesto, y un comité de evaluaciones asigna (en forma individual) una puntuación determinada a cada función.



3

ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Es una conversación formal, conducida para evaluar la idoneidad del solicitante para el puesto. constituyen la técnica más utilizada para formular decisiones de selección de personal. suelen llevarse a cabo entre un solo representante de la empresa el entrevistador y un solo solicitante.



4

VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS Y ANTECEDENTES

Establecer 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.



5

EVALUACIÓN MÉDICA

Es conveniente que el proceso de selección incluya un examen médico del solicitante. 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.



7

DESCRIPCIÓN REALISTA DEL PUESTO

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. Para que el candidato no culpe a la empresa diciendo que no se le informó con anterioridad.



6

ENTREVISTA CON EL SUPERVISOR

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 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.



8

DECISIÓN DE CONTRATAR

Señala el final del proceso de selección. Esta responsabilidad puede corresponder al futuro supervisor del candidato o al departamento de recursos humanos.

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

De igual manera tener a los solicitantes rechazados en comunicación para ocupar otro puesto, o a corto plazo se puede abrir otra vacante.