



cuadro sinoptico

Nombre del Alumno: Alma Camila Hernández Méndez

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 Francisco

Tercero de bachillerato Recursos Humanos

Selecciona al personal idóneo para cubrir las vacantes de la organización

Selección de personal

Seleccionar, entre los candidatos reclutados, a la persona que asegure un buen desempeño en el puesto y en la organización.

Elementos de la selección

El proceso de selección incluye:
1. Análisis de puestos: tareas y requisitos.
2. Planes de capital humano: futuras vacantes.
3. Candidatos: grupo a escoger.

La razón de selección mide la relación entre contratados y solicitantes, variando según la dificultad. La selección debe ser ética para asegurar empleados adecuados. Las promociones internas no requieren exámenes adicionales; las externas sí deben seguir todos los pasos reglamentarios.

Preliminar solicitudes

La selección de personal es un proceso bidireccional donde empresa y candidato se evalúan mutuamente. Inicia con una cita o solicitud de empleo, seguida de una entrevista preliminar y la entrega de una solicitud completa.

Pruebas de idoneidad

Las pruebas de idoneidad evalúan la compatibilidad candidato-puesto con exámenes psicológicos y simulaciones. Su validez se demuestra por predicción o contenido. Hay varias pruebas, cada una con aplicaciones específicas, detalladas en su manual.

Tipos de pruebas

Las pruebas psicológicas, las pruebas de conocimientos, las pruebas de respuesta gráfica, pruebas de desempeño, pruebas de carácter médico.

Entrevista de selección

La entrevista de selección evalúa la idoneidad del candidato para el puesto y se compara con otros solicitantes, usando diversos formatos.

Tipos de entrevistas

Entrevistas no estructuradas, entrevistas estructuradas, entrevistas mixtas, entrevistas conductuales, entrevistas de tensión, entrevistas por competencia, entrevistas en ubicaciones geográficamente distantes.

Verificación de referencias

Los especialistas en recursos humanos verifican referencias académicas y laborales para evaluar la confiabilidad del solicitante y su desempeño, asegurando la autenticidad de títulos y experiencia laboral.

Evaluación médica

El examen médico en el proceso de selección garantiza verificar la salud del solicitante para prevenir contagios, accidentes y ausencias frecuentes debido a problemas de salud, asegurando un ambiente laboral seguro y productivo.

Entrevista con el supervisor

Los supervisores o gerentes suelen tener la responsabilidad final de contratar empleados debido a su capacidad para evaluar habilidades técnicas y responder preguntas específicas con precisión.

Descripción realista del puesto

Para evitar expectativas equivocadas y garantizar una transición sin sorpresas, es crucial realizar sesiones de familiarización con el equipo y el entorno de trabajo, preferiblemente en el sitio correspondiente.

Decisión de contratar

Al finalizar el proceso de selección, la responsabilidad de contratar recae en el supervisor o recursos humanos. Es crucial mantener una comunicación con los no seleccionados y conservar expedientes para futuras oportunidades y gestiones administrativas.

Desafíos, retroalimentación, proceso de selección

El éxito del proceso de selección se evidencia en el personal contratado. La ética rigurosa y la retroalimentación son fundamentales para evaluar y mejorar continuamente.