



UDS

SUBMODULO I-II.

Profe:Reynaldo Francisco Manuel Gallegos.

Euridice Krissel Solórzano Vázquez

SELECCIONA AL PERSONAL IDONEO PARA CUBRIR LAS VACANTES DE LA ORGANIZACION



PASO 1: RECEPCION PRELIMINAR DE SOLICITIDES

La selección se indica con una cita entre el candidato y la oficina del personal, o con la recepción de una solicitud de empleo. El proceso de selección se realiza en dos sentidos:

- La organización elige a sus empleados.
- Los empleados potenciales eligen entre varias empresas.

PASO 2: PRUEBAS DE IDONEIDAD

Las pruebas de idoneidad son instrumentos para evaluar la compatibilidad entre los aspirantes y los requisitos del puesto.

- Pruebas psicológicas
- Pruebas de conocimiento
- Pruebas de desempeño
- Pruebas de respuesta gráfica
- Pruebas de carácter indirecto

PASO 3: ENTREVISTA DE SELECCION

La 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 que lo han solicitado?

PASO 4: VERIFICACION DE REFERENCIAS Y ANTECEDENTES

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

- Verificación de antecedentes
- ¿Qué tipo de persona es el solicitante? ¿Es confiable la información que proporcionó? En opinión de las personas que entrevistaron al solicitante: ¿Cómo se desarrolló? Para responder a estas preguntas,

PASO 5: EVALUACION MEDICA.

Por varias razones, es conveniente que el proceso de selección incluya un examen médico del solicitante.

PASO 6: ENTREVISTA CON EL SUPERVISOR.

En casi todas las empresas, 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.

PASO 7: DESCRIPCION 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.

PASO 8: DECISIONES DE CONTRATAR.

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

