

UDS

Nombre del alumno: Angela Isabel Flores Domínguez

Nombre del maestro: Reynaldo Francisco Manuel

Nombre de la materia: modulo

Cuatrimestre: 3er cuatrimestre

Parcial: 2nd parcial

Nombre de la especialidad: Tecnico en Administracion en Recursos Humanos

SELECCIONAAL PERSONAL IDONEO PARA CUBRIR LAS VACANTES DE LA ORGANIZACION

PASO 1: RECEPCION PRELIMINAR DE SOLICITUDES

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

la organización elige a sus empleados

Los empleados potenciales, eligen entre varias empresas

PASO 2: PRUEVAS DE IDONEIDAD

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

Paso 3: entrevista de selección

La entrevista de selección consiste en una conversación formal, conducida para evaluar la idoneidad del solicitante para el puesto. En la entrevista se fija como objetivo responder a dos preguntas generales.

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 diferentes de los personales en que describen trayectoria del solicitante en el campo de trabajo.

PASO 5: EVALUACION MEDICA

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

PASO 6: ENTREVISTA CO EL SUPERIOR.

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

Cuándo el solicitante tiene expectativas equivocadas respecto a su futura posición, el resultado es negativo en casi todos los casos. para prevenir la reacción "ustedes nunca me lo advirtieron", siempre es de gran utilidad, llevar a cabo una sección de familiarización con el equipo a 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 imagen de la organización, conviene comunicarse con los solicitantes que no fueron seleccionados.

