LA SELECCION

Objetivo del procedimiento consiste en elegir a los candidatos que presentan cualidades y experiencia profesional mas apropiada para el desempeño de cargo solicitado por la organización.

- Una selección Eficaz: Selección de personal llevada a cabo por distintas empresas.
  - Definir el cargo: Esta muy ligada al análisis de puestos con base en los resultados de este proceso se delimitan las funciones a realizar y lo que espera el solicitante.
    - Establecer el perfil Requerido: será necesario conformar el perfil idóneo para el optimo desempeño de las funciones requeridas para la empresa
      - Preselección: Realizar una eleccion preliminar de aquellos interesados que cumplan con las expectativas del puesto.
        - Entrevista: para los postulantes que fueron preseleccionados deberán ser citados a una entrevista que permita al empleador comprobar lo referido en la hoja de solicitud.
          - Evaluaciones: es necesario aplicar pruebas de diversos tipos a quienes presenten una mayor adecuación al perfil establecido.
            - Entrevista de selección: las empresas solicitan una segunda entrevista con los candidatos que tuvieron un mejor desempeño en las pruebas de evaluación.
              - Descripción precisa de puesto y condiciones. una vez elegido el candidato final será necesario realizar una explicación detallada de las funciones de su puesto.
- Aspectos legales
  - Ley federal de trabajo, constituida por artículos.
- Proceso de Selección
  - Es una secuencia de pasos a realizar, con la finalidad de obtener aquella persona que reúna los requisitos necesarios para ocupar el trabajo.
    - Proceso de selección: es un proceso completo ya que este proceso se tiene que escoger las personas idóneas para las vacantes.
      - Proceso de selección de personal: se conforma de siete pasos ; Análisis de solicitudes, entrevista preliminar entrevista de selecion, pruebas de seleccion, pruebas de trabajo invetigacion laboral y socioeconómico , examen medico entrevista final,y decision de contratar
        - Análisis de Solicitudes: consiste simplemente en verificar que todos los datos esten bien.
          - Entrevista de selección: como punto principal es reunir toda la información que sea posible.
            - Pruebas psicológicas: son de gran ayuda como departamento de recursos humanos ya que podemos apreciar la responsabilidad del candidato.
              - Test: se llama test así a una situación experimental estandarizada que sirve como estimulo a un comportamiento.
                - Examen medico: es importante dentro del proceso se selección ya que evalua físicamente si era apto para a desmpeño de del puesto.
                - Examen medico: Debe ser aplicado al candidato que desempeña una labor dentro de una organización.
- La entrevista y sus fases
  - es un procedimiento diseñado para obtener información.
    - Tipos de Entrevistas
      - -Entrevistas estructuradas y sin estructura
        - Entrevista sin estructura tipo charla en el que el supervisor profundiza los puntos de sus interés.
      - Entrevista estructurada o dirigida
        - Siguen una secuencia fija en preguntas, el patrón especifica las preguntas apropiadas con anticipación.
          - Ventaja y desventaja
            - se plantea las mismas preguntas a todos No siempre proporcionan las oportunidades de profundizar el tema de interés.
- Examen Medico
  - se utiliza para conocer el candidato posee la capacidad física para desempeñar su trabajo sin consecuencia negativa para el o para las personas que lo rodean.
- Las pruebas
  - son instrumentos que ayudan a elegir al personal mas adecuado para cubrir la vacante de alguna empresa.

Presented with xmind