



**Mi Universidad**

**Súper nota**

*Nombre del Alumno: Siomara Grisela Vázquez Gómez*

*Nombre del tema: Prácticas de selección*

*Parcial: 3*

*Nombre de la Materia: Fundamentos de administración*

*Nombre del profesor: Gerardo Garduño Ortega*

*Nombre de la Licenciatura: Administración y estrategia de negocios*

*Primer Cuatrimestre*

*Comitán de Domínguez, Chiapas, 11 de noviembre del 2022*

# PRÁCTICAS DE SELECCIÓN



Se ha dicho que la decisión más importante de RH (Recursos Humanos) que se puede tomar es respecto a quién se contrata. Eso tienen sentido el saber quienes son las personas indicadas.

## ETAPAS



### ¿CÓMO FUNCIONA EL PROCESO DE SELECCIÓN?

Una vez que decidieron solicitar un empleo, los candidatos pasan por varias etapas. Algunas empresas pasan por alto ciertas etapas para ahorrar tiempo.



### SELECCIÓN INICIAL

**OBJETIVOS:** Usar para hacer "cortes" preliminares a fin de decidir si un candidato satisface los requisitos básicos para su puesto.  
**EJEMPLOS:** Formatos de solicitud, comprobación de antecedentes. Los solicitantes que no cumplan con los requisitos básicos son rechazados.



### SELECCIÓN SUSTANTIVA

**OBJETIVOS:** Determinar quienes son los candidatos más calificados de entre aquellos que cumplen con los requisitos básicos.  
**EJEMPLOS:** Exámenes escritos, pruebas de desempeño, entrevistas. Los solicitantes que cumplan con los requisitos básicos, pero estén menos calificados que otros, son rechazados.



### SELECCIÓN CONTINGENTE

**OBJETIVO:** Hacer una revisión final antes de hacer una oferta a los solicitantes.  
**EJEMPLOS:** Pruebas de dopaje, revisión de antecedentes. Los solicitantes que estén entre los mejores calificados, pero no aprueban la selección contingente (dar positivo en el examen de dopaje, comprobación desfavorable de los antecedentes, etc.) son rechazados.



El solicitante pide empleo.

El solicitante cubre los requisitos básicos.

El solicitante está entre los más calificados.

El solicitante recibe una oferta de trabajo.