



Sheyla Paola García Aguilar  
Prácticas de selección  
Parcial 3  
Fundamentos de la Administración  
Profesor: Gerardo Garduño  
Administración y estrategias de negocios

# PRACTICAS DE SELECCION

PDF DE ADMINISTRACION

## Como funciona el proceso de selección:

La mayor parte es la organización, como candidatos que solicitan empleos que van pasando por varias etapas y de eso eligen al candidato



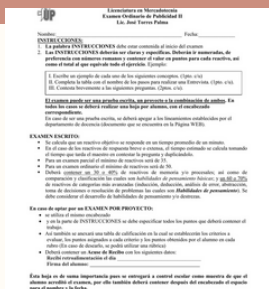
## Selección sustantiva

Objetivo: Determinar quiénes son los candidatos más calificados de entre aquellos que cumplen con los requisitos básicos. Ejemplos: Exámenes escritos, pruebas de desempeño, entrevistas.



## Comprobación de antecedentes

Más del 80 por ciento de las empresas comprueban los antecedentes de los candidatos en algún momento del proceso de contratación. La razón es obvia, quieren saber cómo se desempeñó el candidato en sus trabajos y si quienes lo habían contratado lo recomendarían.



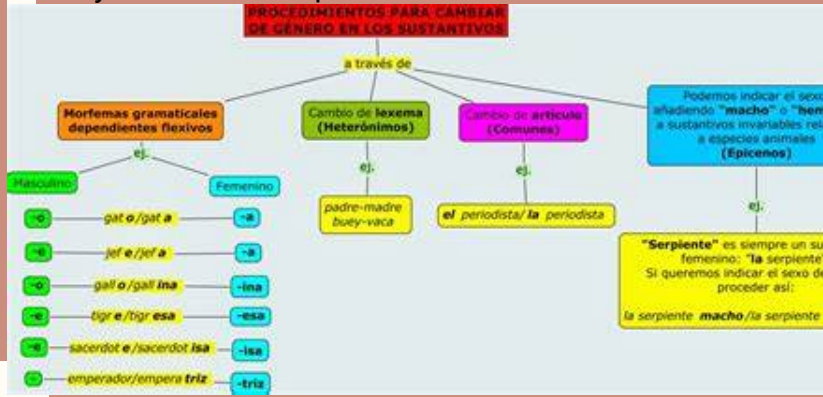
## Pruebas de simulación del desempeño

Desarrollar y más difíciles de aplicar que las pruebas escritas, las pruebas de simulación del desempeño han aumentado su popularidad durante las últimas décadas. Esto parece deberse al hecho de que tienen una "validez nominal" más alta que la mayor parte de pruebas escritas



## Selección inicial

Las solicitudes iniciales de trabajo constituyen la primera información que los solicitantes envían y se utiliza para hacer "cortes" preliminares para decidir si un candidato cumple con los requisitos básicos para un puesto. Solicitudes de empleo Usted no ha dudado en enviar una solicitud. En sí misma la información remitida en un formato de solicitud no es un índice muy útil del desempeño



## Selección contingente

Objetivo: Hacer una revisión final antes de hacer una oferta a los solicitantes. Ejemplos: Pruebas de dopaje, revisión de antecedentes



## Exámenes escritos

Los exámenes escritos han sido populares durante mucho tiempo como herramientas de selección ("exámenes con lápiz y papel": aunque en la actualidad en su mayoría se encuentran en línea) sufrieron una declinación en su uso entre finales de la década de 1960 y la mitad de la de 1980, en especial en Estados Unidos.



## Entrevistas

Se utilizan organizaciones de todo el mundo para seleccionar a los candidatos, la entrevista sigue siendo la más común. No sólo se utiliza mucho, sino también tiene mucho peso. Es decir, los resultados tienden a tener una influencia desproporcionada en la decisión de selección. Selección contingente Si los solicitantes aprueban los métodos de selección sustantivos, básicamente están listos para ser contratados, y para hacer una revisión contingente final. Programas de capacitación y desarrollo Los empleados competentes no lo son para siempre. Las aptitudes se deterioran y se hacen obsoletas, por lo que es necesario aprender otras nuevas. Esa es la razón por la cual las organizaciones gastan miles de millones de dólares cada año en la capacitación formal.