

# PASOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

## PASO 1

Recepción preliminar de solicitudes:

1.\_ la organización elige a sus empleados

2.\_ los empleados potenciales, eligen entre varias empresas

Consiste en el análisis y la descripción del trabajo. La primera actividad que lleva a cabo la persona encargada de la selección es reunir información sobre la función del puesto de trabajo, identificando las tareas y las aptitudes necesarias para cumplir esa función.

## PASO 2

Pruebas de idoneidad:

Son instrumentos para evaluar la compatibilidad entre los aspirantes y los requisitos del puesto.

Tipos de pruebas:

- psicológicas. • de conocimiento. • de desempeño.
- de respuesta gráfica. • de carácter médico.

## PASO 3

Entrevista de selección:

Consiste en una conversación formal, conducida para evaluar la idoneidad del solicitante del puesto. El entrevistador se fija como objetivo responder a dos preguntas generales: 1. ¿puede este candidato desempeñar el puesto? 2. ¿cómo se compara respecto a las otras personas que lo han solicitado?

Diversos tipos de entrevista: • no estructuradas. • estructuradas. • Mixtas. • conductuales. • de tensión. • por competencias. • ubicaciones geográficamente distantes.

## PASO 4

Verificación de referencias y antecedentes:

¿qué tipo de persona es el solicitante? ¿ Es confiable la información que proporcionó? ¿ Cómo se desarrolló?

para responder estas preguntas, los especialistas en recursos humanos, recurren a la verificación de datos y referencias.

## PASO 5

Evaluación médica:

Es conveniente que el proceso de selección incluye un examen médico del solicitante.

Es obvio que la empresa desea verificar el estado de salud de su futuro personal.

## PASO 6

Entrevista con el superior:

el futuro, supervisor de la persona más idónea para evaluar algunos aspectos ( sobre todo habilidades y conocimientos técnicos) del solicitante.

## PASO 7

Descripción realista del puesto:

para prevenir la reacción de “ ustedes no me lo advirtieron”

siempre es de gran utilidad llevar a cabo una sesión de familiarización con el equipo a los instrumentos que se utilizan.

## PASO 8

Decisión de contratar:

Esta responsabilidad puede corresponder al futuro supervisor del candidato o al departamento de recursos humanos. Es necesario conservar todos los documentos que conciernan al candidato aceptado.

• Desafíos, proceso de selección, retroalimentación: el resultado final del proceso de selección se traduce en...

-El nuevo personal contratado. -Retroalimentación.