



## **Mi Universidad**

Nombre del Alumno: Juan Ignacio Lopez Perez

Nombre del tema: PASOS DEL PROCESO DE SELECCION

Nombre del Alumno: Juan Ignacio Lopez Perez

Nombre de la materia: Modulo 1

Parcial 2

Nombre del Alumno: Juan Ignacio Lopez Perez

Nombre de la licenciatura: Recursos Humanos

# PASOS DEL PROCESO DE SELECCIÓN

## RECEPCIÓN PRELIMINAR DE SOLICITUDES

El proceso de selección se realiza en dos sentidos: la organización elige a sus empleados y los empleados potenciales eligen entre varias empresas.

### Como inicia el proceso de selección.

La selección se inicia con una cita entre el candidato y la oficina de personal, o con la recepción de una solicitud de empleo.

## PRUEBAS DE IDONEIDAD

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

### Tipos de prueba.

Pruebas psicológicas, pruebas de conocimientos, pruebas de desempeño, pruebas de respuesta gráfica, pruebas de carácter médico.

## ENTREVISTA DE SELECCIÓN

La entrevista de selección consiste en una conversación formal, conducida para evaluar la idoneidad del solicitante para el puesto.

### Tipos de entrevista

Entrevistas no estructuradas, Entrevistas estructuradas, Entrevistas mixtas, Entrevistas conductuales, Entrevistas de tensión, Entrevista por competencias.

## VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS Y ANTECEDENTES

Las referencias laborales difieren de las personales en que describen la trayectoria del solicitante en el campo de trabajo.

## EVALUACION MEDICA

En esta se desea verificar el estado de salud de su futuro personal, lo cual incluye desde el deseo natural de evitar el ingreso de un individuo que padece una enfermedad contagiosa y que va a convivir con el resto de los empleados,

## ENTREVISTA CON EL SUPERVISOR

En muchas ocasiones, el futuro supervisor es la persona más idónea para evaluar algunos aspectos (sobre todo habilidades y conocimientos técnicos) del solicitante. Asimismo, puede responder con mayor precisión a preguntas específicas.

## DESCRIPCIÓN REALISTA DEL PUESTO

Para prevenir la reacción de "ustedes nunca me lo advirtieron", siempre es de gran utilidad llevar a cabo una sesión de familiarización con el equipo o los instrumentos que se utilizarán.

## DECISIÓN 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.