

Reporte de Lectura

Tema:	2.2.7 El proceso de selección
Ficha de la fuente de información.	
No. 1	<i>Fuente original (hipertexto o base de datos).</i> file:///C:/Users/mgonz/Downloads/Chiavenato%20I_2011_Administracion.pdf
Palabras claves. Proceso, selección, reclutamiento, pasos, etapas, secuencia, entrevista, personal, técnica y evaluación.	
Referencia APA. Chiavenato, I. (2017). Administración de recursos humanos. En <i>El capital humano de las organizaciones</i> (Novena edición ed., pág. 145). file:///C:/Users/mgonz/Downloads/Chiavenato%20I_2011_Administracion.pdf	
RESUMEN (si la información es tomada de un artículo o página web)	
El proceso de selección de desarrolla mediante varias etapas o fases consecutivas por las que pasa el candidato, comenzando con técnicas simples y económicas, y reservando las más complejas y costosas para las fases finales. Este método busca obtener la mejor información posible sobre casa postulante de acuerdo con el perfil del puesto y el nivel de exigencia del cargo. Existen diferentes tipos de procesos de selección: • Selección con un solo acto: se toma una decisión basándose únicamente en una técnica como una entrevista o prueba de conocimiento. • Selección secuencial de dos actos: se emplean dos técnicas de evaluación cuando la información inicial no es suficiente para tomar una decisión definitiva y que mejora la precisión del proceso. • Selección secuencial de tres actos: incluyen tres fases o técnicas, lo que permite una valoración más compleja del candidato. • Selección secuencias de cuatro o más actos: utiliza diversas herramientas de evaluación resultando más efectiva y práctica. En general, el proceso de secuenciales ofrece mejores resultados, ya que permiten analizar al candidato de forma más profunda y progresiva, optimizando los recursos y ajustando el nivel de análisis según las necesidades específicas del puesto.	

Reporte de Lectura

Prontuario

Parafraseo del texto seleccionado.

El proceso de selección se realiza mediante una serie de etapas consecutivas por las que pasa el candidato. Comienza con métodos sencillos y de bajo costo, dejando las técnicas más complejas y costosas para las fases finales. Su objetivo principal es obtener la información más completa posible sobre cada aspirante, considerando el perfil y las exigencias del puesto. Existen diferentes tipos de procesos de selección. La selección en un solo acto se basa únicamente en una técnica, como una entrevista o una prueba de conocimientos. La selección secuencial de dos actos utiliza dos métodos de evaluación cuando la información inicial no es suficiente, aumentando la precisión del proceso. La selección secuencial de tres actos incluye tres fases o técnicas que permiten una valoración más detallada del candidato. Finalmente, la selección secuencial de cuatro o más actos emplea varias herramientas de análisis, resultando más completa y eficiente. En general, los procesos secuenciales ofrecen mejores resultados, ya que permiten evaluar al candidato de manera más profunda y progresiva, optimizando los recursos y adaptando las técnicas según las necesidades del puesto.