

Buscar en internet información acerca del proceso de selección de personal que lleven a cabo 3 empresas diferentes. ¿A qué da más importancia cada empresa?, ¿qué crees que dejan de lado? ¿quién consideras que lo hace mejor? ¿por qué?

La mayoría de las empresas muestran interés en seleccionar candidatos que desean trabajar en su empresa, que se encuentran motivados. Por otro lado, Microsoft y Google dejan un poco más de lado el tema de la apariencia del entrevistado, mientras que en la mayoría de las consultoras como Deloitte es un aspecto vital para causar una buena impresión. Las tres empresas dejan un poco de lado factores humanos y relaciones interpersonales.

- **Google**

Se valoran los siguientes puntos:

- ☐ La experiencia profesional.
- ☐ CV.
- ☐ Idiomas.
- ☐ Motivación e interés por el puesto.
- ☐ Conocimiento y si encaja con la cultura de Google.
- ☐ La disponibilidad y flexibilidad.
- ☐ Pruebas técnicas en diferentes días.

- **Microsoft**

Se valoran los siguientes puntos:

- ☐ La experiencia profesional.
- ☐ CV.
- ☐ Idiomas.
- ☐ Conocimiento y experiencia de las herramientas propias.
- ☐ Experiencia en el sector del puesto ofertado.
- ☐ Pruebas técnicas.
- ☐ Motivación e interés por el puesto.

- **Deloitte**

Se valoran los siguientes puntos:

- ☐ La experiencia profesional.
- ☐ Idiomas.
- ☐ Experiencia previa en consultoras o empresas similares.
- ☐ Motivación e interés por la empresa.
- ☐ Apariencia del entrevistado.
- ☐ CV.

Considero que la que utiliza un modelo más adecuado es Microsoft, ya que incentiva el conocimiento sobre sus propios productos y estar en concordancia con la empresa, aunque Google no es muy distinta, pero sí requiere mayor cantidad de pruebas técnicas. Deloitte hoy en día quizás es demasiado estricta con temas como la apariencia.