

SELECCIÓN DE PERSONAL

[Este Documento representa una pequeña parte del Manual que recibe cada Participante](#)

[Vea el Temario del Curso - Solicite aquí su Cotización](#)

...La selección de Recursos Humanos puede definirse como la escogencia del individuo adecuado para ocupar el o los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y el rendimiento del personal.

De esta manera la selección busca solucionar dos problemas fundamentales:

- a) Adecuación del hombre al cargo.
- b) Eficiencia del hombre en el cargo.

El criterio de selección se fundamenta en los datos y en la información que se posean respecto del cargo que va a ser proveído.



Las condiciones de selección se basan en las especificaciones del cargo, cuya finalidad es dar mayor objetividad y precisión a la selección.

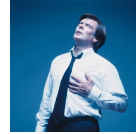


FLUJOGRAMA

Técnicas de Selección:

Recolección de información acerca del cargo:

- Análisis del cargo: requisitos que debe cumplir el aspirante al cargo, características que debe poseer el aspirante.
- Aplicación de la técnica de los “incidentes críticos”: consiste en anotar sistemática y rigurosamente todos los hechos y comportamientos de los ocupantes del cargo que han producido un mejor o peor desempeño en el trabajo.



...Etapas de la Entrevista: la entrevista puede perfeccionarse si se tienen en cuenta algunos principios:

- Preparación de la entrevista.
- Preparación del ambiente.
- Desarrollo de la entrevista.
- Terminación de la entrevista.
- Evaluación del candidato.



Preparación de la Entrevista

Las entrevistas de selección, deben ser preparadas o planeadas de alguna manera, aunque el grado de preparación varíe, debe ser suficiente para determinar:

- Los objetivos específicos de la entrevista.
- El método para alcanzar el objetivo de la entrevista.
- La mayor cantidad posible de información acerca del candidato entrevistado.

Etapas de la Entrevista



- Acercamiento.
- Presentación de objetivos de la entrevista al candidato.
- Chequeo de datos de identificador del entrevistado.
- Desarrollo de cuestionario (entrevista dirigida).
- Ofrecimiento de responder consultas al postulante.
- Información acerca del resto del proceso.
- Agradecimientos al postulante.
- Término de la entrevista.....