

# Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo

Escuela Superior Huejutla





Área Académica: LICENCIATURA EN  
ADMINISTRACIÓN

Tema: SELECCIÓN DE PERSONAL

Profesor: IGNACIO SARMIENTO VARGAS

Periodo: JULIO DICIEMBRE 2011

Keywords: PERSONAL; MANAGER





Tema: LA ENTREVISTA DE TRABAJO

Abstract

PRESENTS A GUIDE FOR THE SELECTION  
PROCEDURE ON BUSINESS STAFF

Keywords: personal; Manager; business



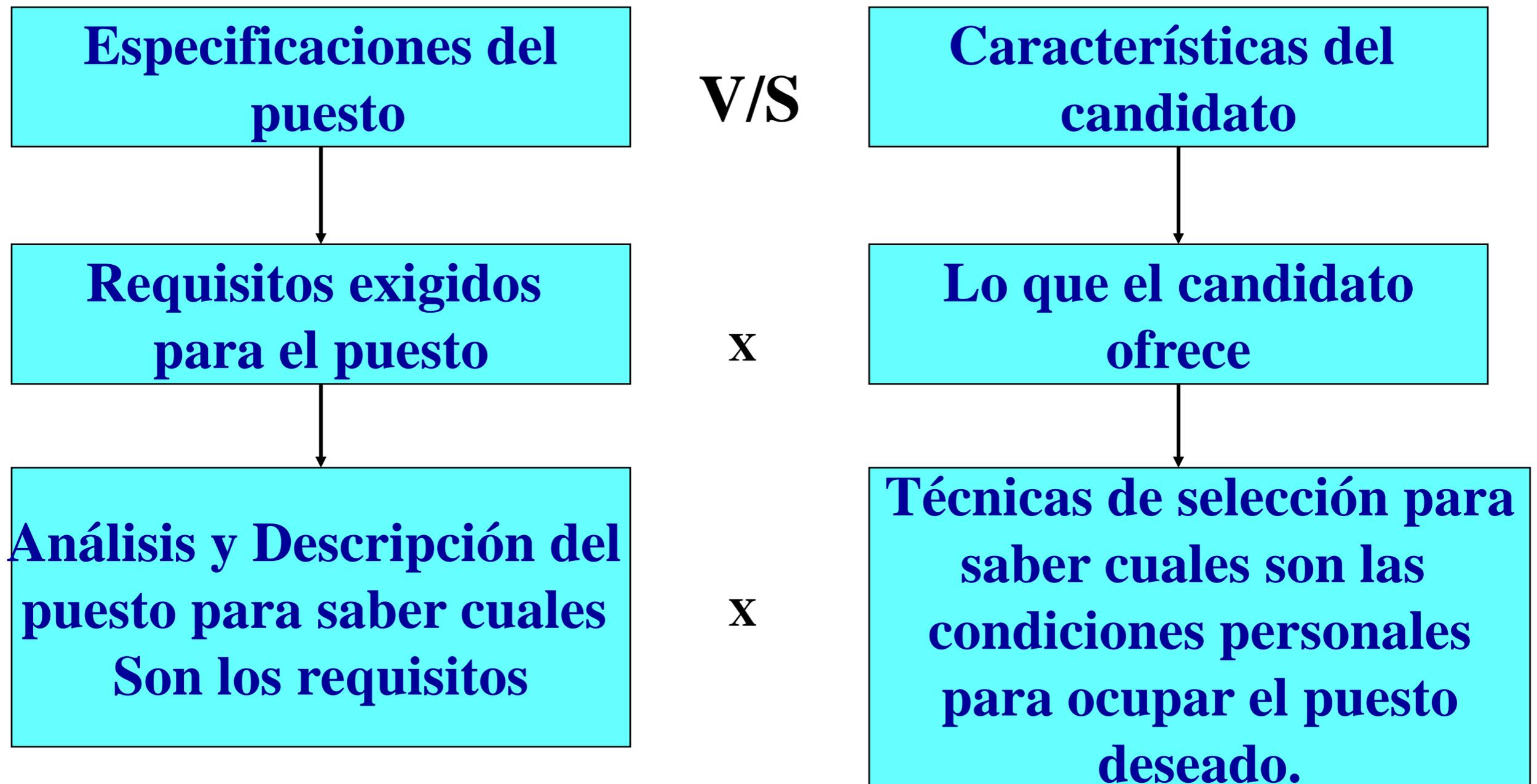
# Selección de Capital Humano

escoger entre los candidatos reclutados a los mas idóneos para ocupar el puesto

- Se define como *“elección de la persona adecuada para el puesto adecuado”*.



# Selección como proceso comparación



# Recolección de información acerca del puesto

- Descripción y análisis del puesto
- Aplicación de la técnica de los incidentes críticos
- Requerimiento de Capital Humano
- Análisis del puesto en el mercado



# Técnicas de Selección



Herramientas “eficientes y estandarizadas” que permiten:

- Profundizar el conocimiento acerca de los candidatos.
- Facilitar el Proceso de evaluación y selección.

# ENTREVISTA DE SELECCION

- Preparación
- Ambiente
- Desarrollo de la Entrevista
- Terminación de la Entrevista
- Evaluación del Candidato



# Preparación



**La entrevista debe prepararse con anticipación y así determinar:**

- **Objetivos específicos**
- **Método para alcanzar objetivo de la entrevista.**
- **Información sobre el candidato a entrevistar.**
- **Información sobre el puesto por proveer.**

# Ambiente



FISICO

PSICOLOGICO



**Una buena entrevista implica considerar varios aspectos como:**

- **Atmósfera debe ser agradable y limpia.**
- **Deben de estar solo el entrevistado y el entrevistador.**
- **Debe de haber una sala de espera adecuada.**
- **Determinar con tiempo el propósito.**
- **Estudiar previamente la información sobre el candidato.**

# Desarrollo

En la entrevista se pueden distinguir dos aspectos bastante significativos:

- Contenido de la entrevista
- Comportamiento del candidato



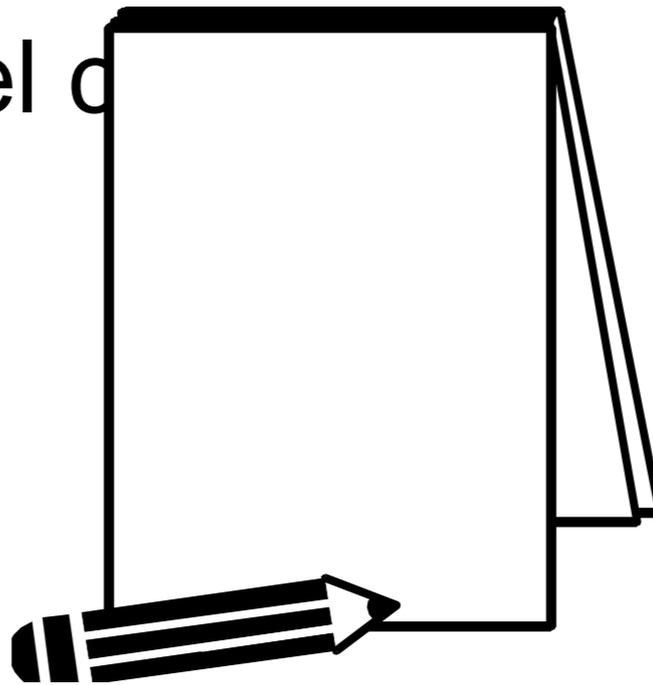
# Termino de la entrevista

Se da fin a la entrevista cuando el entrevistador cree que ya posee la información suficiente sobre el candidato.



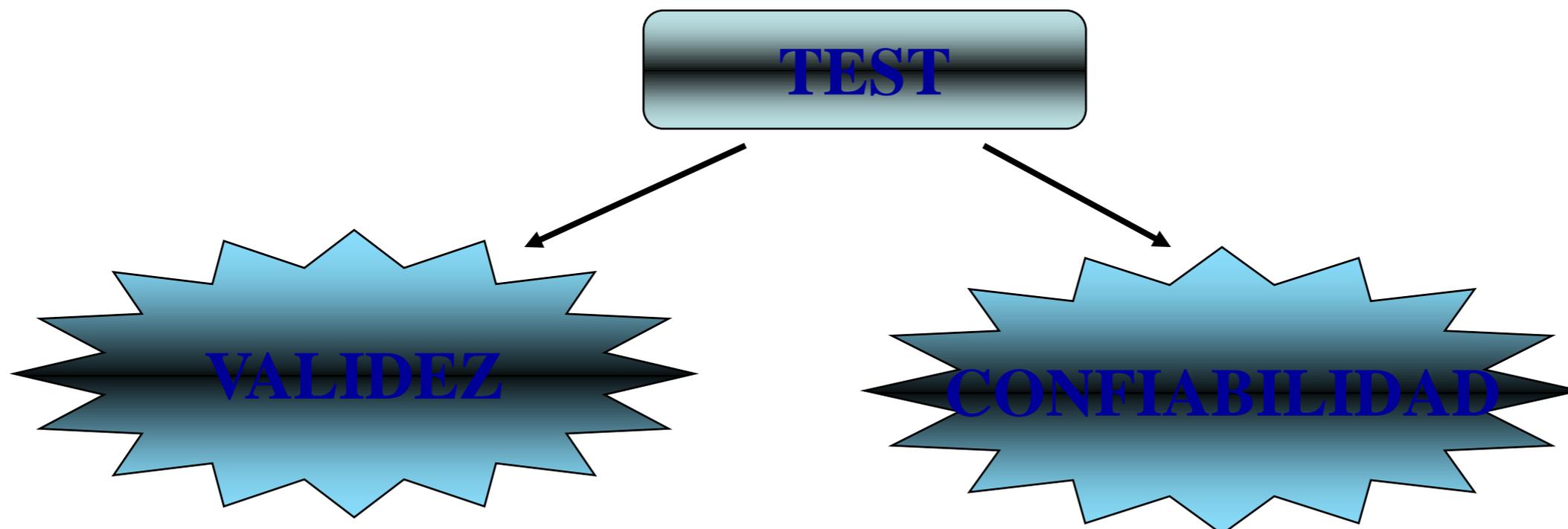
# Evaluación del candidato

Luego de terminada la entrevista, el entrevistador debe de iniciar de inmediato la evaluación del candidato.



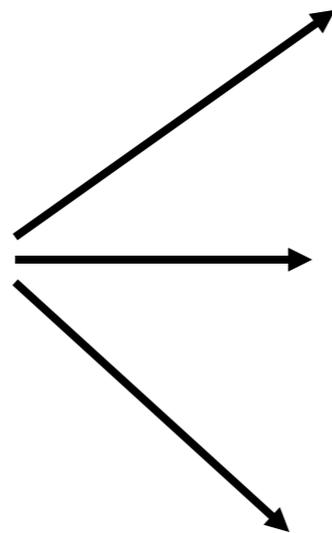
# REALIZACION DE PRUEBAS

Las pruebas también llamados Test son un medio para analizar la calificación en función del puesto. Permiten evaluar la compatibilidad entre los aspirantes y los requerimientos del puesto.



# Tipos de pruebas

**Pruebas**



**Psicotécnicas**

**Específicas**

**Grupales**



# Pruebas Psicotécnicas

**También denominados Test, se clasifican en :**

- **Test de Inteligencia**
- **Test de Aptitudes**
- **Test de Personalidad**
- **Test Proyectivos**



# Pruebas Especificas

Pruebas diseñadas para evaluar actividades concretas que se requieren en un puesto de trabajo.

Deben de cumplir los siguientes requisitos:

- Realizada por profesionales.
- Estandarizada
- Utilizar medios reales.



# Dinámicas de Grupo

**Técnica de evaluación psicológica que sitúa a los candidatos en interacción, y observar sus conductas que muestren diferencias y evaluación de comportamientos en los mismos.**



# PRUEBAS GRAFOLÓGICAS

Prueba que a través de algún escrito del candidato permite obtener información a nivel aptitudinal, comportamiento social, rendimiento, e



# EXAMEN MEDICO

Se realiza al candidato para saber si este posee un estado de salud favorable, si esta capacitado para el cargo, etc.

