|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Nombre del alumno (a)** |  | **Sello de autorización** |
| **Profesor** | **Alexia Berenice Barrios Fernández.** | **Parcial** | **1° Modulo** |  |
| **Carrera** | **Lic. Psicología** | **Cuatrimestre: 9°** |  | **Fecha: 22-Jun-24** |  |
| **Materia** | **Selección y reclutamiento de personal** | **Nomenclatura del Grupo: LPS19SSC0321-A** |
|  | **Total, de Preguntas: 25** |  | **Calificación :**  |

**Lee con atención y subraya la respuesta correcta**

1. Método mediante que una empresa elige al candidato ideal para ocupar un puesto de trabajo , el proceso abarca desde el proceso de búsqueda hasta la selección final
2. Proceso de reclutamiento y selección
3. Reclutamiento mixto
4. Reclutamiento en línea
5. Entrevista de selección
6. Modelo que representa la relación entre (número de personas y demanda del producto/servicio) son influidas por las variaciones en la productividad,
7. Modelo de grafica de reemplazo
8. Modelo basado en la demanda estimada del producto o servicio
9. Modelo basado en segmentos de puestos
10. Modelo de planeación integrada
11. Modelo que consiste en una representación gráfica de quién sustituye a quién, si se presenta la eventualidad de una vacante futura dentro de la organización

A. Modelo de gráfica de reemplazo

B. Modelo basado en el flujo de personal

C. Modelo basado en segmentos de puestos

D. Modelo de planeación integrada

1. Se refiere a analizar el mercado laboral externo para comprender las tendencias de contratación, la disponibilidad de candidatos y la competencia en la industria. Esto ayuda a adaptar la estrategia de reclutamiento.
2. Investigación del mercado
3. Segmentación del mercado
4. Reclutamiento interno
5. Investigación externa
6. Es un tipo de reclutamiento que cuando hay una determinada vacante, la empresa trata de llenarla mediante el reacomodo de sus empleados, los cuales pueden ser promovidos
7. Reclutamiento interno
8. Reclutamiento externo
9. Reclutamiento mixto
10. Reclutamiento en línea
11. Son esencialmente técnicas de dinámica de grupo, introduces a los candidatos en situaciones ficticias para saber cuál sería su respuesta ante tales circunstancias.
12. Técnica de simulación
13. Test psicológicos
14. Examen de conocimiento
15. Entrevista de selección
16. Es un resumen dirigido a metas que describe la experiencia, formación académica y capacitación de un individuo; se redacta para utilizarse en un proceso de selección de personal y su diseño es libre.
17. Solicitud de empleo
18. Currículum vitae
19. Referencias laborales
20. Carta de recomendación
21. Son procesos de recopilación de información sobre los candidatos al empleo con el propósito de confirmar la veracidad de sus antecedentes, experiencia laboral, habilidades y competencias
22. Investigación previa al empleo
23. Evaluación
24. Entrevista de selección
25. Método de investigación
26. Son herramientas diseñadas para medir las habilidades específicas de un candidato. Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto
27. Pruebas de conocimiento o habilidades
28. Test Psicológicos
29. Test psicométricos
30. Test laboral
31. Es un conjunto de empleados potenciales que podrían cubrir vacantes de empleo tanto a corto como a largo plazo
32. Reserva de candidatos
33. Personal de confianza
34. Personal de suplencia
35. Postulación de candidatos

**Lee con atención y rellena el espacio en blanco**

1. Una \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ bien diseñada y administrada adecuadamente será de gran utilidad, ya que se incluye información personal y se presenta en un formato estandarizado
2. El \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_permite una mayor interacción entre las personas y sus superiores y la participación en algunas decisiones, como medio para satisfacer las necesidades individuales y aumentar la moral del personal.
3. \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ consiste en evaluar el desempeño de las personas por medio de frases alternativas que describen el tipo de desempeño individual. Cada bloque está compuesto por dos, cuatro o más frases y el evaluador está obligado a escoger sólo una o dos de las que explican mejor el desempeño de la persona evaluada
4. El método \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_se basa en el hecho de que el comportamiento humano tiene características extremas que son capaces de llevar a resultados positivos (éxito) o negativos (fracaso).
5. La \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_es un concepto dinámico que detecta problemas a través de la supervisión del personal y en la integración del empleado a la organización o al puesto que ocupa.

**Lee con atención y responde correctamente**

1. Define que es un test psicológico y cuál es la importancia de en el proceso de reclutamiento
2. Menciona las desventajas del reclutamiento externo
3. Define en que consiste el enriquecimiento del puesto.
4. Menciona los 3 métodos utilizados para el análisis y descripción de puestos
5. Describe en que consiste la capacitación y desarrollo del personal
6. El enfoque motivacional del diseño de puestos se basa principalmente en la satisfacción del colaborador: El enfoque motivacional tiene cinco dimensiones básicas las cuáles son:
7. Menciona y describe 3 métodos utilizados para la capacitación y desarrollo del personal
8. Define que es el Desarrollo gerencial
9. Define que es el proceso de Inducción y cuál es su objetivo principal en una empresa

25 Explica la diferencia entre Planeación de Carrera y Ruta de Carrera.