p

**Lic. ROCIO GUADALUPE MENDEZ CANCINO**

**MTRA. SANDY NAXCHIELY MOLINA ROMAN**

**MAPA CONCEPTUAL 2da UNIDAD**

**RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL PERSONAL**

**9º CUATRIMESTRE**

**PSICOLOGIA**

Comitán de Domínguez Chiapas a 7 de junio de 2020

# RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL

## Definición

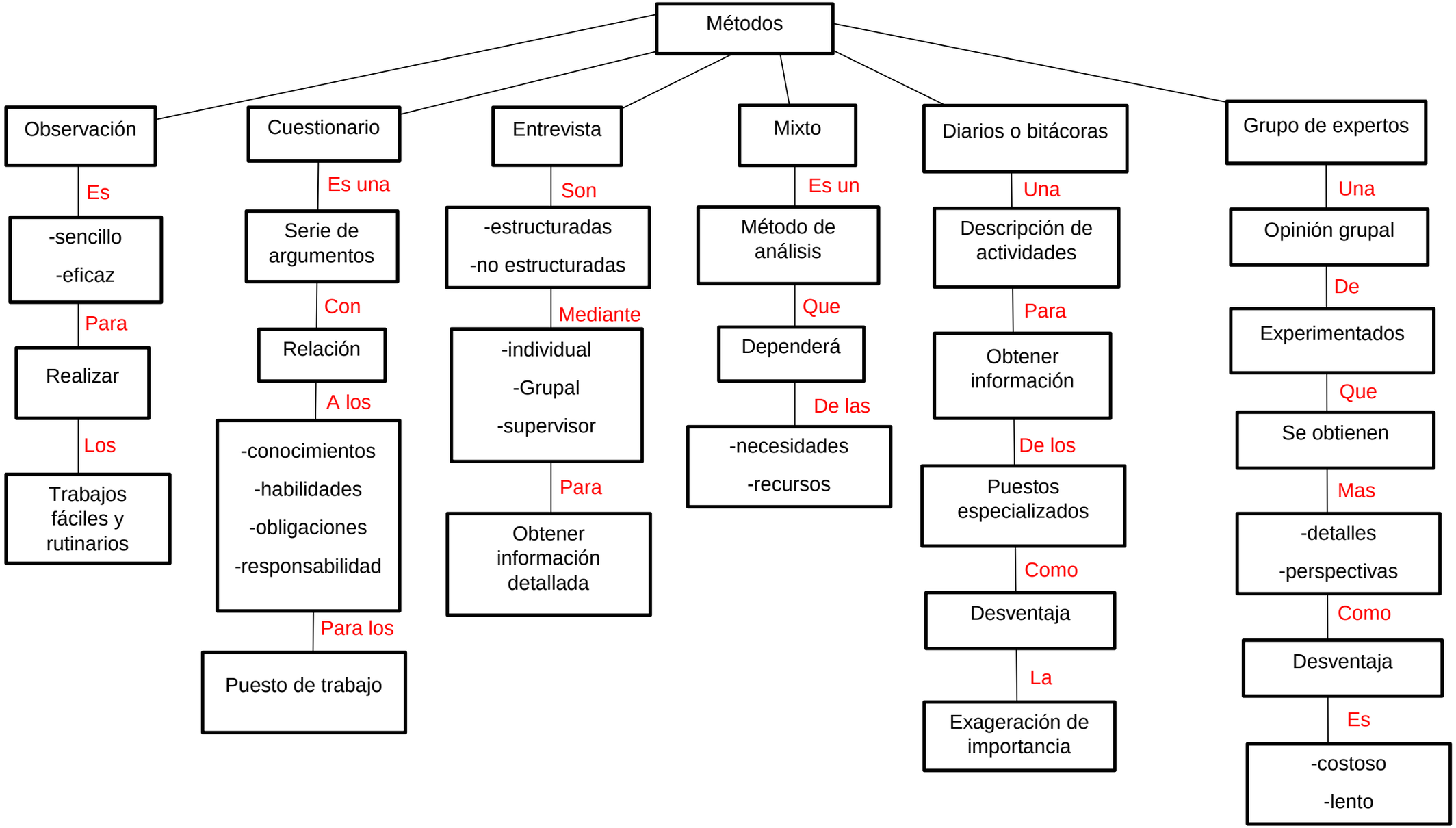
- Es
  - Atracción individuos
    - Con
      - Número suficiente
        - Y con
          - Atributos necesarios
            - Para
              - -proceso selectivo
              - -más y mejores candidatos
              - -reserva de candidatos
                - La
                - Empresa aportara
                - La
                - Información necesaria
                - Para
                - Cargo a ocupar
- Reflejan
  - La
  - Meta
    - De
    - -promover
    - -seleccionar

## Requisición

- Solicitud de empleo
  - Es
  - Entrevista
    - De forma
    - Escrita
      - Siendo
      - -impersonal
      - -rígida
- Técnica de grafología
  - Es la
  - Herramienta de selección
    - Para
    - Análisis minucioso
      - De
      - Indicios de personalidad
- Curriculum vitae
  - Es
  - Elaborado
    - Por
    - Propio candidato
      - Y
      - Contiene
        - Datos como
        - -datos generales
        - -estudios realizados
        - -ex empleos
        - -aspiraciones
        - -objetivos
        - -escolaridad
        - -habilidad
- Documento
  - La
  - Solicitud interna
    - Es
    - Extendida
      - Hacia
      - Recursos humanos
        - Para
        - Solicita
          - Los
          - -controlar Nº vacantes
          - -tiempo
          - -selección
          - -contrastación

## Empleo del análisis

- Son los
  - -Deberes
  - -Responsabilidad
    - Para
    - Establecer
      - Las
      - -obligaciones
      - -competencia
      - -habilidad
- Reunirá información
  - Y se
  - A través
  - Actividades laborales
    - Que es
    - Realizada en el puesto
    - Conductas humanas
      - Para
      - Reunir datos
        - De
        - Personas y actividad
    - Maquinaria
      - La
      - Información
        - De
        - Necesidades y técnicas
    - Auxiliar
      - En
      - Desempeño eficaz
    - Estándares desempeño
      - Con
      - Características de niveles
        - Como
        - -calidad
        - -cantidad
        - -facturación
    - Contexto puesto
      - La
      - Información
        - Del
        - Ambiente social-organización
    - Requisitos
      - Para
      - Capacitación, estudios, experiencia, competencia.


Métodos
Observación
Es
-sencillo
-eficaz
Para
Realizar
Los
Trabajos fáciles y rutinarios
Cuestionario
Es una
Serie de argumentos
Con
Relación
A los
-conocimientos
-habilidades
-obligaciones
-responsabilidad
Para los
Puesto de trabajo
Entrevista
Son
-estructuradas
-no estructuradas
Mediante
-individual
-Grupal
-supervisor
Para
Obtener información detallada
Mixto
Es un
Método de análisis
Que
Dependerá
De las
-necesidades
-recursos
Diarios o bitácoras
Una
Descripción de actividades
Para
Obtener información
De los
Puestos especializados
Como
Desventaja
La
Exageración de importancia
Grupo de expertos
Una
Opinión grupal
De
Experimentados
Que
Se obtienen
Mas
-detalles
-perspectivas
Como
Desventaja
Es
-costoso
-lento