



NOMBRE DE ALUMNO: MIRIAM DEL C. CRISTÓBAL SALOME

NOMBRE DEL PROFESOR: SANDY NAXCHIELY MOLINA

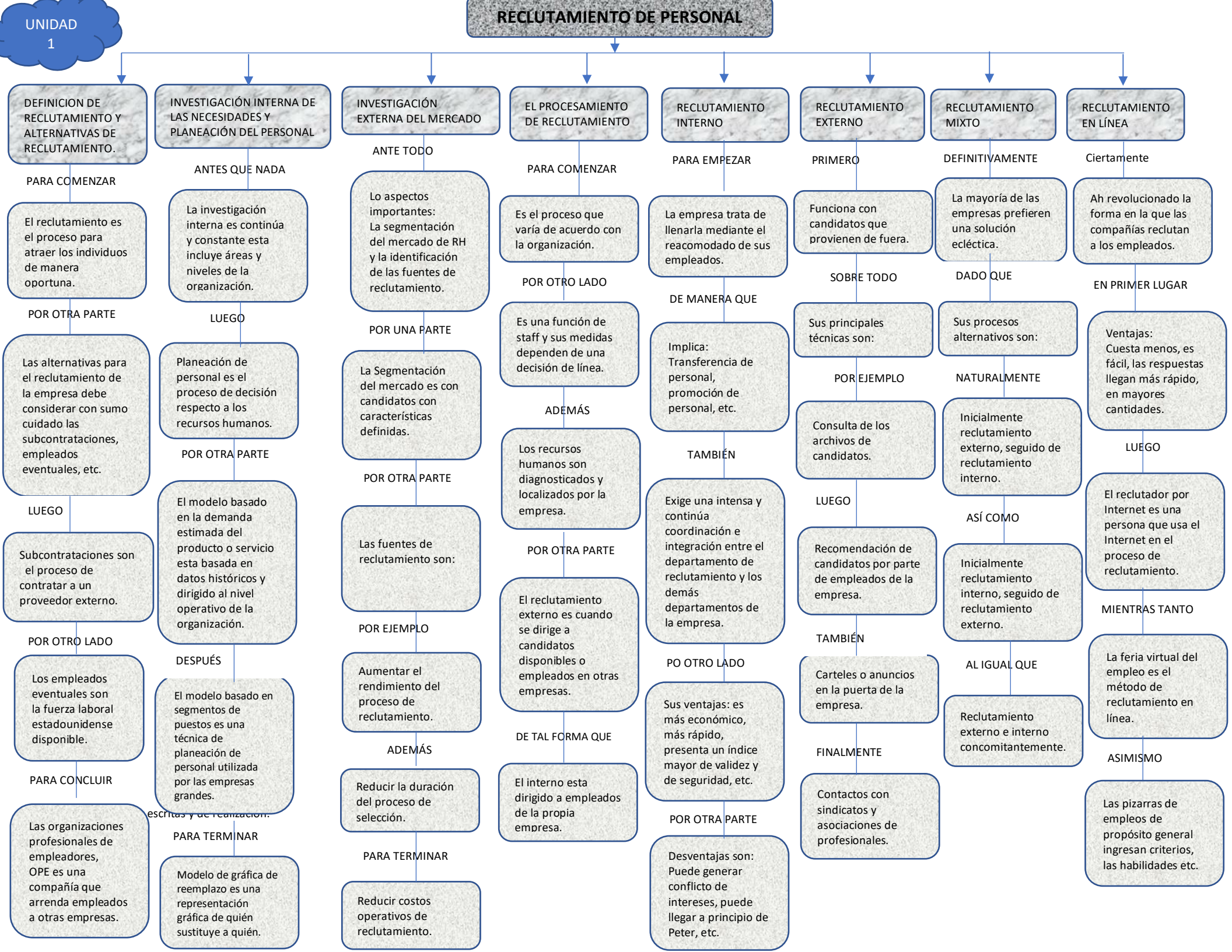
NOMBRE DEL TRABAJO: MAPA CONCEPTUAL

MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

GRADO: 9º

GRUPO: DOMINGO

PASIÓN POR EDUCAR



CONCEPTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA SELECCIÓN COMO UN PROCESO DE COMPARACIÓN Y DECISIÓN

DEFINITIVAMENTE

La selección busca entre los candidatos reclutados a los más adecuados.

SIN DUDA

La selección busca solucionar dos problemas básicos.
-Adecuación de la persona al trabajo.
-Eficiencia y eficacia de la persona en el puesto.

CIERTAMENTE

El proceso selectivo debe proporcionar un diagnóstico y un pronóstico.

DEL MISMO MODO

El departamento de selección proporciona asesoría especializada y aplica técnicas de selección.

BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

CABE SEÑALAR QUE

El punto de partida de las bases para la selección de personal es obtener información sobre el puesto.

POR UN LADO

Éstas se pueden obtener por medio del: Análisis de puestos: presentación de los aspectos intrínsecos y extrínsecos.

POR OTRO LADO

Aplicación de la técnica de los incidentes críticos: Es la notación sistemática y prudente.

LUEGO

Requisición del personal: Verifica los datos llenados.

PARA TERMINAR

Análisis de puestos en el mercado: Verifica en empresas similares puestos equiparables.

ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN

ANTE TODO

Las técnicas de selección adecuadas para escoger a los candidatos adecuados son:

EN PRIMER LUGAR

La entrevista de selección: Es la técnica más utilizada en las empresas.

LUEGO

Pruebas de conocimiento: Evalúan los conocimientos y habilidades adquiridos.

ASIMISMO

Los psicológicos: Valoraban el desarrollo mental, sus actitudes, habilidades, conocimientos, etc.

FINALMENTE

Test de personalidad: Analizan los rasgos de la personalidad.

REVISIÓN DE SOLICITUDES Y CURRÍCULOS

CABE DESTACAR QUE

El llenado de una solicitud de empleo es otro paso inicial en el proceso de selección.

CIERTAMENTE

Al firmarla el candidato certifica que la información es exacta y verdadera.

CABE SEÑALAR QUE

Debe contener una declaración en la cual el candidato otorga permiso para verificar sus antecedentes y referencias.

SIN DUDA

El currículo es un resumen dirigido a metas que describe la experiencia, formación, etc.

COMO RESULTADO

Cuando se envía un currículo a través del Internet, los candidatos deben estar conscientes que las empresas usan sistemas de seguimiento.

ENTREVISTA DE SELECCIÓN

PARA COMENZAR

Las medidas para mejorar el grado de confianza y validez de la entrevista son:

DEFINITIVAMENTE

Capacitación adecuada de los entrevistadores y una buena estructuración del proceso de la entrevista.

POR OTRA PARTE

Lo tipos de entrevistas: son Entrevista totalmente estandarizada, Entrevista estandarizada, sólo respecto a las preguntas, entrevista dirigida, entrevista no dirigida.

POR LO TANTO

Las etapas de la entrevista de selección son: Preparación de la entrevista, ambiente, desarrollo de la entrevista, cierre de la entrevista, evaluación del candidato.

PRUEBAS Y EXÁMENES DE CONOCIMIENTO O DEBILIDADES

ES IMPORTANTE DESTACAR QUE

Esto valúan conocimientos y habilidades adquiridos.

POR CONSIGUIENTE

Las clasificaciones de acuerdo con la manera en la que se aplican las pruebas son:

OBVIAMENTE

Orales, escritas y de realización.

POR OTRA PARTE

La clasificación de pruebas de acuerdo con el área de conocimientos son las pruebas generales y específicas.

POR ÚLTIMO

Las clasificaciones de acuerdo con la forma en que se laboran son: pruebas tradicionales y objetivas.

TÉS PSICOLÓGICO

EN EFECTO

Los test psicológicos se enfocan en las aptitudes individuales.

POR LO TANTO

Proporcionan un pronóstico futuro de desarrollo potencial.

CABE SEÑALAR QUE

Los factores específicos de la teoría multifactorial de thurstones son:

POR EJEMPLO

Factor V o comprensión verbal.
Factor W o facilidad de palabra.
Factor N o factor de palabra.

TAMBIEN

Factor S o de relaciones espaciales.
Factor M o memoria de asociación.
Factor p o rapidez de percepción, etc.

ADEMAS

Destaco el factor G en el que se aplican tests de nivel mental.

TÉS DE PERSONALIDAD Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN

EN PRIMER LUGAR

Las pruebas de personalidad son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones

DE MODO QUE

Exploran el liderazgo, el trabajo en equipo y el asertividad.

DE MODO QUE

Pueden medir y acoplar las dimensiones de personalidad apropiadas con los requisitos de un puesto.

EN DEFINITIVA

Las agencias a cargo del cumplimiento de la ley usan la prueba (MMPI).

CON EL OBJETIVO

De determinar el grado de paranoia, depresión, obsesión o ansiedad de un individuo.