



**PROFESORA:**

**PAOLA JACQUELINE ALBARRAN**

**ALUMNA:**

**GRISCELDA JAQUELINE ORANTES SOSA**

**MATERIA:**

**RECLUTAMIENTO Y SELECCION DE PERSONAL**

**ACTIVIDAD:**

**MAPA CONCEPTUAL**

**LICENCIATURA EN PSICOLOGIA**

**9 CUATRIMESTRE**

**COMITAN DE DOMINGUEZ, CHIAPAS.**

# SELECCIÓN DE PERSONAL

La selección de los recursos humanos es un sistema de comparación y de elección para tener validez

En la presentación de los aspectos intrínsecos contenido del puesto y extrínsecos exige a la persona ocupe elementos de especificación.

Aplicación de la teoría de incidentes críticos consiste en la anotación sistemática y prudente hecho por el jefe.

Requisición del personal verificar datos, análisis puesto del mercado si había de algún puesto nuevo, hipótesis de trabajo.

Elección de las técnicas de selección una vez que se tiene la información respecto a los puestos vacantes.

Revisión de solicitudes de currículos.

Hacer que el candidato llene una solicitud de empleo es otro paso inicial en el proceso de selección este procede a seguir la entrevista preliminar.

Entrevista de elección utilizada en pequeñas y grandes empresas en pruebas o exámenes de conocimiento y habilidades adquiridas a través de estudios.

Envío de currículos a través de internet los candidatos deben estar conscientes de que la mayoría de las empresas ahora es un sistema de seguimiento.

Test psicológicos conjunto de pruebas que se aplican a las personas para valorar su desarrollo mental test de personalidad.

Revisión de currículos  
Un currículum es un resumen dirigido a metas que describe la experiencia, formación académica y capacitación de un individuo.

## **Conclusión**

selección se ha convertido, con el tiempo, en un conjunto de pasos estipulados y secuenciales.

El primer paso de esta última fase del proceso de selección es la conseguir un cierre adecuado del proceso de selección. Finalmente lo que tenemos que conseguir es cubrir la vacante o las vacantes por las cuales iniciamos el proceso de selección.

La información que hemos recabado en el proceso de selección ha tenido que ser lo suficientemente significativa y útil para cumplir los objetivos que se marcaron en la fase previa al proceso de selección.

Durante el proceso selectivo también hemos tenido que conseguir que los candidatos que han intervenido en el proceso, haya o no hayan sido finalmente seleccionados, se lleven la mejor imagen posible de la compañía para la cual se llevó a cabo el proceso selectivo.

La información que hemos recabado durante la selección debe de estar sistematizada, de manera que al final de proceso no tengamos una cantidad ingente e informe de datos, sino que el archivo, control y seguimiento del proceso selectivo ha quedado estandarizada, lo que nos puede servir para posteriores procesos de selección de personal.

Por último hay que hacer un seguimiento del candidato o los candidatos seleccionados para que su encaje dentro de su puesto y dentro de la empresa sean los más adecuado tanto para la empresa dónde se crea el puesto de trabajo como para el candidato que pasa a formar parte de la plantilla.