



**Nombre de alumno: JESÚS ANDRÉS LECONA GARCÍA.**

**Nombre del profesor: Mtra. PAOLA JACQUELINE ALBARRAN SANTOS.**

**Nombre del trabajo: mapa conceptual.**

**Materia: reclutamiento y selección.**

**Grado: 9° CUATRIMESTRE.**

**Grupo: -**

**Julio 2023**

## 2.2 Bases para la selección de personal

Descripción, y Análisis de puestos

Elección de las técnicas para la selección

Entrevistas

Aplicación de la técnica de los incidentes críticos

Pruebas o exámenes de conocimiento o capacidad

Requisición de personal

Exámenes psicométricos

Análisis de puestos en el mercado

Exámenes de personalidad

Hipótesis de trabajo

Técnicas de simulación

## 2.3 Elección de las técnicas de selección

Entrevista de selección

A pesar de su subjetividad e imprecisión es lo mas empleado

Se debe entrevistar con habilidad y tacto, y así se reproduzcan los datos

Determinados estímulos para verificar sus reacciones y establecer las posibles relaciones de causa y efecto

Pruebas o exámenes de conocimientos o de habilidades

Evalúa objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridas

Test.

Psicológicos.  
Personalidad.  
Simulación.

Sirven para analizar los distintos rasgos de personalidad

Rasgos adquiridos o fenotípicos o por rasgos innatos o genotípicos  
Grupo y el método verbal o de realización a la acción social

## 2.4 revisión de solicitudes y currículos

Revisión de currículos

Un resumen dirigido a metas que describe la experiencia, formación académica y capacitación de un individuo

Un documento que redacta para utilizarse en un proceso de selección de personal

Envió de currículos a través de internet

Evalúa objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridas

La mayoría de las empresas usan sistemas de seguimiento de los solicitantes de empleo

Suponen un cierto estilo de currículum

Unirse un estilo de currículum elaborado con palabras claves, establecidos en la búsqueda