

### 2.1 CONCEPTO DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y LA SELECCIÓN COMO UN PROCESO DE COMPARACIÓN Y DECISIÓN:

\* Información clave: Define qué es la selección de personal (proceso de elegir al candidato más adecuado para un puesto) y cómo implica comparar candidatos y tomar decisiones basadas en criterios.

### 2.2 BASES PARA LA SELECCIÓN DE PERSONAL

Información clave: Se refiere a los fundamentos o principios que sustentan un proceso de selección eficaz, como la descripción del puesto, el perfil de competencias y los objetivos de la organización.

### 2.3 ELECCIÓN DE LAS TÉCNICAS DE SELECCIÓN

Información clave: Trata sobre la decisión de qué herramientas o métodos se utilizarán para evaluar a los candidatos (ej. entrevistas, pruebas, etc.) en función del puesto y los objetivos.

### 2.4 REVISIÓN DE SOLICITUDES Y CURRÍCULOS

Información clave: Es la primera etapa de filtrado, donde se analizan los documentos presentados por los postulantes para verificar si cumplen con los requisitos mínimos del puesto.

### 2.11 RESERVA DE CANDIDATOS:

Información clave: Creación de una base de datos o "pool" de candidatos calificados que no fueron seleccionados para la vacante actual, pero que podrían ser considerados para futuras oportunidades.

# MAPA MENTAL DE SELECCIÓN DE PERSONAL

### 2.5 ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Información clave: Conversación estructurada o semi-estructurada con el candidato para evaluar sus habilidades, experiencia, personalidad y motivación, así como para resolver dudas.

### 2.9 PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Información clave: Se refiere a la secuencia completa de pasos en la selección y cómo se analizan los datos recopilados de todas las técnicas para tomar una decisión final sobre el candidato.

### 2.8 TEST DE PERSONALIDAD Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN

Información clave: Los test de personalidad evalúan rasgos de carácter. Las técnicas de simulación (ej. role-playing, dinámicas de grupo) observan cómo los candidatos se desempeñan en situaciones reales o hipotéticas.

### TEST PSICOLÓGICO

Información clave: Herramientas estandarizadas para evaluar aspectos de la personalidad, aptitudes, valores y estilos de trabajo que pueden influir en el rendimiento y la adaptación al puesto.

### 2.6 PRUEBAS Y EXÁMENES DE CONOCIMIENTO O DE HABILIDADES

Información clave: Evaluación objetiva de los conocimientos técnicos o las habilidades específicas (ej. idioma, software, etc.) que son relevantes para el desempeño del puesto.