

JOURNAL OFFICIEL DE LA REPUBLIQUE DU ZAIRE

PREMIERE PARTIE

**Bulletin des lois, ordonnances et actes du
Gouvernement, des actes de procédure, des annonces et avis
PARAISSANT LE 1er ET LE 15 DE CHAQUE MOIS
A KINSHASA**

PRIX D'ABONNEMENT, DU NUMERO ET DES INSERTIONS

1. Prix de l'abonnement (Congo et tous pays)

- a) Première Partie : 12,00.00 Z
- b) Deuxième partie : 14,00.00 Z
- c) Troisième partie : 2,40.00 Z

— Par avion : 90 % de la surtaxe aérienne en plus.

2. Prix du numéro :

- a) Première partie : 50 K
- b) Deuxième partie : 60 K
- c) Troisième partie : 60 K

— Par la poste : frais d'affranchissement en plus.

3. Prix des insertions :

Par ligne du document manuscrit, dactylographié ou imprimé remis pour publication :

- 10 makuta si la ligne ne comprend pas plus de 60 caractères :
- 20 makuta si elle comprend plus de 60 caractères.

Les demandes d'abonnements ainsi que celles relatives à l'achat de numéros séparés doivent être adressées au Service du Journal Officiel, Palais de Justice, à Kinshasa-Gombe.

Les sommes correspondant au prix de l'abonnement ou du numéro sont payées soit au dit Service, soit au moyen d'un versement au compte n° 11050/1519 à la Banque du Zaïre ou au comptable du Service du Journal Officiel pour les paiements au comptant.

Les actes et documents quelconques à insérer au Journal Officiel doivent être envoyés au Service du Journal Officiel, Palais de Justice, à Kinshasa-Gombe, soit par le greffier du tribunal s'il s'agit d'actes ou documents dont la loi prescrit la publication par ses soins, soit par les intéressés s'il s'agit d'actes ou documents dont la publication est faite à leur diligence.

Le paiement des frais d'insertion doit être effectué lors de la présentation de l'acte ou du document soit entre les mains du greffier dans le cas où la publication se fait à l'intervention de celui-ci, soit entre les mains du comptable du Service du Journal Officiel ou par versement au compte n° 11050/1519 à la Banque du Zaïre.

Les abonnements sont annuels ; ils prennent cours le 1er janvier et sont renouvelables au plus tard le 1er décembre de l'année précédant celle à laquelle ils se rapportent.

Toute réclamation relative à l'abonnement ou aux insertions doit être adressée au Service du Journal Officiel.

PROBLEMI DI MATEMATICA

1. Un rettangolo ha per lato un numero intero e per diagonale un numero intero. Il perimetro è uguale a 100. Quanti rettangoli di questo tipo esistono?

2. Un rettangolo ha per lato un numero intero e per diagonale un numero intero. Il perimetro è uguale a 100. Quanti rettangoli di questo tipo esistono?

3. Un rettangolo ha per lato un numero intero e per diagonale un numero intero. Il perimetro è uguale a 100. Quanti rettangoli di questo tipo esistono?

4. Un rettangolo ha per lato un numero intero e per diagonale un numero intero. Il perimetro è uguale a 100. Quanti rettangoli di questo tipo esistono?

5. Un rettangolo ha per lato un numero intero e per diagonale un numero intero. Il perimetro è uguale a 100. Quanti rettangoli di questo tipo esistono?

6. Un rettangolo ha per lato un numero intero e per diagonale un numero intero. Il perimetro è uguale a 100. Quanti rettangoli di questo tipo esistono?

7. Un rettangolo ha per lato un numero intero e per diagonale un numero intero. Il perimetro è uguale a 100. Quanti rettangoli di questo tipo esistono?

8. Un rettangolo ha per lato un numero intero e per diagonale un numero intero. Il perimetro è uguale a 100. Quanti rettangoli di questo tipo esistono?

9. Un rettangolo ha per lato un numero intero e per diagonale un numero intero. Il perimetro è uguale a 100. Quanti rettangoli di questo tipo esistono?

10. Un rettangolo ha per lato un numero intero e per diagonale un numero intero. Il perimetro è uguale a 100. Quanti rettangoli di questo tipo esistono?

1. **Definición:** El **proceso de selección** es el conjunto de actividades que se realizan para identificar y atraer a los candidatos más adecuados para un puesto de trabajo.

2. **Objetivos:** El proceso de selección tiene como objetivos principales:

- Identificar a los candidatos que poseen las características necesarias para desempeñar el puesto de trabajo.
- Atraer a un número suficiente de candidatos para cubrir el puesto de trabajo.
- Reducir el riesgo de contratar a un candidato no adecuado.
- Mejorar la calidad del personal contratado.

3. **Tipos de selección:** Existen diferentes tipos de selección, que se clasifican en función de:

- El momento en que se realiza: selección inicial, selección final.
- El método utilizado: selección directa, selección indirecta.
- El nivel de responsabilidad: selección para puestos de baja responsabilidad, selección para puestos de alta responsabilidad.

4. **Proceso de selección:** El proceso de selección se desarrolla a través de las siguientes etapas:

1. Definición de las características del puesto de trabajo.
2. Identificación de las fuentes de candidatos.
3. Atracción de candidatos.
4. Selección de candidatos.
5. Contratación de candidatos.

5. **Instrumentos de selección:** Los instrumentos de selección son aquellos procedimientos que se utilizan para evaluar a los candidatos. Entre los más utilizados se encuentran:

- Pruebas de selección: pruebas de conocimientos, pruebas de habilidades, pruebas de personalidad, pruebas de motivación, pruebas de valores.
- Entrevistas: entrevistas estructuradas, entrevistas no estructuradas, entrevistas semiestructuradas.
- Pruebas de campo: pruebas de trabajo, pruebas de simulación.
- Pruebas de referencia: pruebas de antecedentes, pruebas de referencias.
- Pruebas de aptitud: pruebas de aptitud física, pruebas de aptitud intelectual.

6. **Factores que influyen en el proceso de selección:** El proceso de selección está influenciado por diversos factores, como:

- El tipo de puesto de trabajo.
- El nivel de responsabilidad del puesto de trabajo.
- El número de candidatos.
- El presupuesto de selección.
- El tiempo disponible para realizar el proceso de selección.
- El nivel de competencia de los candidatos.
- El nivel de motivación de los candidatos.
- El nivel de interés de los candidatos.
- El nivel de información de los candidatos.
- El nivel de contacto de los candidatos.
- El nivel de confianza de los candidatos.
- El nivel de respeto de los candidatos.
- El nivel de tolerancia de los candidatos.
- El nivel de paciencia de los candidatos.
- El nivel de perseverancia de los candidatos.
- El nivel de determinación de los candidatos.
- El nivel de voluntad de los candidatos.
- El nivel de esfuerzo de los candidatos.
- El nivel de sacrificio de los candidatos.
- El nivel de dedicación de los candidatos.
- El nivel de compromiso de los candidatos.
- El nivel de responsabilidad de los candidatos.
- El nivel de honestidad de los candidatos.
- El nivel de integridad de los candidatos.
- El nivel de justicia de los candidatos.
- El nivel de equidad de los candidatos.
- El nivel de imparcialidad de los candidatos.
- El nivel de objetividad de los candidatos.
- El nivel de racionalidad de los candidatos.
- El nivel de lógica de los candidatos.
- El nivel de coherencia de los candidatos.
- El nivel de consistencia de los candidatos.
- El nivel de claridad de los candidatos.
- El nivel de precisión de los candidatos.
- El nivel de exactitud de los candidatos.
- El nivel de fidelidad de los candidatos.
- El nivel de lealtad de los candidatos.
- El nivel de fidelidad de los candidatos.
- El nivel de honestidad de los candidatos.
- El nivel de integridad de los candidatos.
- El nivel de justicia de los candidatos.
- El nivel de equidad de los candidatos.
- El nivel de imparcialidad de los candidatos.
- El nivel de objetividad de los candidatos.
- El nivel de racionalidad de los candidatos.
- El nivel de lógica de los candidatos.
- El nivel de coherencia de los candidatos.
- El nivel de consistencia de los candidatos.
- El nivel de claridad de los candidatos.
- El nivel de precisión de los candidatos.
- El nivel de exactitud de los candidatos.
- El nivel de fidelidad de los candidatos.
- El nivel de lealtad de los candidatos.