



*Nombre del Alumno: Karla Sayuri García Hernández*

*Nombre del tema: selección de personal*

*Parcial: 2*

*Nombre de la Materia: reclutamiento y selección del personal*

*Nombre del profesor: Paola Jacqueline Albarrán Santos*

*Nombre de la Licenciatura: Psicología*

*Cuatrimestre: 9*

# SELECCION DE PERSONAL

## TEST DE PERSONALIDAD Y TECNICAS DE SIMULACION

### PRUEBAS DE PERSONALIDAD

Son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio individuo



### PERFIL DE PERSONALIDAD

Un perfil de personalidad adecuadamente diseñado puede medir y acoplar las dimensiones de personalidad apropiadas con los requisitos de un puesto.

### PRUEBAS PARA LA ETAPA DE SELECCION

- Inventario Multifásico de Personalidad de Minnesota (MMPI): consta de 567 reactivos que ayudan a determinar el grado de paranoia, depresión, obsesión o ansiedad de un individuo.
- se usa para detectar la inclinación hacia el abuso de sustancias tóxicas y la psicopatología.

### Hewlett-Packard

Ofrece una prueba de personalidad de manera que los empleados puedan determinar si son aptos para trabajar a distancia.

## PROCESO DE SELECCION Y EVALUACION DE RESULTADOS



### SELECCION UNICO ACTO PARA DECIDIR

Es el caso en que las decisiones se basan en una sola técnica de selección, que puede ser una entrevista o una prueba de conocimientos.



### SELECCION SECUENCIAL DE DOS ACTOS DE DECISION

Se trata de un proceso que se utiliza cuando la información obtenida en el primer paso es suficiente para tomar la decisión definitiva de aceptar o rechazar al candidato.

### SELECCION SECUENCIAL DE TRES ACTOS DE DECISION

Es un proceso de selección que comprende una sucesión de tres decisiones tomadas con base en tres técnicas de selección.



### SELECCION SECUENCIAL EN CUATRO O MAS ACTOS DE DECISION

Los planes esenciales reside en la economía y en el costo de obtención de información sobre el candidato, que se realiza de acuerdo con las necesidades de cada caso.



### ARR

Conserva la función de staff, mientras que los gerentes asumen la responsabilidad de línea en las decisiones sobre los candidatos, los candidatos y equipos entrevistan a los candidatos y revisan los resultados de los test aplicados por staff y empresas especializadas.

### ESTRUCTURA DE COSTOS QUE PERMITA UN ANALISIS

- **COSTOS DE PERSONAL:** comprende a aquellos que administran los procesos de integración de personas, sus salarios y prestaciones sociales, así como el tiempo del personal de línea.
- **COSTOS DE OPERACION:** comprende llamadas telefónicas, telegramas, correspondencia, honorarios de profesionales y de servicios relacionados.
- **COSTOS ADICIONALES:** se incluyen otros costos, como equipo, software, mobiliario, instalaciones, etc.



## **“BIBLIOGRAFIA”**

- Universidad del sureste. Selección de personal. PP.(63-67)
- <https://www.bizneo.com/blog/ejemplos-pruebas-psicometricas-seleccion/>