

2.8 TEST DE PERSONALIDAD Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN

1

Las pruebas de personalidad son medidas de rasgos, temperamentos o disposiciones reportadas por el propio individuo.

2

Las pruebas de personalidad, a diferencia de las pruebas de habilidades, no están restringidas por el tiempo y no miden las habilidades específicas para la resolución de problemas. Estos cuestionarios exploran áreas más sutiles como el liderazgo, el trabajo en equipo y la asertividad

3

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

4

La capacidad para detectar estos rasgos representa un incremento significativo en la eficacia de la selección. En las organizaciones de la tecnología de la información, la mayoría de las grandes compañías usan ahora pruebas psicométricas para identificar a los futuros administradores.

5

En los departamentos de policía, el MMPI se usa para detectar la inclinación hacia el abuso de sustancias tóxicas y psicopatología. Estos tipos de pruebas se usan por lo regular en la primera etapa del proceso de selección

6

Algunas empresas usan estas pruebas para clasificar los tipos de personalidad. Con base en esta información, las organizaciones conforman diversos equipos encaminados a la creatividad o equipos homogéneos encaminados a la compatibilidad

2.9 PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS

Selección con un único acto para decidir:

es el caso en el que las decisiones se basan en una sola técnica de selección, que puede ser una entrevista o una prueba de conocimientos. Es el tipo más simple e imperfecto de selección de personal.

Selección secuencial en cuatro o más actos de decisión:

en este proceso se emplea un mayor número de técnicas de selección. La estrategia de selección secuencial es siempre mejor, en términos prácticos

Selección secuencial de dos actos de decisión:

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

La ARH cambia rápidamente en la actualidad. Uno de los cambios más sensibles es el delegar a los gerentes decisiones y acciones relacionadas con el área de RH. Principalmente, en el sistema de integración de recursos humanos, esto significa descentralización.

Selección secuencial de tres actos de decisión:

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

El proceso de selección debe ser eficiente y eficaz. La eficiencia consiste en hacer correctamente las cosas:
saber entrevistar bien, aplicar exámenes de conocimientos que sean válidos y precisos,