

# TEST DE PERSONALIDAD, Y TÉCNICAS DE SIMULACIÓN



## PRUEBAS DE PERSONALIDAD

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

## CAPACIDAD PARA DETECTAR

Representa un incremento significativo en la eficacia de la selección.

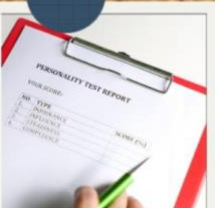


## PRUEBAS DE HABILIDADES

Nos dicen si una persona puede realizar un determinado conjunto de tareas y qué tan bien.

## RASGOS IMPORTANTES

La honestidad y la integridad son importantes rasgos de personalidad que se deben considerar en el proceso de selección.



## PRUEBAS DE PERSONALIDAD (NIVEL)

Se estima que del 30 al 40 por ciento de las empresas grandes usan alguna forma de pruebas psicológicas en su selección de personal.

# PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS



## SELECCIÓN CON UN ÚNICO ACTO PARA DECIDIR:

Se basan en una sola técnica de selección, que puede ser una entrevista o una prueba de conocimientos.

## SELECCIÓN SECUENCIAL DE DOS ACTOS DE DECISIÓN

Se utiliza cuando la información obtenida en el primer paso es insuficiente para tomar la decisión definitiva de aceptar o rechazar al candidato



## 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

## SELECCIÓN SECUENCIAL EN CUATRO O MÁS ACTOS DE DECISIÓN

La principal ventaja de los planes secuenciales 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



## LA EFICIENCIA

Consiste en hacer correctamente las cosas: saber entrevistar bien, aplicar exámenes de conocimientos que sean válidos y precisos, dotar al proceso de selección de rapidez y agilidad