

UUDS

Mi Universidad

Nombre: Kellmi Disaili Hernández
García

Profesor: Paola Jaqueline

materia: reclutamiento

NOVENO cuatrimestre

psicología general

segundo parcial



TEST DE PERSONALIDAD

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

no están restringidas por el tiempo

no miden las habilidades específicas para la resolución de problemas

exploran áreas más sutiles como el liderazgo, el trabajo en equipo y la asertividad

puede medir y acoplar las dimensiones de personalidad apropiadas con los requisitos de un puesto.

su validez es baja en relación con otros instrumentos de predicción

pruebas bastante abiertas diseñadas para poner a los candidatos en un entorno parecido al que tendrán que ocupar en el puesto para saber si se desenvuelven bien en este.

pruebas de destreza, diseñadas para la evaluación de competencias determinadas que se relacionan con un cargo.

pruebas psicológicas, denominadas pruebas de honestidad, se utilizan para detectar a candidatos deshonesto

Las técnicas de simulación son aquellas en las cuales introduces a los candidatos en situaciones ficticias para saber cuál sería su respuesta ante tales circunstancias.

Simulación se demuestra a través de indicios o cualquier prueba

PROCESO DE SELECCIÓN Y EVALUACIÓN DE RESULTADOS



PROCESO DE SELECCIÓN

- Selección con un único acto para decidir
- Selección secuencial de dos actos de decisión
- Selección secuencial de tres actos de decisión
- Selección secuencial en cuatro o más actos de decisión



EVALUACIÓN

autoevaluación para obtener información de los empleados, sistema de retroalimentación, escala de valoración gráfica, listas de control de comportamientos o atributos y método de ensayo descriptivo para elaborar criterios de rendimiento



Fases del proceso de evaluación

PREPARACIÓN

se definen los pasos a seguir con sus respectivos tiempos analizando las competencias por tipo de puesto, así como las conductas derivadas de esas tareas. Se definen formatos de valoración, calendario, líderes y otros aspectos.



SENSIBILIZACIÓN

la finalidad de esta fase es que tanto evaluadores como evaluados entiendan las ventajas del proceso, así como reducir la presión que genera el ser evaluado. Si este proceso se ignora, la evaluación podrá no ser satisfactoria.

REPORTE

se recolecta toda la información y se organiza para que arroje información estadística de cada evaluado. La información ha de ser sintetizada para que se presente de un modo lógico y estructurado.

EVALUACIÓN

en esta fase se envían a los evaluadores los formatos para que emitan un juicio objetivo. Recolección de datos: es necesario recoger todas las opiniones y procesarlas. Se hace un monitoreo constante para detectar algún retraso o anomalía.

RETROALIMENTACIÓN

debe verse como un regalo que ayuda a crecer profesional y personalmente al empleado y de la forma de presentarlo dependerá en gran manera la aceptación y reacción del evaluado.



PLAN DE DESARROLLO

al final de todo el proceso hay que diseñar planes de crecimiento para los empleados, elementos de mejora para que logren desarrollar sus habilidades. Se puede mejorar cualquiera de estos elementos: actitudes, habilidades, conocimientos y valores

