



*Nombre del Alumno: valeria trujillo yañez*

*Nombre del tema: super nota*

*Parcial : 2*

*Nombre de la Materia : Reclutamiento y Selección de personal*

*Nombre del profesor: Alejandro Aguilar Morales*

*Nombre de la Licenciatura : psicología*

*Cuatrimestre: 9*

# ENTREVISTA DE SELECCIÓN

La entrevista de selección es diferente de la entrevista de filtro que se realiza en la etapa final del reclutamiento.



los candidatos reclutados pasan generalmente por una entrevista de filtro para ver si disponen de los requisitos y calificaciones expuestos en las técnicas de reclutamiento



La entrevista de filtro es rápida y superficial, y sirve para separar los candidatos que continuarán con el proceso de selección, de los candidatos que no presentan las condiciones deseadas



Como todo proceso de comunicación, la entrevista tiene los mismos defectos (ruido, omisión, distorsión, sobrecarga y, sobre todo, barreras)



Para reducir todas estas limitaciones, hay dos medidas que pueden mejorar el grado de confianza y validez de la entrevista



la capacitación adecuada de los entrevistadores y una buena estructuración del proceso de la entrevista





# ENTREVISTA TOTALMENTE ESTANDARIZADA

Es la entrevista estructurada, cerrada y directa, con un guión preestablecido para pedirle al candidato respuestas a preguntas estandarizadas y previamente elaboradas



A pesar de su aparente limitación, las preguntas estandarizadas pueden asumir diversas formas: elección múltiple, verdadero o falso, sí o no, agradable o desagradable, identificación de formas



La ventaja es que el entrevistador no necesita preocuparse por lo que investigará en el candidato ni por la secuencia, ya que todos estos elementos están organizados de antemano



Es el tipo de entrevista planeada y organizada para superar las limitaciones de los entrevistadores



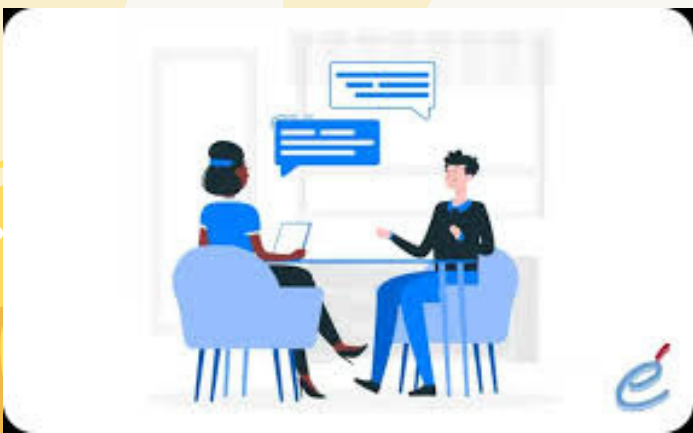
## ENTREVISTA ESTANDARIZADA SÓLO RESPECTO A LAS PREGUNTAS.

El entrevistador recibe una lista (check-list) de asuntos que tiene que preguntar y recoge las respuestas o informaciones del candidato



## ENTREVISTA DIRIGIDA

No se especifican las preguntas, sino sólo el tipo de respuestas deseadas. Se aplica únicamente para conocer ciertos aspectos espontáneos del candidato





## ENTREVISTA NO DIRIGIDA.

No se especifican las preguntas ni el tipo de respuestas requeridas. Se les denominan entrevistas no estructuradas, no dirigidas, exploratorias, informales



Este tipo de entrevistas son criticadas por su poca coherencia debido a que no tienen un guión o directriz preestablecidos

## ETAPAS DE LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN.

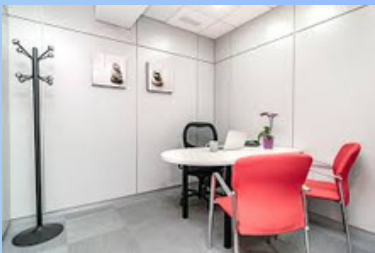
### PREPARACIÓN DE LA ENTREVISTA



La entrevista no debe ser improvisada ni hecha de prisa. La entrevista, ya sea con cita o sin ella, necesita de cierta preparación o planeación

### AMBIENTE

La preparación del ambiente es un paso que merece una atención especial en el proceso de la entrevista, para neutralizar posibles ruidos o interferencias externas



### FÍSICO



el lugar físico de la entrevista debe ser privado y confortable, sin ruidos, sin interrupciones y de carácter particular

### PSICOLÓGICO

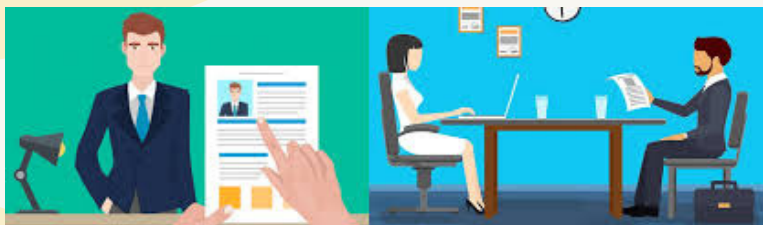
el clima de la entrevista debe ser ameno y cordial, sin celos ni temores, sin presiones de tiempo, sin coacciones o imposiciones





# DESARROLLO DE LA ENTREVISTA

## CONTENIDO DE LA ENTREVISTA



constituye la entrevista propiamente. Representa el conjunto de información que el candidato proporciona sobre sí mismo, sobre su formación, escolaridad, experiencia profesional, situación familiar, condición socioeconómica, conocimientos e intereses, aspiraciones personales

## COMPORTAMIENTO DEL CANDIDATO

constituye el aspecto formal, es decir, la manera en que el candidato se comporta y reacciona en determinada situación, su manera de pensar, actuar, sentir, su grado de agresividad, de asertividad, sus motivaciones y ambiciones



## CIERRE DE LA ENTREVISTA



Es una conversación amable y controlada. Su cierre debe ser elegante: el entrevistador debe hacer una señal clara que indique que la entrevista ha terminado; asimismo, se le proporciona al candidato algún tipo de información respecto a las acciones futuras, por ejemplo, si será contactado para conocer el resultado y cómo será el desarrollo de ese contacto

## EVALUACIÓN DEL CANDIDATO

Inmediatamente después de que el entrevistado abandone la sala, el entrevistador debe empezar con la tarea de evaluar al candidato, aprovechando que tiene los detalles frescos en la memoria. Si no hizo anotaciones, debe anotar los detalles



## PRUEBAS Y EXAMENES DE CONOCIMIENTO O DE HABILIDADES

Las pruebas de conocimientos o de habilidades son instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos y habilidades adquiridos a través del estudio, de la práctica o del ejercicio



Existe una variedad de pruebas de conocimientos y capacidades, razón por la que se acostumbra clasificarlas de acuerdo con la manera, el área o la forma.

## CLASIFICACIÓN DE ACUERDO CON LA MANERA EN LA QUE SE APLICAN LAS PRUEBAS

ORALES

ESCRITAS

REALIZACIÓN

### Tipos de pruebas laborales



## CLASIFICACIÓN DE PRUEBAS DE ACUERDO CON EL ÁREA DE CONOCIMIENTOS

PRUEBAS GENERALES



son las que evalúan cultura general y conocimientos generales.

PRUEBAS ESPECÍFICAS

son las que evalúan conocimientos técnicos y específicos relacionados directamente con el puesto de que se trata



## CLASIFICACIÓN DE PRUEBAS DE ACUERDO CON LA FORMA EN QUE SE ELABORAN ÉSTAS

PRUEBAS TRADICIONALES



son de tipo expositivo, pueden ser improvisadas, pues no exigen planeación. Tienen un número menor de preguntas, debido a que exigen respuestas largas, explicativas y tardadas

PRUEBAS OBJETIVAS

son estructuradas en forma de exámenes objetivos, de aplicación y corrección rápida y fácil.



## LOS TIPOS PRINCIPALES DE ESTAS PRUEBAS SON

- Opciones simples
- Opción múltiple
- Relacionar columnas
- Pruebas mixtas

