



NOMBRE DEL ALUMNO: KAREN JOSELÍN MORENO ESPINOSA

NOMBRE DEL TEMA: ENTREVISTA DE SELECCIÓN

PARCIAL: 2 PARCIAL.

NOMBRE MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

NOMBRE DEL PROFESOR: ALEJANDRO AGUILAR MORALES

NOMBRE DE LA LICENCIATURA: PSICOLOGÍA.

CUATRIMESTRE: NOVENO CUATRIMESTRE.

## ENTREVISTA DE selección.



### La entrevista de selección.

Es diferente de la entrevista de filtro que se realiza en la etapa final del reclutamiento.



### 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.



### medidas:

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.



### 4 tipos de 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.

- **Entrevista estandarizada respecto a las preguntas.** Las preguntas están previamente elaboradas pero permiten repuestas abiertas, es decir, repuestas libres.

- **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, etc; son totalmente libres, cuyo desarrollo y orientación queda a cargo de cada entrevistador.

## PRUEBAS Y EXAMENES

de conocimiento y 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.

Buscan medir el grado de conocimiento profesional o técnico que exige el puesto o el grado de capacidad o habilidad para ciertas tareas.

### 1. Clasificación de acuerdo con la manera en la que se aplican las pruebas.

- Orales: son las pruebas que se aplican verbalmente por medio de preguntas y respuestas orales.
- Escritas: son las pruebas que se aplican mediante preguntas y respuestas por escrito.
- Realización: son las pruebas que se aplican por medio de la realización de un trabajo o tarea, de manera uniforme y en determinado tiempo.

### 2. 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.

### 3. 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. . Miden profundidad del conocimiento, pero sólo examinan un área pequeña del campo de conocimiento. Su evaluación y corrección son tardadas, además de subjetivas

- **Pruebas objetivas:** son estructuradas en forma de exámenes objetivos, de aplicación y corrección rápida y fácil.

1. Opciones simples.
2. Llenar espacios en blanco.
3. Opción múltiple.
4. Relacionar columnas.



- **Pruebas mixtas:** Son las pruebas que utilizan tanto preguntas expositivas como en puntos concisos de las pruebas objetivas.