



Nombre del alumno: Kevin Alberto Aguilar Galvez



**Nombre de la carrera:
Psicologia**

**Nombre del profesora:
ALEJANDRO AGUILAR MORALES**



Cuatrimestre: 9 cuatrimestre



ENTREVISTA DE SELECCIÓN

¿Qué es?

La entrevista de selección es una etapa clave del proceso de reclutamiento, donde el empleador evalúa al candidato a través de preguntas y observación directa, con el objetivo de conocer su perfil personal, profesional y actitudinal.

OBJETIVOS

- Verificar la información del currículum.
- Evaluar habilidades de comunicación, pensamiento crítico y actitud.
- Medir compatibilidad con el puesto y la cultura organizacional.
- Identificar fortalezas y debilidades del candidato.

TIPOS DE ENTREVISTAS

- Entrevista estructurada:
 - Se siguen preguntas predeterminadas.
 - Permite comparar candidatos de forma objetiva.
- Entrevista no estructurada:
 - Es más informal y conversacional.
 - Se adapta según el flujo de la charla.
- Entrevista por competencias:
 - Se basa en experiencias pasadas del candidato para predecir su desempeño.
- Entrevista grupal:
 - Varios candidatos participan al mismo tiempo.
 - Evalúa liderazgo, interacción y trabajo en equipo.
- Entrevista virtual:
 - Se realiza en línea (videollamada).
 - Común en procesos modernos y a distancia.

PRUEBAS Y EXÁMENES DE CONOCIMIENTO O DE HABILIDADES

¿Qué son?

Son instrumentos de evaluación que miden si un candidato tiene las capacidades técnicas, cognitivas o prácticas necesarias para desempeñar con éxito un cargo específico.

Objetivos:

- Validar conocimientos teóricos (académicos o técnicos).
- Evaluar destrezas prácticas y habilidades específicas.
- Reducir riesgos al contratar, asegurando competencia.

Tipos de pruebas:

1. Pruebas de conocimiento:
 - Miden comprensión en áreas como contabilidad, leyes, informática, etc.
 - Ejemplo: examen de Excel avanzado para un puesto administrativo.
2. Pruebas de habilidades:
 - Evalúan capacidad para aplicar conocimientos en situaciones prácticas.
 - Ejemplo: redacción de un texto, simulación de ventas, resolver un caso real.
3. Pruebas psicométricas:
 - Evalúan aptitudes cognitivas (lógica, razonamiento, memoria).
 - A veces se incluyen como parte del proceso de habilidades.
4. Pruebas técnicas:
 - Relacionadas directamente con el puesto.
 - Ejemplo: programación, manejo de maquinaria, dibujo técnico, etc.

BENEFICIOS DE APLICAR PRUEBAS

- Selección más objetiva y precisa.
- Detección de talentos reales más allá del currículum.
- Reducción de errores en la contratación.
- Mayor predicción del éxito laboral.

La entrevista de selección permite conocer al candidato como persona y profesional, mientras que las pruebas de conocimiento o habilidades confirman si realmente tiene lo necesario para el puesto. Ambas herramientas, cuando se combinan correctamente, fortalecen la calidad del proceso de selección.