súper nota

Nombre del Alumno: Nicole Berenice Penagos Armas

Nombre del tema: entrevista de sección y pruebas y exámenes de conocimientos o de habilidades

Parcial: 2

Nombre de la Materia: reclutamiento y selección de personal

Nombre del profesor: Alejandro Morales Aguilar

Nombre de la Licenciatura: psicología

Cuatrimestre: 9

Entrevista de selección

¿QUÉ ES?

Proceso en que un empleador o reclutador evalúa a un candidato para un puesto de trabajo

A TRAVÉS:

De una conversación o interacción en persona o virtual.

OBJETIVO

Determinar si el candidato es adecuado o no para el puesto

CONSIDERANDO

Habilidades, experiencias, actitudes.

DIFERENCIAS
ENTREVISTA DE FILTRO
Esta se realiza en la etapa final de reclutamiento
RECLUTAMIENTO
Este abastece al proceso de selección con los candidatos adecuados al puesto .
SIRVE PARA:
Separar a los candidatos que seguirán el proceso de los que no presentaron condiciones adecuadas
COMO ES:
Rápida, y superficial

DIFUCULTADES

como todo proceso:

De comunicacion, la entrevista enfrenta defectos como: ruido, omisión , distorsión , sobrecargas y barreras.

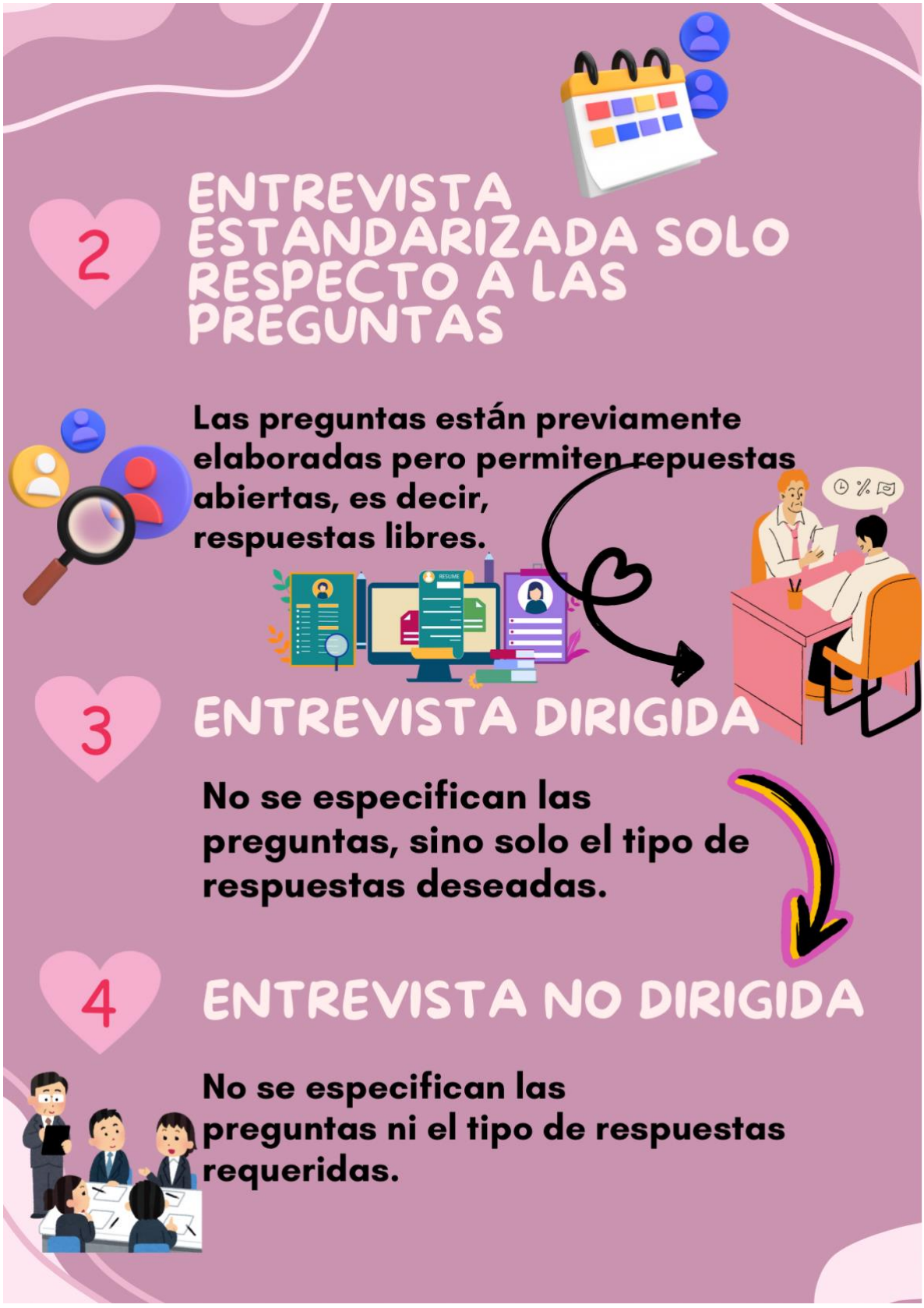
MEDIDAS PARA MEJORAR:

- capacitación adecuada de los entrevistadores
- buena estructuración del proceso de la entrevista

CLASIFICACIÓN DE ENTREVISTAS

1 ENTREVISTA TOTALMENTE ESTANDARIZADA

Consiste en una estructura cerrada y directa, cuenta con guion preestablecido con oregubtas y respuestas previamente elaboradas.


2
ENTREVISTA ESTANDARIZADA SOLO RESPECTO A LAS PREGUNTAS
Las preguntas están previamente elaboradas pero permiten repuestas abiertas, es decir, respuestas libres.
3
ENTREVISTA DIRIGIDA
No se especifican las preguntas, sino solo el tipo de respuestas deseadas.
4
ENTREVISTA NO DIRIGIDA
No se especifican las preguntas ni el tipo de respuestas requeridas.

ETAPAS

- Preparación
- Ambiente
- Desarrollo de la entrevista
- cierre de la entrevista
- Evaluación del candidato

PRUEBAS Y EXÁMENES DE CONOCIMIENTO O DE HABILIDADES

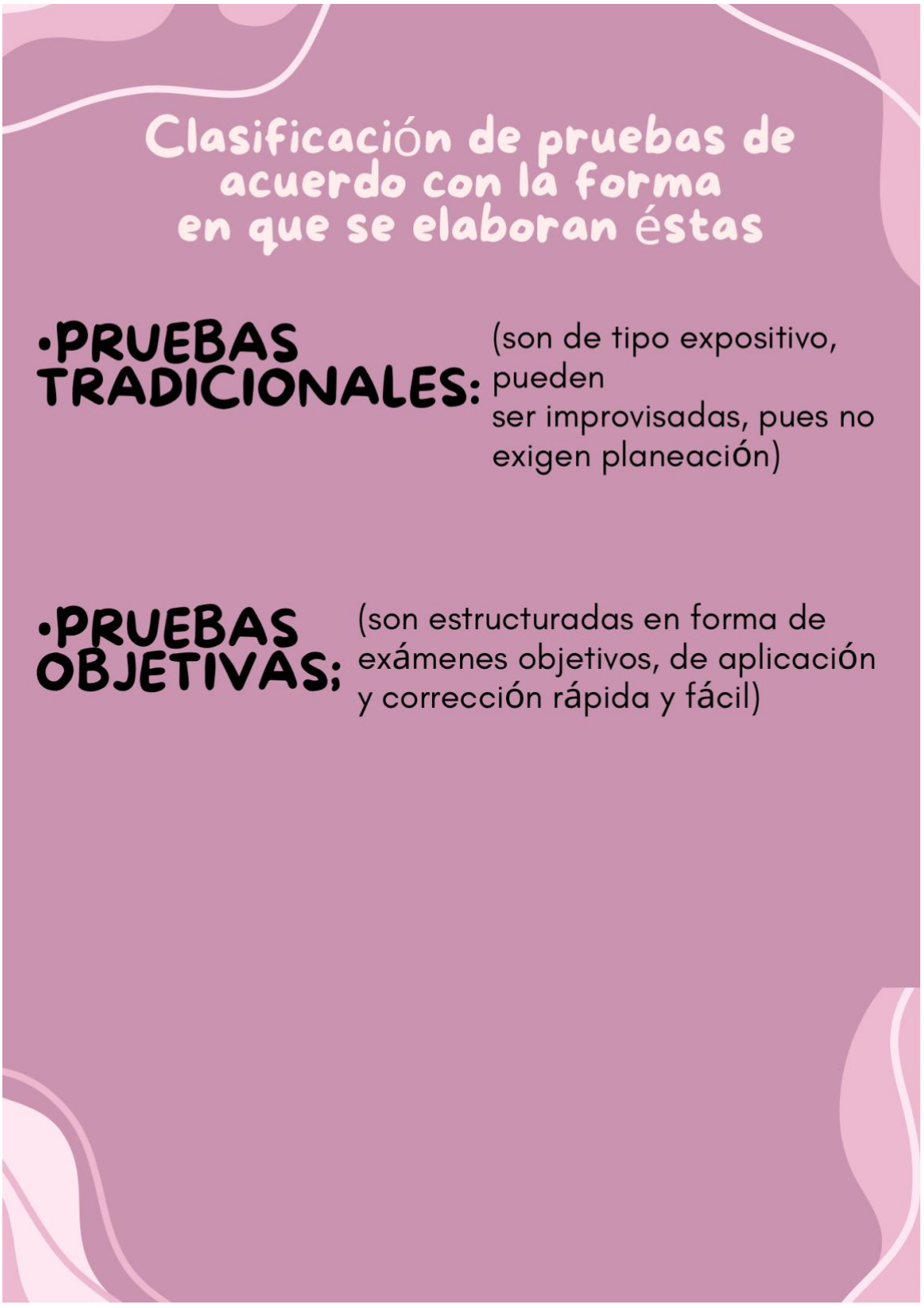
¿QUÉ ES?

instrumentos para evaluar objetivamente los conocimientos yhabilidades adquiridos a través del estudio, de la práctica o del ejercicio.

BUSCA

Medir el grado de conocimientos profesional o técnico

Clasificación de aplicación
• ORALES: (pruebas verbales)
•ESCRITAS (preguntas y respuestas por escrito)
•REALIZACIÓN (Se evalúa a través del trabajo o tareas)
Clasificación de pruebas de acuerdo con el área de conocimientos
•PRUEBAS GENERALES: (evalúan cultura general y conocimientos generales)
• PRUEBAS ESPECIFICA: (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)
•PRUEBAS OBJETIVAS; (son estructuradas en forma de exámenes objetivos, de aplicación y corrección rápida y fácil)