



ALUMNO: ALEXIS GUILLERMO
LÓPEZ VILLAR.

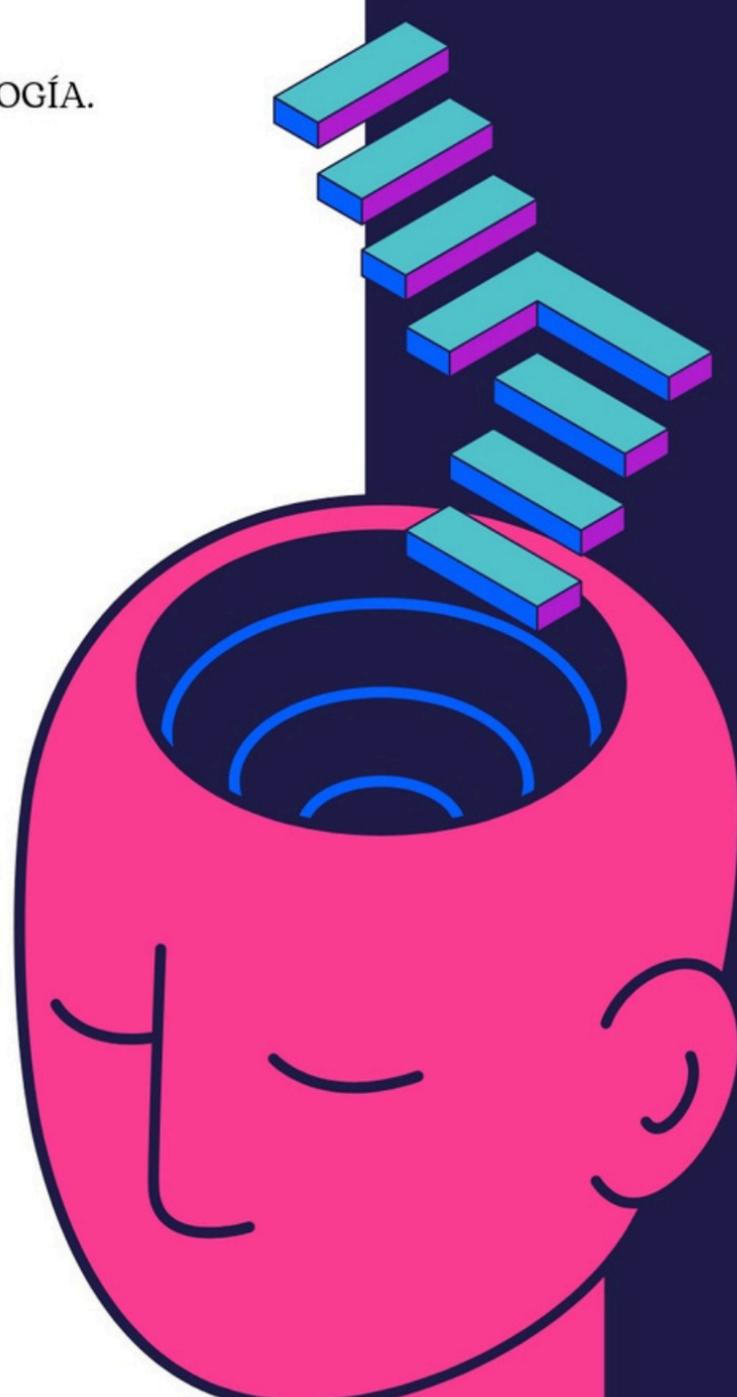
MAESTRO: ALEJANDRO AGUILAR
MORALES.

MATERIA: RECLUTAMIENTO Y
SELECCION DE PERSONAL.

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA.

FECHA: 15/06/2025.

9° CUATRIMESTRE



2.5 Entrevista de selección.

Preparación

Tanto el entrevistador como el candidato deben prepararse. El entrevistador debe tener claras las preguntas, la descripción del puesto y los criterios de evaluación. El candidato debe investigar la empresa, el puesto y practicar respuestas a preguntas comunes.

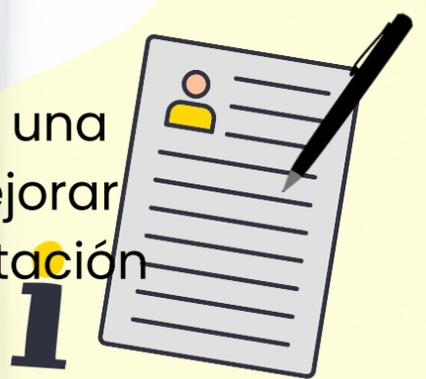


Tipos de entrevistas

Existen diversos formatos: entrevistas estructuradas (con preguntas predefinidas), entrevistas conductuales (basadas en experiencias pasadas), entrevistas por competencias (evaluando habilidades específicas), entrevistas en panel (con varios entrevistadores), y entrevistas por videoconferencia.

Feedback

Proporcionar feedback al candidato, independientemente del resultado, es una práctica profesional ética y puede mejorar la experiencia del candidato y la reputación de la empresa.



Preguntas comunes

Preguntas sobre experiencia laboral, habilidades, fortalezas y debilidades, metas profesionales, manejo de situaciones difíciles, trabajo en equipo, y motivación. Es importante que las preguntas sean relevantes para el puesto y no discriminatorias.

Evaluación

El entrevistador debe evaluar no solo las respuestas del candidato, sino también su comunicación, lenguaje corporal, actitud y personalidad. Se debe tomar notas durante la entrevista para facilitar la comparación entre candidatos.

GRACIAS

2.6 PRUEBAS Y EXÁMENES DE CONOCIMIENTO O DE HABILIDADES

Pruebas de conocimiento

Evalúan el conocimiento específico de una materia o área. Ejemplos: exámenes escritos, pruebas prácticas, resolución de problemas.



Pruebas de habilidades

Miden destrezas y aptitudes, como la capacidad de razonamiento lógico, la atención al detalle, la velocidad de escritura, la capacidad de aprendizaje, etc. Ejemplos: test psicométricos, pruebas de velocidad y precisión, simulaciones.

Pruebas de personalidad

Buscan evaluar rasgos de personalidad que pueden ser relevantes para el puesto. Es importante considerar la validez y confiabilidad de estas pruebas, y su uso ético.



Diseño de las pruebas

Las pruebas deben ser válidas, fiables, objetivas y no discriminatorias. Deben medir lo que se pretende medir y deben ser consistentes en sus resultados. Es fundamental asegurar que las pruebas sean accesibles para todos los candidatos.

Interpretación de resultados

Los resultados de las pruebas deben interpretarse con cuidado y en el contexto de la entrevista y la experiencia del candidato. No se debe basar la decisión de contratación únicamente en los resultados de las pruebas.

GRACIAS