



**República Bolivariana de Venezuela**  
**Universidad Bicentennial de Aragua**  
**Vicerrectorado Académico**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales**  
**Escuela de Psicología**



MATERIA	SEMESTRE	CÓDIGO	PRELACIÓN		
TÉCNICAS DE ENTREVISTA	VII	FPE77T	85 U.C.		
UNIDADES DE CRÉDITO	OBLIGATORIA	ELECTIVA	DENSIDAD HORARIA		
03	X		Horas de Asesoría	Horas de Aprendizaje	Total de horas
			02	01	03

**JUSTIFICACION**

Dada la amplia variedad de temas que se incluyen en el programa de la mención y considerando que las técnicas de entrevistas son de vital importancia en las funciones selectivas, evaluativas, y de adiestramiento empresarial, se considera pertinente incluirla como un sub-contenido de estas asignaturas, para así abrir espacio curricular para otros contenidos importantes de para la mención que se detallarán posteriormente en este trabajo, como reclutamiento, selección, inducción y contratación.

**OBJETIVO GENERAL**

Conocer y manejar las aplicaciones de la entrevista psicológica en los distintos procesos de recursos humanos. El estudiante estará en la capacidad de utilizar herramientas psicológicas y laborales aplicadas en reclutamiento, selección e inducción de personal, así como para el adiestramiento y capacitación del empleado.

**CONTENIDO**

<b>UNIDAD I</b> Entrevistas para Reclutamiento de Personal	Tipos de entrevistas para determinar perfiles de cargo y puesto. Definición. Importancia. Análisis. Perfiles. La entrevista para el Reclutamiento de personal: Definición. Importancia. Proceso. Técnicas. Estructura de una entrevista. Estilo de la entrevista: Entrevistas uno a uno, entrevistas en serie,, entrevistas de receso,, Entrevistas panel. Entrevistas grupales. Entrevistas en serie-panel-grupal. Medio o setting para realizar la entrevista, ventajas y desventajas.
<b>UNIDAD II</b> Entrevistas para la Selección de Personal.	Técnicas de la entrevista aplicadas a la Selección de personal. Definición. Importancia. Proceso. Técnicas. Aspectos legales y deontológicos. Procedimientos. Programas. Criterio en selección. Validez. Entrevista estructurada, ventajas, problemas de las entrevistas no estructuradas. Capacidad intuitiva vs predicción con criterio científico. Falta de relación con el puesto de trabajo, efectos primarios, efectos de contraste, tendencia de información negativa, similitud entre entrevistador y entrevistado, apariencia del entrevistado, claves no verbales, comunicación no verbal. Concepto. Importancia. Procesos. Formas. Técnicas. Variables. Tipos de aplicación. Clasificación. Retroalimentación. Instrumentos de medición en selección: Importancia. Tipos. Diseño de una entrevista estructurada Determinación de conocimientos, habilidades, capacidades y desarrollo en la entrevista. Preguntas clarificadoras, descalificadoras, conductual, para determinar psicopatologías, de incidentes críticos, enfocada en el futuro, de ajuste organizacional, situacional.
<b>UNIDAD III</b> Contratación, Inducción de Personal Y egreso	La redacción de la entrevista. Definición. Importancia. Procesos. Programas. La entrevista de egreso. Definición. Importancia. Proceso. Técnicas. Aspectos legales y deontológicos

**ESTRATEGIAS METODOLOGICAS**

- Revisión Bibliográfica
- Exposición. Demostración
- Técnica de la pregunta

**Dra. Edilia Teresa Papa Arcila**  
**Secretaria General**



**República Bolivariana de Venezuela**  
**Universidad Bicentennial de Aragua**  
**Vicerrectorado Académico**  
**Facultad de Ciencias Administrativas y Sociales**  
**Escuela de Psicología**



**ESTRATEGIAS DE EVALUACION**

- Participación del alumno.
- Evaluación del taller.
- Elaboración de material.
- Informe.
- Prueba escrita.
- Participación individual.
- Exposiciones.
- Presentación y discusión de información.

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

- Dunnette.1999. Psicología Industrial. Trillas. México.
- Dunnette.1995. SELECCIÓN DE PERSONAL. Trillas. México.
- Hay Grupo. 1997. Las competencias claves para una gestión integrada de los RRHH. Deusto.

**Dra. Edilia Teresa Papa Arcila**  
**Secretaría General**