p

Lic. ROCIO GUADALUPE MENDEZ CANCINO

MTRA. SANDY NAXCHIELY MOLINA ROMAN

ECUADRO SINOPTICO

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

9º CUATRIMESTRE

PSICOLOGIA

Comitán de Domínguez Chiapas a 12 de julio de 2020

ETAPAS DE LA ENTREVISTA DE SELECCIÓN

- Suele estructurarse
  - -preparación
    - Determinan
      - -objetivos
      - -método
      - -información
  - -ambiente
    - Dos tipos
      - -físico
      - -psicológico
        - Considerar aspectos
          - -atmosfera agradable
          - -propósito anticipado
- -fase inicial
  - Encuentro que requiere
    - Preparación
    - Adecuación
    - Sintonía
      - Explicar lo que se espera del otro.
        - No brindar de entrada un momento de información
          - Comprende
            - -encuadre
            - -motivo de la entrevista
              - El lenguaje no verbal adquiere significado positivo
                - -forma de saludar
                - -presencia física
                - -vestimenta
- -fase de desarrollo
  - Llevar acabo preguntas concretas
    - Con el objetivo de profundizar en el currículo
      - La interacción debe ser
        - Elevado
        - Dinámico
          - Tener en cuenta dos aspectos
            - -contenido de la entrevista
              - Aspecto material
                - Reposado en la solicitud de empleo o currículo
            - -comportamiento del candidato
              - Aspecto formal
                - Manera de reaccionar en una situación
          - Temas a tratar
            - -datos personales familiares
            - -datos académicos
            - -datos profesionales
            - -preguntas personales
            - -datos complementarios
              - El cuidado de la productividad de la entrevista
                - Debe ser vital pero no imperativo
                - Teniendo en cuenta el tiempo
- -fase de cierre
  - Resume a modo de conclusión la información
    - Debe ser abierta y desarrollada libremente
      - Explicar lo siguientes pasos en el proceso
        - Preguntar dudas o cuestiones
          - Constituir la visión del candidato
            - Desde la óptica profesional del entrevistador
              - Más allá del perfil buscado
- -evaluación del candidato
  - Debe iniciarse de inmediato en cuanto salga de la entrevista
    - Pues hay detalles frescos aun
      - Si hay hoja de evaluación debe ser verificada y completada
        - Presentar resultados coherentes
          - Y que tengan cierta validez