



PRESENTA: TERESA MAYBENI PINTO MARTINEZ

CATEDRATICO: CP. YANET SANTIZO ESPINOZA

NOMBRE DEL TRABAJO: MAPA CONCEPTUAL

**MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL
PERSONAL**

GRADO: 9° CUATRIMESTRE

GRUPO: A

**FRONTERA COMALAPA, CHIAPAS A 04 DE
JUNIO DEL 2020**

ENTREVISTA

FORMAS DE ENTREVISTA

Termino

Es un

Vinculado al verbo

Entrevistar

Que es
Acción de desarrollar una charla con una o más personas

Con el objeto de
Hablar sobre ciertos temas y con un fin determinado

Científica

Con la intención de
Promover la investigación sobre algún tema relacionado con la ciencia

Un encuentro entre dos o más personas que se reúnen para tratar un asunto o definir un negocio

Puede tener

Una finalidad periodística

Desarrollarse

Para
Establecer una comunicación indirecta

Puede
Registrarse, grabarse para captarla en video o transcribirse en texto

Sirve para que

Un empleador conozca todo lo que desee saber sobre un posible empleado

También se define como

TIPOS DE ENTREVISTA

ESTRUCTURADA

Son las que

Se encuentran absolutamente estandarizadas

Se componen de

Preguntas rígidas, que se plantean a todos los interlocutores

Una de sus ventajas es

Resulta más sensato procesar la información

NO ESTRUCTURADA

Una de sus ventajas es

Que las preguntas se adaptan al entrevistador en cuestión y la misma entrevista podría servir para diversas situaciones

Son las que

Permiten acercarse al interlocutor, son más flexibles y tiene una línea de preguntas que las guía

Permite que

El entrevistador pregunte aquello que considere importante o profundice en ciertos temas

DIRIGIDA

Es donde

El entrevistador será quien dirija la entrevista

Utilizando

Un cuestionario estándar para todos los entrevistadores

Que

Lo guíara a lo largo de la entrevista

Se utiliza cuando

Hay un gran número de candidatos y es necesario pasar una criba

Sus preguntas son
Concretas

SEMI-DIRIGIDA

En esta se

Encuentran una combinación de preguntas que se hacen tanto en la entrevista directa como en la indirecta

Con esto

La empresa podrá comparar a los diferentes candidatos

El entrevistador hará preguntas concretas que requieren de respuestas cortas

También

Hará preguntas genéricas que la finalidad de dejar hablar con libertad

Con el objetivo de

Saber más sobre la personalidad que tiene el entrevistado para construir su propio relato

NO DIRIGIDA

Esta consiste en

Trabajar con preguntas abiertas sin orden establecido

Para

Realizar preguntas que vayan surgiendo durante la entrevista

Su principal inconveniente es

Al no tener un listado de temas y cuestiones se puede pasar por alto áreas de aptitud, conocimiento o experiencia

ENTREVISTA

LA ENTREVISTA DE SELECCION

FASES DE LA ENTREVISTA

Una práctica conversacional entre dos personas, entrevistador y entrevistado

Y se basa en
Los principios de la comunicación y de la escucha activa conducida por el entrevistador

Es
Un proceso de selección dentro de una empresa

La realiza un
Experto que posea cualidades

Como:

- Seriedad
- Sentido del humor
- Autoconocimiento
- Actitud comprensiva y receptiva
- Tolerancia y empatía

Debe ser rigurosa de forma

- Valida
- Objetiva
- Relevante
- Viable-factible
- Fiable

Esta no debe ser

Un interrogatorio
Se recomienda
Establecer tiempos para cada pregunta

El entrevistador

Debe
Transmitir profesionalidad

Manteniendo
Una concentración total sobre el candidato

Haciendo notar su
Preparación previa de la entrevista

Conservando su
Postura y distancia que favorece el dialogo

No se deja guiar por
Prejuicios y estereotipos

LA FASE INICIAL

Es la
Primera toma de contacto, entre el entrevistador y el candidato al puesto

Fase de la atención

Se valoran
Los detalles más pequeños de la imagen de la persona

- Como:
- El lenguaje no verbal
 - La forma de saludar
 - La presencia física
 - El look elegido para la entrevista
 - La postura corporal

FASE DE DESARROLLO

Consiste en que
El seleccionador lleva a cabo preguntas concretas

Con el objetivo de
Profundizar en el curriculum del candidato

Acciones como:

- Experiencia profesional
- Formación académica
- Inquietudes personales

FASE DE CIERRE

Consiste en que
El entrevistador resume a modo de conclusión la información más relevante de la entrevista

También
Busca la oportunidad de que el candidato pueda realizar cualquier pregunta antes de marcharse

Y
Puede informar sobre las próximas pruebas en el proceso de selección