



Nombre de alumnos: yulisa Yaneth gonzalez Godínez

Nombre del profesor: Sandy naxchiely molina

Nombre del trabajo: cuadro sinóptico del tema 3.2 de la antología

Materia: reclutamiento y selección del personal

Grado: 9 cuatrimestre

Grupo: b

Comitán de Domínguez Chiapas a 14 de junio de 2020

Formas de entrevista

Entrevista dirigida

el formato más utilizado por las personas de recursos humanos

preparación, desarrollo de la entrevista y sistematización de la información obtenida

se parte de un programa/guion bien definido, con preguntas previamente fijadas que exigen del entrevistado respuestas precisas.

se usa en el seguimiento y evaluación de decisiones como medio para obtener información de parte de informantes calificados

- ¿Cuántos empleos ha desempeñado anteriormente?
- ¿Cuál era su salario en su último trabajo?
- Diga el nombre de una cualidad positiva que posea.

No dirigida o abierta

entrevista no estructurada

se pretende evaluar cómo se desenvuelve el candidato en un entorno desconocido para él y su capacidad de análisis, argumentación, estructuración y síntesis de los contenidos planteados

Técnicas del entrevistador

- El eco: repetir nuestras últimas palabras para obligarnos a ampliar información.
- El silencio: el entrevistador/a se quedará callado para forzarnos a romper el silencio y seguir hablando.

preguntas, muy generales, o simplemente verbaliza: "Hábleme de Usted", sin apenas intervenir él • ¿Cómo se describiría a sí mismo? • Dígame dos logros / cosas que le hayan dado mayores satisfacciones y el por qué? • Durante los últimos cinco años ¿Qué aspectos de su persona, trabajo, etc. le han criticado? ¿Está usted de acuerdo?

Semidirigida

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

el entrevistador puede comenzar siguiendo un guion y continuar con preguntas generales y abiertas, dejando que el candidato se explique.

- la empresa podrá comparar a los diferentes candidatos
- gracias a las preguntas abiertas, podrán valorar cosas como la personalidad del candidato.

- El entrevistador realizará preguntas concretas que requieren de respuestas cortas, ya que pretenden obtener alguna cifra o dato que le faltaba.
- realizará preguntas genéricas, que tienen la finalidad de dejar hablar con libertad al entrevistado, de forma que pueda verse algo más sobre su personalidad, y la habilidad que éste tiene para construir su propio relato.