



**Nombre de alumnos: Calvo Alcázar
Gabriela**

**Nombre del profesor: Hidalgo
Martínez Ana Estelí**

**Nombre del trabajo: Mapa
Conceptual**

Materia: Técnicas de Entrevista

Grado: 4 Grupo: A

Comitán de Domínguez Chiapas a 16 de septiembre de 2020.



TIPO DE ENTREVISTA POR OBJETIVOS

a. ENTREVISTA DE INVESTIGACIÓN.

Su objetivo es recolectar información pertinente para responder una pregunta de investigación, ya sea en investigación cuantitativa o cualitativa; se conduce en función del paradigma de investigación usado.

b. ENTREVISTA PSICOPEDAGÓGICA O PSICOEDUCATIVA.

Objetivos de las entrevistas clínicas en los ámbitos educativos:

- Recabar información con respecto a una situación escolar a fines de detectar y diagnosticar los factores en juego en determinadas situaciones que resulten obstaculizantes del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Organizar y estructurar situaciones de conflicto que generan desorganización.
- Reparar vínculos que han sufrido rupturas o quiebres.
- Elaborar estrategias y/o proyectos que promuevan los procesos de enseñanza-aprendizaje.
- Informar a diferentes miembros de la comunidad educativa de situaciones conflictivas que le competen.

c. ENTREVISTA DE ORIENTACIÓN VOCACIONAL

Se realizan con el fin de asesorar a un sujeto en la elección de un empleo, escuela o carrera en función de sus características personales: aptitudes, intereses, tipos de inteligencia, estilo de aprendizaje.

d. ENTREVISTA

Su objetivo es conocer el funcionamiento de la personalidad de un sujeto: sus motivaciones, frustraciones y dinámica de personalidad. Puede ser diagnóstica, terapéutica y de asesoría. Llamamos "entrevista clínica" a una técnica de entrevista que, según los autores y los ambientes, se ha llamado también entrevista no estructurada, entrevista profunda, entrevista libre, no directiva, etc.

e. ENTREVISTA LABORAL.

Se aplica para conocer las características de un candidato a un puesto laboral para elegir al más idóneo. Puede ser de selección, ajuste o salida.

Entrevista de admisión o selección: Aquella por medio de la cual el entrevistador procura formarse un juicio acerca del candidato entrevistado. Desde luego que aquí debe hacerse una distinción clara entre:

- 1) La entrevista previa, ligera y rápida
- 2) La entrevista amplia o principal, con la que se trata de profundizar en la personalidad y habilidades del candidato, para, en base a ello, estar en condiciones de evaluar aptitudes (en todos sus niveles) para el empleo que se ofrece.