



**Nombre de alumnos: María Esther  
Gómez alegría**

**Nombre del profesor: Mónica Lisseth  
Quevedo Pérez**

**Nombre del trabajo: ensayo**

**Materia: técnica de la entrevista**

**Grado: único**

**Grupo: psicología**

Pichucalco, Chiapas a 10 de septiembre de 2020.

# La entrevista

Se conoce como entrevista la conversación que sostienen dos o más personas que se encuentran en el rol de entrevistador y entrevistado, a fin de que el primero obtenga del segundo información sobre un asunto particular. Reunión de dos o más personas para tratar algún asunto, generalmente profesional o de negocios.

La entrevista nos ayuda a poder tratar temas importante, para poder adquirir informaciones sobre un tema en específico. Los elementos principales sería el entrevistado y entrevistador. Una entrevista es un diálogo entablado entre dos o más personas: el entrevistador formula preguntas y el entrevistado las responde. Se trata de una técnica empleada para diversos motivos, investigación, medicina y selección de personal. La ventaja esencial de la Entrevista reside en que son los mismos actores sociales quienes nos proporcionan los datos relativos a sus conductas, opiniones, deseos, actitudes, expectativas, etc. Cosas que por su misma naturaleza es casi imposible observar desde fuera.

Entre las **limitaciones** que consideramos: Dificultad de expresión y comunicación tanto del entrevistador como el entrevistado. El otorgamiento de igual validez de todas las respuestas sin importar su emisor

**Fase inicial:** Hablamos del saludo y la presentación. Te explican los motivos y objetivos de la **entrevista**. ... **Cuerpo central de la entrevista:** En esta parte se profundiza en tu formación, historial profesional, competencias, motivaciones y lo que el/la entrevistador/a crea necesario para conocerte mejor.

## cuáles son los tipos de preguntas en una entrevista?

1. Abiertas. Son preguntas generales que buscan hacer fluir el diálogo entre el entrevistador y el candidato, permiten que la persona de una respuesta amplia. Con ellas será evaluada tu desenvolvura, habilidades de comunicación y coherencia.

Ejemplo: Háblame de ti, ¿por qué te interesó la vacante?, ¿por qué decidiste estudiar (inserte carrera)?, ¿qué es lo que más te gusta de tu trabajo?

Tip: Es posible prepararse con anticipación para responder este tipo de preguntas, puesto que son muy comunes. Es importante encontrar un equilibrio en nuestro discurso para expresarnos con soltura sin dar respuestas muy largas. Concéntrate en la información más significativa y pertinente.

2. De aptitud. Su objetivo es evaluar si el candidato tiene los conocimientos necesarios para desempeñar el puesto. Dependiendo de la vacante el reclutador indagará sobre la experiencia del candidato y las competencias que posee.

Ejemplo: ¿Cuáles eran las principales funciones que realizabas en tu anterior empleo? , Dime qué conocimientos y habilidades te preparan para el puesto, Veo que tienes conocimientos avanzados en (inserte habilidad/conocimiento) ¿en qué tipo de actividades lo has aplicado los últimos 3 años?

Tip: Probablemente mucha de esta información está contenida en tu Currículum, sin embargo el reclutador querrá tener un panorama más amplio. Utilizar ejemplos específicos puede ayudarte a evidenciar de forma clara por qué cumples con las expectativas del puesto.

3. De comportamiento. A la hora de realizar una contratación no solo es importante que el candidato pueda hacer el trabajo. Las preguntas de comportamiento buscan indagar cuál es el perfil conductual de la persona, para evaluar si podrá integrarse de manera exitosa al equipo de trabajo.

Ejemplo: ¿Cómo manejas el estrés?, Dame un ejemplo en tu vida laboral en el que has demostrado integridad, Pláticame sobre algún momento en que hayas cometido un error en tu trabajo ¿cómo lo solucionaste?

Tip: Anticípate a este tipo de preguntas analizando cómo es tu comportamiento en el trabajo, cuáles son tus puntos fuertes y cuáles tus áreas de oportunidad. Prepárate con ejemplos claros sobre escenarios típicos del ambiente laboral como el estrés, la presión, la toma de decisiones, conflictos laborales, etc.

4. Situacionales. Una vez que el entrevistador analiza tu comportamiento en el pasado podrá recurrir a las preguntas situacionales para darse una idea de cuáles serán tus comportamientos futuros.

Ejemplo: ¿Cómo respondes a la presión? Imagina que tienes X problema en el trabajo ¿cómo lo solucionarías? ¿Qué harías si tu jefe entrega un reporte con cifras erróneas en una junta de trabajo?

Tip: Para las preguntas situacionales no existe una sola respuesta correcta, revelará nuestra capacidad para resolver problemas y adaptarnos a diversas situaciones. Una buena práctica es pensar en una experiencia similar que hayas vivido y hablar de cómo utilizaste tus habilidades para enfrentarla.

5. Capciosas. Es posible que te parezcan preguntas absurdas o incoherentes, pero dependiendo del reclutador, la empresa y el puesto, es posible que tengas que responder cuestionamientos que parece salir del contexto laboral. Su propósito es alejar un poco al candidato de las preguntas estándar y someterlo a un reto mental que revele un poco más sobre su personalidad.

Ejemplo: Si pudieras ser un animal ¿cuál serías?, ¿de qué color hay más objetos en tu recámara?, ¿Qué preferirías? ¿Ser el empleado número 1 pero odiado por tus colegas o el número 15 pero apreciado por todos?

Tip: Con estas preguntas el reclutador espera una respuesta honesta y espontánea, recuerda que no hay respuestas correctas, puesto que están ligadas a tu personalidad.

¿Por que la entrevista es su utilidad en la psicología?

La finalidad de la entrevista es realizar una evaluación del paciente a través de una conversación. Toda entrevista recoge la demanda del entrevistado. La función del psicólogo consiste en identificar esta demanda. La mayor parte de las entrevistas psicológicas tienen lugar en la consulta del psicólogo.

Establecer un óptimo rapport (clima confiable) Atender a la comunicación verbal y no verbal. Contener la angustia del entrevistado. Estimular la expresión verbal del entrevistado.

Las entrevistas psicológicas suelen ser las primeras en el proceso de selección, y el entrevistador es un psicólogo, cuya misión es reconocer a las personas que están mentalmente preparadas para el puesto de trabajo, y descartar aquellas que considere que no lo estén.

La mayor parte de las entrevistas psicológicas tienen lugar en la consulta del psicólogo. La entrevista comienza con un desconocimiento mutuo de los dos actores de la conversación. En cuanto a su duración, suele oscilar entre los 40 y los 60 minutos