



**Nombre del alumno: Max Eder Gómez de los santos**

**Nombre del profesor: Beatriz Méndez Gonzales**

**Nombre del trabajo: cuadro sinóptico**

**Materia: reclutamiento y selección de personal**

**Grado: 9**

**Grupo: "A"**

Pichucalco Chiapas a 28 de junio del 2021

**Reclutamiento  
y selección  
del personal  
Unidad 3**

**Descripción**

La entrevista es un paso más dentro de un proceso de selección para cubrir un puesto vacante en una empresa.

**Formas de la entrevista:  
Dirigida,  
semidirigida y  
no dirigida**

Existen diferentes tipos de entrevistas, según el objetivo del seleccionador. Se pueden clasificar en función de distintos criterios, tres de los más utilizados son el número de personas implicadas, el grado de estructuración, el momento en que se realiza y la estrategia utilizada para su realización.

**Fases de la entrevista de selección**

Tras la recepción de documentación, como es el Currículum vitae o solicitud de empleo, atañe a la empresa la realización de la entrevista, en caso de que el solicitante se considere como candidato para la vacante a ocupar, se da paso a la entrevista personal, ésta suele estar dividida en varias fases que es conveniente considerar siempre para saber cuándo comentar determinados temas o cuestiones que interesen al entrevistador.

**Características del entrevistador**

El entrevistador será la persona encargada de conducir el importante proceso de selección dentro de una empresa. Los candidatos se presentarán con su mejor disposición mostrando que son los que cumplen con el perfil y las competencias buscadas por el empleador, pero será el entrevistador quien se encargue de la selección y distinga a los más adecuados.

Nos dice

Es el momento más importante del proceso, al que sólo acceden los candidatos con posibilidades de ser incorporados al puesto vacante, aunque la entrevista por sí sola no garantiza que seamos los candidatos finalmente elegidos.

Por eso

Van desde la ausencia total de estructuración, donde las preguntas se suceden sin orden aparente (entrevistas no estructuradas) al máximo grado del mismo, donde las preguntas se elaboran cuidadosamente, antes de empezar la entrevista, pero el entrevistador no se sale de dicho guion (entrevistas estructuradas).

Nos dice

En la entrevista de selección es necesario que el entrevistador se informe respecto de los requisitos para ocupar el cargo que se va a proveer y de las características esenciales que debe tener el candidato. Esta información es vital para que el entrevistador pueda, con relativa precisión, comprobar la adecuación de los requisitos del cargo y las características personales del aspirante.

Asi que

Esta tarea es una de las más trascendentales dentro de una organización ya que se fijarán las competencias y habilidades que deberán cumplir los candidatos y será el entrevistador el factor clave a la hora de elegir al futuro miembro de la empresa.