

**“MATERIA”.  
RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE  
PERSONAL**

**NOMBRE DEL DOCENTE.  
MI PRIMER ENTREVISTA**

**PRESENTA:**

**ENSAYO**

**ALUMNO:**

**BRENDA ANAYELI CALVO LÓPEZ**

**9NO. CUATRIMESTRE  
LICENCIATURA EN PSICOLOGIA  
SEMIESCOLARIZADO**

**24 DE JULIO DEL 2021**

**Objetivo: Conocer los tipos de entrevista aplicables al proceso de selección, así como los elementos básicos del reporte de evaluación.**

**Las entrevistas de selección se pueden clasificar en función de distintos criterios, tres de los más utilizados son el número de personas implicadas, el grado de estructuración (visto en párrafos anteriores), el momento en que se realiza y la estrategia utilizada para su realización.**

**Individuales: Entrevistador y entrevistado.**

**Un entrevistador y varios entrevistados. Evalúan la capacidad de hablar en público y cómo nos relacionamos con los demás.**

**Si se tiene en cuenta el momento temporal, a lo largo del proceso de selección, en el cual se realiza la entrevista, se pueden distinguir distintos tipos: entrevista de información-recepción, de selección propiamente dicha, y entrevista de contratación.**

**Entrevista de información-recepción: Cuando se efectúa suele ser la primera entrevista a la que se tendrá que enfrentar. Es colectiva, y en ella se convoca a los candidatos que han sido preseleccionados a través de su currículum en grupos de aproximadamente quince personas. Se suele realizar en horas no laborables para que puedan acudir aquellos candidatos que trabajan. En la mayoría de las ocasiones se realiza en la misma sesión de aplicación colectiva de pruebas. Los objetivos que persigue el seleccionador con este tipo de entrevista son presentar directamente la empresa a los candidatos, conseguir que los candidatos se presenten a la empresa, y recoger información de los candidatos.**

**Una vez realizadas todas las fases del proceso de selección (reclutamiento, aplicación y corrección de pruebas, entrevistas, pruebas situacionales, etc.), y tomadas las decisiones oportunas en cada una de las fases, se suelen presentar tres candidatos finales al directivo que ha solicitado cubrir el**

**puesto. Este directivo será la persona que tome la decisión final, entrevistará a esos candidatos y eligirá uno. Es la entrevista final, la de contratación.**

**En función de la estrategia utilizada por el entrevistador pueden distinguirse cuatro grandes grupos de entrevistas que se han denominado situacionales, de tensión, amistosa y clásica.**

**Las entrevista de silencio consiste en que el entrevistador realiza una pregunta muy abierta, del estilo: "le importaría contarme su trayectoria hasta el momento". El candidato suele hablar durante un tiempo y cuando está finalizando transmite y busca signos en el entrevistador para comunicarle no verbalmente que está a punto de finalizar. Sin embargo, cuando acaba se encuentra con una mirada fija y silencio. Un enorme silencio ante el que sólo caben tres alternativas: seguir hablando, callarse, o preguntar.**

**La entrevista es un examen. ¿Cuál es la capital de Nigeria?, ¿quién es el primer ministro alemán?, ¿qué moneda se utiliza en Yemen?, ¿dónde se encuentra el Kilimanjaro?, etc. Las preguntas no tienen ninguna relevancia para el puesto y saltan de un aspecto a otro. El criterio consiste en observar al entrevistado, su tranquilidad o impaciencia, y otros de los aspectos mencionados anteriormente.**