



**ALUMNO: ALEXIS GUILLERMO LÓPEZ
VILLAR.**

**MAESTRO: LUIS ÁNGEL FLORES
HERRERA.**

**MATERIA: TÉCNICAS DE LA
ENTREVISTA.**

LICENCIATURA EN PSICOLOGÍA.

FECHA: 10/11/2023

Referencias bibliográficas

notebook

**Antología de uds.
Diapositiva vistas en clase**



APLICACIÓN DE ENFOQUES Y SU IMPORTANCIA

ENFOQUE CONDUCTUAL

Este enfoque se centra en la observación y análisis de las conductas manifiestas del entrevistado, como su lenguaje corporal, respuestas verbales y no verbales.

La aplicación de diferentes enfoques psicológicos en el proceso de entrevista puede ser de gran importancia para comprender mejor a los candidatos, sus fortalezas, debilidades y potenciales desafíos en el entorno laboral.

ENFOQUE COGNITIVO

Este enfoque se centra en la comprensión de los procesos mentales del entrevistado, incluyendo sus creencias, valores, motivaciones y su forma de procesar la información.

ENFOQUE PSICODINAMICO

Este enfoque se enfoca en la exploración de los procesos inconscientes y emocionales del entrevistado.

ENFOQUE HUMANISTA

Este enfoque se centra en la comprensión de las necesidades individuales, la autorrealización y el desarrollo personal del entrevistado.

La importancia de la aplicación de estos enfoques radica en la comprensión más completa y profunda del entrevistado, lo que puede ayudar a tomar decisiones de selección más informadas y a diseñar estrategias de acompañamiento y desarrollo personalizadas una vez que el candidato sea contratado.

ESQUEMA DE PROTOCOLO EN EL PROCESO DE ENTREVISTA

PREPARACIÓN

- Definir claramente el perfil del candidato que se busca.
- Revisar el currículum y cualquier otra información relevante del candidato.
- Determinar las preguntas y técnicas de entrevista a utilizar.

BIENVENIDA Y PRESENTACIÓN

- Saludar al candidato de manera cordial.
- Presentarse y presentar a los demás integrantes del equipo de entrevista.
- Explicar el propósito y la estructura de la entrevista.

RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

- Hacer preguntas abiertas y cerradas relacionadas con la experiencia laboral, habilidades, logros, aspiraciones profesionales, entre otros.
- Utilizar técnicas de entrevista conductual, cognitiva, psicodinámica o humanista según sea necesario.

EVALUACIÓN DE COMPONENTES

- Realizar preguntas específicas para evaluar las competencias clave requeridas para el puesto, como liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas, etc.

REVISIÓN DE ANTECEDENTES

- Verificar la veracidad y coherencia de la información proporcionada en el currículum.
- Solicitar ejemplos concretos que respalden sus afirmaciones.

CLARIFICACIÓN DE DUDAS

- Brindar al candidato la oportunidad de hacer preguntas sobre la empresa, el puesto, el equipo de trabajo, etc.

REGISTRO DE LA ENTREVISTA

- Tomar notas durante la entrevista para documentar las respuestas del candidato.
- Registrar impresiones y observaciones relevantes para compartir con el equipo de selección.

CIERRE

- Informar al candidato sobre las siguientes etapas del proceso de selección.
- Agradecer su participación y despedirse de manera cortés.

