



UNIVERSIDAD DEL SURESTE



CAMPUS: TUXTLA GUTIERREZ CHIAPAS

“ENTREVISTAS DE TRABAJO”

MATERIA: PROYECCIÓN PROFESIONAL

DOCENTE: JOSE LUIS FLORES GUTIERREZ
ALUMNO: YULIANA AREMY MORALES LOPEZ

8VO CUATRIMESTRE

TUXTLA GUTIERREZ, CHIAPAS

25 DE MARZO DEL 2025

¿Qué son las entrevistas de trabajo?

Las entrevistas de trabajo son un componente esencial en el proceso de selección de personal, donde el empleador evalúa las competencias, habilidades y la idoneidad de un candidato para un puesto específico. Existen diversos tipos y modalidades de entrevistas, cada una con características particulares que dependen del objetivo y el contexto de la selección.

Tipos de entrevistas de trabajo

Entrevista estructurada: El entrevistador sigue un guion con preguntas predeterminadas.

-Las mismas preguntas se hacen a todos los candidatos.

-Se busca estandarizar la evaluación para que sea más objetiva y comparativa.

Ventajas: Facilita la comparación entre candidatos, minimiza el sesgo del entrevistador.

Ejemplo: Entrevistas en empresas grandes o en procesos de selección de personal masivos.

Entrevista no estructurada: El entrevistador tiene una idea general de los temas a tratar, pero las preguntas son más abiertas y espontáneas.

-El enfoque es más conversacional.

-Permite explorar a fondo la personalidad y las experiencias del candidato.

Ventajas: Fomenta una conversación más natural, el entrevistador puede adaptarse al flujo de la conversación.

Ejemplo: Entrevistas en startups o en empresas con un proceso de selección más informal.

Entrevista semiestructurada: Combina elementos de la entrevista estructurada y no estructurada.

-Se preparan preguntas básicas, pero se permite flexibilidad para explorar otros temas durante la conversación.

-El entrevistador puede profundizar en las respuestas del candidato.

Ventajas: Ofrece un balance entre objetividad y flexibilidad.

Ejemplo: Entrevistas en empresas donde se valora tanto la calificación como la personalidad del candidato.

Entrevista por panel: El candidato es entrevistado por un grupo de personas (por ejemplo, miembros del departamento de RRHH, directivos o futuros compañeros de trabajo).

-El panel puede realizar preguntas de manera simultánea o secuencial.

Ventajas: Diversas perspectivas sobre el candidato, permite una evaluación más completa y precisa.

Ejemplo: Proceso de selección para cargos de alta responsabilidad o cuando se buscan diferentes puntos de vista sobre un candidato.

Entrevista de comportamiento: Se basa en la premisa de que el comportamiento pasado es un buen predictor del comportamiento futuro.

-El entrevistador pide ejemplos específicos de situaciones anteriores en las que el candidato haya demostrado habilidades clave (por ejemplo, resolución de problemas, liderazgo).

Ventajas:

Permite conocer cómo el candidato reacciona ante situaciones laborales reales.

Ejemplo: Preguntas como "Cuéntame sobre una ocasión en la que tuviste que lidiar con un cliente difícil".

Entrevista técnica: El entrevistador evalúa los conocimientos y habilidades técnicas del candidato relacionados con el puesto.

-Suele incluir ejercicios prácticos o pruebas que el candidato debe resolver.

Ventajas: Permite verificar si el candidato tiene las habilidades técnicas necesarias.

Ejemplo: En posiciones de ingeniería, programación o áreas científicas, se pueden realizar pruebas técnicas en tiempo real.

Entrevista situacional: El entrevistador presenta situaciones hipotéticas relacionadas con el trabajo y le pide al candidato que describa cómo las manejaría.

-Se enfoca en la capacidad del candidato para tomar decisiones y resolver problemas.

Ventajas: Permite evaluar cómo el candidato maneja situaciones laborales comunes o complejas sin haberlas experimentado previamente.

Modalidades de entrevistas de trabajo

Entrevista presencial:

El candidato y el entrevistador se encuentran cara a cara.

Permite evaluar aspectos no verbales como la postura, la expresión facial y la interacción directa.

Permite una evaluación más completa y directa del candidato.

Entrevista telefónica:

El candidato y el entrevistador se comunican por teléfono.

Suele ser utilizada como una primera fase de selección, para reducir el número de candidatos.

Es conveniente para ambos, especialmente cuando los candidatos se encuentran en ubicaciones geográficas distintas.

Entrevista por videoconferencia:

El candidato y el entrevistador se comunican a través de plataformas como Zoom, Google Meet o Skype.

Permite realizar entrevistas sin importar la ubicación geográfica.

Es flexible y conveniente.

Entrevista grupal:

Varios candidatos son entrevistados al mismo tiempo.

Se evalúa la capacidad de trabajo en equipo, liderazgo, y cómo los candidatos interactúan en un entorno competitivo.

Permite evaluar la dinámica grupal y el comportamiento social de los candidatos.

Entrevista a distancia asincrónica:

El candidato responde a preguntas grabadas previamente por el entrevistador en su propio tiempo.

No hay interacción en tiempo real, lo que da flexibilidad al proceso.

Permite a los candidatos responder desde cualquier lugar y en cualquier momento.

Bibliografía:

[Tipos de Entrevista - Clasificación y características de cada una](#)