

# Tipos de entrevista

Existe una clasificación según el tipo de entrevista:

- 1.- Según su propósito (admisión o selección/ promoción o evaluación, consejo, salida, confrontación).
- 2.- Según su conducción (planificada, semilibre, libre, tensión, individual, grupal, panel).

## Admisión / Selección

El entrevistador se forma un juicio acerca del candidato seleccionado, que cumpla con los requerimientos mínimos, puede ser de corte ligero sin más datos de profundidad, pero con el conocimiento de la tarea que tendrá que desempeñar el candidato al ser aceptado y mantener los objetivos puestos.

## Promoción

Con el conocimiento del perfil de un empleado con antelación la empresa busca evaluar su desarrollo con el fin de determinar una posible promoción. Este deseo puede surgir de la empresa o el sujeto mismo.

## Consejo

Entrevista destinada a aclarar situaciones conflictivas que se presenten en el ámbito laboral para no repercutir el equilibrio de las relaciones grupales en el corporativo.

## Salida

Cuando la salida de la empresa de un empleado no ha sido violentada sino una respuesta a las necesidades personales del empleado. Se puede conocer información que pasaba desapercibida por múltiples razones donde el entrevistado mantuvo contacto.

## Confrontación

Se intenta rectificar cualquier conducta que en apariencia es negativa para la marcha de las relaciones sociales en el ámbito laboral. Se espera que los involucrados participen activamente, el objetivo principal es buscar una solución a un problema determinado.

## Planificada

Entrevista destinada a aclarar situaciones conflictivas que se presenten en el ámbito laboral para no repercutir el equilibrio de las relaciones grupales en el corporativo.

## Semilibre

El entrevistado tiene planeada un plan de desarrollo con más libertad de acción y agilidad, para obtener éxito se pide que el entrevistador tenga experiencia y mucha sagacidad en el tema.

## Libre

Es una entrevista donde el entrevistado se muestra con mayor fluidez lo que implica mayor esfuerzo para el entrevistador y se pide tener precaución con los prejuicios o apreciaciones subjetivas.

## Tensión

Dirigida a conocer el comportamiento del entrevistado dentro de una situación tensa de mayor dificultad.

## Cerrada

Utiliza preguntas para un abordaje detallado y ajustado a ciertos objetivos. Inicia con una ficha de identificación del entrevistado. Se realizan técnicas estructuradas como interrogatorio o el llenado de un cuestionario. Las preguntas son rígidas y directas, se utiliza en el modelo humanista, o instituciones carcelarias o de salud, deptos.

Otros tipos de estilos:



\*Para mayor información revisar la sig. bibliografía: Colín G., "Introducción a la entrevista psicológica" 69-90 pp. / Acevedo A., "El proceso de la entrevista" Ed. Limusa, 25-31pp