

## TIPOS DE ENTREVISTAS

### ENTREVISTA PERSOAL

#### ESTRUTURADA

É aquela na que a persoa candidata é sometida a unha batería de preguntas que foron previamente definidas. Dependendo da pericia do/a entrevistador/a, estas preguntas resultarán máis improvisadas ou menos.

#### IMPROVISADA OU COLOQUIAL

A persoa candidata e entrevistadora manteñen unha conversación que nalgúns momentos deriva nunha charla coloquial. Parece que esta conversación intranscendente pouco ten que ver co posto de traballo, sen embargo resulta de gran valor dende o punto de vista da empresa. Un consello: **non te relaxes**. A persoa entrevistadora, nin é teu amiga, nin quere que lle atordas con detalles da túa vida privada. Estate a avaliar, dunha forma agradable, pero avaliándote á fin e ao cabo.

#### ENTREVISTAS TÉCNICAS EN PROFUNDIDADE

Utilízanse cando os coñecementos técnicos das persoas candidatas son fundamentais para o posto requirido. Ao longo da entrevista, analízase o grao de especialización da persoa.

#### ENTREVISTAS POR VIDEOCONFERENCIA

Varias empresas de selección e algunhas webs de emprego están aplicando unha técnica aínda revolucionaria: entrevistar ás persoas candidatas a través do ordenador utilizando cámaras de vídeo cun software específico. Grazas a este procedemento, as empresas poden recrutar a profesionais dende calquera recanto do planeta.

#### ENTREVISTAS TELEFÓNICAS

Pouco profesionais e incómodas, sempre que podas negate a elas.

## ENTREVISTAS EN GRUPO

### ENTREVISTA GRUPAL

Esta técnica de recrutamento achega moita información sobre o potencial das persoas candidatas e adoita ser dirixida e avaliada por máis dunha persoa experta. Déixanse ver as características de cada unha das persoas que están no grupo, a líder destaca en seguida e a tímida pasa desapercibida.

### ENTREVISTAS EN SERIE OU MÚLTIPLES

As persoas candidatas son sometidas a varias entrevistas con diversos/as entrevistadores/as. Con cada un ou unha deles mantense unha mini-entrevista, xa que cada un avalía diferentes aspectos.

### OS "ASSESSMENT CENTER"

Móvense nesa mesma liña; uns exercicios en grupo nos que as persoas candidatas asumen papeis diversos en situacións ficticias. A través dos diferentes comportamentos quedan patentes competencias, capacidades e trazos persoais. É importante salientar que ás persoas candidatas non se lles vai a avaliar en función do que son agora senón do que chegarían a ser se conseguisen o posto de traballo.