

## TIPOS DE ENTREVISTAS

### ENTREVISTA PERSOAL

#### ESTRUTURADA

É aquela na que o 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

Candidato/a e entrevistador/a manteñen unha conversación que nalgúns momentos deriva nunha charla coloquial; case, case, entre amigos. Parece que esta conversación intrascendente 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**. O entrevistador/a, nin é teu amigo, 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, analizarase o grao de especialización da candidata.

#### ENTREVISTAS POR VIDEOCONFERENCIA

Varias empresas de selección e algunhas webs de emprego están aplicando unha técnica aínda revolucionaria: entrevistar ás 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 négate a elas.

## ENTREVISTAS EN GRUPO

### ENTREVISTA GRUPAL

Esta técnica de recrutamento achega moita información sobre o potencial das candidatas e adoita ser dirixida e avaliada por máis de unha 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 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 candidatas asumen papeis diversos en situacións ficticias. A través dos diferentes comportamentos quedan patentes competencias, capacidades e trazos persoais. É importante salientar que ás 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.