



●
SELECCIÓN DE PERSONAL:
RELEVANCIA DE LAS
ENTREVISTAS VS. LAS
PRUEBAS PSICOLÓGICAS

Bravo y Delgado

Técnicas de Selección y Orientación Profesional

Tabla 4.
Tipos de entrevistas

Tipo de entrevista	Descripción
<i>Entrevistas de provocación de tensión</i>	Cuando un puesto debe desempeñarse en condiciones de gran presión se puede desear saber cómo reacciona el solicitante. La confiabilidad y validez de esta técnica es de difícil demostración ya que la presión real que se experimentará con el puesto puede resultar muy diferente a la de la entrevista, por diversos factores presentes durante la entrevista.
<i>Entrevistas no estructuradas</i>	Utilizan un mínimo de preguntas planeadas, se van organizando en función de cómo se va desarrollando el candidato frente a las preguntas que se le plantean. Son útiles cuando se trata de ayudar al entrevistado en un problema personal.
<i>Entrevistas estructuradas</i>	Se realiza una lista predeterminada de preguntas generalmente formuladas de forma estándar a todos los candidatos a una vacante. Son útiles para obtener resultados con validez, especialmente cuando hay muchos candidatos a una vacante. Esto permite hacer comparaciones entre uno y otro a partir de indicadores comunes, así se evita tener que realizar entrevistas diferentes a cada entrevistado.
<i>Entrevistas mixtas</i>	Los entrevistadores despliegan una estrategia mixta, con preguntas estructuradas y no estructuradas. La parte estructurada proporciona una base informativa que permite las comparaciones entre candidatos. La parte no estructurada añade interés al proceso y permite un conocimiento inicial de las características específicas de cada solicitante.
<i>Entrevistas de solución de problemas</i>	Las preguntas se limitan a situaciones hipotéticas. La evaluación depende de la solución y el enfoque de quien postula al empleo. Permite evaluar la habilidad analítica y de raciocinio en condiciones de presión moderada.

Fuente: Susara (2016); Espinoza et al. (2019).