

Reporte de Lectura

Tema:	2.2.3 Etapas de entrevista
Ficha de la fuente de información.	
No. 1	<i>Fuente original (hipertexto o base de datos).</i> Administración de personal y recursos humanos (7ta edicion)
Palabras claves.	
Entrevista-selección-administracion-recursos humanos-reclutar	
Referencia APA. Werther, W. B., & Davis, K. (2014). <i>Administración de personal y recursos humanos</i> (7. ^a ed.). McGraw-Hill.	
RESUMEN (si la información es tomada de un artículo o página web)	
El proceso de entrevista suele dividirse en tres etapas:	
<ol style="list-style-type: none">1. Preparación: el reclutador revisa el perfil del puesto y el currículum del candidato para planear las preguntas.2. Desarrollo: se lleva a cabo la conversación, en la que se evalúan competencias, motivación y actitud.3. Cierre y evaluación: se agradece al postulante su participación y posteriormente se analizan los resultados para comparar con otros candidatos.	

Texto Libro (literal con número de página)

Reporte de Lectura

Prontuario

Parafraseo del texto seleccionado.

El proceso de entrevista se desarrolla en tres fases principales que permiten obtener información precisa sobre el candidato y evaluar su compatibilidad con el puesto.

En la **primera etapa, la preparación**, el reclutador analiza el perfil del cargo y revisa los antecedentes del aspirante, con el propósito de planificar las preguntas y establecer los criterios de evaluación más adecuados.

Durante la **segunda etapa, el desarrollo**, se lleva a cabo el encuentro con el postulante. En esta fase, el entrevistador observa su comportamiento, capacidad de comunicación, actitudes, competencias y nivel de motivación. El objetivo es establecer un diálogo que facilite conocer tanto las habilidades técnicas como las cualidades personales del candidato.

Finalmente, en la **tercera etapa, el cierre y evaluación**, se concluye la entrevista agradeciendo la participación del aspirante. Posteriormente, el reclutador analiza la información obtenida, compara los resultados con los demás candidatos y elabora un informe que respalde la decisión de contratación.

Estas fases garantizan un proceso estructurado y objetivo, asegurando la selección del personal más adecuado para la organización.