



Docente: Sandy Naxchiely Molina Román

Materia: Reclutamiento y selección de personal

Alumno: Claudia Nallely Valdez Espinoza

Carrera: Licenciatura en Psicología

Etapas de la entrevista de selección

Primeramente hablaremos de que se trata la entrevista, se dice que la entrevista influye de momento, la principal prueba de cualquier proceso de selección de personal, es el momento de conocerlo, de poder saber si eres la persona adecuada que buscan los empleadores, tú debes tener la habilidad de comunicárselo de forma eficaz al entrevistador, ya que no existe una única forma de entrevistar y cada profesional posee su método a la hora de obtener información útil, para que los requisitos sean completados correctamente. También es donde se produce un intercambio de información a través de preguntas, demostraciones, simulaciones o cualquier técnica que permita ver y evaluar la capacidad de un candidato para un puesto de trabajo.

La finalidad principal de una entrevista de selección es determinar la adecuación de un candidato a una vacante específica dentro de una empresa determinada. Dentro de esto se encuentran los objetivos del entrevistador los cuales son, Conocer al candidato, probar sus actitudes personales, verificar la personalidad y compatibilidad con el ambiente de trabajo, evaluar las competencias del candidato para el desarrollo eficaz del puesto. Y la finalidad del entrevistado es, demostrar su competencia laboral para el puesto, su interés en el mismo: sabe quiere y puede desempeñar el puesto de trabajo, causar una impresión positiva.

Dentro de todo esto se encuentra lo que son las etapas de la entrevista de selección en donde debe cumplirse cada una de estas etapas para que de esa forma sea una entrevista exitosa y de provecho de tal manera que se cumpla con los empleados adecuados y solicitados.

Mediante el proceso de selección, la entrevista personal es el factor más influyente en la decisión final respecto de la aceptación o no de un candidato al empleo, la entrevista de selección debe ser dirigida con gran habilidad y tacto, para que realmente pueda producir los resultados esperados. Primeramente se encuentra la preparación de la entrevista como por ejemplo, las entrevistas de selección, determinadas o no, deben ser preparadas de alguna manera. Aunque el grado de preparación varíe, debe ser suficiente para determinar que los objetivos específicos de la entrevista, el método para alcanzar el objetivo de la entrevista, la mayor cantidad posible de información acerca del candidato entrevistar.

También es necesario que durante entrevista de selección el entrevistador se informe respecto de los requisitos para ocupar el cargo que se va a proveer y de las características esenciales que debe tener el candidato. Esta información es vital para que el entrevistador pueda, con relativa precisión, comprobar la adecuación de los requisitos del cargo y las características personales del aspirante, luego se encuentra lo que es el Ambiente el ambiente para una entrevista puede ser de dos tipos, físico: el local de la entrevista debe ser confortable y solo para ese fin y psicológico: el clima de la entrevista debe ser ameno y cordial, así antes de iniciar la conversación la entrevista puede presentar trastornos: una sala de espera inadecuada, una antesala excesivamente lujosa, un largo tiempo de espera, son los aspectos que deben evitarse. Ya que Una buena entrevista implica considerar varios aspectos, entre los cuales están la atmosfera debe ser agradable y la sala limpia, confortable, aislada y sin muchos ruidos, en ella solo deben estar el entrevistado y el entrevistador. Como la espera es inevitable, debe haber suficientes sillas para que no haya necesidad de esperar de pie, y deben colocarse diarios, revistas y literatura, sobre todo, relacionados con la firma. Dentro de estas etapas también está, el desarrollo de la entrevista que trata la entrevista propiamente ya que, es la etapa fundamental del proceso, en la que se obtiene la información que ambos componentes, entrevistado y entrevistador, desean. Una entrevista implica dos personas que inician un proceso de relación interpersonal, cuyo nivel de interacción debe ser bastante elevado, el entrevistador envía estímulos, Una parte importante de la entrevista consiste en darle información de la Empresa, de la vacante existente y las posibilidades de progreso y de ascensos existentes. Se dice también que el papel del entrevistador es de gran importancia en la entrevista. Lo que se espera de un buen entrevistador es que tenga habilidad para lograr que los entrevistados se sientan bien, mantenga un buen contacto con ellos y obtenga la información deseada para que de esa manera tenga existo el reclutamiento de personal para la empresa.

Se encuentra la evaluación del candidato donde a partir del momento en que el entrevistado se marcha, el entrevistador debe iniciar la tarea de evaluación del candidato, puesto que los detalles están frescos en su memoria. Si no tomó nota, debe registrar los detalles de inmediato. Si utilizó una hoja de evaluación, debe ser chequeada y completada. Al final deben tomarse ciertas decisiones con relación al candidato, si fue rechazado o aceptado, dentro de esto también se debe generar confianza, con una secuencia lógica y un lenguaje apropiado, evitando siempre realizar preguntas impertinentes o íntimas, ni realizar varias preguntas a la vez. En esta fase debemos comprobar, indagar, el historial, la formación, experiencia, constatación de perfiles, reacciones, actitudes, ya que a partir de ahora es cuando se entra de lleno en todos los demás datos; lo mejor es hacer preguntas abiertas sobre los diferentes temas y, a partir de lo que nos cuente, ir formulando preguntas relacionadas hacia los datos que a nosotros nos interesa aclarar, para confirmar que su perfil se ajusta al requerido para el puesto de trabajo ofertado. Y al momento de llegar al final de la entrevista, el entrevistador suele explicar al candidato cuáles serán los siguientes pasos en el proceso de selección, es decir, si tiene que realizar algunas pruebas o test posteriormente, otra entrevista con la empresa, plazo estimado para tomar la decisión respecto a su posible incorporación a la empresa ya que de esa manera una vez que el entrevistador ha obtenido toda la información necesaria respecto a los puntos fuertes y débiles del candidato con relación al puesto a cubrir, normalmente le suele dar la posibilidad de preguntar cualquier duda o cuestión que el candidato quiera plantear.

De esta manera puedo concluir que antes de acudir a una entrevista, es conveniente informarse sobre la empresa en cuestión, ya que estar preparado para hacer a la persona que nos entreviste preguntas sobre la empresa, negocio y puesto a desempeñar, buenas preguntas demostrarán que se ha realizado correctamente su trabajo de preparación y que se muestre competente sobre el puesto de trabajo. Las preguntas que se plantearon anteriormente podrán ayudar a determinar si se está en la posición correcta para conseguir el trabajo, por eso es muy importante contar con todas las fases de manera correcta ya que así se lograra el objetivo principal de contratar a un buen personal.

Bibliografías:

- Antología UDS mi universidad Reclutamiento y selección de personal, Mayo-Agosto 2021