

**“UNIVERSIDAD DEL SURESTE”**

**“PSICOLOGIA GENERAL”**

**AUTORES: BELEN GUADALUPE ROBLERO GUTIERREZ**

**COMITAN-2021**

## Introducción

En el presente ensayo veremos que cada vez más, las empresas se preocupan por realizar un buen proceso de Reclutamiento, esto es, el proceso por medio del cual, la organización que tiene alguna vacante, busca y consigue candidatos suficientes que, en principio, parecen reunir las características exigidas.

La entrevista constituye, de momento, la principal prueba de cualquier proceso de selección de personal. Es el momento de conocerte, de saber si eres la persona adecuada que buscan los empleadores.

Se debe tener la habilidad de comunicárselo de forma eficaz al entrevistador, pues no existe una única forma de entrevistar y cada profesional posee su método a la hora de obtener información útil.

La entrevista de selección puede definirse como una comunicación formalizada de interacción por medio del lenguaje, generalmente entre dos personas (entrevistado y entrevistador) donde se produce un intercambio de información a través de preguntas, demostraciones, simulaciones o cualquier técnica que permita categorizar y evaluar la idoneidad 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.

Los objetivos del entrevistador 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.
- Transmitir una imagen adecuada de la empresa e informar al candidato sobre la empresa y el puesto. Los objetivos del entrevistado son:

- Mostrar que nuestro perfil profesional y personal se adecua al del puesto ofertado.
- 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.
- Transmitir la información que nos solicitan de manera positiva y sincera.

En cuanto a la estructuración: Directiva o cerrada: El entrevistador dirige la conversación a través de preguntas precisas y se esperan respuestas concretas.

Se suele utilizar cuando se requiere una información objetiva. No directiva o abierta: Se trata de una entrevista no estructurada, donde el entrevistador hace preguntas muy generales.

Tiene la ventaja de suscitar confianza y espontaneidad y exige que el entrevistador sea un experto, porque se pueden olvidar datos importantes.

Se utiliza cuando interesa información referente al carácter y personalidad. Mixtas: Es una mezcla de las dos anteriores. Es la más frecuente. En ella debemos ser concretos y relacionar las respuestas con el puesto al que se opta.

Existe fase de la entrevista,

1. Fase inicial: el saludo y la presentación. Se explican los motivos y objetivos de la entrevista. Generalmente se utilizan preguntas abiertas y poco trascendentes a fin de crear un clima de confianza y comunicación. A veces, el entrevistador hace una descripción del puesto al que opta.

2. Cuerpo central de la entrevista: se explorará el área educacional, historial profesional, competencias, motivaciones y lo que el entrevistador crea necesario para un profundo conocimiento del candidato.

3. Fase de cierre: el entrevistado debe hacer alguna pregunta al entrevistador que denote interés por el trabajo y la empresa, motivación iniciativa y seguridad. El entrevistado puede hacer una descripción más detallada de las condiciones ofrecidas.

Posiblemente, la entrevista, sea el elemento más importante dentro de cualquier proceso de selección. Con frecuencia es el primer contacto directo que tiene el estudiante con la organización en la que desea realizar sus prácticas; es más, hay muchas empresas que basan todo el proceso de selección únicamente en una o más entrevistas con los candidatos, sin aplicar ningún otro tipo de pruebas (psicométricas, situacionales,...). La entrevista de selección es un proceso de comunicación interpersonal entre un (o varios) entrevistador y un (o varios) candidato, durante el cual, el entrevistador informa al candidato sobre el contenido de la práctica y la organización, y lo que es más importante, recoge información que le permita evaluar sus posibilidades de desempeñar las funciones y tareas de forma correcta. Dependiendo del grado de rigidez con que se conduzca la entrevista de selección, se pueden distinguir varios tipos: Entrevista

estructurada. En ella, el entrevistador intenta recoger, de forma sistemática y precisa, información concreta sobre el estudiante.

En ocasiones, puede resultar incómoda para el entrevistado ya que se asemeja bastante a un cuestionario, y es bastante rígida. Sin embargo, es la más fácil de preparar con antelación e, incluso, de superar con éxito, ya que suelen seguir una estructura muy parecida. Entrevista semi-estructurada. Es la más habitualmente utilizada en los procesos de selección. En este tipo de entrevista, el entrevistador tiene preparados un conjunto de temas y preguntas para su desarrollo durante la misma. El entrevistador, generalmente, sigue una serie de bloques temáticos

## Conclusión

El reclutamiento de personal es de suma importancia para cualquier empresa, ya que de esto depende del buen funcionamiento de dicho negocio, el establecer personal capacitado para cada departamento es de mucho peso para la empresa, ya que de esto dependerá su crecimiento y el servicio brindado al cliente

## Anexos

ont/docs/541-2013-10-16-III%20Entrevista%20de%20Selecc

<https://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/saca-el-jugo-a-la-entrevista-de-seleccion/>

<https://administracion-de-rr-hh.blogspot.com/2007/10/la-entrevista-de-seleccion.html>

<https://www.gestiopolis.com/entrevista-de-seleccion-guia-para-el-entrevistador/>

<https://www.appvizer.es/revista/recursos-humanos/reclutamiento/entrevista-de-seleccion>