



NOMBRE DE ALUMNOS: VERÓNICA ESCANDÓN AQUINO

GRADO: 9

GRUPO: A

COMITÁN DE DOMÍNGUEZ CHIAPAS A 09 DE 07 DE 2021



ENTREVISTA DE SELECCIÓN

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. Tú debes 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 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.

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 (en vuestro caso, para que un estudiante realice prácticas curriculares), busca y consigue candidatos suficientes que, en principio, parecen reunir las características exigidas. Una vez finalizada la fase de Reclutamiento, nos encontramos en la fase de Selección propiamente dicha. Veamos algunas cuestiones importantes. La Selección de personal se puede definir como

el proceso sistemático a través del cual se elige, de entre los candidatos, el más adecuado para ocupar la vacante (práctica). El objetivo del Proceso de Selección no es elegir al candidato más inteligente o que tenga el mejor expediente académico, sino que su objetivo es determinar, de la forma más rigurosa posible, cuál es el candidato cuyos conocimientos, aptitudes y actitudes son más adecuados. De esta forma, la Selección trata de asegurar el éxito de la persona seleccionada a lo largo del período que dure la correspondiente práctica. 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

Para concluir 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 (en vuestro caso, para que un estudiante realice prácticas curriculares), busca y consigue candidatos suficientes que, en principio, parecen reunir las características exigidas. Una vez finalizada la fase de Reclutamiento, nos encontramos en la fase de Selección propiamente dicha. Veamos algunas cuestiones importantes. La Selección de personal se puede definir como el proceso sistemático a través del cual se elige, de entre los candidatos, el más adecuado para ocupar la vacante (práctica). El objetivo del Proceso de Selección no es elegir al candidato más inteligente o que tenga el mejor expediente

académico, sino que su objetivo es determinar, de la forma más rigurosa posible, cuál es el candidato cuyos conocimientos, aptitudes y actitudes son más adecuados. De esta forma, la Selección trata de asegurar el éxito de la persona seleccionada a lo largo del período que dure la correspondiente práctica. 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.

Referencias

<https://www.icafe.comillas.edu/Documentos/PracticasEmpresariales/Entrevista.pdf>

antología