

UDS

UNIVERSIDAD DEL SURESTE

CATEDRATICO: LIC. SANDY MOLINA ROMAN

ALUMNA: DULCE GPE. VELASCO LOPEZ

MATERIA: RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL

ACTIVIDAD: ENSAYO

CARRERA: LIC. EN PSICOLOGIA

GRADO: 9NO

GRUPO: "A"

INTRODUCCION

En este breve ensayo hablaremos acerca de la selección de personal y como es la entrevista es el principal factor donde los encargados de realizar este proceso son personas del área de recursos humanos los cuales generan un orden y selección de la información que desean obtener lo cual les permitirá tener un mayor control de la entrevista y obtener la información que sea relevante para la empresa, donde acá lo explicaremos mas ampliamente.

ENTREVISTA DE SELECCIÓN

Para dar comienzo a este ensayo es importante que sepamos lo que es una entrevista para poder entender más acerca de lo que vayamos diciendo más adelante, una entrevista es un diálogo entablado entre dos o más personas, el entrevistador formula preguntas y el entrevistado las responde, se trata de una técnica empleada para diversos motivos, investigación, y selección de personal. Ahora bien hablaremos acerca de la entrevista como es que forma parte de las principales herramientas en el proceso de selección de personal, y es un encuentro cara a cara entre entrevistador y entrevistado, como mencionaba con anterioridad y se efectúa mediante una conversación formal de preguntas y respuestas, su principal y primer propósito es medir y evaluar la capacidad de un candidato para un puesto determinado, el segundo podríamos decir que se enfoca en evaluar o calificar sus aptitudes, experiencias laborales, estilo de vida y habilidades, que lo puedan llevar a encajar en la empresa, es por eso importante recalcar que quien hace la selección de personal en alguna empresa debe de hacerlo de manera correcta para seleccionar individuos con verdadera capacidad para el puesto que se solicita.

Es importante saber que hay tres fases en la entrevista, la primera es la fase inicial, el objetivo de esta fase es incrementar la empatía y reducir la ansiedad del candidato, se le explicara de una forma resumida el desarrollo de la reunión y los objetivos que la empresa tiene establecido para el proceso de vinculación de un candidato, en la segunda fase es donde se desarrollaran las preguntas sobre los aspectos de interés para la empresa son preguntas que hacen referencia al currículum que abarcaran aspectos familiares, personales, experiencia laboral, historial académico y será el candidato quien ocupe la mayor parte del tiempo y por ultimo esta la fase de cierre o despedida en esta se le brinda la oportunidad al candidato de aclararle dudas sobre preguntas del desarrollo de la entrevista, se finaliza el proceso de manera cordial, amable y agradeciendo al aspirante el tiempo que nos ha dedicado, es recomendable elaborar la ficha de la entrevista para evidenciar las fortalezas y debilidades del candidato en cuestión, indicando si es idóneo para el puesto. Ahora bien hare referencia a los tipos de entrevista, ya que considero importante mencionar cada una de ellas, la primera que mencionare es la estructurada, en esta el entrevistador planifica las preguntas por medio de un guion preestablecido, secuenciado y dirigido, donde el entrevistado tiene que contestar si, o, no o una sola respuesta y reúne de modo ordenado la información sobre las condiciones que se quieren

explorar del aspirante, enseguida sigue la semiestructurada que consiste en seleccionar previamente la información que se desea conseguir por medio de preguntas abiertas dando el beneficio a recibir una mejor respuesta, también es importante saber que el entrevistador debe tener actitud de escucha con fin de guiar y ampliar los temas, para que se haga de la mejor manera correcta, y la no estructurada, no necesita de un guion se tiene como referencia los temas que se van tratar la entrevista se va construyendo a medida de las respuestas de las preguntas que se dan, por eso de igual manera el entrevistador debe prepararse de los ítems que se trataran. Enseguida esta la entrevista libre esta es una conversación de carácter informal, que permite la obtención de datos subjetivos acerca del candidato se caracteriza por no ser estructurada ni planeada y son prácticas, requiere dominio del entrevistador y por último está el tribunal o comité esta se realiza a un solo candidato y la efectúan varios entrevistadores. **Chiavenato (2009, p.44) indica la gestión del talento humano es “la forma en que los gerentes y sus equipos pueden seleccionar, capacitar, liderar, motivar, evaluar, recompensar a sus participantes”** estoy de acuerdo con lo que nos dice dicho autor ya que es cierto que quien forma desde un principio el equipo de recursos humanos influye mucho ya que es quien selecciona el personal y de ellos depende que contraten personal capacitado para el área que es su momento la empresa solicita.

CONCLUSION

Es por eso que considero que es de suma importancia conocer de manera correcta la función que tiene el puesto de elección de personal, llevo a la conclusión de que la selección del personal en las empresas, se basan principalmente en las entrevistas, y por ello es importantes que toda la información recibida al entrevistador sea confiable, donde es importante también generar confianza desde el principio para que así el entrevistado se sienta en confianza y se exprese de una manera más amplia y honesta. Durante la entrevista es de gran importancia tener un orden en las preguntas y escuchar con atención las respuestas del candidato para así poder analizar estas respuestas para buscar y conocer mucho mejor a la persona entrevistada, y así poder llegar a tener más claramente un procesos de toma de decisión más fácil y acertada, y como hice mención en un principio conocer ampliamente los paso seguir de una entrevista nos ayudara a hacerlo de manera correcta.

Bibliografía

- <https://destinonegocio.com/pe/gestion-pe/saca-el-jugo-a-la-entrevista-de-seleccion/>
- Antología UDS “Reclutamiento y selección de personal”
pag. 58-89