

“MATERIA”: Reclutamiento y selección

NOMBRE DEL DOCENTE: Sandy Naxchiely
Román Molina



PRESENTA: Ensayo

ALUMNO: Marlene Aguilar Solórzano.

CUATRIMESTRE: Noveno

LICENCIATURA: Psicología

SEMIESCOLARIZADO

24 de julio 2021

Introducción:

La entrevista es una fase definitiva, dentro de cualquier proceso de búsqueda y selección de empleo, persona y cambio de empleo.

En el momento del contacto personal, donde de una forma individual o directa, el entrevistado tiene como objetivo convencer al entrevistador de que es la persona correcta para el puesto también así presentar currículum, carta de presentación entre otros documentos con el objetivo de obtener el puesto, y así presentarse en la entrevista laboral. En este ensayo se hablará de algunas recomendaciones para realizar una buena entrevista de trabajo.

La entrevista laboral La entrevista laboral es la herramienta de selección de personal por excelencia y permite a ambas partes, conocer distintos aspectos de interés. La entrevista laboral también puede utilizarse en otras situaciones, por ejemplo: dar a conocer los resultados de la evaluación de desempeño, medir la satisfacción, comunicar la desvinculación del empleado etc. La entrevista es un diálogo sostenido, entre dos o más personas, con un propósito definido, y no por el sólo hecho de conversar.

Supone una correspondencia mutua entre las partes, y consiste en palabras, gestos, posturas, y otros conectores comunicacionales se centra la gran área valiosos que la originan experiencia, los destres buen entrevistador. individuos formal, la intuición, suele ser de gran utilidad. Los más diestros, suelen caer en la tentación de guiarse sólo por el feeling.

En ningún caso es suficiente. el real objetivo de la búsqueda, que es dar con la persona adecuada en todos los aspectos. El verdadero desafío se nos presenta, cuando frente a las apariencias, debemos sabe separar los elementos importantes, de aquellos otros que sólo muestran un brillo pasajero. En síntesis, la misión del observador es ver más allá. Una buena selección se nutre de un buen candidato y un buen entrevistador: Hay algunos vicios en los que se incurre con frecuencia. por ejemplo: falta de preparación técnica; utilizar sólo la intuición para evaluar; utilizar sólo la técnica; lo recomendado es hacer una aplicación combinada de ambas herramientas; la incorrecta elaboración del perfil que se busca, por lo tanto un referente equivocado, despista la orientación que se debe seguir para lograr el objetivo; seleccionar en una primera instancia, esto es en general, insuficiente; no se piden referencias; aceptar postulantes que no se ajustan a la necesidad del puesto, por exceso o defecto de requisitos etc.

El éxito de la entrevista pide tiempo, dedicación, preparación. Otra pauta que debemos respetar, es la relación asimétrica entre entrevistador y entrevistado. Es decir, procurar un sano equilibrio entre crear un clima agradable y cordial y saber conservar el lugar de conductores de la situación. Lo cual no significa autoritarismo. Una actitud típica que toman los no profesionales y/o futuros efes del candidato, es de rivalidad, y cometen el error de tomar esto como algo personal.

Recuerde que entrevistador es el que dirige. Si considera que la entrevista llegó a su fin y no puede concluirla verbalmente, apele a los gestos, por ejemplo: ofrézcale su mano en tono de despedida, acomode las cosas del escritorio, bríndele una tarjeta y comuníquese que se le avisará del resultado. El agresivo Es muy común que llegue a la entrevista una persona realmente desesperada o angustiada por la urgencia de trabajar. Si usted nota que no podrá manejar la exaltación del individuo, ugiérale pasar la cita para cuando se sienta mejor.

Esta es una situación realmente incómoda para ambos. No se contagie de ese estado, mantenga el equilibrio, y proponga un tiempo de espera, o bien, postergue la cita para más adelante. Debe asegurarle al postulante que lo recibirá nuevamente. El dominante No se deje inhibir por la personalidad avasallante de este tipo de personas. En el fondo son muy inseguros, y esta postura de dominio enmascara su debilidad. Cómo crear el clima Comenzar bien una entrevista es un arte y nos ayudará en el resto de la entrevista.

Flojar la tensión, es decir crear un clima cordial establecer el rapport, será necesario para alcanzar el mejor resultado de una entrevista, éste se alcanza cuando el entrevistador logra conocer al candidato y para lograrlo el primer paso es tranquilizar al entrevistado. Para eso hay que saludar al entrevistado con una sonrisa mirándolo a los ojos, presentarse con un apretón de manos firme, pero gentil. Antes de entrar en tema es aconsejable.

Sin embargo, cada empresa priorizará, dentro de la estructura de una entrevista, aquellos factores que considere de mayor importancia. No obstante, y a grandes rasgos, las empresas tienen en cuenta los siguientes aspectos de un empleado en una entrevista de trabajo:

1. a presencia y la puntualidad
2. La actitud positiva (no eufórica pero sí positiva) y en muchos casos servicial
3. La colaboración o el trabajo en equipo. Esto suele medirse con roll playing o test.
4. Los antecedentes laborales (es decir la experiencia previa que el sujeto tenga en relación al puesto al que aspira)
5. Los estudios académicos o cursos logrados
6. Las cartas de recomendación de anteriores empleos

7. Los test psicométricos y psicológicos. Es decir, una evaluación psicológica que realizan muchas empresas para identificar el tipo de personalidad de cada sujeto que se postula.

Conclusión:

Es tan importante como la primera imagen que el sujeto debe dejar en el posible empleador: está comprobado que toda entrevista de trabajo, conversación o diálogo que tengamos tiene dos puntos de mayor fuerza en el receptor: el inicio y el final del encuentro. Por lo tanto, no es de extrañar que debamos esforzarnos tanto al comienzo como al terminar dicho encuentro.

<https://www.gestiopolis.com/la-entrevista-laboral/>

<http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/57/Maldonado-Rita.pdf>

<https://www.ccoo-servicios.es/archivos/andalucia/guia%20de%20entrevista.pdf>

<https://fpgft.gal/pdf/la-entrevista-de-trabajo-castellano.pdf>

https://www.researchgate.net/publication/351663927_GUIA_DE_ENTREVISTA_LABORAL

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/6440/1/2018_protocolo_entrevista_inicial.pdf