

La entrevista

Aplicación de entrevista en la organización

Realización de entrevistas de evaluación y selección

Entrevista con supervisores y trabajadores para la determinación de requisitos físicos, mentales o de formación

Realización de pruebas aptitudinales, de personalidad, de motivación y de adecuación al puesto de trabajo

Evaluación de condiciones específicas, realización de informes de evaluación, evaluación del potencial y análisis de necesidades en el trabajo

Orientación profesional

Planificación y desarrollo de carrera



Definición

Proceso de comunicación preparado que se desarrolla cara a cara entre los entrevistadores (o el entrevistador) y el candidato aspirante al puesto, más o menos estructurado, de carácter bidireccional y en el que se comparte información relevante para ocupar un puesto de trabajo determinado.

Los entrevistadores informan al candidato sobre el puesto de trabajo y la organización a la que desea incorporarse

El aspirante informa sobre determinados aspectos propios para que los entrevistadores determinen si posee las características o competencias exigidas para desarrollar el trabajo.

Entrevista de selección virtual

Assessment Center (centro de evaluación): se evalúa a varios candidatos a la vez, a partir de una serie de tareas que deben realizar, individualmente y/o en grupo

Entrevista tradicional individual

Entrevista grupal

Pasos del proceso de selección

Elaboración de perfiles de puestos y de requisitos

Técnicas de selección (entrevistas, pruebas de conocimientos, tests psicométricos, técnicas de simulación, tests de personalidad)

Informe de selección

Toma de decisiones de selección

Exámenes médicos de ingreso

Contratación e Integración.



Alternativas

Empresas de trabajo temporal: especializadas en puestos de nivel bajo, incluso contratan directamente al trabajador, generalmente para períodos de corta duración en el puesto.

Consultoras de selección de personal: fundamentalmente para profesionales motivados por el cambio en ese momento y que se dirigen de manera voluntaria e interesada a la organización.

Headhunting (cazatalentos): tipo especial de consultoras para puestos directivos que contactan directamente con el profesional y tratan de cazarle utilizando bases de datos muy actualizadas y amplio conocimiento de multitud de mercados.



Aspectos éticos y legales

No se pueden hacer preguntas sobre raza, religión, edad, sexo, nacionalidad, estado civil o número de hijos; tampoco se pueden abordar posibles minusvalías físicas o mentales, o características relacionadas con la estatura, el peso o con alguna enfermedad (por ejemplo, sida). En definitiva, es importante recordar que no se pueden hacer preguntas no vinculadas con el propio trabajo



Aspectos a detectar por observación

La presentación de la persona o la imagen que da el candidato; elementos como la apariencia, los modales, la forma de vestirse o de peinarse, el grado de aseo personal, los gestos o el tono de voz.

Facilidad de expresión: fluidez verbal, la capacidad de exponer un argumento, de objetar una dificultad, de convencer y persuadir al interlocutor.

Grado de sociabilidad y la actitud que ha mostrado durante la entrevista, su control emocional, la empatía y la cercanía.



Actividad

Para la presente actividad cada estudiante
construirá una propuesta de como realizaría
la entrevista a una persona según el cargo
elegido por el docente.

El formato de preguntas debe especificar
tipo de pregunta y el objetivo de la misma