

Tema 2. Entrevista de Selección

Introducción

Lucía se ha desempeñado en el área d Capital Humano desde hace 20 años, su buen proceso de selección ha permitido tener a los mejores candidatos e incrementar el índice de permanencia en la organización: Su proceso incluye revisión de currículum y entrevista, sin embargo últimamente ha observado que cada vez más le cuesta trabajo el enfocar las preguntas adecuadas para poder conocer las habilidades y motivaciones de los candidatos, lo que le preocupa porque se ha percatado que elementos juegan un punto de partida importante para los indicadores del área. ¿Qué podría hacer Lucía para mejorar su entrevista?, ¿De qué forma podrá analizar los motivadores y habilidades de un candidato? En este tema conocerás más sobre esta importante herramienta, la entrevista.

La entrevista es una herramienta de selección de personal que identifica la experiencia, los conocimientos, las habilidades, intereses y aspectos generales de personalidad del entrevistado, a fin de obtener un puesto de trabajo. Es una valoración que se realiza a los aspirantes a un puesto para verificar si disponen de las cualidades requeridas en el perfil del puesto al que aspiran.

Depende de la entrevista el flujo de información que se recibe, para distinguir a los candidatos que se ajustan al perfil deseado y que continuarán con el proceso de selección, de los que no poseen las condiciones pretendidas.



Explicación

Entrevista tradicional vs. entrevista por competencias

La entrevista es una herramienta de selección de personal que identifica la experiencia, los conocimientos, las habilidades, intereses y aspectos generales de personalidad del entrevistado, a fin de obtener un puesto de trabajo. Es una valoración que se realiza a los aspirantes a un puesto para verificar si disponen de las cualidades requeridas en el perfil del puesto al que aspiran.

Depende de la entrevista el flujo de información que se recibe, para distinguir a los candidatos que se ajustan al perfil deseado y que continuarán con el proceso de selección, de los que no poseen las condiciones pretendidas.

La entrevista tradicional se centra en registrar principalmente las fortalezas y las debilidades de el entrevistado. Valora competencias técnicas y la experiencia en puestos similares. Premia los logros y penaliza los errores y los fracasos.

Por otro lado, la entrevista por competencias basa su enfoque en el comportamiento. Es un tipo de entrevista diseñada para medir conductas, y poder así comprender cómo se desempeñará cada uno de los candidatos, dependiendo su perfil en el puesto a cubrir. Las preguntas instan a los candidatos a contar, linealmente, momentos específicos de su vida laboral y personal; a partir de sus relatos, los entrevistadores pueden identificar diversos comportamientos que podrían no ser visibles mediante entrevistas tradicionales.

"La entrevista es la herramienta por excelencia en la selección de personal y es uno de los factores que más debe tener influencia en una decisión final respecto a la aceptación de un candidato" (Alles, 2017).

Desaciertos comunes en el proceso de entrevistas (errores del entrevistador)

Cuando se habla de los entrevistadores hace referencia a personas como cualquier otra, con fortalezas y debilidades, que pueden llegar a tener aciertos y desaciertos durante su vida laboral. En la medida en que sean conscientes de ello podrán realizar entrevistas de selección más eficaces, con un mayor grado de objetividad. Los errores que puede cometer un entrevistador son diversos; sin embargo, algunos de los más comunes son los siguientes:

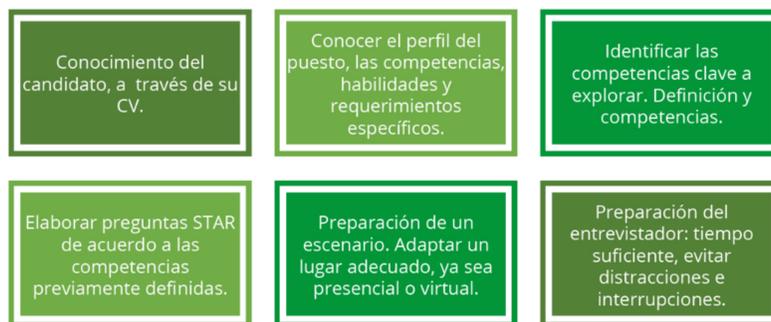
1. Ser demasiado protagonista durante la entrevista e imponerse sobre el candidato debido al poder que se tiene, hablando más y escuchar menos.
2. Mostrarse temeroso y permitir que el candidato dirija la entrevista por donde más le conviene, al dejarse impresionar por el candidato.
3. No planificar la entrevista en base al perfil concreto del aspirante; no haber realizado una investigación exhaustiva de las características del perfil del puesto, así como del área al que pertenece.
4. Falta de información sobre el perfil del candidato y de lo que la empresa requiere de él.
5. Evaluar a un candidato tomando en cuenta solo sus puntos fuertes o, por el contrario, solo hay que destacar los aspectos negativos o debilidades de la persona.
6. Mostrar prejuicios por algunas características del candidato, percibidas a simple vista.
7. Realizar entrevistas prolongadas, por no saber cortar o interrumpir de manera acertada cuando el discurso se alarga con información irrelevante.
8. No mostrar la suficiente atención al candidato, denotar un lenguaje corporal de aburrimiento o molestia.
9. Influidir en las respuestas de candidato, llevarlo a lo que quiere que le conteste, para cubrir el puesto.
10. Hacer más de una pregunta a la vez, esto hará que el candidato seleccione lo que sea más cómodo para contestar y menos amenazante.
11. Interrumpir demasiado.
12. Tomar muchas notas y perder el contacto con el candidato.



Planeación de la entrevista efectiva

Según Bolaños-Cerón, A. (2020), es de gran importancia que el entrevistador realice una planeación de su entrevista; es decir, que determine: ¿a quién va a entrevistar?, ¿para qué posición?, ¿cuándo?, ¿dónde? y ¿cómo?, ya que al contar con todos estos elementos podrá realizar una entrevista más enriquecedora y eficiente.

Deberá obtener la información que él requiera, de acuerdo con el perfil de la posición que busca; para ello los siguientes pasos podrán ser de gran ayuda: A continuación, veremos los pasos de la planeación:



Una adecuada planeación del proceso de selección nos ayuda a lograr buenos resultados y a obtener un proceso uniforme, en el que podamos tener las mismas condiciones para todos los candidatos.

Cierre

Un entrevistador debe tener claros sus objetivos, antes de realizar una entrevista. Ya que cuando se hacen preguntas, siguiendo la metodología STAR, es necesario saber lo que se está buscando en la respuesta de un candidato.

Así mismo, también es importante mantener la mente abierta, tomar en cuenta que cada persona tiene experiencias de vida y trabajo completamente diferentes, las cuales contribuyen a que se obtengan respuestas únicas y, a veces, inesperadas, durante las entrevistas desarrolladas con el método STAR. Por ello es aconsejable, estar abiertos a cualquier clase de respuestas, ya que es posible obtener información sobre aspectos sobresalientes que provengan de historias fuera de lo común. (Almeida, F., Duarte, J., y Monteiro J.A., 2020).



Referencias bibliográficas

- Alles, M. (2017). *Elija al mejor: la entrevista en selección de personas. La entrevista por competencias*. Argentina: Granica.
- Bolaños-Cerón, A. (2020). Eficacia y eficiencia en los procesos de reclutamiento y selección de personal. *Revista Biomar*, 4(1), 134-146. Recuperado de <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/RevistaBiomar/article/view/2331/2563>
- Almeida, F., Duarte, J., y Monteiro, J. (2020). The challenges and opportunities in the digitalization of companies in a post-covid-19 world. *Engineering Management Review*, 48 (3). Recuperado de <https://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=9153093>

Checkpoint

Asegúrate de:

- Preparar la entrevista antes de iniciar.
- Conducir la entrevista siendo consciente de evitar cometer los errores del entrevistador.
- Combinar aspectos de una entrevista tradicional y preguntas de la metodología STAR.

"Tecnimilio no guarda relación alguna con las marcas mencionadas como ejemplo. Las marcas son propiedad de sus titulares conforme a la legislación aplicable, estas se utilizan con fines académicos y didácticos, por lo que no existen fines de lucro, relación publicitaria o de patrocinio".