

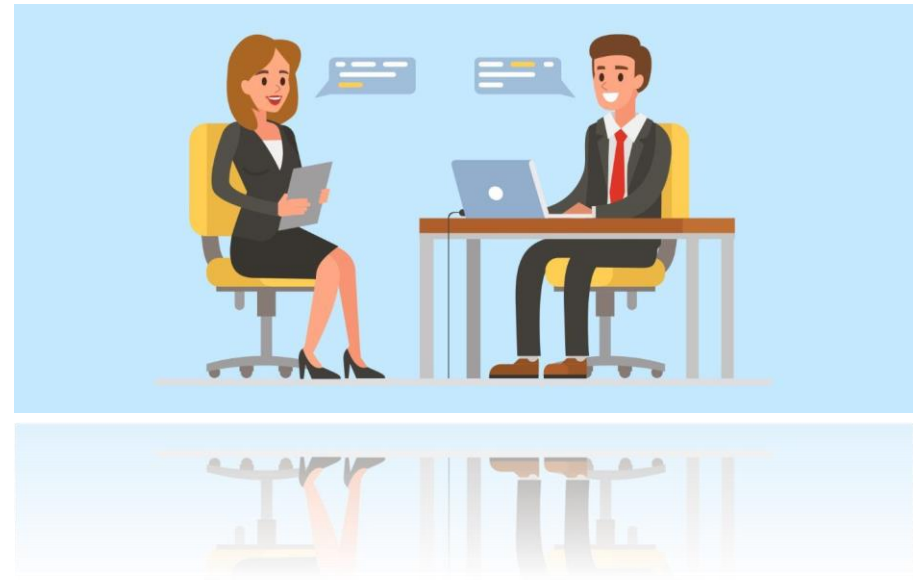
«Administración en recursos humanos»

Dessler G.

Capítulo 6 «Como entrevistar candidatos»

Entrevista para la selección

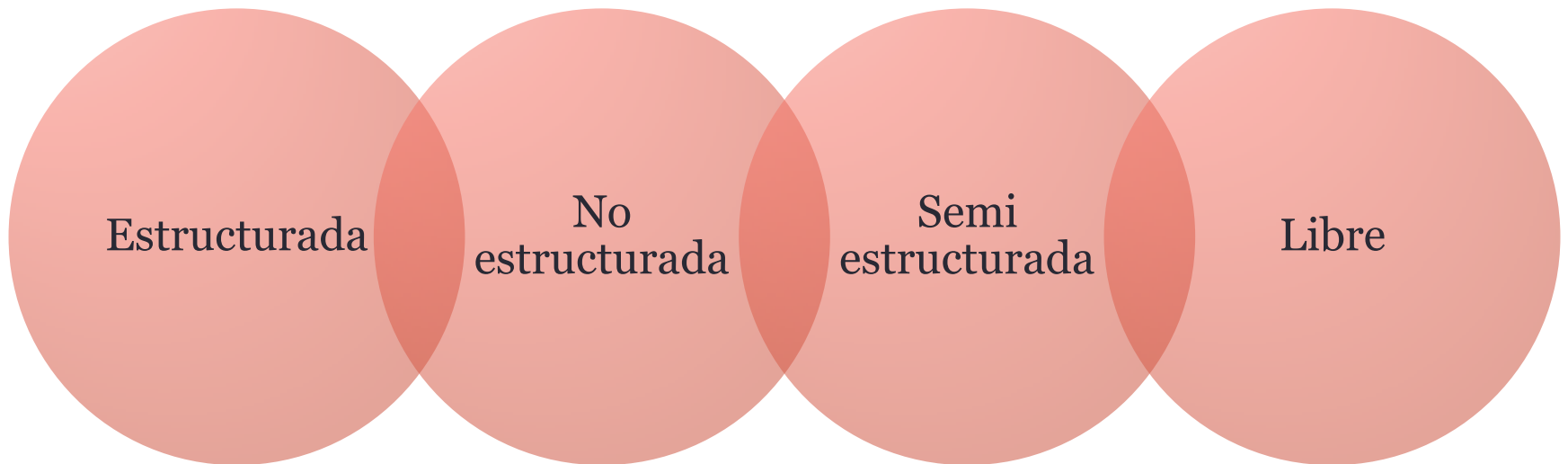
«Es un procedimiento para la selección diseñado para predecir el desempeño laboral futuro, con base en las respuestas verbales que los solicitantes proporcionan a algunas preguntas orales que se les hacen»



Tipos de entrevista en selección de personal



Según la estructura:





Según el propósito:

De selección /
Bajo presión

Implica realizar preguntas que presionan al candidato, preguntas incómodas que movilizan aspectos defensivos.

De evaluación
/ De
desempeño

Donde supervisor y empleado analizan la clasificación del empleado y las medidas que podrían remediar las cosas.

De
desvinculación
/De salida

Para obtener información acerca del trabajo o de cuestiones relacionadas con el mismo.

Según el contenido:



Situacional

- Las preguntas se concentran en la capacidad del individuo para proyectar cual sería su conducta en una situación dada.

Relacionada con el puesto

- Son preguntas relacionadas con conductas pasadas que buscan dilucidar cual será el desempeño laboral del solicitante.

Conductual

- Se describe una situación y se pregunta a los entrevistados como se han comportado antes en esa situación.

Psicológica

- Realizadas por un psicólogo para evaluar rasgos de personalidad que nos interesan por el puesto. No se puede hacer para todos los puestos.

Según la forma de entrevistar:

De uno a uno

- Dos personas se reúnen solas y una entrevista a la otra.

Entrevista secuencial

- Varias personas entrevistan en secuencia al entrevistado antes de tomar una decisión. Puede ser estructurada o no estructurada.

Entrevista con jurado

- Entrevistar simultáneamente al candidato por un grupo de entrevistadores. Es en general bajo presión.

Entrevista masiva

- Un jurado entrevista al mismo tiempo a varios candidatos.

Entrevista computarizada

- Las preguntas se presentan en forma de opción múltiple, se presentan en secuencia rápida y requieren que el solicitante se concentre.