

### 1.3. A ENTREVISTA DE SELECCIÓN: Características e fases.

A entrevista de selección de persoal é unha das ferramentas máis utilizada na avaliación das persoas candidatas para a selección de postos de traballo. A través da organización e realización de diferentes preguntas realízase a medición da conduta futura no traballo mediante a análise de experiencias pasadas e expectativas profesionais-persoais.

Os obxectivos que buscamos dende o punto de vista da persoa entrevistadora son os seguintes:

- Reunir información sobre as persoas candidatas para predicir o seu rendemento.
- Comprobar a candidatos e candidatas idóneas.
- Informar e atraer a posibles persoas candidatas para o posto.
- Determinar a “química” persoal entre o equipo actual e a persoa candidata.

Na elaboración da entrevista temos que partir dos **requisitos** necesarios para acceder ó posto ofertado (análise de postos), centrándonos na formación, limitacións o posto, aptitudes e capacidades específicas, características de personalidade, intereses ou aspectos persoais, coa finalidade de avaliar:

- o interese polo posto e as expectativas de futuro respecto á proxección profesional
- percepción e nivel de coñecemento sobre si mesmo/a satisfacción nas actividades realizadas e motivacións persoais-profesionais
- actitudes cara ó traballo: xuízos sobre empregos anteriores, motivacións e cambio de emprego.

Os **niveis de análise** que se poden avaliar son a comunicación verbal e non verbal:

NIVEIS DE ANÁLISE	
Nivel verbal	Nivel non verbal
Nivel de coñecemento no manexo da información sobre o posto a ocupar	Observar o contacto visual, mantemento da mirada.
Análise da expresión das frases.	Tipo de expresión facial: tensa, relaxada, agradable-desagradable.
Expresión da experiencia profesional e proxección dos obxectivos profesionais.	Movementos da cabeza (asentimentos de cabeza..)
Expresión do coñecemento de si mesmo/a, e calidades persoais.	Posición corporal, movementos, tics, inclinacións de atención..
Expresión de interese no posto, ou na empresa.	Mantemento do ton de voz, adaptado á situación.

Para **dirixir as entrevistas** hai que ter en conta diferentes aspectos:

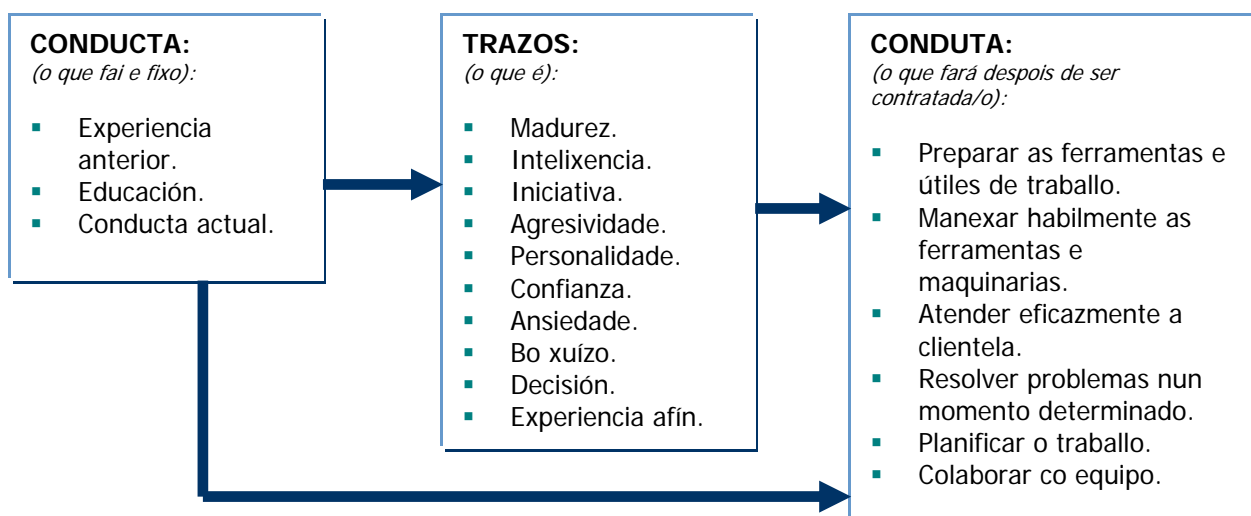
1. **Apertura:** a través de preguntas abertas establecemos o obxectivo da mesma e facer falar a persoa candidata.
2. **Escoitar:** prestar atención á persoa candidata a través da escoita activa facendo fincapé nos temas a tratar.
3. **Afondar:** sobre aqueles temas que nos parezan de interese é importante seguir tratándoos e dirixíndonos a eles a través de preguntas concretas: “Como o realizaches?”, Que tal resultou..?

4. Revisar: sobre toda a información obtida farase unha revisión coa finalidade de tomar unha decisión.

A nivel xeral podemos establecer un **“perfil ideal”** das persoas candidatas, concentrando unha serie de características xerais desexables e rexeitables:

CARACTERÍSTICAS DO PERFIL DAS PERSOAS CANDIDATAS		
Característica	Perfil buscado	Perfil rexeitado
Personalidade	Iniciativa, autonomía. Traballo en equipo. Versatilidade Capacidade para as relacións sociais.	Estilo pasivo. Individualista. Limitase a un só posto ou un só oficio. Persoas agresivas, problemáticas, etc
Formación e aptitudes	Estudos segundo o posto que se oferta. Intelixencia, saber expresarse.	Estudos por riba ou por debaixo do nivel esixido. Torpeza, pouca atención.
Imaxe e presentación	Saber estar. Corrección en: vestuario, aseo, hixiene	Pasotismo, pouco xeito. Vestimenta pouco adaptada ó posto.

No proceso de **avaliación** (Goodale, J. 1992), temos que reunir a información referente á conduta pasada e a conduta actual, sobre estes datos deducir os trazos sobre os que se obterán as expectativas da persoa no desempeño do posto.



Os nesgos subxectivos poden alterar a percepción das persoas que están a entrevistar a través de diferentes efectos como as experiencias anteriores, as ideas preconcebidas (prexuízos), ou o chamado efecto “halo” (cando a persoa que entrevista emite un xuízo positivo ou negativo de forma absoluto por certas características da persoa entrevistada).

Neste proceso de avaliación e coa finalidade de eliminar nesgos subxectivos é fundamental a realización dun **rexistro** durante todas as entrevistas, isto nos garantirá a comparación de resultados e a elección final das persoas candidatas. Por exemplo:

FOLLA DE REXISTRO: ENTREVISTA					
NIVEIS	1	2	3	4	5
Experiencia					
Comunicación					
Traballo en equipo					
Coñecementos técnicos					
Interese polo posto					

No proceso de entrevista hai que garantir o principio de **“igualdade de oportunidades”**, de xeito que non se poden realizar preguntas relativas á vida privada ou a cuestións persoais, axustando as preguntas a aquelas que predigan a capacidade e o rendemento das persoas.

### 1.1. PREGUNTAS NAS ENTREVISTAS DE SELECCIÓN DE PERSOAL

Os tipos de preguntas que se poden realizar ó longo da entrevista podemos clasificalas en:

- Abertas: cando as persoas candidatas teñen que dar unha explicación ampla, dando a persoa entrevistadora pautas sobre o “deixar falar”
- Pechadas: cando só se poden dar respostas breves do tipo “si” ou “non”.

Esta tipoloxía pode axustarse á seguinte estrutura de entrevista:

1. **Introdución:** foiche doado atopar o local?.
2. **Formación e experiencia:** ... estamos buscando unha persoa para o posto de carpintería. Céntame a experiencia que tes neste ámbito. Sabes realizar ...? Coñeces a maquinaria:..?.
3. **Intereses profesionais e motivación para o posto:** de que che gustaría traballar? Como cres que é este posto?. Que condicións de traballo che interesan? Canto che gustaría cobrar? Que horarios prefires? Que coñeces desta empresa?.
4. **Calidades persoais:** Como te definirías? Que calidades destacarías e que relación teñen coa túa profesión?.
5. **Peche:** moitas grazas por achegarte, en canto teñamos a decisión xa cho comunicamos.

