

La Entrevista de Selección de Personal

¿Qué es el lenguaje corporal?

El lenguaje corporal no es otra cosa que todo aquello que hacemos con nuestro cuerpo, o sea nuestros gestos. Últimamente este tema ha sido investigado y se estima que alrededor del 65% de nuestra comunicación diaria con los demás es en base a la comunicación no verbal. Me impresiona lo cuan estrecho se relacionan nuestra mente, nuestras emociones y nuestro cuerpo.

La expresión de los ojos, la posición de los brazos, la forma de moverse, la disposición de la boca, el comportamiento, y mucho más, forma parte del **lenguaje corporal**. Este, revela cómo se siente un hombre. Nos da pistas acerca de sus deseos, sus miedos y nos da pistas sobre sus caracteres. Uno debería tratar de interpretar el lenguaje corporal de la otra persona a reconocer como que en comparación con un ist. El lenguaje corporal, o comunicación no verbal, puede decir más de lo que podría expresar con palabras.

¿Qué es un test psicotécnico en una entrevista de trabajo?

Aunque las entrevistas son mucho más decisivas a la hora de seleccionar personal, las pruebas de selección y test psicotécnicos constituyen un elemento de información útil, por una parte, para descartar a los candidatos que no reúnen los requisitos del puesto a cubrir y, por otra, para confirmar la información que se obtiene en la entrevista personal.

La finalidad de las pruebas de selección y test psicotécnicos es evaluar el potencial del candidato y averiguar en qué medida la persona candidata se adecua al puesto de trabajo vacante y a un ambiente de trabajo determinado

Estas pruebas no siempre te las van a exigir, pero por si acaso es aconsejable prepararse para ellas. Dependiendo del perfil del puesto a ocupar, varían en su complejidad y extensión.

Los test psicotécnicos intentan indagar sobre las capacidades intelectuales de la persona, como la inteligencia general, la memoria, la percepción o la atención. También se estudian en este tipo de test otros aspectos más específicos de la inteligencia, como la aptitud verbal, aptitud numérica, aptitud espacial, capacidad de abstracción, de concentración, según las características del puesto al que se opta.

¿Cuáles son los diferentes tipos de entrevistas?

Los diferentes tipos de entrevistas se pueden dividir en:

En función de las personas que intervienen

- Un **entrevistador, un entrevistado**: es la forma más común, generalmente tiene lugar en el despacho del entrevistador. Suele durar una hora más o menos.

- **Dos o más entrevistadores, un entrevistado:** esta modalidad suele llevarse a cabo cuando los entrevistadores son personal de la propia empresa. En estos casos uno de los entrevistadores suele llevar a cabo el peso de la entrevista y los otros preguntan ocasionalmente.
- **Entrevistas sucesivas:** suelen celebrarse en la propia empresa. Los candidatos están citados a varias entrevistas con intervalos de media hora más o menos, con lo que en una mañana pueden estar entrando y saliendo en diferentes despachos de otras tantas personas, cada una de las cuales van a enjuiciar al candidato desde distintos puntos de vista.

En función de la técnica de interrogar

- **Entrevista estandarizada:** es una especie de cuestionario oral. El entrevistador lee las preguntas y anota las respuestas que obtiene. Se suele utilizar en los procesos de selección de búsqueda pasiva, cuando hay muchos candidatos.
- **Entrevista libre:** es como una charla de carácter informal, que permite la obtención de datos subjetivos acerca del candidato.
- **Entrevista mixta:** no se sirve de un cuestionario fijo, ni plantea unas preguntas prefijadas, sino que sigue una especie de guía de entrevista en las que se detallan, no las preguntas sino las áreas que han de ser exploradas.

En función del clima de la entrevista

- **Entrevista normal o relajada:** se busca conseguir un clima, sereno, tranquilo y de confianza.
- **Entrevista dura:** parte del principio de que en condiciones de tensión afloran más fácilmente los rasgos ocultos de la personalidad. El entrevistador utiliza distintas técnicas para inducir tensión en el candidato. Se utilizan para puestos que requieren un fuerte control emocional.