

Guía práctica para realizar una entrevista de selección sin ser un experto parte II (Lic. Carolina Castro)

Realizar una buena entrevista de selección no solo supone que los mas calificados entren a formar parte de la plantilla. También sirve para ahorrar tiempo, energía y, lo mas importante evitar el alto costo que producen las equivocaciones.

En esta segunda parte de la guía, le presentamos algunas herramientas que lo ayudarán a obtener mejores resultados a la hora de seleccionar.

Estos son una serie de indicadores para observar la conducta no verbal en las distintas fases de la entrevista, basadas en el lenguaje corporal.

1 BIENVENIDA

Apretón de manos

Si da la mano con la palma hacia abajo: persona dominante

Si da la mano con la palma hacia arriba: persona sumisa

Forma de sentarse

Posición recta en la silla: transmite serenidad y atención

Piernas cruzadas: actitud de defensa, poca colaboración

Brazos cruzados: actitud defensiva, inclinación a ver solo los aspectos negativos del otro.

2 INFORMACION SOBRE LA EMPRESA Y EL PUESTO

Postura de la cabeza

Inclinada hacia un lado: interés

Cabeza hacia un lado, cuerpo hacia delante, mano en la barbilla: el interlocutor entiende y comparte

Cabeza hacia arriba: actitud natural y de reserva

Cabeza hacia abajo y mirada hacia el interlocutor: desaprobación

Las manos

Dedos entrelazados en persona sentada: actitud negativa

En persona de pie, manos entrelazadas a la altura del vientre: frustración, actitud hostil o negativa.

La comunicación
no verbal ofrece
información
fundamental
sobre el
interlocutor



La comunicación no verbal

3 FASE DE PREGUNTAS

Mirada a los ojos: revela interés

Cerrar los ojos, no mirar directamente: reacción negativa del interlocutor

Taparse la boca mientras se habla: puede indicar una mentira o duda, inseguridad o exageración.

Tocarse la nariz: en el que habla posible mentira; en el que escucha, duda de lo que se le dice.

Tocarse la oreja: no cree lo que se le dice o duda de ello.

Rascarse el cuello: incertidumbre

Dedos u objetivos como lápices en la boca: inseguridad.

Tirar del cuello de la camisa: puede indicar mentira, enojo o frustración.

Copiar el gesto del entrevistador: si se hace espontáneamente, se comparten los mismos sentimientos, si se hace conscientemente, puede ser adulación o mentira.

4 CIERRE DE LA ENTREVISTA

No debe revelar el resultado negativo de la entrevista a través de gestos: estableciendo una barrera con los brazos, con las manos entrelazadas, cerrando los ojos, tapándose la boca...

Cuidado con el apretón de manos final. Si es con las dos manos, o si con la otra mano se toca el codo o el hombro, revela más confianza y puede crear falsas expectativas.



Los errores más frecuentes

Conocer las claves para no cometerlos

Estos son algunos de los errores que suelen cometer los entrevistadores sin experiencia. Descubra aquí las claves para no caer en ellos.

▮ Falta de estructura

Conducir una entrevista sin una estructura es muy parecido a conducir por una ciudad desconocida sin un mapa. Una estructura eficaz se consigue creando una guía completa de las entrevistas- definiendo las competencias para el puesto que contengan una serie de preguntas planteadas y un formato de calificación estructurado. Eso sí, hay que procurar dejar espacio a la improvisación. Puede dar claves importantes sobre el candidato.

▮ Falta de preparación

¿Alguna vez ha improvisado en una entrevista? Ya sabe, ha echado una ojeada rápida al currículum o a la solicitud y se ha lanzado a hacer la entrevista. Es una pérdida de tiempo. Invertir unos minutos en revisar los requisitos del trabajo, el currículum y las preguntas es una costumbre necesaria.

▮ No profundizar

No indagar suficientemente en un área determinada que puede darnos información clave es un error que cometen los entrevistadores comúnmente. Para comprender adecuadamente el significado de la información proporcionada por el candidato, el entrevistador puede utilizar las llamadas preguntas de “profundización”.

▮ Preguntas de “sí” o “no”

Se deben evitar preguntas que requieran una contestación limitada a un sí o un no porque fuerzan al entrevistador a hacer otra pregunta a continuación y pueden incomodar al entrevistado.

▮ Invadir la intimidad

Además de no proporcionar información relevante, puede molestar al candidato.

