



**Universidad CENFOTEC**

**BISOFT-23 Portafolio Profesional SCVL**

**Examen investigacion  
Entrevista laboral por parte de reclutadores empresariales**

**Estudiante:**

Carl Levey Rios  
Grupo 4

**Profesor:**

Francisco Jose Jimenez Bonilla

Fecha: julio, 2024

# Índice

<b>Índice.....</b>	<b>2</b>
<b>Desarrollo.....</b>	<b>3</b>
<b>1- ¿Qué es una entrevista laboral?.....</b>	<b>3</b>
<b>2- ¿Cuál es el objetivo de una entrevista?.....</b>	<b>3</b>
<b>3- ¿Qué se debe de hacer si la entrevista es virtual o presencial para un reclutador?..</b>	<b>3</b>
Para ambas entrevistas.....	3
Virtual.....	4
Presencial.....	4
<b>4-Tipo de preguntas fundamentales para un reclutador.....</b>	<b>5</b>
¿Cuáles son sus debilidades y fortalezas?.....	5
¿Cómo se ve en la empresa a futuro?.....	5
¿Por qué deberíamos contratarlo que ofrece diferentes a los demás?.....	5
¿Un proyecto o tarea que sintió que lo hizo crecer como persona? ¿Que no lo lograra concluir? ¿Cómo asume el reto?.....	5
Cuéntanos una situación que presentaste en un puesto de trabajo que tuvieras que lidiar ante una situación incómoda y ¿cómo la manejó?.....	6
<b>5- Tipo de preguntas que no deben realizar los reclutadores.....</b>	<b>6</b>
<b>6- ¿Qué plataformas utilizan los reclutadores para seleccionar al personal?.....</b>	<b>6</b>
<b>7- ¿Qué es un examen técnico?.....</b>	<b>7</b>
<b>8- ¿Qué es un examen psicométrico?.....</b>	<b>7</b>
<b>9- ¿Quiénes conforman un equipo de trabajo enfocado al talento humano?.....</b>	<b>7</b>
<b>Conclusión.....</b>	<b>9</b>
<b>Bibliografía.....</b>	<b>10</b>

# Desarrollo

Las funciones de los reclutadores son muy importantes para la toma de decisiones en atracción y selección del personal en una organización, utilizan diferentes técnicas, tecnologías y estudios previos para poder recolectar información y poder analizar una estrategia para que las personas oferentes puedan optar por un puesto de trabajo.

## 1- ¿Qué es una entrevista laboral?

La entrevista laboral es la fase en la que se selecciona a la persona idónea mediante una serie de preguntas para conocer al candidato para un puesto laboral específico.

## 2- ¿Cuál es el objetivo de una entrevista?

Es el encuentro que se realiza cara a cara ya sea presencial o virtualmente para medir la parte idónea de un puesto determinado.

## 3- ¿Qué se debe de hacer si la entrevista es virtual o presencial para un reclutador?

### Para ambas entrevistas

Primero la puntualidad, respetar los códigos de etiqueta y protocolos de la organización(consultar la página web y ver como es el comportamiento del personal), recordar que es la primera impresión que se puede llevar un oferente para tomar un

decisión si aplica o no continua con el proceso, en ese momento el reclutador es la imagen de la empresa.

## Virtual

Validar el horario local si es una empresa transnacional, realizar una prueba y descargar complementos si la aplicación para comunicarse lo solicita ejemplo (google meet, teams, webex) recordar crear una cuenta con el correo electrónico que brindó la organización para este tipo de procesos para facilitar el acceso.

Un lugar con privacidad y eliminar el ruido externo( dispositivos), manejar un fondo de pantalla profesional, eliminar efectos no deseados(realizar pruebas) o la imagen otorgada por la empresa donde se labora, tener una segunda opción para conectarse principalmente es dispositivo móvil, la puntualidad es fundamental para reconocer la importancia y el tiempo que debemos tomar en cada entrevista.

## Presencial

Indicar la dirección exacta, recordar a la oferente ir con tiempo por temas de congestionamiento vial, es importante realizar este acercamiento para que las personas calculen el tiempo si se deben desplazar para llegar a la oficina.

Recordar a los participantes llevar o enviar documentos solicitados antes de llegar.

Si fuese el caso de que el reclutador por algún motivo no se puede presentar a la entrevista, escribir o llamar para brindar una corta justificación y validar si existe otro horario disponible del participante.

## 4-Tipo de preguntas fundamentales para un reclutador

Antes de iniciar la entrevista, hacer el famoso rompe hielo para que el participante se sienta en un lugar cómodo y pueda brindar las respuestas necesarias.

### ¿Cuáles son sus debilidades y fortalezas?

Pueden determinar el tipo de puesto o rol por el que una persona participó.

### ¿Cómo se ve en la empresa a futuro?

Importante conocer una visión que tiene la persona, puede que su paso sea temporal y que se necesite una persona para un puesto o un proyecto por más de dos años, no garantiza que la persona se pueda quedar, pero si conocer las expectativas.

### ¿Por qué deberíamos contratarlo que ofrece diferentes a los demás?

Este tipo de preguntas son las finales para conocer más del interesado y de la importancia que tiene concursar en un puesto de trabajo.

### ¿Un proyecto o tarea que sintió que lo hizo crecer como persona? ¿Que no lo lograra concluir? ¿Cómo asume el reto?

En ocasiones las personas se sienten más capacitadas para hablar de sus logros, de sus vivencias, de cómo enfrentar los proyectos y como levantarse en medio de la adversidad.

**Cuéntanos una situación que presentaste en un puesto de trabajo que tuvieras que lidiar ante una situación incómoda y ¿cómo la manejó?**

En este tema pueden conocer lo que realizó la persona en sus puestos de trabajo anteriores y si es para un puesto de manejo de personal la capacidad que tiene para resolver problemas.

## **5- Tipo de preguntas que no deben realizar los reclutadores**

Para respetar los códigos y leyes de cada país, se deben evitar preguntas con carácter religioso, preferencia sexual, situación actual de la salud ( si está en un proceso de rehabilitación o estado de gestación), si consume algún tipo de sustancia no permitida, consultar sobre cantidad de hijos o personas que dependen del interesado, tampoco se recomienda preguntar por qué desea dejar la empresa por la que labora actualmente. La recomendación es evitar preguntas muy personales.

## **6- ¿Qué plataformas utilizan los reclutadores para seleccionar al personal?**

Principalmente que su enfoque sea para el uso de reclutadores, que contenga la privacidad de los datos de las personas, que permita contactar a los interesados y que la plataforma sea de un alcance a varios sectores de la población, colocar como ejemplo LinkedIn, no se recomienda utilizar redes sociales sociales, aunque el alcance es mayor no se puede controlar el acceso y la seguridad de los datos, tampoco autenticar las cuentas de los usuarios.

## 7- ¿Qué es un examen técnico?

Existen varios métodos pero consiste en hacer una serie de preguntas en las que el candidato debe llevar varios desafíos y así determinar si son actos para los puestos que se están contratando, en muchas ocasiones es realizado por el líder de un departamento para validar la experiencia o certificaciones solicitadas.

## 8- ¿Qué es un examen psicométrico?

Un examen psicométrico es una herramienta que las empresas utilizan para evaluar a los posibles candidatos. Estas pruebas proporcionan información sobre competencias, habilidades sociales, verbales, comunicativas, socioemocionales e incluso habilidades de socialización. Evalúan aspectos como la personalidad, aptitudes naturales y conocimientos.

## 9- ¿Quiénes conforman un equipo de trabajo enfocado al talento humano?

En un equipo de trabajo enfocado al talento humano, se reúnen personas con habilidades, competencias y roles complementarios para gestionar y potenciar el talento humano de una organización. Estos tipo de equipos pueden incluir:

1. Profesionales de Recursos Humanos (RRHH): encargados de la selección, capacitación, desarrollo y retención del personal.
2. Psicólogos organizacionales: evalúan el bienestar emocional y la motivación de las personas
3. Especialistas en formación y desarrollo: diseñan programas de capacitación y crecimiento profesional.
4. Analistas de compensación y beneficios: administran salarios, incentivos y prestaciones, vacaciones, permisos, incapacidades entre otros.
5. Coordinadores de clima laboral: fomentan un ambiente positivo y productivo.
6. Gerentes y líderes: Proporcionan dirección y apoyo al equipo.
7. Abogados: especializados en temas laborales

8. Salud ocupacional: en algunos sectores se incluyen estos profesionales para validar la calidad de las instalaciones y la ergonomía en los espacios laborales.



# Conclusión

Los desafíos que enfrentan los reclutadores todos los días son amplios, el acceso a la información para los profesionales es mayor, el aplicar a un puesto solo depende de un clic, el validar un perfil o currículum toma varios minutos, pero el análisis lo puede ofrecer una plataforma dedica a este tipo de contenido y filtrar los postulantes por medio de requisitos, experiencia y algunos casos el salario a ofrecer.

Atraer el mejor personal es vital para las organizaciones ya que colaboran con el crecimiento organizacional, la calidad y el desempeño aumenta, tener el personal calificado para un puesto en específico lleva trabajo al mismo tiempo que conservar el personal valioso y que llevo trabajo extra convencerlos para que asuman una experiencia en los diversos puestos.

Tanto el reclutador como la persona interesada deben de cumplir con todos los procedimientos que se establecen una organización, para que todo el proceso sea transparente y óptimo para la elección final.

En la actualidad se menciona la inteligencia artificial involucrada en los procesos de reclutamiento y selección, el desafío principal el poder entrenar, capacitar y modular este tipo de sistemas según sean las políticas internas de cada organización y cada país, también disminuir que la información que brindan las persona sea falda o incorrecta con las investigaciones realizadas por la IA.

# Bibliografía

*Andrea Itzel Esquivel Ascencio*. (1 C.E., January 20). Linkeind. Retrieved February 19, 1 C.E., from <https://www.linkedin.com/in/andrea-esquivel-ascencio/>

Ortega, C. (2023, September 13). *Entrevista laboral: Qué es, objetivo, tipos y cómo realizarla*. QuestionPro.

<https://www.questionpro.com/blog/es/entrevista-laboral/>

*Entrevista Laboral* (Alejandra Solís). (2024). San José, Costa Rica.