

**LA IMPORTANCIA DEL PROCESOS DE SELECCIÓN DE PERSONAL Y
VINCULACIÓN EN EMPRESAS**

VICTOR MANUEL CAMARGO CADENA

AUTOR

LUIS GABRIEL FERRER

ASESOR

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA

FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES ESTRATÉGIA Y

SEGURIDAD

DIRECCIÓN DE POST GRADOS

ESPECIALIZACIÓN ADMINISTRACIÓN DE LA SEGURIDAD

BOGOTÁ D.C.

2014

Resumen

En el proceso de selección de personal el área más importante es la de Recursos Humanos que es la encargada de seleccionar al candidato que reúna las cualidades, capacidades y perfil que busca la empresa. Este proceso empieza con la publicación de la oferta laboral recolección de las hojas de vida para iniciar el proceso de clasificación y selección de los candidatos que reúnan las condiciones del cargo seguida de la cita para la entrevista de trabajo, en esta los entrevistadores empiezan a evaluar al aspirantes en varios aspectos como lo es la puntualidad, la presentación personal y la forma de expresarse, así mismo se efectúa las pruebas psicológicas y técnicas, al finalizar el periodo de análisis y evaluación de los entrevistados el seleccionado debe de estar atento para la siguiente fase que es la visita domiciliaria, y el proceso finaliza con la vinculación del nuevo trabajador a la empresa,.

abstract

In the process of recruiting the most important area is the Human Resources is responsible for selecting the candidate with the qualities, skills and seeking the company profile. This process begins with the publication of the collection of labor supply resumes to begin the process of sorting and selecting candidates who meet the conditions of the position followed by appointment to the job interview, with interviewers begin to assess the applicants in various aspects such as the punctuality, personal presentation and how to express themselves, also the psychological tests and techniques is performed at the end of the period of analysis and evaluation of the selected respondents must be attentive to the following phase is the home visit, and the process ends with the linking of the new employee to the company,.

Palabras claves: Entrevista, candidato, responsabilidad, proceso de selección.

Keywords: Interview, candidate, accountability, selection process.

Introducción

Para las organizaciones hoy en día es muy importante y fundamental el reclutamiento y el proceso de selección de personal, las empresas cuentan entre su organización con el área o departamento de Recursos Humanos es la que lleva el manejo, conducción de este proceso y para ello cuenta con herramientas sencillas y prácticas de aplicar como con personal idóneo, adecuado y experimentado en el tema, con el fin de seleccionar al candidato más calificado y capacitado y que este cumpla con las expectativas y condiciones del perfil de la oferta laboral.

Teniendo en cuenta que el factor humano que es indispensable e importante en las actividades diarias de un cargo como para el funcionamiento complejo de la empresa.

Es indispensable que todo el proceso de selección se haga de manera transparente y responsable, por parte del entrevistador guiado por el departamento de recursos humanos, después que el candidato ha pasado por las diferentes pruebas como son, la entrevista, las psicotécnicas, la visita domiciliaria, de pasa a la fase de análisis y evaluación de la información recolectada o suministrada por el candidato, este estudio debe ser, serio, ético, con criterio, dinámico y objetivo para escoger a la persona adecuada y que se adapte a las políticas de la empresa que están enfocadas a la visión y misión de esta.

Tengamos en cuenta que una organización es una entidad conformada por varias personas, y que funcionan con la convicción de alcanzar metas y objetivos comunes. La forma en que estas personas trabajan e interactúan entre sí, influye significativamente en el éxito alcanzado

y rentabilidad de la organización, en este sentido se debe tener en cuenta la importancia para elegir al candidato con unos valores y actitudes propias del entorno de trabajo.

Personas de poca capacidad proactiva son influyentes en él, bajo rendimiento de la empresa como de provocar grandes pérdidas en un momento determinado por errores en los diversos procesos y como en el tiempo perdido, entonces por lo tanto en el proceso de selección se deben descartar las personas con un carácter no apropiado para el entorno ya que producirán conflictos internos, alterando la armonía que debe de existir entre el personal y el ambiente de trabajo y estas situaciones influyen en el desempeño laboral en general por esta razón el departamento de Recursos Humanos debe de establecer una estrategia rigurosa y eficaz de reunir el mejor factor humano posible para el éxito y conservación de la empresa.

Introduction

For organizations today is very important and fundamental recruitment and recruitment process, companies have between your organization with the area or department Human Resources is the leading handling, driving this process and therefore has with simple and practical tools to implement as suitable, adequate and experienced in the subject, in order to select the candidate most qualified and trained and that this meets the expectations and conditions of labor supply profile staff.

Given that the human factor is essential and important in the daily activities of a charge to the complex workings of the company.

It is essential that the whole selection process is done in a transparent and accountable manner, guided by the human resources department interviewer after the candidate has passed the various tests such as the interview, psychometric, home visits of passing the phase of analysis and evaluation of information collected or information supplied by the candidate, this study should be serious, ethical, discerning, dynamic and goal to choose the right person and that suits policies company that are focused on the vision and mission of this.

Consider that an organization is an entity formed by several people, and that you run with the conviction to achieve common goals and objectives. The way these people work and interact,

significantly influences the achieved success and profitability of the organization, in this sense we must take into account the importance to choose the candidate with values and attitudes of the working environment.

People of little proactive capabilities are influential on him, poor performance of the company and cause heavy losses in a particular errors in the various processes time and her time as Jan lost, then both the selection process should be ruled out people with inappropriate character for the environment and internal conflicts that occur, changing the harmony that should exist between the staff and the work environment and these situations affect job performance in general for this reason the HR department must establish a rigorous and effective strategy to assemble the best possible human factor to the success and maintenance of the company.

La estructura general de los procesos escogidos para la verificación de confiabilidad en el proceso de selección y contratación de personal.

La entrevista forma parte de las principales herramientas en el proceso de selección de personal, es un encuentro cara a cara entre entrevistador y entrevistado, se efectúa mediante una conversación formal de preguntas y respuestas, un primer propósito es medir y evaluar la idoneidad de un candidato para un puesto determinado, el segundo se enfoca en evaluar o calificar sus aptitudes, experiencias laborales, estilo de vida y habilidades, que lo puedan llevar a encajar en la empresa.

Hay tres fases en la entrevista, la primera es la fase inicial, el objetivo en esta fase es incrementar la empatía y reducir la ansiedad del candidato, se le explicara en forma resumida el desarrollo de la reunión y los objetivos que la empresa estableció para el proceso de vinculación de un candidato. En la segunda fase donde se desarrollaran las preguntas sobre los aspectos de interés para la empresa son preguntas que hacen referencia al currículum que abarcan aspectos familiares, personales, experiencia laboral, historial académico y será el candidato quien ocupe la mayor parte del tiempo. Por ultimo esta la fase de cierre o despedida en esta se le brinda la oportunidad al candidato de aclararle dudas sobre preguntas del desarrollo de la entrevista, se finaliza el proceso de manera cordial, amable y agradeciendo al aspirante el tiempo que nos ha dedicado. Es recomendable elaborar la ficha de la entrevista para evidenciar las fortalezas y debilidades del candidato en cuestión, indicando si es idóneo para el puesto.

Ahora se hará referencia a los tipos de entrevista, una de ellas es la estructurada, en esta el entrevistador planifica las preguntas por medio de un guion preestablecido, secuenciado y

dirigido, donde el entrevistado tiene que contestar si, o, no o una sola respuesta y reúne de modo ordenado la información sobre las condiciones que se quieren explorar del aspirante. Sigue la semiestructurada que consiste en seleccionar previamente la información que se desea conseguir por medio de preguntas abiertas dando el beneficio a recibir más matices de la respuesta. El entrevistador debe tener actitud de escucha con fin de guiar y ampliar los temas. La no estructurada, no necesita de un guion se tiene como referencia los temas que se van tratar la entrevista se va construyendo a medida de las respuestas de las preguntas que se dan. El entrevistador debe prepararse de los ítems que se tratarán. La entrevista libre. Es una charla de carácter informal, que permite la obtención de datos subjetivos acerca del candidato se caracteriza por no ser estructurada ni planeada y son prácticas, requiere dominio del entrevistador. Por último está el tribunal o comité Se realiza a un solo candidato y la efectúan varios entrevistadores. Demanda un alto grado de concentración, dominio, serenidad por parte del entrevistado, ya que en esta modalidad el resultado de vinculación se realiza casi de inmediato por ser una evaluación veraz de acuerdo a las necesidades corporación.

Se debe tener presente una serie de aspectos fundamentales de la entrevista como lo son. La actitud, es la manifestación del comportamiento o actuación del individuo ante una situación de la vida o hecho social. El Carácter, se define como el conjunto de rasgos, cualidades o expresiones propias del individuo se manifiestan en el modo de pensar y actuar individual o colectivamente y pueden ser apáticos, sentimentales, coléricos y nerviosos. La Habilidad, se denomina como el talento o la capacidad innata que tiene un individuo para desarrollar una actividad o tarea de manera eficaz, correcta y con facilidad. La Competencia, es poner en práctica de manera correcta las técnicas, aptitudes y capacidades del individuo que la permiten solucionar situaciones complejas en el momento y modo preciso, este concepto se extiende más allá del (saber, saber hacer, saber ser y saber estar. La Motivación, se puede

definir como el impulso que tiene un individuo de satisfacer una necesidad donde se incluyen factores internos y externos para llevar a cabo una acción manteniendo una conducta firme y poder cumplir las metas trazadas con voluntad e interés, es de suma importancia recordar que la información obtenida en la entrevista se maneja con absoluta confidencialidad ya que esta corresponde a la intimidad del individuo, se debe ser cuidadoso con ella, tiene que estar en un sitio seguro si es posible bajo llave ya que no es de divulgación pública; no solo como derecho a la intimidad, sino también como parte a la igualdad de condiciones y transparencia en el proceso de selección del candidato.

Para la selección del personal es fundamental la participación del departamento de recursos humanos o también se les puede catalogar como jurados. La función que cumple este departamento es muy importante ya que ellos establecen el perfil del cargo y en últimas aprueban el candidato, empleando pruebas de habilidad, personalidad y motivación; para evaluar estos aspectos se debe tener en cuenta manejo del lenguaje, habilidad de razonamiento o síntesis y capacidad de planeamiento, esta selección se realiza al final de todo el proceso de la entrevista de los aspirantes el objetivo es elegir al más capacitado, idóneo y responsable, que pueda cumplir metas y retos propios de la empresa para aportar desarrollo, crecimiento y sostenibilidad de la empresa y asimismo se pueda adaptar a la misión y visión de la organización con un estilo óptimo y de calidad, conviene entonces que el perfil sea explícito en cuanto a, habilidades de comunicación, nivel de experiencia, nivel de instrucción formal, capacidad o habilidad para seguir instrucciones y posibilidad de desplazamiento o viajes.

El cuestionario es una herramienta de observación valiosa que permite ponderar y comparar la información obtenida de un individuo y esto se obtiene en el momento de llevar

a cabo la entrevista, con el fin de evaluar los datos que este aporte para el proceso de selección de personal, empleando preguntas de carácter específico, lógicas, claras de fácil comprensión, dirigidas de lo que se quiere saber acerca del candidato, el cuestionario debe diseñarse según el nivel cultural y puesto de trabajo, se puede afirmar que es el instrumento más utilizado para la recolección de datos y consiste en un conjunto de preguntas estructuradas con unos ítems a medir. Un cuestionario se divide en tres tipos el cerrado de respuestas breves, específicas y delimitadas se contestan con un (si o un no) es conveniente agregar la categoría (otros o ninguna de las anteriores) tiene la característica que es fácil de llenar de clasificar y analizar, mantiene al sujeto en el tema, es relativamente objetivo, menor esfuerzo del entrevistador. El segundo que el abierto en este las respuestas son libres, también son redactadas por el mismo entrevistado son de mayor profundidad, es de difícil tabulación, resumen e interpretación, por ultimo tenemos el mixto y considera en su estructura tanto preguntas cerradas como abiertas, el cuestionario se debe tener unos requerimientos mínimos como, elaborarlo con anticipación, no debe ser demasiado largo, debe tener un temas específico, establecer secuencia del tema, señalar los propósitos y objetivos de la empresa, Es importante empezar con preguntas neutrales y fáciles de contestar para que el aspirante y vaya perdiendo los nervios y se concentre en la entrevista.

tengamos en cuenta dos aspectos fundamentales para realizar la entrevista uno es prepararla y posterior mente efectuarla, para esto se organiza un cronograma donde va implícito, convocatoria de los candidatos previo estudio de las hojas de vida, se asigna el lugar es necesario un espacio que sea adecuado tranquilo con privacidad en lo posible sin ruidos, se establece la hora y fecha para el candidato, el día de la entrevista el entrevistador llegara con anterioridad puede ser unos 15 minutos para ultimar detalles, se establece el tema de acuerdo al perfil del cargo, elaboración del cuestionario teniendo en cuenta sus a sus tres

modalidades (cerrado, abierto o mixto) selección del entrevistador la función de este es familiariza con el texto, realizar la entrevista, escuchar, observar y valorar al entrevistado y dar una opinión de este si se ajusta al perfil.

La frase "el tiempo es oro" hace relación a la puntualidad que es un requisito que hoy en día lo exige la sociedad, cualidad importante en el ser humano ya que es un recurso que se debe aprovechar al máximo en el aspecto laboral como en las actividades del día a día y todo gira en entorno al medio, tengamos en cuenta que es un recurso que no se puede controlar pero si administrar, se dice que ser puntual es el atributo de tener educación, respeto y cortesía y se debe tener en cuenta a cada momento, al no contar con estas cualidades no se valora el tiempo de las personas ni él de sí mismo, y que para cada quien tiene un valor el cual debe ser aprovechado al máximo, se puede afirmar que es una norma que nos exige cumplimiento en el trabajo en reuniones como en compromiso de cualquier índole, la puntualidad encamina al individuo a tener disciplina que lo lleva aumentar su carácter su eficacia y el orden en cada momento de su vida y se refleja al ganar confianza ante las demás personas del entorno.

Hay dos preguntas que se tienen que formular como son ¿por qué hay impuntuales? y ¿por qué no se estar a tiempo? se dice que la persona que cumple con estas premisas por lo general es desordenada, indisciplinada y le falta planeación en las tareas, y por lo general es común que pierda tiempo en lo que va a realizar, para contrarrestar estas falencias no basta solamente con decir voy a cambiar o que mi vida va tener un cambio, si no que se debe estar preparado para afrontar los retos que se van a adquirir como lo es la responsabilidad, disciplina el orden y la aceptación para las transformaciones que llegan con esta determinación, ya que esto se refleja en el deseo y el interés de corregir errores y la forma de vida, adquirir una actitud

empresadora, dinámica esto encaminado a darle prioridad aquellas actividades de interés y clasificarlas de acuerdo a la importancia, este salto de actitud y de mentalidad viene acompañado de eventos importantes y significativos y que por insignificantes que esto parezca amerita que el individuo sea sincero consigo mismo para detectar las causas que lo llevan a ser incumplido como la pereza el egoísmo falta de interés y orden, puede haber diferentes elementos para dar el paso de cambio pero el más adecuado y efectivo es la matriz (DOFA) ya que ella no muestra qué cualidades positivas como negativas que tiene una persona y cómo podemos obtener el mayor provecho de ella.

Figura 1. Matriz DOFA

	FACTORES EXTERNOS		
FACTORES CRITICOS	AMENAZAS	OPORTUNIDADES	FACTORES EXITO
	<ul style="list-style-type: none"> - La sobre demanda en la comunicación social, que la vuelve un campo con muy pocas oportunidades de empleo. - El periodismo es el empleo más peligroso en America Latina. 	<ul style="list-style-type: none"> - El campo de la Comunicación Corporativa está generando empleos, por la tanto es una buena opción a escoger. - Los canales regionales ofrecen oportunidades laborales periódicamente a nuevos talentos para que se incorporen a ellos. 	
	FACTORES INTERNOS		
	DEBILIDADES	FORTALEZAS	
	<ul style="list-style-type: none"> - No cuento con experiencia en ninguno de los campos de la Comunicación Social. - No soy muy bueno en el campo de la comunicación organizacional. 	<ul style="list-style-type: none"> - Soy emprendedor y estoy comenzando mi propio programa radial. - Tengo el deseo de terminar mi pregrado y hacer una especialización relacionada con la psicología. 	

FUENTE: <http://corporativajuanjo.blogspot.com/2012/11/matriz-dofa.html>

Figura 2. Matriz DOFA

MATRIZ DAFO	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
FORTALEZAS	<p>Estrategias defensivas</p> <p>Hacer una especialización para aspirar a uno de los pocos empleos que se ofrece en el área de la Comunicación Social.</p>	<p>Estrategias ofensivas</p> <p>Aprovechar mi emprendimiento, capacitandome para posicionar mi programa y si es posible, vicularme a un medio a traves de sus convocatorias</p>
DEBILIDADES	<p>Estrategias de supervivencia</p> <p>Capacitarme mejor en el area de la Comunicación Organizacional para un posible empleo</p>	<p>Estrategias de reorientación</p> <p>Girar mi mirada hacia el horizonte de la comunicación organizacional, que es una buena opción de empleo.</p>

FUENTE: <http://corporativajuanjo.blogspot.com/2012/11/matriz-dofa.html>

Teniendo en cuenta la matriz y que ya se ha hecho una evaluación en la persona o individuo este se prepara adecuadamente para enfrentarse a un reto de la vida en este caso es la entrevista y puede tener en cuenta tres pasos fundamentales, el primero es tener tiempo para tranquilizarse la mejor fortaleza es llegar unos minutos antes para poder respirar hondo, el segundo no habrá una segunda oportunidad de dar una buena impresión es la impresión que se da cuando se es puntual, el tercero es el momento de la conversación antes de la entrevista ya que acá encontramos más candidatos con los cuales se interactúa y puede esto una amenaza que toca sortearla.

Luego que el candidato pasa por las pruebas psicológicas y la entrevista personal se finaliza con la visita domiciliaria o entrevista familiar de selección siendo este el último requisito exigido por la empresa , en esta fase se debe tomar con seriedad y profundidad ya que evalúa y se confirma el grado de confiabilidad de los datos entregados por el aspirante a través del proceso de selección que van ligados en la hoja de vida, Al realizar la visita del aspirante seleccionado se clasifican la información más relevante y certera con el fin determinar si el perfil del candidato se ajusta al cargo para el que se postuló, efectuar la visita domiciliaria va más allá de observar la infraestructura de la vivienda el ambiente del barrio a un que es relevante lo más importante es la información que se recibe por parte de la familia como del candidato para esto Hay ciertos aspectos a evaluar en la visita que van a reflejar su nivel y calidad de vida como: la situación económica, el estado de la vivienda, la dinámica de la familia, el historial de salud, la información de identidad del candidato y posible influencia de grupos delincuenciales, la clave para obtener excelentes apuntes es tomar el tiempo preciso con el fin que los integrantes del núcleo familiar que se expresen libremente proporcionándoles tranquilidad y seguridad , y no ir con un tipo encuesta de 15 minutos o tiempo limitado por que esto nos lleva a correr el riesgo de escuchar entre líneas lo que dicen

o se pasa por alto detalles importantes de la entrevista, en la visita se debe identificar quien puede brindarnos mayor información relevante y precisa porque en ocasiones el candidato y los familiares son muy callados y las respuestas que dan son cortas y poco profundas los mejores aliados son los niños, el visitador debe de ser puntual el día que va a realizar la entrevista para esto tiene que avisar con anticipación el día y hora en la que va a la cita, es importante el saludo debe de ser cordial y amable mostrar un alto grado de educación al llegar al domicilio decir el motivo de la visita ya que esta en términos generales consta de información relacionada de las siguientes áreas.

En el área familiar, es conocer el origen y la composición familiar estableciendo con quien se formó el candidato independiente de quien sea. Hay ocasiones que el esquema de los padres y hermanos desaparece por alguna situación especial que se vivía en el hogar, por este motivo en algunas ocasiones fueron los abuelos o tíos quienes se hicieron a cargo de este donde refleja los valores y principios inculcados para algunos candidatos la visita domiciliaria le sirve de evaluación y autoanálisis ya que no esperan determinadas preguntas que lo hacen reflexionar. En el área académica se indaga sobre el recorrido educativo, instituciones en las cuales curso sus estudios tanto de bachiller, técnicos, profesionales, doctorados o maestrías ya que reflejan el grado de preparación e idoneidad del candidato para el perfil del cargo. La siguiente fase es la laboral, en esta se realiza un recorrido por los diferentes cargos o labores que ha desempeñado si mucho detenimiento pero si enfocándose en preguntas claves como que tiempo duro laborando, la motivación en el cargo como en la empresa, que salario obtenía, además de certificar cuales fueron los motivos de retiro. Otra área es la vivienda se tomamos en cuenta su ubicación geográfica se verifica la dirección que corresponda a lo reportado en la hoja de vida, que tan fáciles el acceso y el transporte, como la infraestructura de la vivienda, condiciones de dotación e higiene y organización estado y grado de seguridad y

delincuencia, si está ubicada en zona de alto riesgo. Se toca el tema de la economía, se indaga por los ingresos y egresos para ver si son coherentes con el estilo de vida, de donde viene el aporte del dinero y quienes son los encargados de facilitarlo, tener presente el nivel de endeudamiento y por qué razón de los préstamos, esto con el fin de establecer si el cargo exige manejo de dinero teniendo en cuenta que podría ser un factor de alto riesgo. La última área es su actividad social se indaga por las actividades en los tiempos libres como .o distribuye entre sus amigos y familiares, como se describe a si mismo con sus fortalezas y debilidades y proyectos hacia el futuro, acá se establece el grado de convivencia, armonía que tiene el individuo para adaptarse a un estilo de vida y de relacionarse con los que rodean el entorno de trabajo.

En el caso de no realizar un adecuado análisis y evaluación de las pruebas que se realizan durante el proceso de selección de personal se está expuesto a unos niveles de riesgo, se dice que riesgo es la probabilidad que se produzca un evento con consecuencias negativas o catastróficas donde se combina dos factores la amenaza y vulnerabilidad sin embargo este puede reducirse o mitigarse al tener presente las debilidades y vulnerabilidades, este es un proceso de análisis y evaluación que está bajo la responsabilidad del jefe de seguridad y es el en cargo de buscar los mecanismos control, prevención y mitigación para reducir el riesgo, se entiende por prevención la aplicación de medidas para evitar que un evento se convierta en desastre y la mitigación son las medidas que empleamos para deducir la vulnerabilidad frente a diversas amenazas las medidas tomadas se deben difundir mediante reuniones con la Junta Directiva la sección de Recursos Humanos y el personal de entrevistadores con el fin de estar preparados y entrenados en el momento de empezar a realizar lo que se planeó para detectar las falencias que tenga en candidato que nos representen vulnerabilidad para el cargo u perfil laboral.

Dentro de los riesgos que se pueden mitigar al no hacer una correcta selección de personal tenemos. El hurto se define como la pérdida desconocida que afecta gravemente la rentabilidad de un negocio que puede ser interno realizado por los empleados y externo que se llevan a cabo entre empleados con asocio de clientes y se pueden detectar por ejemplo un una mala facturación o en la cadena de suministro,

La completa extensión del problema del robo en las organizaciones comerciales y de servicios en el sector es virtualmente imposible de cuantificar ya que en gran parte de estos no se reportan ni se evalúan adecuadamente además algunos robos no se detectan por la pericia y habilidad de los sujetos y la modalidad.

Los criminales pueden venir de una variada gama de niveles económicos y sociales. Pon gamos unos ejemplos. El ejecutivo manipula los sistemas de su compañía en beneficio personal, el mensajero que roba pequeñas sumas de la caja menor; el criminal que estafa y engaña como forma de sustento diario, para poder cumplir con estos objetivos los criminales deben operar en un ambiente adecuado que los brinda la empresa, estas vulnerabilidades son las que se deben de evaluar al momento de estar realizando la entrevista donde el entrevistador debe de ser inquieto, dinámico emplear las preguntas precisas y adecuadas para obtener información del candidato si conoce el manejo operativo del puesto y en caso de haber sido despedido cuales fueron los motivos de separación de la anterior empresa.

En tercer lugar tenemos los riesgos operativos, es el que proviene de fallas de información en los sistemas o en los controles internos que produzcan una pérdida inesperada, se asocia con fallas humanas como con falencias de inadecuados procesos de control y capacitación,

acá se pueden resaltar ciertas características, se dice que es antiguo y puede estar presente en cualquier momento como en cualquier clase de negocio, este es inherente en toda actividad donde estén presentes personas, procesos, y actividades del día a día, se puede decir que es complejo ya que está relacionado con diversas causas que lo originan, la falta de herramientas, políticas y controles de las empresas han provocado grandes perdidos a las empresas ya que muestran un gran desconocimiento de este riesgo, como norma general, las empresas están en obligación de montar estrategias para identificar, medición, control y monitoreo que lleven a la mitigación del riesgo operativo, en el desarrollo de la entrevista se va obteniendo información del candidato si conoce o estuvo implicado en esta clase de riesgo y cómo fue su participación en la solución y de qué manera lo afectó si fue directa o indirectamente. Así se puede determinar si esta le brinda aporte positivo a la empresa o por lo contrario es perjudicial para la misma y en un causal de incorporarlo o no.

Otro de los riesgos es el fraude que ataca a las entidades, esta es una forma de corrupción que existe en la sociedad a través de la historia uno de sus primordiales componentes es la mentira y el engaño para obtener beneficios propio o terceros, esta modalidad de delito se realiza en las áreas de ventas, producción, administración y finanzas, en muchos casos el fraude se da de manera clandestina donde nadie se entera que pasa esta situación porque es difícil de hallar pruebas. Por eso los encargados de realizar la entrevista deben de realizar el proceso con seriedad y objetividad con el fin que cuando se esté realizando la evaluación y calificación de los documentos y la información suministrada por el candidato salga a flote datos que reflejen si este ha cometido o participado en este delito que es un riesgo para su contratación.

El último tema que se va a tratar son las ventajas y desventajas que resultan después de todo el proceso de selección de personal. Vincular al empleado adecuado es un reto para cualquier empresa o negocio ya puede tener consecuencias importantes o catastróficas para el funcionamiento de la organización, con el fin de hacer una buena elección, los Profesionales de Recursos Humanos. Emplean una amplia gama de técnicas y pruebas para identificar y aprobar al individuo que reúna las condiciones que se exige la empresa, para esto se debe tener en cuenta las ventajas que arroja la evaluación de la entrevista.

Ya que es una condición oral y verbal de donde se obtiene información relevante que resaltan las cualidades en contra o a favor del candidato que se manifiestan durante el desarrollo de la prueba, se debe tener presente que en el desarrollo de las preguntas el individuo tiene la posibilidad de hablar y emplear palabras libremente, así mismo aporta datos relativos de sí mismo con referencia a la conducta, deseos, actividades, expectativas, etc. Que son difíciles de distinguir en el currículum u hoja de vida, estos testimonios deben de ser aprovechados por el entrevistador siendo dinámico y ágil con el fin de aclarar los vacíos que se tengan del candidato por alguna respuesta este es el momento perfecto para aclararla, se califica a la persona y se fraccionan los datos personales, el entrevistador controla la entrevista para que nadie más influya en las respuestas, se pueden obtener datos de observación de acuerdo al nerviosismo o movimientos del aspirante así mismo se recolecta información veraz, oportuna de primera mano, él entrevistador tiene la ventaja de manejo del tiempo del entorno de obtener excelentes respuestas al ser flexible en la formulación de la pregunta y así mismo con el desarrollo del cuestionario, se puede tener información en áreas que no se pensaron fueran importantes y que van resultando a través del dialogo, los datos obtenidos son superiores y valiosos que cuando se emplea la lectura y respuestas escritas por

qué el individuo tiene el derecho de expresarse, los datos recolectados son relevantes y significativos desde el punto de vista de las ciencias sociales que reflejan el comportamiento de una persona, , la evaluación es objetiva de las respuestas como de quien las responde.

Otro elemento son las desventajas, se dice que la entrevista tiene barreras definidas, pues el solicitante puede sentirse incomodo durante la entrevista personal llevándolo a que se olvide de puntos y aspectos importantes acerca de le mismo, dejando una mala impresión demostrando inseguridad, apatía, y rechazo en algún momento de la entrevista como de ciertas preguntas, téngase en cuenta que algunas entrevistas consumen gran cantidad de tiempo donde se incluye el espacio de preparación y esto es agotador tanto para el entrevistador como para el entrevistado, lo que se convierte en un factor determinante en la reducción de los aspirantes, en ocasiones la entrevista se basa en el juicio del entrevistador donde no se garantiza el mejor resultado, la evaluación veraz y objetiva debe de estar a cargo del personal de Recursos Humanos para garantizar una excelente selección del candidato de acuerdo al perfil solicitado por la empresa, para ser más específico tenemos unas conceptos que se derivan de las entrevistas como; se necesita un grupo de personas capacitadas y entrenadas que adelanten el proceso, el desarrollo de las entrevista es costoso que otras alternativas, demanda mayor cantidad de tiempo, elaboración del cuestionario para cada a rea o puesto ofertado, el tiempo empleado es más largo, se tiene el inconveniente de darle la misma importancia a las preguntas, se riesgo de influencia del entrevistador causa nerviosismo o alteraciones en el entrevistado y no sea sincero con sus opiniones, en el momento de hacer el análisis de la entrevista puede ser tan largo que no alcanza a tener interpretación, es común encontrar personas que mientan en la respuesta buscando un beneficio propio.

Conclusiones.

La entrevista es la herramienta más acertada en el proceso de selección de personal y por excelencia brinda y permite a ambas partes, tratar distintos aspectos de interés, esta prueba puede emplearse en otros escenarios y aspectos de interés por tal razón el departamento de recursos humanos debe organizar muy bien todo el andamiaje del proceso que consiste en preparar los cuestionarios que sea adecuado para el perfil de la empresa y que el entrevistador sea idóneo, preparado y calificado,

Así mismo es una excelente razón para calificar la importancia de ser un buen entrevistador, en relación que la entrevista es la prueba donde se obtiene detalles importantes del candidato como lo son el aspecto físico, movimientos motores, presentación personal y expresión de sentimientos, que estos se evalúan de observar al individuo ya que este los expresa con su actitud, la experiencia, la destreza, la idoneidad, la preparación y la intuición suelen ser de gran utilidad, para el proceso.

Empleando las herramientas con las que cuentan los profesionales del proceso de selección, estas constituyen un factor predominante y radical para la contratación en una empresa, se debe de realizar una preparación, estudio y análisis del cargo a desempeñar por parte del aspirante para no cometer errores que van a llevar a sumir algún tipo de los riesgos que se hablaron en este ensayo, este evento se presente por falta de preparación y capacitación de los encargados de realizar este proceso.