



Universidad Juárez Autónoma de Tabasco



División Académica de Ciencias Económico Administrativas

## **Unidad 2: Reclutamiento y Selección.**

Jorge Alejandro Hernández Alcántara


Lic. Contaduría Pública

C0102028: Estructura e Integración del Capital Humano

Prof. César Andrés González Hernández

Viernes 26 de septiembre de 2025

## Ficha de Visionado de Vídeo

Datos generales e imagen del vídeo	Reseña	Problema(s) que aborda	¿Dónde aplicarías este conocimiento?
<p>Título: Recursos Humanos PROCESO DE ENTREVISTAS (Útil) Ana María Godínez Software de RRHH</p> <p>Canal: SYNDERA - La TV de RRHH con Ana María Godínez</p> <p>Enlace: <a href="https://www.youtube.com/watch?v=7M-NV3nnHGA">https://www.youtube.com/watch?v=7M-NV3nnHGA</a></p> 	<p>El video de Ana María Godínez se enfoca en presentar ocho sugerencias clave para optimizar el proceso de entrevistas de trabajo, buscando que sea más efectivo y que el candidato logre "enamorarse" de la vacante. La premisa central radica en la preparación exhaustiva del entrevistador, quien debe asegurarse de llevar a cabo la entrevista en un lugar adecuado y, sobre todo, obtener información clara y fresca sobre el puesto directamente del departamento solicitante. Además, la ponente enfatiza la importancia de establecer un tono cálido y un <i>rapport</i> agradable al inicio para reducir la ansiedad del aspirante y ganarse su confianza, alentándolo a</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Imagen Negativa de la Empresa:</b> Escoger un lugar adecuado para la entrevista, sin interrupciones, donde el candidato se sienta cómodo.</li> <li>• <b>Ansiedad y Resistencia del Candidato:</b> Utilizar un tono cálido, hacer rapport y ofrecer al candidato la oportunidad de resolver sus dudas al inicio y durante toda la entrevista.</li> <li>• <b>Entrevistas Monótonas e Inefectivas:</b> Evitar las preguntas tradicionales y usar un set de preguntas abiertas y diversas para que cada entrevista tenga frescura y sea un diálogo real.</li> <li>• <b>Incertidumbre en el Candidato:</b> No dejar al candidato esperando sin saber qué sigue.</li> </ul>	<p>Este conocimiento sobre el proceso de entrevistas es fundamental y se puede aplicar en diversos contextos profesionales y personales:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <b>Reclutamiento y Selección (RR. HH. y Liderazgo):</b> Es la aplicación primaria. Este método debe ser implementado por todos los profesionales de <b>Recursos Humanos</b> para estandarizar procesos y mejorar la experiencia del candidato. También es aplicable a <b>jefes o gerentes</b> que realicen entrevistas técnicas.</li> <li>2. <b>Ventas y Negociación:</b> La técnica de <b>rapport</b> (romper el hielo y ganar la confianza) y la de realizar preguntas abiertas para entender las necesidades, son esenciales para establecer relaciones</li> </ol>

## Ficha de Visionado de Vídeo

	<p>hacer preguntas libremente durante todo el proceso. Para evitar entrevistas monótonas y poco reveladoras, se recomienda el uso de preguntas abiertas que fomenten un diálogo genuino en lugar de un interrogatorio. Finalmente, el proceso debe culminar con profesionalismo: comunicando claramente los siguientes pasos, ofreciendo un compromiso de seguimiento (incluso para notificar a los no seleccionados), y realizando un cierre efectivo que dé espacio al candidato para compartir cualquier información adicional antes de agradecer sinceramente su tiempo.</p>	<p>El entrevistador debe encaminar, explicar los siguientes pasos y comprometerse a dar un seguimiento, incluso si no es el seleccionado.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Falta de Información del Entrevistador:</b> Asegurarse de estar informado sobre la vacante y las funciones principales, por eso se sugiere platicar con el área que está solicitando el puesto.</li> </ul>	<p>comerciales sólidas.</p> <p>3. <b>Mentoría y Tutoría:</b> Al interactuar con mentoreados o estudiantes, se puede aplicar la técnica de crear un ambiente sin estrés y fomentar la pregunta constante para asegurar una comunicación efectiva.</p> <p>4. <b>Liderazgo de Equipos:</b> Al realizar conversaciones de retroalimentación o evaluaciones de desempeño, el líder debe aplicar los principios de la preparación, el tono cálido, la comunicación clara de los pasos a seguir y el agradecimiento por el tiempo invertido.</p>
--	--	--	---