



Ficha de Visionado de Vídeo

Germán Orlando Alejo Campos

Datos generales e imagen del vídeo	Reseña	Problema(s) que aborda	¿Dónde aplicarías este conocimiento?
Título: Recursos Humanos Procesos de entrevistas (Útil) Ana María Godínez Software de RRHH Canal: SYNDERA – La TV de RRHH con Ana María Godínez URL: Recursos Humanos PROCESO DE ENTREVISTAS (Útil) Ana María Godínez Software de RRHH Fecha de publicación: 22 de agosto de 2015 Duración: 7 minutos con 37 segundos 	Ana María Godínez enfatiza que la entrevista es un proceso de venta de la empresa, donde la clave es que cada detalle cuente. Sus sugerencias principales para optimizar este proceso incluyen: la Preparación del Entorno para asegurar comodidad y la Preparación del Entrevistador al obtener información clara del área solicitante. Durante la interacción, es vital crear un Tono Cálido y establecer Rapport para reducir la ansiedad, priorizando el Diálogo y Preguntas Abiertas sobre el interrogatorio. Finalmente, el profesionalismo se demuestra al comunicar los Próximos Pasos de manera clara y al cerrar con un sincero Agradecimiento y retroalimentación, incluso si la respuesta es negativa.	El video aborda los problemas comunes en el proceso de selección que resultan en una mala experiencia para el candidato y una imagen negativa para la empresa: Falta de Profesionalismo: Entrevistas realizadas en lugares inapropiados o con un tono hostil/monótono. Ansiedad del Candidato: No establecer un clima de confianza (rapport), lo que impide que el candidato muestre su mejor versión. Fuga de Talento: No lograr que el candidato se "enamore de lo que tienes para ellos", haciendo que pierda interés. Preguntas Repetitivas: Entrevistadores que usan las mismas preguntas de siempre (9 de cada 10), volviendo el proceso predecible y poco efectivo. Falta de Comunicación Post-Entrevista: No informar al candidato sobre los siguientes pasos o el resultado final, lo que se considera una falta de respeto por su tiempo.	Este conocimiento es directamente aplicable en cualquier contexto de selección de personal o interacción profesional donde se busque evaluar a un individuo y, al mismo tiempo, proyectar una imagen positiva de una organización: Recursos Humanos (RRHH) y Reclutamiento: Es la aplicación fundamental. Se utiliza para estandarizar y mejorar las técnicas de entrevista de los reclutadores y especialistas en adquisición de talento. Capacitación Gerencial: Para entrenar a jefes y directores que deban participar en entrevistas, asegurando que sigan un proceso profesional y estructurado. Procesos Académicos: En la selección de estudiantes para becas o programas especiales, o en la formación de estudiantes de negocios y psicología sobre técnicas de entrevista.