

Original

PSICOLOGIA LABORAL	
CEHCE	
LABORAL	
No 35	S/F 1
	D/F 2

U.N.L.P. - FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACION
CARRERA DE PSICOLOGIA
FICHA DE CATEDRA (PSICOLOGIA LABORAL 2005)

"LA ENTREVISTA PSICOLOGICA LABORAL"

Dr. Horacio J. Alonso y Lic. Mariela C. Chinelli.-

Introducción:

Sabemos que las personas cotidianamente manifiestan un sentido gregario y de sociabilidad, siendo capaces de integrarse con otros, en grados variables de simpatía, afectividad, conocimiento e intereses, en pos de diversos objetivos (educacionales, recreativos, y laborales). Y que los grupos humanos -conciente o inconcientemente- tienden a seleccionar a sus integrantes. De hecho las Organizaciones productivas lo hacen desde las Gerencias de RR.HH. implementando métodos de Selección del personal científicamente convalidados, cuando no lo hacen vía un Consultor Externo especializado. En este marco el Psicólogo Laboral suele emplear una variedad de Instrumentos que van desde los Test proyectivos gráficos, y a estímulo perceptual, hasta las sofisticadas Pruebas Psicológicas Computarizadas aplicadas en la actualidad en las Empresas. Pero en este artículo, queremos señalar las características y la predominante función que desempeña la Entrevista Laboral, entre los Instrumentos Psicológicos empleados.

Conceptualización de la Entrevista Psicológica Laboral:

La entrevista de selección, es una técnica de selección y forma parte de una serie de pasos específicos, que se llevan a cabo en un proceso de Selección de Personal, que se cumpliría con el objetivo de decidir que solicitantes deben ser contratados por tal o cual organización. El proceso se iniciaría en el momento en que una persona solicita empleo (producida una vacante) y terminaría cuando se produce la decisión de contratar a uno de los solicitantes (terna final).

La entrevista de selección es el instrumento principal de que el psicólogo dispone, debido a su flexibilidad, ya se trate de situaciones de evaluación o de proceso, constituyendo una pieza esencial del informe de selección.

En la entrevista se configura un campo, es decir, se estructurará una particular relación vincular entre los participantes, y esta relación estará determinada por el tipo de entrevista específicamente empleada, la cual podrá ser de tipo: No Estructurada, Estructurada o la modalidad más habitualmente utilizada en esta área que es de una modalidad Mixta, también llamada Semidirigida, (donde habrá preguntas previstas con un orden: nombre del solicitante, estado civil, solicitud del puesto, estudios, prosopografía, interés, e intereses, experiencia, antecedentes, expectativas salariales razonables, habilidad para el puesto, disponibilidad, estabilidad, actitudes respecto al trabajo desempeñado anteriormente, y a su anterior jefe, expectativas de responsabilidad en el puesto, expectativas profesionales, etc.

Entrevista Psicológica – Laboral (Parámetros de evaluación)

1. Primero establecer Rapport y adecuada Alianza de Trabajo, con el Postulante.
2. Nivel educacional e Intelectual.
3. Requerimientos Especiales y técnico – profesionales.
4. Historia Laboral del postulante.
5. Situación familiar y situación social .
6. Area Salud – Enfermedad neuropsicológico (aspectos Fenomenológicos y Psicodinámicos: nivel defensivo, organicidad?, etc.).
7. Solicitar Autodescripción sintética del “Estilo Personal”
- intereses, motivación del postulante –
8. Eventual inclusión de “Entrevista de Stress”(en puesto determinado).
9. Siempre efectuar Devolución sucinta al Postulante.
10. Distancia, ubicación geográfica respecto el lugar de Trabajo. Dinero pretensiones.

Otros Recursos Entrevistador: *directividad*, planteo de situaciones paradójales exploratorias y cuidadosamente diseñadas.

A su vez se ofrecerá un espacio de mayor libertad, el que pueda dar lugar a comentarios adicionales, donde se vislumbrará algo de la Estructura Psicológica Particular del Entrevistado, aportando interés al proceso, a diferencia de la parte estructurada, la cual permitirá la comparación de los candidatos a través de la información obtenida. Aquí pasaran a un segundo plano los criterios fundamentales de la entrevista clínica, que son los criterios de salud y enfermedad, y esta, la entrevista laboral estará dirigida más específicamente al perfil profesiográfico (patrón o marco referencial que se toma como ideal y se construye contando con la descripción de la tarea real considerada desde el conocimiento psicológico del especialista y ubicada en el contexto empresarial).

La entrevista se realizará por lo menos entre dos sujetos, en una relación asimétrica, (representante de la empresa y solicitante), otra forma consistiría en reunir al solicitante con dos o más entrevistadores y otra variante podría ser reunir a dos o más solicitantes con un solo entrevistador.

El trabajo consiste no solamente en saber recibir información y escuchar el razonamiento que el sujeto tiene, sino también en suscitarlo y en captarlo en su desarrollo.

El éxito de la entrevista dependerá del tipo de encuentro que se establezca entre el entrevistador, (psicólogo laboral) y el sujeto; el cual cuenta con: características propias de su persona (idiosincrasia del psicólogo), como así también con un bagaje de competencias técnicas, y del que no podrá estar ausente su ética profesional.

2

Ventajas y desventajas:

También presentan ventajas, asociadas a su flexibilidad, adaptabilidad y efectividad. Y desventajas, relacionadas con su confiabilidad y validez, para aumentar la confiabilidad los resultados de las conclusiones de las entrevistas no deben variar de entrevistador a entrevistador, se deberán hacer preguntas idénticas en cada entrevista y se darán instrucciones a los entrevistados para registrar las respuestas.

Para asegurar la validez de los resultados obtenidos en las entrevistas se necesitarían estudios de validación de los mismos.

A su vez tanto entrevistador como entrevistado pueden cometer errores, como son haciendo referencia al primero: no inspirar confianza, omitir preguntas claves, aceptar o rechazar al candidato por factores ajenos al desempeño potencial, guiar al candidato a responder, rechazar personas idóneas o contratar personas inadecuadas.

Con respecto al segundo: encubrir debilidades, nerviosismo, hablar en exceso, no escuchar, jactarse de los logros propios y no estar debidamente preparado para el puesto.

Diferencias de la Entrevista Psicológica Laboral y la modalidad Clínica:

El encuadre funciona como una estandarización de la situación, que se ofrece al entrevistado, transformando un conjunto de variables en constantes, incluyendo la actitud técnica, los objetivos del encuentro, tiempo, etc.

En donde la Entrevista Psicológica Laboral se desarrolla en un Tiempo de duración breve, acorde al perfil profesiográfico buscado, dentro de una gama amplia de posibles variaciones que oscilan de 20 minutos a 1 hora y media según el puesto a cubrir

Además debemos señalar que la Regla Analítica Fundamental con la que se maneja la Modalidad Clínica (Asociación Libre) es reemplazada por la Técnica de Entrevista Semidirigida.

Otra diferencia que podemos hallar tiene que ver con la variable Honorarios.

Por último podríamos mencionar las etapas de una entrevista laboral :

_Preparación del entrevistador: requiere que se desarrollen preguntas específicas y debe considerar las que hará el solicitante.

_Creación de un ambiente de confianza: relacionada con la actitud del entrevistador. Donde el psicólogo se situará en una neutralidad "acogedora", que significa que su opinión o sus propios juicios no deben intervenir en la entrevista, e implica que su actitud no sea rígida ni distante.

_Intercambio de información: donde se establece una comunicación en dos sentidos.

_Terminación: donde se le preguntará al candidato por ejemplo si ¿tiene alguna pregunta final?, etc.

_Evaluación: el entrevistador debe registrar las respuestas específicas y sus impresiones generales sobre el candidato.

- y Reiteramos en destacar que: El Objetivo de nuestra Entrevista es tratar de conocer características del postulante en cuanto al desempeño laboral (Potencial) y que si desea, podrá conocer los resultados en una entrevista posterior "de devolución" independientemente de ser o no incorporado a la Empresa.

Estructura Psicológica particular del Entrevistado (en relación a los "Estilos de Interacción Comunicativa") :

Partiendo de la lingüística, se hace posible delimitar distintas Tipologías Estilísticas, basándonos en el hecho de que el código lengua, por su doble articulación (significante/significado y signo/signo) admite infinitas posibilidades combinatorias para construir la señal portadora del mensaje, de acuerdo a las opciones que inadvertidamente hace el usuario. Cada tipo supondría una aproximada correspondencia con las entidades psicopatológicas clásicas. Y siguiendo a David Liberman (1976) este sistematiza esas tipologías correlacionando los factores y funciones de la Comunicación Humana, con una adaptación personal de la representación gráfica del aparato psíquico descrito por S. Freud en el capítulo VII de la "Interpretación de los sueños"(S. Freud,1900). Es de destacar que el uso de esta sistematización adquiere su mayor utilidad, cuando se emplea para estudiar las sesiones ya realizadas, o para hacer predicciones acerca de sesiones a realizar.

Estilo Reflexivo: El discurso se centra en el emisor (yo pienso) sin tener en cuenta al interlocutor. Se la define como "Persona Observadora que busca incógnitas sin crear suspenso. Persona Observadora No participante".

Estilo Lírico: en esta presentación se trata de la función expresiva (yo siento), en tanto que también centrado en el emisor la escisión es a costa de la percepción y a favor de la contaminación por los afectos. Se la define como "Persona Depresiva".

Estilo Epico: el factor en juego es el factor destino (receptor). Se trata de capacidad del yo de captar los deseos propios y llevarlos a la acción. "Persona de Acción", psicopatía, acting out, adicciones, perversiones.

Estilo Narrativo : en contraste con el caso anterior, el pensamiento como ensayo reemplaza o posterga la acción. "Persona Lógica", carácter y neurosis obsesiva.

Estilo Dramático con Suspenso: Persona que dramatiza , busca incógnitas y crea suspenso. "Persona Fóbica", carácter fóbico.

Estilo Dramático con Impacto Estético: El factor en juego es el mensaje y la función poética.

Finalidad de la Entrevista laboral:

La entrevista de selección consiste en un diálogo formal en profundidad, conducida para evaluar la idoneidad para el puesto que tenga el solicitante, donde el entrevistador se fijará como objetivo responder a dos preguntas generales. ¿Puede el candidato desempeñar el puesto? ¿Cómo se compara respecto a otras personas que han solicitado el puesto?

Según la definición del diccionario, la entrevista es la reunión de dos o más personas para tratar un asunto, se define como la acción de intercambiar palabras con una o varias personas, mediada por el lenguaje y la capacidad de comprensión. La entrevista se diferencia de la conversación o del interrogatorio.

Las entrevistas se pueden adaptar a la selección de empleados no calificados, a la de empleados calificados, profesionales gerenciales y directivos, es decir que las entrevistas de selección, pueden variar en función de la situación de la demanda del puesto a cubrir y de su finalidad. Permiten también la comunicación en dos sentidos, los entrevistadores obtienen información sobre el solicitante y éste último sobre la organización.

3

Referencias Bibliográficas:

1. Maglio, G. y Alonso, H. J. – “Proceso de Selección de Personal. Una nueva perspectiva”. Ficha de Cátedra. C.E.H.C.E. 1991
2. Fear, Richard A. – “La Entrevista de Evaluación” Ed. Paidós, Cap. 2 y 3
3. Miner, J.B. – “Psicología aplicada a la Organización Humana de la Empresa”. Ed. Paidós 1980, Cap. 6 y 7
4. Liberman, David - “Lingüística, Interacción Comunicativa, y Proceso Psicoanalítico”. Ed. Nueva Visión 1983, Tomo I cap. 1
5. Liberman, David – “Psicoanálisis y Estilos Personales”. Revista Actualidad Psicológica, Octubre de 1993, Pág. 6 a 9.-
6. Wether, W. – Davis K. – “Administración de Personal y Recursos Humanos”. Cap 6 Ed. Mc. Graw- Hill, Mexico, 1992.
7. Richino, Susana v - “Selección de Personal” Ed. Paidós Cap. 4. Bs As. 1996.
8. Ordoñez, Miguel – “Psicología del Trabajo y Gestión de Recursos Humanos”. Ediciones Gestión 2000, Cap.2, Barcelona 1997.