

ENTREVISTA DE SELECCIÓN X COMPETENCIAS

¿Qué valor añadido aporta la selección por competencias?

- Nos orienta acerca de cuál es el tipo de información más relevante para nuestros propósitos
- Evita que basemos nuestra decisión en una única competencia
- Permite comparar resultados y objetiviza la toma de decisiones
- Proporciona perfiles de los candidatos que pueden compararse con los de los diferentes puestos de la Organización.

ENTREVISTA DE SELECCIÓN X COMPETENCIAS

Entrevistar por competencias

Presupone que primero habremos evaluado los conocimientos técnicos que requiere el puesto. Una vez que estemos convencidos de que los mínimos requisitos están cubiertos, trabajaremos sobre las competencias en la misma entrevista o en otra posterior.

En función del puesto puede ser conveniente realizar una o dos entrevistas

La entrevista focalizada en competencias busca descubrir conductas y comportamiento del pasado y del presente, que pueden asociarse a las competencias que estamos analizando

ENTREVISTA DE SELECCIÓN X COMPETENCIAS

ENTREVISTA SITUACIONAL (Incidentes Críticos)

STAR

¿Cuál es el problema más complicado en el que te has encontrado en tu vida profesional?

ANALISIS DE PROBLEMAS

1.- SITUACION

¿Qué pasó? ¿Dónde? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Quién?

2.- TAREA

¿Cuál era tu papel? ¿Qué resultados perseguía? ¿Qué debía hacer?

3.- ACCION

¿Qué hiciste? ¿Cómo? ¿Qué pasó? ¿Por qué?

¿Qué hicieron los demás?

4.- RESULTADO

¿Cuál fue el resultado? ¿Cómo lo supo? ¿Qué pasó después?

CONDUCTAS ESPECÍFICAS=COMPETENCIAS

ENTREVISTA DE SELECCIÓN X COMPETENCIAS

El ÉXITO de la entrevista dependerá no sólo de qué y cómo se pregunta, sino también de saber escuchar.

TIPO DE PREGUNTAS

Abiertas ¿Qué sabe sobre el sector de las Telecomunicaciones?

Cerradas ¿Cuántos masters tienes sobre este tema concreto?

De sondeo ¿Cuál fue la causa? ¿Por qué?

Hipotéticas ¿Qué harías si fueras el responsable de ...?

Inductivas Supongo que no tendrá problemas de horario ¿no?

ENTREVISTA DE SELECCIÓN X COMPETENCIAS

- Las preguntas deben formularse de forma clara
- Evitar las preguntas múltiples
- Evitar preguntas capciosas o malintencionadas
- Conviene resumir y reflejar sentimientos
- Las pausas y silencios son de gran ayuda en determinados momentos
- Ir a hechos concretos, evitar divagaciones o filosofías
- Reforzar al candidato cuando vaya en buena línea de respuestas
- Ir de lo general a lo particular
- Aunque sean interesantes los temas no profundizar si son irrelevantes para la entrevista

ENTREVISTA DE SELECCIÓN X COMPETENCIAS

Evaluación de la Personalidad

En ocasiones no contamos con informes de test o cuestionarios psicotécnicos, por lo que hemos de hacer una evaluación de la personalidad a lo largo de la entrevista

Cuando tienes claro lo que has de hacer ¿te lanzas de modo inmediato, o vas paso a paso?

¿Prefieres ser el centro una reunión de desconocidos o pasar desapercibido?

En tus relaciones laborales (decisiones, asesoramiento,...) tiendes a ser frío y cerebral o cálido y sensible

¿Cómo te enfrentas a las tareas que no te agradan?

¿A qué dedicas tu tiempo libre?

ENTREVISTA DE SELECCIÓN X COMPETENCIAS

¿Qué competencias debemos evaluar?

En principio debemos evaluar las competencias comunes, las específicas del puesto a seleccionar y la personal.

Si no disponemos de suficiente tiempo debemos elegir las que son realmente significativas, es decir de aquellas que requieren de un mayor nivel para su adecuado desempeño o son más fáciles de adquirir