

Cómo realizar una entrevista por competencias

Resumen de informe publicado por Michael Page

Las entrevistas por competencias dan una buena idea de cómo su candidato aplica sus habilidades en diferentes situaciones.

Existen diferentes tipos de preguntas que se realizan en las entrevistas por competencias, las agrupamos en cinco áreas según las competencias que se miden:

- **Competencias individuales**

Estas preguntas hacen referencia a aspectos tales como: el conocimiento, la flexibilidad, tenacidad, firmeza, integridad personal, la toma de riesgos y la independencia.

Un ejemplo de pregunta es: “Hábleme de un momento en el que el trabajo que había hecho fue cuestionado”.

- **Competencias motivacionales**

Estas preguntas deben mostrar aspectos tales como: la motivación, la orientación a resultados, energía, resistencia, iniciativa y capacidad de enfoque.

Un ejemplo de pregunta es: “¿Cuándo fue la última vez que sintió que el trabajo realizado fue el más duro y a la vez tener la mayor sensación de éxito?”

- **Competencias analíticas**

Preguntas referentes a aspectos sobre el aprendizaje práctico, habilidades en la toma de decisiones, capacidad de análisis, la innovación, resolución de problemas y la atención al detalle.

Un ejemplo de pregunta es: “Explique un momento en el que identificó un nuevo enfoque a un problema”.

- **Competencias de liderazgo**

Éstas se refieren a aspectos tales como: liderazgo, sensibilidad social, pensamiento estratégico, control de gestión y gestión de proyectos.

Un ejemplo de pregunta es: “¿Alguna vez ha gestionado un equipo para conseguir un objetivo, y si es así, cómo?”

- **Competencias interpersonales**

Éstas demostrarán de un candidato: el liderazgo, las competencias sociales y las habilidades de trabajo en equipo.

Un ejemplo de pregunta es: “Describa una situación en la que trabajó con éxito como parte de un equipo”.

Adecuar las preguntas

Para adecuar la entrevista es importante diseñar preguntas basadas en las competencias relevantes para el puesto y la empresa. Esto permite evaluar si los candidatos poseen las habilidades necesarias para el trabajo que se le ofrece. Debemos considerar por ejemplo si se está buscando liderazgo y delegación o habilidades más destinadas al trabajo en equipo y la comunicación. Por lo tanto es fundamental el trabajo previo y saber qué habilidades son prioritarias para poder realizar preguntas en esa dirección.

Qué buscar

Debemos tener una idea clara del tipo de persona que estamos buscando antes de realizar una entrevista por competencias, las respuestas de los candidatos son un factor decisivo.

Por ejemplo, cuando hacemos una pregunta bastante directa como “describa una vez que tuvo que usar X”, podremos calibrar de la respuesta el grado de habilidad del candidato a la hora de llevar a cabo esa tarea. Hacer preguntas más generales hace el proceso más difícil ya que las respuestas serán menos específicas, es cierto que al final tendremos que usar nuestro propio criterio para saber si el candidato tuvo éxito en su puesto anterior.

También debemos ser capaces de deducir las fortalezas y debilidades de un candidato a través de sus respuestas; evaluar si demuestran voluntad de aprender o si muestra una actitud negativa hacia una tarea, por ejemplo.