



# Entrevista por competencias

Es una técnica de selección de personal que se utiliza para evaluar comportamientos de un(a) candidato(a) o colaborador(a) con relación a las competencias necesarias para desempeñarse en un puesto de trabajo, realizando preguntas para indagar hechos del pasado y, por lo tanto, poder pronosticar su desempeño futuro.



## Preparación

- **Paso 1.** Identifica los comportamientos y las competencias, así como los requisitos mínimos del puesto.
- **Paso 2.** Compara aspectos del perfil de puesto versus el perfil de los candidatos, como experto de la función profundiza en los aspectos técnicos requeridos.
- **Paso 3.** Analiza el perfil de los candidatos para identificar la afinidad con la cultura organizacional. Considerar algunos aspectos, tales como:
  - Valores organizacionales
  - Compatibilidad organizacional
- **Paso 4.** Selecciona las preguntas para la entrevista, apóyate del diccionario de preguntas y aplica la Metodología STAR.



## Inicio

- Da la bienvenida al (la) candidato(a) de manera cordial, realiza una breve presentación.
- Rapport: Empatiza y genera confianza.
- Explica el objetivo y la duración de la entrevista.
- Notifica que estarás tomando notas
- Evita interrupciones.
- Cuida el tono de voz, así como el lenguaje verbal y no verbal.



## Desarrollo

- Realiza las preguntas apegadas al método STAR.
- Sondea con profundidad la información recabada y cuestiona.
- Asegúrate de cubrir las competencias que deseas evaluar.
- Toma notas y documenta tus observaciones.
- Identifica si la compatibilidad organizacional de el(la) candidato(a) está alineada con la cultura de la empresa.
  - Cultura y valores
  - Intereses
  - Expectativas de desarrollo
  - Motivadores



## Cierre

- Explica de manera general detalles del puesto y de la organización.
- Permite a los candidatos realicen las preguntas y responde sus dudas.
- Revisa tus notas y en caso de que consideres importante indagar en algo más, es el momento para hacerlo.
- Explica que seguirás en contacto para darles información del estatus de su proceso (no hagas promesas o crees falsas expectativas).
- Agradece a los candidatos o colaboradores por su tiempo.



## Integración y decisión

- Evalúa qué candidatos o colaboradores tienen mayor dominio de las competencias y cumplen con los requisitos del descriptivo de puesto.
- Solicita al entrevistador sus impresiones sobre los candidatos o colaboradores de tu interés y aclara las dudas que tengas.
- Identifica que los candidatos o colaboradores tengan afinidad con la Cultura Organizacional de Grupo Coppel.