



ESCUELA DE LIDERAZGO

» Nombre de la Acción

Entrevistas por Eventos Conductuales

» Código

52508525

» Duración

4 horas

» Descripción

Las empresas de hoy se ocupen de identificar al capital humano con las competencias requeridas. Dentro del proceso de selección se requiere dar respuestas a dos preguntas comunes y de gran importancia: ¿Dónde radica la diferencia entre las personas de alto desempeño en su trabajo, y las que no lo son?. Los métodos tradicionales para identificar esas diferencias ayudan pero no logran por si solos predecir con exactitud el desempeño futuro de una persona en el trabajo y su contribución productiva en los resultados organizacionales. En este sentido, la identificación del capital intelectual, el conocimiento, el talento, o como queramos denominar a las competencias de la gente es fundamental para enfrentar el mundo actual, futuro y los cambios y la Entrevista Conductual permite observar los comportamientos que ayuden a inferir conductas exitosas y desempeño superior.

» Nivel *(Básico, Intermedio, Avanzado)*

Básico.

» Objetivos

OBJETIVO GENERAL

Al finalizar el programa los participantes serán capaces de desarrollar entrevistas de Eventos Conductuales y/o observar comportamientos asociados a competencias a partir de actividades de simulación desarrolladas para ese fin, efectuando sesiones individuales o grupales (tipo panel).

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer las diferencias entre la entrevista tradicional y la entrevista con base en competencias
- Identificar las preguntas poderosas para realizar la entrevista conductual.
- Realizar entrevistas individuales y tipo panel con base en competencias para la identificación de los comportamientos - evidencias de las mismas.
- Aplicar herramientas de valoración de comportamientos asociados a las competencias.

» Prerrequisitos

N/A.



ESCUELA DE LIDERAZGO

» Metodología

El enfoque en éste taller, considera a la entrevista como un procedimiento específico de obtención de información mediante conversación con una o varias personas, en la cual, una de las partes (el entrevistador) tiene como rol establecido, indagar mediante preguntas "orientadas", mientras que la otra parte (el entrevistado) tiene el papel de responder a las preguntas que se le "efectúan".

En el taller habrá un ejercicio práctico, con base en la grabación de una sesión de entrevista para promover la construcción de aprendizajes a través de la observación y retroalimentación como forma de promover la asimilación e incorporación de lo aprendido.

Durante el taller la dinámica será interactiva para propiciar procesos de aprendizaje – desaprendizaje en un ambiente de confianza, donde cada contenido, es un disparador para la construcción individual y grupal de aprendizajes.

» Modalidad *(Presencial, Virtual, En puesto de trabajo, Rotación, Mentoría, Coach, Pasantía, Tutoría)*

Formación

» Contenido

MARCO CONCEPTUAL DE LA ENTREVISTA CONDUCTUAL

Concepto de la entrevista conductual

La entrevista conductual vs la entrevista tradicional

ESTRUCTURACION Y PLANEACION DE UNA ENTREVISTA CONDUCTUAL

El proceso de entrevista

Las preguntas

El Modelo de Observación de los comportamientos

Ejercicios prácticos

VALORACION DE COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS

Valoración de las verbalizaciones y de los comportamientos observados

Ejercicios prácticos y retroalimentación.

» Población Objetivo

Líderes estratégicos, tácticos, operativos