La entrevista de Preselección por competencias

Es una entrevista desde el enfoque de competencias laborales que indaga ejemplos de comportamientos de la vida laboral, educativa (formal y no formal) y/o personal del/la postulante. Sus objetivos son:

Conocer la trayectoria laboral y formativa del/la postulante en relación al cargo.

Explorar sus competencias específicas y transversales.

Informar al postulante sobre las características del cargo propuesto y valorar su interés por el mismo.

Antes de comenzar la entrevista será necesario revisar cuidadosamente las competencias requeridas para el cargo y sus indicadores de comportamiento, para guiar el proceso de la misma; por lo que será necesario pensar las preguntas previamente en función de la información contenida en el Perfil de Cargo. Se parte del concepto de la entrevista como una relación particular que se establece entre dos o más personas. Consiste, por tanto, en un vínculo en el cual uno de sus integrantes indaga en función de los requisitos del Perfil de Cargo elaborado conjuntamente con el empleador, y el/los otro/s aportan datos relativos a lo solicitado.

En esta relación participan:

El/la Operador/a, con el rol de facilitar la correspondencia entre la demanda y el perfil de la persona.

El/la Entrevistado/a, con una participación activa y crítica, necesaria para favorecer el encuentro entre oferta y demanda.

La entrevista de preselección tiene como objetivo el obtener datos que permitan valorar la correspondencia entre el perfil del participante y los requisitos y competencias establecidos en el Perfil de Cargo. Es de fundamental importancia aclarar dicho objetivo al inicio del encuentro, para que el/la postulante sepa lo que se requiere de él/ella.

Dentro de este encuadre inicial deberá explicitarse también el rol del entrevistador/a, el tiempo de duración de la entrevista y las próximas etapas del proceso.

En caso de distancia geográfica entre el domicilio del/la postulante y el CePE y siempre que el cargo sea de escaso nivel de complejidad, la entrevista podrá realizarse por vía telefónica.

|  |
| --- |
| Posibles preguntas disparadoras:¿Puede usted relatar una situación de trabajo que fue reconocida o valorada por la empresa como exitosa por su actuación?¿Recuerda cuál fue el hecho y cuándo ocurrió?¿Con qué personas del equipo/grupo ocurrió? ¿Qué se esperaba de usted? ¿Para qué se hizo esa acción? ¿Cómo actuó? ¿Qué estrategia siguió?¿Qué resultados o mejoras se produjeron?¿Cuáles fueron las consecuencias para su cargo y personales?¿Lo volvería a hacer igual o cambiaría algo? |

La entrevista desde el enfoque de competencias permite hacerse una idea de la persona en determinada situación laboral (qué dijo, hizo, pensó y/o sintió en ese momento), centrándose en las experiencias laborales, educativas u otras transitadas:

Guía para entrevista basada en competencias

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| COMPETENCIAS | Competencias requeridas en el puesto de trabajo | Posibles preguntas |
| Dinamismo Energía  | Diga un ejemplo de una tarea especial, en algún trabajo o estudio que le haya demandado un esfuerzo importante durante un largo período de tiempo, ¿cómo lo manejó?, ¿cuál fue el resultado? Hábleme de alguna ocasión, en su trabajo o en sus estudios, en que ciertos hechos imprevistos lo hayan obligado a redistribuir su tiempo, ¿qué elementos tomó en cuenta para organizarse?, ¿cómo lo hizo? ¿En qué situaciones ha tenido que dejar una tarea sin resolver? ¿Qué puede contar sobre eso?  |
| Tolerancia a la presión  | Describa una situación laboral o de estudio más tensa que haya tenido que resolver. ¿qué hizo usted?, ¿cómo lo manejó exactamente? Cuando tiene presiones en su trabajo o estudios y los problemas se amontonan ¿Qué ha hecho para resolverlos?, ¿cómo lo ha manejado? Si le asignan una tarea difícil, con límite de tiempo, ¿cómo se maneja para cumplir con el plazo? |
| Trabajo en Equipo  | Comente sobre alguna tarea que haya tenido que realizar en equipo. ¿Cuál era el resultado esperado?; ¿Cuál fue su responsabilidad en el equipo?, ¿en qué contribuyó exactamente al logro del resultado? Qué ha hecho usted para motivar a sus compañeros de equipo a lograr los resultados esperados. ¿Cómo lo manejó? Dé un ejemplo específico de una tarea que tuvo que realizar en equipo, ¿Cuál fue su aporte? |
| Flexibilidad  | Alguna vez tuvo que hacerse cargo de alguna tarea nueva o diferente a lo acostumbrado, ¿Qué fue lo que hizo usted?, ¿Cómo lo manejó? Comente si hubo alguna oportunidad en que tuvo que cambiar de escuela, trabajo o lugar de residencia, ¿Qué hizo usted para adaptarse a su nuevo entorno?, ¿Cómo lo manejó? ¿Cómo reacciona cuando tiene algo planeado y por alguna circunstancia tiene que cambiarlo todo?  |