

Entrevista por competencias: instrumento clave para la selección de tu personal

¿Has contratado a alguien y al momento de trabajar, no sabe realizar la función, o no sabe trabajar bajo presión, o no tienen las actitudes adecuadas?

Antes: generalmente la entrevista de selección de personal se limitaba a comprobar los datos del Currículum.

Ahora: se debe analizar si la persona es “capaz de hacer”, si tiene buena actitud y si comparte los valores de la empresa independientemente de su profesión y nivel de estudios.

La entrevista por competencias, nos permite extraer experiencia no sólo de trabajos anteriores sino de la vida misma.

Para realizar este tipo de entrevista:

- Analiza de manera previa las actividades, actitudes, habilidades y conocimientos que requiere el puesto.
- Lee detenidamente el currículum, pero no te dejes deslumbrar por los títulos o la experiencia que dice tener.
- Valora su conducta anterior e intereses a futuro. Por ejemplo: solicítale previamente una carta de recomendación de su jefe inmediato y llámalo.
- Identifica que los valores de la persona vayan de la mano con los de la empresa.
- Verifica sus conocimientos a través de habilidades, independiente de la profesión que haya estudiado. Por

ejemplo: si vas a contratar una secretaria, pídele que elabore un memorándum, esta actividad de permite corroborar que tiene conocimiento de lo que es un memorándum y como lo hace.

- Realiza preguntas estructuradas basadas en su experiencia. Por ejemplo, si vas a contratar a un vendedor pregúntale: ¿Cuando se te presentó un cliente molesto por haber recibido un mal servicio, qué hiciste?, esta pregunta te permite evaluar si ha atendido y sabe atender a un cliente difícil.
- Invierte tiempo en tu entrevista, esto te ahorrará horas productivas y dinero en tu empresa.

Recuerda, es más importante querer hacer y ser capaz, que sólo saber.