

WEBINAR

¿CÓMO REALIZAR UNA ENTREVISTA POR COMPETENCIAS?

TALLER PARA NO ESPECIALISTAS



NOS ADAPTAMOS A ESCENARIOS DIGITALES

CÁMARA DE COMERCIO
PERUANO - CHILENA



SPEAKERS



ÉRIKA CÉSPEDES
GERENTE GENERAL MANDOMEDIO PERÚ



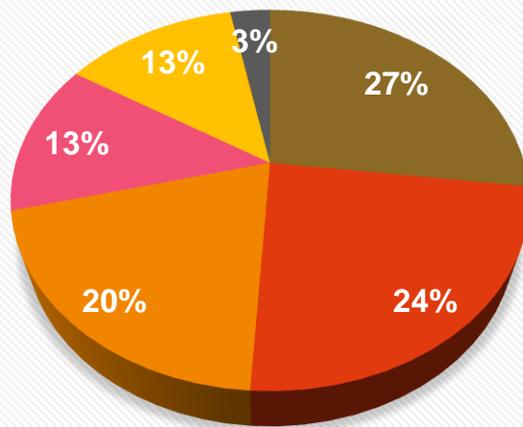
SANDRA FRITZ
JEFA DE EVALUACIONES





¿Por qué motivos tu empresa decide reemplazar una posición?

Motivos de Reemplazo de Personal:
Jefaturas / Gerencias
Entre 2018 y 2019
Mandomedio Perú



- Falta de Liderazgo
- Pocas Habilidades de Comunicación
- Baja Proactividad e Iniciativa
- No Trabaja en Equipo
- Malas Relaciones Interpersonales
- Conocimientos Técnicos requeridos para la posición



¿Por qué no logramos elegir a los colaboradores correctos?



La **espontaneidad**, contraria a un proceso formal de selección.



Poca **participación de los clientes internos**.



La **emocionalidad**, mala compañera de un proceso de selección.



No tomar en cuenta el **fit cultural**.





¿Consecuencias?

BAJA PRODUCTIVIDAD

DUPLICIDAD DE FUNCIONES

MAL CLIMA LABORAL

ALTOS COSTOS

COSTO DE OPORTUNIDAD

Importante Considerar:



Candidato



Cargo



Organización



¿Cómo se define un MGC?



- Es importante definir las competencias que realmente serán importantes para la selección (**específicas**) y la organización (**competencias generales o transversales**).



¿Cuáles son las diferencias?

¿QUÉ MODELO
DE ENTREVISTAS
USAN EN SUS
PROCESOS DE
SELECCIÓN?





QUERER + SABER + PODER

¿Qué son las competencias?

Comportamientos observables en el trabajo y en situaciones de evaluación, y hacen que el ***desempeño sea superior comparado con el desempeño promedio.***

Es una combinación entre **actitud/motivación, conocimientos y habilidades/comportamientos.**

Técnicas complementarias

PRUEBAS TÉCNICAS

TEST DE INTELIGENCIA

ESTILOS DE COMPORTAMIENTO



BENEFICIOS

CAPACIDAD DEMOSTRADA

Seleccionar por indicación y ajuste, en base a capacidades demostradas.

NO DISCRIMINACIÓN

por género, edad, cultura, entre otros.

GRADO DE AJUSTE

Mide potencial de una persona para uno o varios cargos.

LENGUAJE COMÚN

que facilita la asesoría, entrenamiento y toma de decisiones.

OBJETIVIDAD

al emplear perfiles claros e instrumentos estandarizados (no intuitivos).



Conocer comportamientos pasados para predecir comportamientos futuros.



Diseño pauta de **entrevista**



- NOMBRE DE LA COMPETENCIA
- DEFINICIÓN DE COMPETENCIA
- PREGUNTA FLASHBACK
- COMPORTAMIENTO



Ejemplo de pauta de entrevista

Liderazgo

Capacidad para guiar, supervisar, motivar y retroalimentar a su equipo de trabajo, generando además compromiso en relación a los objetivos que se deben cumplir, considerando la visión, misión y estrategia de la empresa.

Preguntas Flashback

- ¿Cuéntame algún proyecto en que hayas tenido un equipo a cargo y hayas tenido que guiarlos, motivarlos y retroalimentarlos para lograr algún objetivo que haya beneficiado a la empresa? ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hiciste? ¿Cuál fue el resultado?
- ¿Cuéntame de algún proyecto liderado por ti donde tuviste que considerar la estrategia de la empresa, transmitirla a tu equipo y supervisar que ellos cumplieran los objetivos? ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hiciste? ¿Cuál fue el resultado?

Comportamientos/ Acciones Claves

- Realiza una guía y supervisión planificada del equipo.
- Considera la estrategia de la empresa para el logro de objetivos.
- Motiva a su equipo en situaciones complejas y los retroalimenta de manera constructiva.
- Compromete a su equipo en relación a los objetivos.

Situación/Tarea	Acción	Resultado





¿Cómo se aplica?

STAR es una sigla que da cuenta de tres palabras claves para indagar competencias y guía al entrevistado para que realice un relato detallado (flashback).

METODOLOGÍA STAR



Situación /Tarea = ¿Por qué?
Acción = ¿Qué hizo y cómo lo hizo?
Resultado = ¿Efecto de la Acción?

Preguntas hipotéticas



Entregan respuestas relacionadas a **opiniones o teorías**. Información general sobre **lo que haría el entrevistado**, pero no sobre lo que realmente hizo en una determinada situación.

Preguntas Inductivas

Son preguntas que **sugieren las respuestas**. Hacen que el entrevistado responda lo que el entrevistador quiere oír. Al formularlas hacen creer a quien la escucha que hay que responder de una determinada manera, mostrando siempre lo que es correcto, lo que se espera.



Preguntas complementarias

- Expectativas y motivación por el cargo y la empresa
- Logros profesionales
- Fracaso profesional
- Feedback de sus evaluaciones de desempeño





EXPERIENCIA DIGITAL



PORTAL EMPLEOS

Postulantes realizan postulaciones en línea. Analistas utilizan como plataforma de gestión de candidatos y procesos.



EVALUACIONES ONLINE

Market place donde se pueden comprar en línea todas nuestros test y evaluaciones disponibles.



MM DIGITAL

Plataforma de gestión para Evaluación y Coaching.



E-LEARNING

Plataforma que contiene nuestros cursos de capacitación virtual.



VIXONIC

Multiplataformas de comunicación corporativa.



+DO

Plataforma para implementación de programas de encuesta de clima y engagement.



BENEFICIOS EXCLUSIVOS

SOCIOS DE LA CÁMARA DE COMERCIO PERUANO CHILENA

- Uso de nuestra plataforma Kandio de manera gratuita para realizar 2 evaluaciones (2 test de TI en c/u)
Máximo 15 empresas: <https://kandiolatam.com/>
- Paquete de evaluaciones por 1 año, a un precio exclusivo.
Consultas a comunicaciones.peru@mandomedio.com o al **Cel. 994 612 898**



CÁMARA DE COMERCIO
PERUANO - CHILENA



PRINCIPALES CLIENTES LATAM

SERVICIOS FINANCIEROS



SERVICIOS DE SALUD



SERVICIOS DE GOBIERNO



SERVICIOS DE MINERÍA



SERVICIOS DE CONSUMO



SERVICIOS GENERALES



WEBINAR

¿CÓMO REALIZAR UNA ENTREVISTA POR COMPETENCIAS?



CONTACTO:

Cel. 994 612 898

Mail: Comunicaciones.peru@mandomedia.com