

POR QUÉ ESTE TALLER

El objetivo de una entrevista de selección es ampliar la información que previamente se posee de un candidato mediante su currículum. Pero, además sirve -y esto es lo más importante- para conocer el grado de adaptación del candidato al perfil del puesto y, concretamente, a las competencias exigidas.

Existen dos formas para saber si el candidato las posee: una, preguntando correctamente y, la otra, elaborando preguntas que indaguen y den pistas acerca de las competencias que posee el candidato tales como liderazgo, motivación, iniciativa. **El éxito de la entrevista reside en la forma y contenido de esas preguntas, en cómo observar a los candidatos y escuchar lo que nos cuentan.**

Este taller desarrollará en detalle cómo realizar una entrevista de selección para ayudar a apreciar la concordancia entre el perfil de cada candidato y el requerido por el puesto que se desea cubrir.

CONTENIDOS DEL TALLER

Módulo 1. La entrevista de selección en el marco de la política de RR.HH.

- Objetivos, fases y tipos de entrevistas (estructuradas, semiestructuradas y mixtas).
- Análisis del puesto que se desea cubrir (denominación, ubicación en el organigrama, responsabilidades, funciones, competencias asociadas...).
- La entrevista en todo el proceso de evaluación de un candidato.

Módulo 2. Habilidades básicas del entrevistador

- Liderazgo para guiar la entrevista en todo momento.
- Técnicas para recoger información: preguntas poderosas y escucha activa.
- Empatía y asertividad.
- Capacidad de análisis y síntesis de la información que nos proporcionan los candidatos.
- Errores más frecuentes que se deben evitar: efecto de "halo", tendencia central, efecto impresión, estereotipos y generalizaciones, efecto proyección...

Módulo 3. El proceso de la entrevista

Preparación de la entrevista: cómo no dejar nada al azar:

- Revisión de los CV y concertación de cita telefónica.
- Preparación del entorno: lugar, material necesario, etc.
- Preparación del guion de la entrevista y de las áreas a investigar: áreas temáticas (formación, experiencia laboral, intereses, planes de futuro, aspiraciones económicas y de desarrollo, etc.)
- Preparación del cierre de la entrevista.

Inicio de la entrevista

- Cómo romper el hielo y ubicar a los/as candidatos/as. Historia de un buen comienzo.
- Iniciar desde lo general.
- Iniciar con una pregunta abierta.
- Iniciar por dónde él/la candidata/a quiera.
- Batería de preguntas iniciales para conocer más al candidato.

Desarrollo de la entrevista basada en competencias (metodología STAR)

- Situación: definición de un entorno o contexto, con unos personajes y un acontecimiento determinado.
- Tarea: objetivos a conseguir o tareas a desarrollar en dicho contexto para conseguir su resolución.
- Acción: acciones puestas en marcha para la realización de tareas que nos permitan conseguir los objetivos en esta situación.
- Resultados: consecuencias directas de las acciones.
- Batería de preguntas para detectar conocimientos, habilidades y actitudes relacionadas con el puesto.

Cierre de la entrevista

- Responder a dudas y preguntas del candidato.
- Síntesis de puntos clave.
- La opción de expresión libre.
- El compromiso de comunicación posterior.
- La imagen que proyectamos de nuestra empresa al/la candidata/a con nuestro comportamiento.

A quién va dirigido

A todas aquellas personas que participan en procesos de selección sin ser especialistas en esta materia.

Objetivo

Entrenar en el desarrollo de entrevistas de selección de personal con el fin de potenciar la agilidad y eficacia de los procesos de incorporación de nuevos empleados/as, al tiempo que se establece una línea de trabajo compartida y homogénea por aquellas personas que desarrollan esta labor (responsables de sector y/o de otras áreas/departamentos de la empresa) junto a los técnicos de selección.

Metodología

Taller práctico basado en la aplicación de sistemas de autoconocimiento, trabajos en grupo, role play y análisis de recursos audiovisuales, acompañado de un trasfondo teórico-conceptual.

Duración

16 horas.
Grupos de 12 - 15 personas.