

¿Qué Fases Debemos Seguir?

Debemos conocer las competencias que hacen exitosas a las personas que desempeñan ese mismo puesto en la empresa. Si el puesto es de nueva creación se puede extraer información de puestos similares en nuestra propia organización o en organizaciones similares.

Definir clara y específicamente esas competencias y categorizarlas. Cuáles son imprescindibles y cuáles son deseables y en qué nivel.

Establecer cómo vamos a medir esas competencias en los candidatos, como por ejemplo preguntas a realizar en la entrevista, cuestionarios que midan esas competencias, etc.

Evaluar las competencias de los candidatos aplicando los puntos anteriores y asegurándonos de que realmente nuestro candidato encaje con aquello que estamos buscando. Para ello realizamos entrevistas por competencias así como el pase de test como el CompeTEA.

En resumen, existen muchas maneras de encontrar talento para una empresa. El proceso de selección de personal por competencias pretende encontrar las mejores candidaturas para un puesto de trabajo, pero el mejor o la mejor candidatura se compone de muchas vertientes más allá de un currículum más o menos bien presentado.

Las ventajas de la selección de personal por competencias son innumerables y te permitirán seleccionar la mejor candidatura para tu empresa.

Referencia:

Alles, Martha Alicia (2006). Selección por Competencias. (1a ed.). Granica. Recuperado de: shorturl.at/bhjCS