

¿Nuevo Modelo de Entrevista por Competencias? La Entrevista Basada en el Desempeño

Este tipo de entrevista buscaba distinguirse de la entrevista de incidentes críticos. No obstante, acaba por ser un sub-tipo de la misma.

¿En qué consiste esta entrevista?

El objetivo es incidir en cómo sería la productividad del trabajador.

En lugar de buscar una visión general de un número a veces inmanejable de competencias, busca unas pocas que sean centrales para el puesto.

¿Qué preguntas realiza?

Los primeros pasos consisten en la realización de una lista de objetivos por medio del análisis del puesto. Objetivos que abarcan 5 o 6 competencias que sean centrales para el puesto.

Más tarde se puede compartir la lista de objetivos con el entrevistado o bien se pueden añadir a medida que se pregunta.

Este tipo de entrevista se basa en el uso de dos preguntas básicas.

Esta pregunta se redefine para abarcar los 5 o 6 objetivos señalados, pero también añade otras preguntas para conocer diversos aspectos, si el candidato no provee de ellos.

¿Nuevo Modelo de Entrevista por Competencias? La Entrevista Basada en el Desempeño

Se trata de la metodología S.M.A.R.T.e, que en español podríamos adaptar por L.I.S.T.T.O.:

- Línea de acción (action); si no lo provee: “¿qué hiciste en concreto?”.
- Indicadores de éxito (measurable); si no lo dice: “¿cómo mediste tu éxito o desempeño?”.
- Sistema (environment): “¿cómo eran los ritmos, recursos, nivel de sofisticación, personas envueltas y el gerente implicados?”.
- Tareas específicas (specific tasks); en el caso de que no las diga se pregunta: “¿puedes describir la tarea o proyecto?”.
- Tiempo (timeframe); si no lo provee: “¿cuándo tuvo lugar esto y cuánto tiempo llevó?”
- Obtención (result); si no lo dice él: “¿cuál fue el resultado obtenido y/o cual fue el resultado entregado?”

Es imposible que alguien no provea alguna de ellas, pero también es difícil que provea todas.

En caso de que lo haga está claro que es un gran comunicador.

Referencia:

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