

# ¿Qué Problemas Resuelve este Nuevo Modelo de Entrevista?

El primer problema que ha tratado de resolver se encuentra en el terreno de la retención de empleados.

El reclutamiento basado en las fortalezas permite mejorar la atracción de talento y su adecuación a tu empresa.

## **Caso de AA, contact center**

AA, un contact center, se enfrentó a una alta rotación de empleados debido a una baja adecuación de las contrataciones y por perder talento ante la competencia, que tenía una mejor estrategia de atracción.

Con la promoción de este reclutamiento consiguieron superar ambos problemas. Con ligeros cambios lograron mejorar su atracción de talento al mostrar que motivaban las preferencias personales desde el primer momento de la entrevista.

Otra de las virtudes de este modelo es que ayuda a conseguir perfiles más jóvenes. Específicamente ayuda a solventar la limitación de las entrevistas de incidentes críticos en personas sin experiencias laborales previas.

## **Caso de Ernst & Young**

La entrevista por fortalezas ofrece alternativas para aquellos que han preparado las respuestas a las preguntas más típicas navegando en internet. Precisamente, este era el problema de Ernst & Young.

# ¿Qué Problemas Resuelve este Nuevo Modelo de Entrevista?

EY tenía un programa de formación gracias al que recibían a muchos candidatos recién graduados. Pero todos ellos iban perfectamente preparados y sus respuestas resultaron ser sospechosamente parecidas.

Al comenzar a usar este tipo de entrevista Ernst & Young descubrió que era más difícil falsear los gustos y que la novedad del modelo impedía que se preparasen.

Primer paso: el análisis del puesto laboral

Por supuesto, para comenzar a aplicar este modelo se necesita analizar las fortalezas necesarias para los distintos puestos laborales.

En el caso de Ernst & Young se realizó por medio de grupos de discusión compuestos por los mejores empleados del departamento analizado. En ellos se preguntó a los empleados qué les enorgullecía de su trabajo, y se les pidió ejemplos concretos.

En total identificaron 16 fortalezas como: credibilidad, responsabilidad personal, personalidad analítica y organización.

Aviva, una de las primeras empresas en aplicar este modelo, encontró 60. En su caso, aplicaron el análisis a todos los tipos de trabajadores, no solo a los perfiles junior sin experiencia previa.

**Referencia:**

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