

## ENTREVISTA DE SELECCIÓN

### Beneficios.

El capital humano de una organización tiene una importancia fundamental para el éxito de la misma. El proceso de gestión que inicia desde el reclutamiento y selección hasta el retiro del personal, requiere de una atención especializada.

El primer paso implica la incorporación del personal cuyo talento y competencia contribuya de manera eficiente, efectiva y dedicada al logro de los objetivos organizacionales, por lo que una vez reclutados diversos candidatos que cubran el perfil requerido, es fundamental someterlos a un cuidadoso proceso de selección que nos permita asegurar la validez de la información proporcionada por los candidatos. Una de las herramientas clave para obtener dicha información es la entrevista de selección. Es por eso que con este curso le ofrecemos una metodología práctica y sencilla para la conducción de entrevistas de selección por competencias que le permitan obtener y validar la información que presenta el candidato con el fin de tomar la mejor decisión para una contratación.

### Resultados que el participante puede lograr al asistir a este curso:

- Identificará las características fundamentales de la entrevista de selección por competencias como elemento clave dentro del proceso de selección de personal.
- Identificará las características personales y profesionales que un entrevistador debe desarrollar.
- Describirá lo que es una competencia, identificando los diferentes tipos de competencias que un puesto requiere.
- Listará las etapas que existen en una entrevista
- Desarrollará objetivos claros para la conducción de una entrevista por competencias.
- Identificará y jerarquizará las áreas de investigación de antecedentes laborales y personales del candidato.
- Conducirá entrevistas de selección por competencias para identificar al candidato más viable.

### Objetivo General

Al término del seminario los participantes identificarán las técnicas para lograr una entrevista de selección de personal tomando como base la búsqueda de evidencias sobre las competencias que presenta el candidato y que sean de valor para la organización, con una eficiencia del 100% de acuerdo a los temas expuestos.

## CONTENIDO TEMÁTICO

- I. INTRODUCCIÓN
- II. EL ENTREVISTADOR COMPLETO
- III. LAS COMPETENCIAS EN EL PROCESO
- IV. INICIACIÓN DE LA ENTREVISTA
- V. CÓMO INDAGAR ALGUNAS COMPETENCIAS
- VI. INDAGACIÓN Y CONTROL
- VIII. ELABORACIÓN DEL REPORTE

### Características

**Técnicas de instrucción:** Conferencias, discusión en grupos pequeños, solución de casos, simulaciones y aplicaciones a situación reales. El porcentaje de teoría y ejercicios prácticos es: 40% teórico y 60% práctico.

**Duración:** 16 horas