

LA ENTREVISTA EN SELECCIÓN DE PERSONAL

PROF. LIC. CARLOS ADROVER

Temario:

- *Primera etapa: “Conceptos Base”.*
 - *Encuadre de la técnica de entrevista y su valor en el proceso de selección.*
 - *Diferentes tipos de entrevista, estructura y roles. Los roles como importante sustentación de la técnica. La relación con la autoridad.*
 - *Determinación del perfil requerido.*
 - *Consignas a emplear y su ajuste según los puestos.*
 - *El problema de la subjetividad. Recaudos a tomar.*
 - *La pre-entrevista. Su valor diagnóstico y pronóstico. Construcción de hipótesis.*
 - *La entrevista por competencias. Su objetivo. ¿Qué es una competencia? Su aplicación en el proceso de selección.*
 - *Proceso de Selección propiamente dicho.*

- *Segunda etapa: “Aspectos Prácticos”.*
 - *Áreas a indagar. Técnica del preguntar: tipo y secuencia de preguntas.*
 - *¿Cómo explorar competencias?*
 - *Video “Una buena pregunta”. Relación entre detección de competencias y el área educacional. ¿Cómo obtener información relevante para otras áreas?*
 - *Análisis de la comunicación, sus dimensiones. Otros campos de la indagación.*

- *Historia laboral, su análisis y evaluación: directa vinculación con el potencia de desarrollo.*
 - *Exploración del sí mismo y del desempeño laboral. Familia. Actividades extralaborales.*
 - *Evaluación objetiva de la información obtenida. Indicadores de potencial que surgen.*
- *Tercera etapa: “Acción, observación y análisis”.*
 - *Juego de roles Se recrearán dos casos en los que los participantes tendrán la oportunidad de vivenciar el aprendizaje adquirido en las reuniones anteriores, siempre en consonancia con las competencias que por acuerdo se establezcan.*

Metodología:

- *Observación y discusión de casos mediante el desempeño de distintos roles*
- *La exposición de temas será participativa y apuntará a la búsqueda de indicadores concretos que realmente permitan pronosticar el desempeño.*