

Realizan taller sobre Herramientas clave para mejorar Entrevista de selección de personal



San José, 18 de setiembre de 2018. El consultor PH.D. Enrique Umaña Montero, con la organización y coordinación del Centro de Capacitación y Desarrollo (CECADES) de la Dirección General de Servicio Civil (DGSC), impartió en agosto el taller: "Herramientas clave para mejorar la fiabilidad y validez de la entrevista de selección de personal".

Se trata de una actividad formativa teórico-práctica, en donde las y los participantes pueden diferenciar las prácticas tradicionales de realizar entrevistas de selección de personal, con respecto a las tendencias que existen en la actualidad.

La señora Sandra María Quirós Álvarez, Directora Ejecutiva del CECADES señaló que esta actividad implica una inversión de tiempo de todos los participantes, por lo que debe aprovecharse al máximo.



"Que no sea solo la adquisición del conocimiento, sino también el cómo compartirlo con otras personas y más importante aún, el cómo ponerlo en acción. Porque si lo aprendido no se traduce en acciones, se pierde y no hay una mejora en la prestación de los servicios", indicó.

Asimismo, agradeció el aporte que el señor Umaña le ha dado al sector público desde hace muchos años, siendo un convencido de la necesidad de mejorar la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía.

El taller fue dirigido a personas servidoras que ocupan puestos de Jefatura en las instituciones del Régimen de Servicio Civil.

Estructura del Taller



Contenidos:

- ❑ Debilidades de la entrevista tradicional de selección de personal.
- ❑ Componentes de la entrevista de selección de personal.
- ❑ Estrategia para conducir entrevistas de selección de personal más fiables y válidas.

Requisitos:

- ❑ Tener experiencia en cargos de Jefatura (ya sea en instituciones dentro del Régimen del Servicio Civil como fuera de este).
- ❑ Comprometerse a participar activamente.

Metodología:

- ❑ El taller utiliza una metodología participativa, con exposiciones magistrales, actividades grupales y proyección de videos, con el fin de generar conocimientos a partir de las diferentes intervenciones.

Modalidad:

Asistencia

Duración:

8 horas.
Impartido el 10 de agosto, de 8 am a 4:00 p.m.

Objetivos de la entrevista para selección de personal

1. Recoger información que permita conocer la idoneidad del candidato en el puesto.
2. Proveer información al aspirante sobre el trabajo y la organización.
3. Crear un clima de afabilidad y buena imagen de la organización.



Debilidades de la entrevista TRADICIONAL de selección de personal

1. La mala planificación:

- Los entrevistadores no conocen los objetivos de la entrevista.
- Los entrevistadores no planifican ni estructuran la entrevista.
- Los entrevistadores no conocen el puesto de trabajo al que aspira el candidato.

2. Los entrevistadores son seres humanos y asumen conductas de psicólogo amateur:

- Abundan los modelos mentales erróneos.
- Aparecen sesgos de primeras impresiones y se precipitan las conclusiones.
- Olvido de la información recabada

3. Las entrevistas violan las normas legales

- El entrevistador trata temas que están prohibidos.
- La evaluación se basa en informaciones irrelevantes.

Estrategias para conducir entrevistas de selección de personal más fiables y válidas

Abortamiento y estilo

1. Semi-estructurada
2. Elaborada para un trabajo específico
3. Flexible

Técnicas para conducir la entrevista

- Pausa
- No sugerir respuestas
- Gestos no verbales
- Anécdotas
- Resumir
- Preguntas abiertas
- No haga preguntas múltiples
- Prueba específica

Secuencia

1. Establecer rapport
2. Hacer el encuadre
3. Recoger información sobre el aspirante
4. Discutir acerca del puesto y la organización de manera más exhaustiva
5. Invitar al aspirante a que pregunte
6. Fin de la entrevista

Créditos

Coordinadora de la capacitación: María Alejandra Núñez Martínez, funcionaria de
CECADES

Fotografías: Juan Pablo Barrientos Jiménez