



Preparándose para una entrevista basada en competencias

En Español

13 de Junio de 2023

Nuestra facilitadora



CAMILLA ZAMPONI

Equipo de Gestión de Talento
PNUD

Bienvenido/a



Tatiana R. Quilodrán

Asociada de Reclutamiento
GSSC Recruitment
PNUD



Giovanna Povis

Asociada de Recursos Humanos
GSSC Local BES
PNUD

Agenda de hoy

- ¿Qué es una entrevista basada en competencias?
- ¿Por qué se utilizan las Entrevistas basadas en competencias (CBI en inglés)?
- ¿Cómo se estructura una pregunta basada en competencias?
- Estrategias de respuesta: SMART, STAR-L y CAR
- Ejemplos prácticos
- Tips prácticos

¿Qué es una Entrevista basada en Competencias?



FUTURO



PASADO



¿Por qué utilizar competencias?

Las preguntas para este tipo de entrevista están diseñadas para demostrar tu nivel de manejo de una competencia en el **pasado** para predecir cómo podrías reaccionar en una situación similar en el **futuro**.

Las Competencias esenciales del PNUD

REVISA CON DETENIMIENTO LA DESCRIPCIÓN DE TU PUESTO ENFOCÁNDOTE EN LAS DEFINICIONES Y NIVELES DE LAS COMPETENCIAS REQUERIDAS.

LAS COMPETENCIAS VARÍAN DEPENDIENDO DEL PUESTO Y LA RESPONSABILIDAD.



[Más herramientas](#)

Niveles de competencias



Niveles de competencias

Puntuación 4.01 - 5.00: Maestría

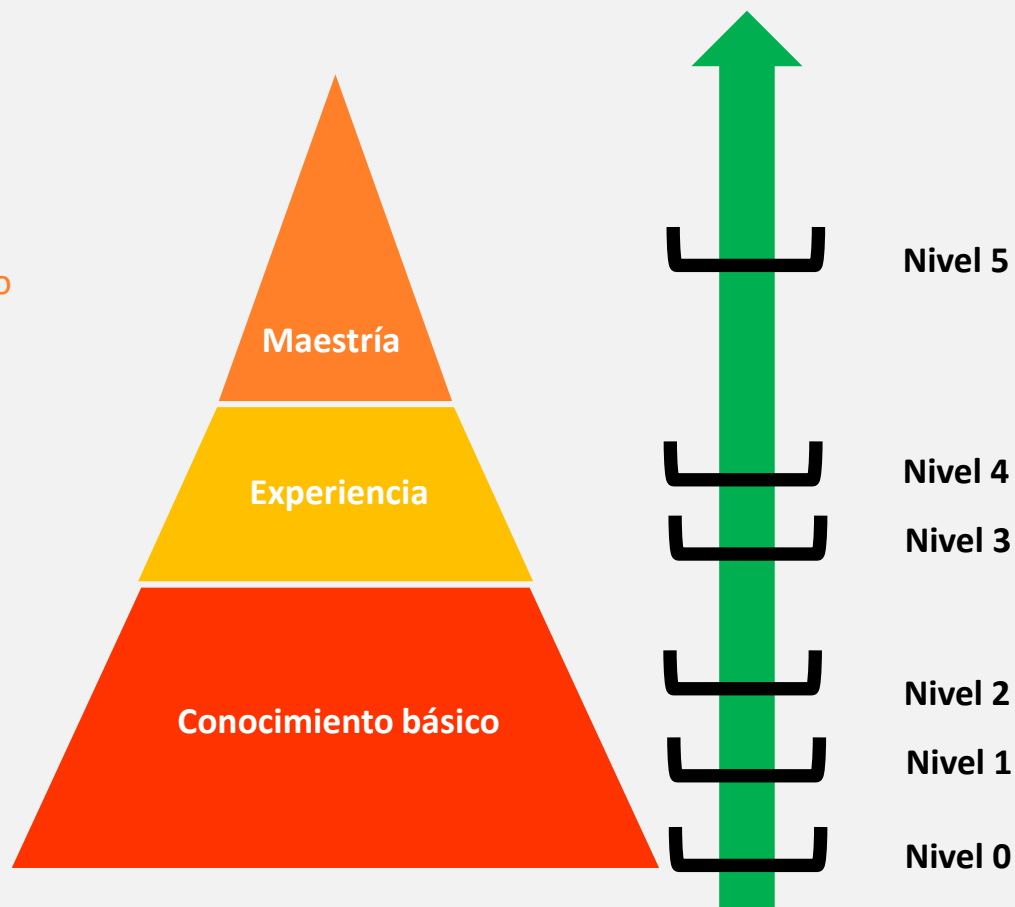
- Capacidad para enseñar a otros basándose en el dominio de la materia.

Puntuación 3.01 - 4.00: Experiencia

- Capacidad para demostrar habilidades y experiencias en escenarios reales.
- Dirigir, asesorar, entrenar y guiar a los miembros del equipo.

Puntaje 1.00 - 3.00: Conocimiento

- Capacidad para identificar conceptos básicos/claves relacionados con las habilidades.



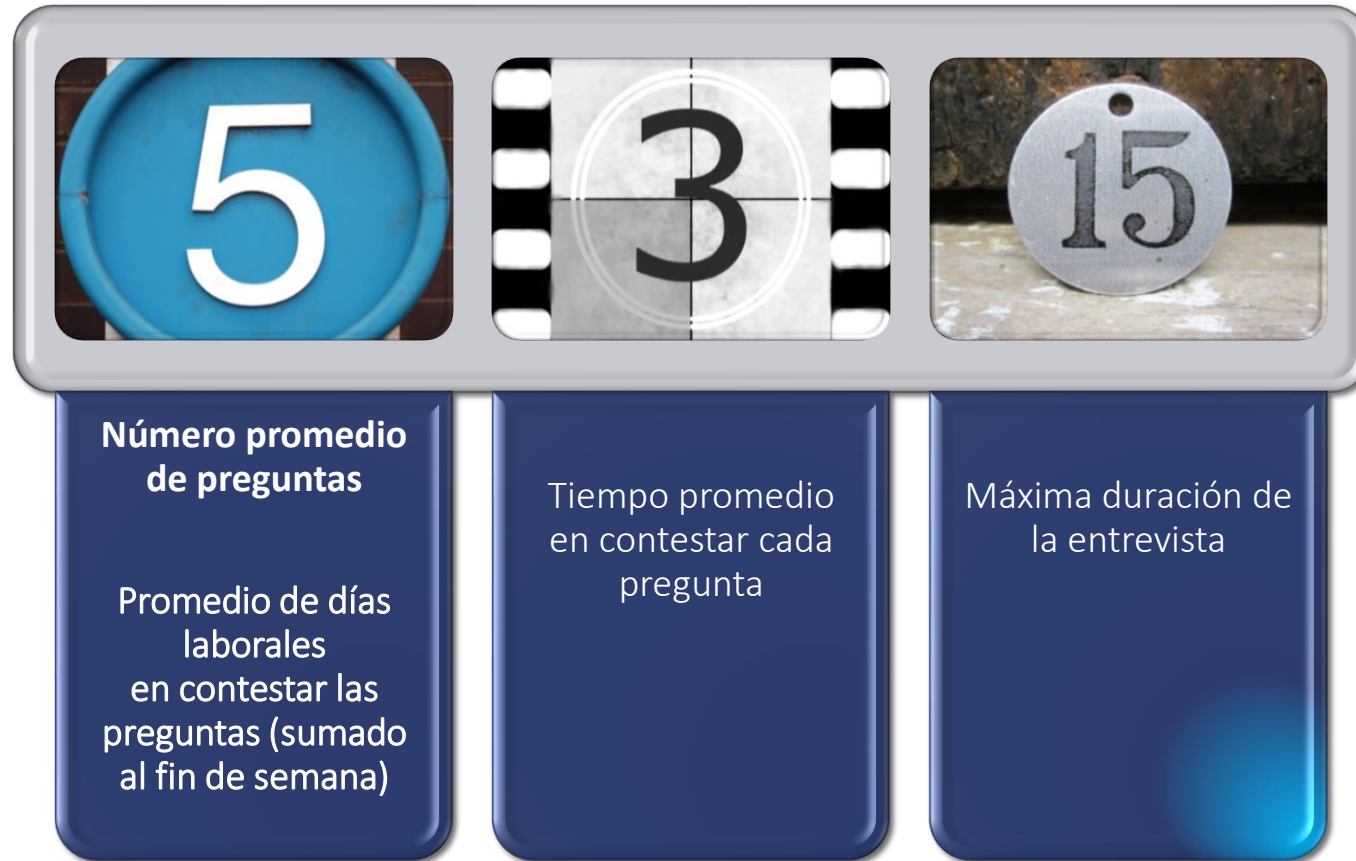
Entrevista basada en competencias del PNUD



5	5	
Número máximo de preguntas	3-5 minutos por pregunta + preguntas de seguimiento	30-40 minutos duración total

entretiens synchrones

¿Cómo son las entrevistas asincrónicas normalmente?



¿Cómo responder estas preguntas en 3 minutos?



Sea asertivo y vaya al grano



Enfatice su rol

¿Qué preguntas debería esperar al inicio de la entrevista?



Lograr resultados

Ejemplos de preguntas:

P: Describa una situación pasada en la que manejó exitosamente múltiples demandas competitivas entre sí.

¿Cuáles eran las demandas que competían entre sí (demandas en competencia)?

¿Cómo se sintió acerca de las prioridades superpuestas? ¿Qué hizo para manejarlas?

¿Qué ha aprendido de esta situación para aplicar en el futuro?

P: Describa un momento en el que se requirió una respuesta rápida a un problema o situación que condujo a un resultado exitoso.

¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo que fue particularmente efectivo? ¿Qué haría de manera diferente la próxima vez?



¡Concéntrese en su papel como miembro del equipo y resalte los logros individuales!



Comunicación

Ejemplos de preguntas:

- Brinde un ejemplo de una situación en que tuvo que explicarle algo difícil a alguien que no tenía sus conocimientos y de lo cual dependía el éxito de un proyecto conjunto.
- Háblenos de alguna experiencia en la que tuvo que involucrar a alguien en una conversación para garantizar los resultados del equipo.
- Cuéntenos de alguna experiencia en que tuvo que hablar frente a otras personas para convencerlos de una iniciativa a implementar en el trabajo.



Trabajo en equipo

Ejemplos de preguntas:



P : Podría hablarnos de un momento en el que hizo una contribución a un equipo que condujo a un resultado exitoso del proyecto. ¿Cuál fue el proyecto del equipo? ¿Cuál fue su papel? ¿Cuál fue su contribución? ¿Cuál fue el resultado?



P : ¿Podría hablarnos de un momento en el que contribuyó al espíritu de equipo o a generar motivación entre sus compañeros de trabajo?



PREGUNTA DE LA ENCUESTA SOBRE SMART/ STAR+L

¿Qué significa "S" en SMART?


S = Sensato

S = Simple

S = Situación

S = Significativo

¿Cómo se evalúan las competencias?

		
SMART	STAR+L	CAR
S = Situación	S = Situación	C = Contexto
M = Misión	T = Tarea	A = Acción
A = Acción	A = Acción	R = Resultado
R = Resultado	R = Resultado	
T = “Lo que aprendiste”	L/A = Aprendizaje	

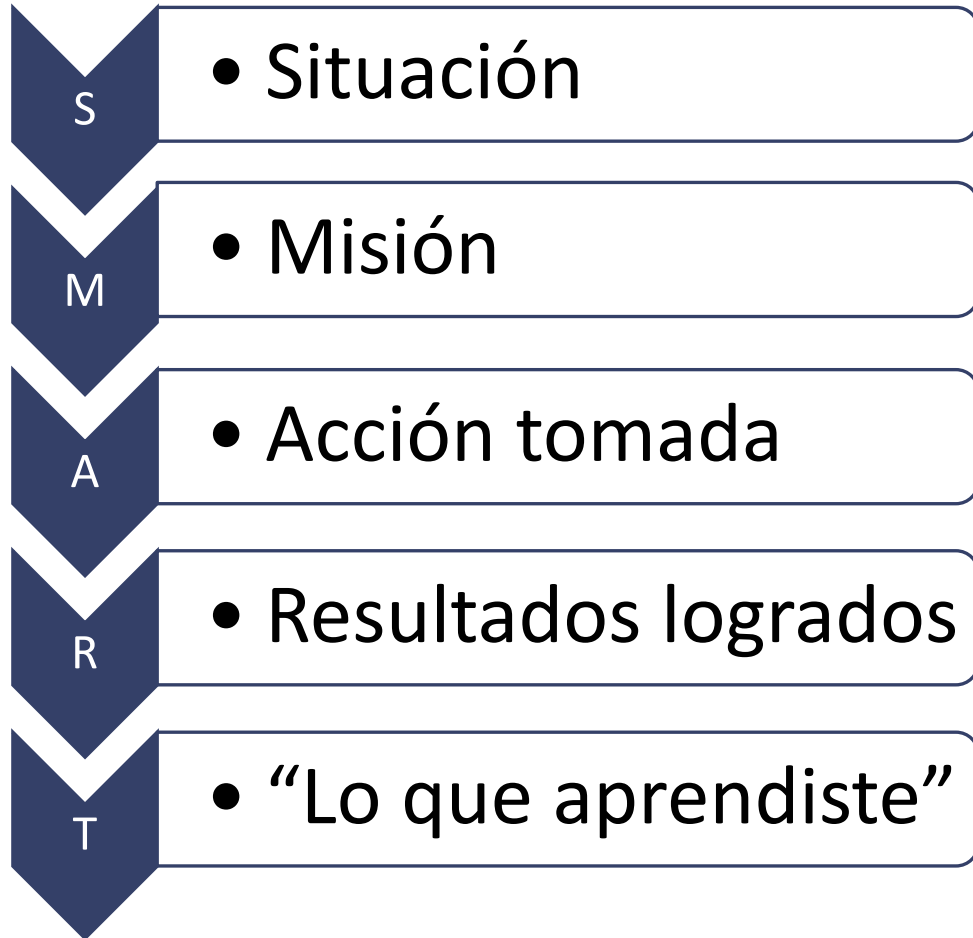
Cualquiera de estas estrategias puede funcionar con éxito utilizando la Entrevista por Competencias (CBI)

¿Cómo puedo prepararme para estas preguntas?



- Piense en ejemplos de la vida real en los que haya demostrado competencias en el pasado.
- Utilice el método **SMART, STAR+L** o **CAR** cuando proporcione ejemplos.

Utilizando SMART



¿Cuál fue el evento o la tarea específica?

¿Qué objetivos usted consideró que eran los problemas clave para resolver?

¿Qué hizo realmente?

¿Cuál fue el resultado final?

¿Qué aprendió de la experiencia?
¿Qué hubiese hecho diferente?



Gestión de conflictos, Inclusión, Estrés



¿Cuál es el conflicto más difícil que has tenido que resolver? ¿Por qué fue particularmente difícil?

Comparte un ejemplo concreto en el que lograste resolver un conflicto entre los miembros del personal.



Situación

¿Cuál fue el evento o la tarea específica?

Escribe una breve descripción de un evento específico en el que tuviste que ayudar a resolver un conflicto (2 min)

"Trabajaba en un proyecto con dos colegas que simplemente no se llevan bien. La situación empeoró tanto que no se estaban comunicando y ello estaba afectando la calidad del trabajo del equipo.

El gerente del proyecto evitaba abordar el problema diciendo que "*no era su tarea intervenir*".

Como los indicadores claves de rendimiento seguían bajando, la situación se volvió cada vez más insostenible".



Misión

A tu juicio ¿Cuáles eran los problemas clave a resolver?

Escribe algunas oraciones para describir los problemas mencionados en la pregunta

"Si las cosas seguían así, sabía que el proyecto fracasaría".

"Aunque yo no estaba a cargo del proyecto, decidí ver si podía ayudar a mis colegas a superar sus diferencias".



Acción

¿Qué hiciste?

Centrémonos en TU rol !

“Lo primero que hice fue hablar a solas con cada colega mientras tomabamos un café. Quería ver si lograba que se abrieran y compartieran la causa de la tensión.

Me di cuenta de que ambos sentían que el otro no estaba “trabajando lo suficiente”. A ambos les molestaba tener que hacer las tareas restantes.

Después de esto revisé el plan de gestión del proyecto y noté que algunos de los roles y responsabilidades de nuestro equipo no estaban claramente definidos.

Elaboré un plan revisado y se lo presenté al Gerente del Proyecto para su consideración. Una vez que el Gerente aceptó los cambios, le pedí que convocara a una “reunión” en la que pudieran discutirse los roles y responsabilidades”.



Resultados

¿Qué se logró?

Escribe lo que se logró con TU intervención

“Aunque la reunión fue tensa al principio, una vez que se llegó a un acuerdo sobre los roles y responsabilidades definidos, parte de la tensión desapareció.

Al día siguiente, propuse al equipo salir almorzar y poco a poco empezamos a llevarnos mejor como equipo. Los colegas que no se llevaban bien empezaron a intercambiar algunas palabras entre ellos.

Durante las próximas semanas, comenzó a percibirse una nueva dinámica de trabajo en el equipo. Si bien aún no es tan sólido como desearía, ambos colegas se están comunicando regularmente y eso está ayudando al equipo a retomar el rumbo y cumplir con los Indicadores de desempeño (KPIs)”.



Lo que aprendiste ¿Qué aprendió de la experiencia?

Escribe las principales lecciones aprendidas

"Esta experiencia me ha enseñado la importancia de tener roles y responsabilidades claramente definidas en el plan de proyecto de un equipo.

También me ha ayudado a darme cuenta de que el buen trabajo en equipo es responsabilidad de cada miembro y no solo del director del proyecto".



¿Qué **NO** hacer?



- Olvidarse de destacar sus propias contribuciones al equipo.
- Suponer que todos en la sala tienen el mismo conocimiento técnico que usted.
- Suponer que todos están familiarizados con la estructura de las instituciones educativas / entorno laboral en su país de origen.
- Usar siglas sin explicarlas.

Otros Tips Importantes



Trátalo como una reunión o entrevista normal cara a cara/ en persona



¡Practica!



¡Ten confianza!
Te han seleccionado para seguir adelante por una razón.

Otros tips importantes



Viste profesionalmente



Los colores neutros se ven mejor en la cámara



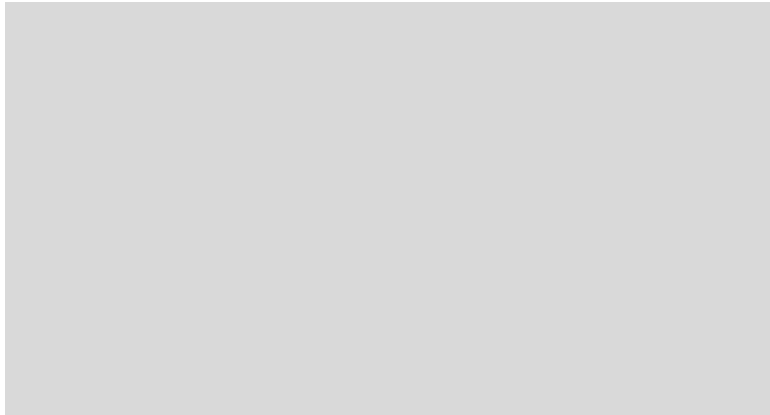
Usa la luz a tu favor



Comunicación no verbal



- Presentación personal
- Contacto visual
- Expresión facial
- Tono de voz
- Postura



¿Qué hago ahora?

- 1- Encuentra una vacante de interés
- 2- Verifica las competencias solicitadas
- 3- Revisa las funciones clave y los resultados esperados
- 4- Crea algunas preguntas basadas en competencias
- 5- Planifica cómo responderías a esas preguntas



Ofrecemos un amplio conjunto de oportunidades de desarrollo profesional para ayudarte a crecer en tu carrera.

Más
[información](#)



[Career Week 2023](#)



[UNDP Global Mentoring Programme](#)



[Career Development Plan Tool](#)



[Career Conversations Toolkit](#)



[Career Labs](#)



[UNDP SPARK Programme](#)



[Virtual Development Assignment Programme](#)



[United Nations Career Journey Podcast](#)



[UNDP Career Management Framework](#)

Time CEST	Monday, 12 June	Tuesday, 13 June	Wednesday, 14 June	Thursday, 15 June	Friday, 16 June
4am-5am				Conversation on Career Mobility	
9am -10am		How to write a successful CV (Career Labs)	Why mentoring is a powerful resource for career development (Career Labs)	Preparing for Competency-Based Interviews (Career Labs)	Career Clinic - Power up your Career
10am -11am	Opening of Career Week - The New Rules for Career Growth	Conversation on UNDP's Learning Platforms (English)	Careers of UNDP - a Leadership Journey	Ask Me Anything - Overview of Contractual Modalities in UNDP	Career Clinic - How to boost your job applications
11am-12am	Conversation on Learning at UNDP - Where and how to learn	Comment rédiger un CV réussi (Career Labs)	Pourquoi le mentorat est une ressource puissante pour le développement de carrière (Career Labs)	Préparation aux entretiens basés sur les compétences (Career Labs)	Career Clinic - My interview my opportunity
12am-1pm	Break				
1pm-2pm	Conversation sur les plateformes d'apprentissage du PNUD	Conversation on Career Mobility	Having great career conversations: tips and tricks (People Managers)	Careers of UNDP - a PSA Journey	Career Clinic - How to boost your job applications
2pm-3pm	Conversation on a UNDP onboarding story - behind the scenes		Conversation on Navigating your Career in a World of Bias	Fellowships & internships at UNDP - How it can Boost Your Employability	Career Clinic - My interview my opportunity
3pm - 4pm		Ask Me Anything - Overview of Contractual Modalities in UNDP	Conversation on Mastering Online Networking		Career Clinic - Power up your Career
4pm-5pm		Careers of UNDP - a Leadership Journey	Conversation on Talent Review	Conversation on Compassionate Leadership through Mindfulness	
5pm - 6pm	Careers of UNDP - a G to P Journey				
6pm - 7pm	Cómo escribir un CV exitoso (Career Labs)	Preparandose Para una Entrevista Basada en Competencias (Career Labs)	Un vistazo a las plataformas de aprendizaje del PNUD (Spanish)	Porque la Mentoría es un recurso poderoso para el desarrollo profesional (Career Labs)	

Las diapositivas y las grabaciones correspondientes, así como otros recursos,
se compartirán
en **nuestra página dedicada de [Sharepoint](#)**.

Por favor, completa la **[Encuesta de Evaluación](#)**. Tus comentarios son muy apreciados para mejorar nuestro trabajo y su experiencia profesional.

Recursos III

- 1 – [Fuel50 Interview Readiness Interactive Workbook](#)
- 2 – [UNDP's Core Competency Framework](#)
- 3 – [UNDP Competency Framework page](#)
- 4 – Revise la [ISC Professional Interview Skills page](#)



