

# NO META LA PATA EN UNA ENTREVISTA DE TRABAJO

16.12.10 Beatriz Elías

En un proceso de selección, un currículum ejemplar no asegura nada. Si el candidato no es capaz de transmitir toda esa información con educación y seguridad; se muestra nervioso; responde a las preguntas con escuetos síes y noes, y su aspecto deja mucho que desear, lo más probable es que el puesto de trabajo sea para otro.



Nunca se tiene una segunda oportunidad para causar una primera impresión. Por eso, si se tiene la suerte de ser llamado para una entrevista de trabajo es básico cuidar ciertos detalles, que harán que el seleccionador prefiera antes a un candidato que a otro. Entre dos currículos similares, los buenos modales y la actitud positiva que se han mostrado en el proceso de selección inclinan la balanza hacia el puesto de trabajo.

Existen una serie de aspectos, a los que a menudo no se presta la atención que debiera, que transmiten más información de la que parece.

La imagen será el primer impacto que reciba el seleccionador. De ahí que la inadecuación de la vestimenta hará restar puntos. El candidato deberá tener un aspecto pulcro y discreto, y es mejor pecar de formal que llamar la atención por descuidado. No conviene vestirse con colores demasiado claros; ni llevar insignias o joyería llamativa y, por supuesto, hay que evitar los olores a tabaco o a alcohol.

Hay que procurar acudir sin nervios o tratar de controlarlos, actuar con la mayor naturalidad, apagar el teléfono móvil y ser puntual. Incluso es recomendable llegar diez minutos antes del comienzo del proceso de selección. También es conveniente llevar una copia del currículum. Lo siguiente es saludar: se debe dar la mano al entrevistador con firmeza y mirándole a la cara.

## En la entrevista

La batuta no la lleva quien acude a la entrevista; así que hay que dejar que el seleccionador maneje la situación. Él pregunta, usted responde.

Las técnicas que va a utilizar el entrevistador le van a permitir conocer si el candidato miente, es extrovertido, honesto y si muestra interés por el puesto. Así que antes de comenzar, se debe cuidar la postura al sentarse, no masticar chicle y mantener el contacto visual con el entrevistador.

Si se tiene alguna duda o no se está seguro de alguna cuestión, no es malo pedir que se repita.

## ¿Cómo responder?

Lo mejor es contestar a todas las preguntas sinceramente y de forma clara y concisa; sin hablar demasiado ni dando rodeos y cuidando el vocabulario.

Una de las partes más temidas del proceso es cuando llegan las preguntas sobre causas de despido o se pide que se diga un defecto. El truco es convertir estas cuestiones negativas en positivas: un empleo anterior se convierte en experiencia adquirida y la base para no repetir errores; el hecho de haber trabajado durante mucho tiempo en una empresa se argumenta detallando las diferentes funciones y responsabilidades desempeñadas, o la vuelta al mercado laboral tras un periodo largo de inactividad se

soluciona señalando lo que ha aportado a la persona tanto profesional como personalmente esa temporada.

De acuerdo con Randstad, las preguntas más difíciles son:

-**¿Qué conoce de nuestra empresa?** El candidato deberá realizar una labor de investigación previa a la entrevista sobre la compañía y el puesto al que opta. Internet, la prensa y los conocidos son las principales fuentes de información.

-**¿Qué puede aportar a nuestra compañía?** La respuesta diplomática será la que destaque la capacidad de adaptación, motivación y ganas de mejorar.

-**¿Por qué quiere dejar su puesto actual?** Hay que ser breve y discreto para expresar el deseo de mejorar y evolucionar.

-**¿Cuál es su mejor cualidad?** Las competencias mejor valoradas son la capacidad de trabajo en equipo, la flexibilidad, la motivación y el compromiso.

-**¿Cuál es el mayor defecto?** No hay que decir lo malo que es uno en algo, sino que se debe dar un defecto positivo: ser demasiado perfeccionista o involucrarse demasiado en el trabajo, por ejemplo.

-**¿Cuál es el momento más difícil al que se ha enfrentado?** Esta pregunta sirve para evaluar la capacidad de resolución de conflicto del entrevistado y su gestión del estrés. Ofrezca casos concretos para responder.

-**¿Qué haría si estuviera en desacuerdo con su jefe?** Otra de las *preguntas trampa*. Con esta cuestión, el entrevistador busca conocer el grado de conflictividad. El candidato tiene que contestar con tacto y de forma diplomática, sin criticar. Lo más conveniente es mencionar la capacidad de asumir las diferencias, pero manteniendo las distancias.

En las contestaciones no hay que mostrarse vanidoso, ni autoritario ni dando una imagen de sabelotodo.

#### **Lo que debe hacer después**

Una forma de distinguirse del resto de candidatos es enviando una carta o un correo electrónico de seguimiento de la oferta de trabajo a la compañía. Pero sin resultar pesado.

De acuerdo con las recomendaciones de Adecco, en la carta se debe dar las gracias por el tiempo dedicado, mostrar interés y entusiasmo por la empresa y el puesto, resaltar la experiencia y los logros, y decir dónde y cómo se puede contactar con el candidato.