

## Descubra cómo piensa y qué busca un entrevistador laboral

Antes de afrontar un proceso de selección, conviene que el candidato recapacite sobre la persona que lo va a evaluar. ¿Qué información quiere detectar? ¿Qué métodos puede utilizar? María Mosquera, *manager* ejecutivo de Page Personnel, desvela cuáles son los principales tipos de entrevistador.

**Agresivo:** Este profesional suele formular cuestiones intimidatorias para evaluar la resistencia a la frustración del candidato.

Sus preguntas se anticipan a la propia conversación entre ambos y, con frecuencia, inciden en el motivo de los cambios efectuados en la carrera laboral del aspirante: "¿Te fuiste porque no eras capaz de soportar la presión?", "Parece que no supiste coordinar el equipo que tenías a tu cargo, ¿es así?".

Incluso puede hacer preguntas personales como: "¿Piensas tener hijos en breve?" "Te consideras un buen hijo?"

Para causar buena impresión a este seleccionador, lo mejor es que el candidato demuestre seguridad y responda de manera breve y precisa a todas las cuestiones, manteniendo la distancia que ha creado su interlocutor.

**Operativo:** El objetivo de este entrevistador es descubrir el ajuste del candidato con la vacante. Sobre todo se interesará por los conocimientos técnicos del aspirante, para lo que le interrogará sobre cuestiones como "¿En tu anterior trabajo hacías informes financieros?" "¿Qué ratios de solvencia tiene la compañía?".

El candidato deberá orientar los logros obtenidos durante su trayectoria profesional al puesto para el que está siendo entrevistado. En el caso de que no pueda demostrar aptitudes para el mismo, lo más recomendable es que lo reconozca abiertamente y continúe buscando trabajo.

**Psicológico:** La personalidad del candidato es lo más importante para este entrevistador. Durante el encuentro con el candidato intentará conocer su forma de ser, su capacidad para integrarse en un equipo de trabajo y su autonomía para resolver problemas.

No es extraño que un entrevistador psicológico se interese por el número de hermanos del candidato, qué aspectos personales influyeron en los cambios registrados en su currículum, etcétera. El secreto para superar su proceso de selección es que el candidato se muestre tal y como es.

**Técnico-psicológico:** Quizá sea el entrevistador más completo de todos. El seleccionador técnico-psicológico evalúa el encaje del candidato en un puesto de trabajo, teniendo en cuenta la adecuación del individuo con los valores de la empresa.

El candidato tendrá que responder a cuestiones como: "¿Por qué quieres trabajar en nuestra organización?" y "¿Qué puedes aportar en este proyecto?". Describir con detalle su experiencia laboral -cuántos años estuvo en sus anteriores empresas, a quién reportaba y qué número de personas tenía a su cargo- y anticiparse a las preguntas de su oyente son comportamientos que pueden facilitar la conversación con este entrevistador.

**Amigo:** A pesar de la amabilidad de este profesional, su proceso de selección es el más difícil de los descritos hasta ahora. Entre él y el candidato surge un clima de confianza extremo, gobernado por un sentimiento de empatía entre ambos.

El objetivo del entrevistador es medir el grado de discreción y confidencialidad del individuo que tiene enfrente, para lo que actuará poniéndose siempre del lado del candidato: "Este sector es muy difícil, es normal que tuvieras problemas", "No eres el primero que me dice lo mismo de tu anterior empresa", son frases habituales en su conversación.

El candidato tiene que entender que el seleccionador está interpretando un papel y, por lo tanto, para superar la prueba deberá guardar las distancias con su interlocutor, sin resultar desagradable ni mostrar sus aspectos profesionales más débiles.