



29-04-2009 MBA

Lo que se debe evitar en una entrevista de trabajo

Entrevistadores y entrevistados tienden a cometer errores en la entrevista laboral. El problema surge cuando estas equivocaciones generan una impresión distinta a lo que se quiere proyectar.

por Alejandra Clavería

Santiago. Tanto los entrevistadores como los entrevistados están propensos a cometer errores en la entrevista laboral. Algunos provienen de una falta de preparación, otros de una inadecuada ejecución, pero finalmente todos tienden a generar una impresión equívoca, tanto del que aspira a un puesto como de quien presenta el cargo y sus condiciones.

Para un entrevistador, por ejemplo, es vital estructurar la entrevista, predefinir qué competencias quiere saber si su entrevistado posee o no. Dado que las competencias son comportamientos observables, el entrevistador no debería preguntar sobre situaciones hipotéticas futuras (“¿Qué harías si...”), sino en hacer que su entrevistado le relate eventos del pasado (“Cuéntame de alguna vez en la que tú...”).

“Al preguntar sobre el contexto de un incidente pasado, sobre los participantes, las acciones y los resultados del incidente, el entrevistador podrá deducir la participación del entrevistado y si mostró, en aquella ocasión, los comportamientos que está buscando. Un incidente pasado es más difícil de inventar, y revela más que el describir una situación futura”, explicó a *AmericaEconomía.com*, José Antonio Espinoza, profesor e investigador de Centrum Católica de Perú.

En el caso del entrevistado, uno de los errores más comunes es que tiende a ponerse nervioso, a hablar más de la cuenta o a mostrar inseguridad. Si bien estos comportamientos podrían considerarse más bien normales o lógicos, lo cierto es que la exageración de cada uno de ellos también puede jugar en contra del postulante.

“El entrevistado debe tener una preparación adecuada. La más importante está en clarificar sus valores, sus expectativas, sus metas, su plan de vida. Esto dará el marco para poder responder a las preguntas más imprevistas, mostrando consistencia en sus respuestas sin caer en contradicciones”, explicó Espinoza.

Adicionalmente el entrevistado debe estar preparado para hablar de sus habilidades emocionales. Será importante que describa como es que reconoce e influencia tanto en sus emociones como en las emociones de los demás. El entrevistado debe expresar seguridad, confianza en sí mismo y entusiasmo.

“Es importante que el candidato procure transmitir esos aspectos que necesita conocer el entrevistador y, por supuesto, que en la primera impresión se refleje la personalidad mediante un apretón de manos, una apariencia adecuada, la extroversión justa y una comunicación verbal, clara y precisa”, comentó Andrés O. Hatum, profesor de comportamiento humano en la organización del IAE Business School de Argentina.

Percepciones equivocadas. Uno de los típicos errores que comete el entrevistador es el que, sin duda, constituyen las percepciones equivocadas. Según el especialista de

Centrum, una de ellas es el “efecto halo” que consiste en fijarse solamente en un detalle y calificar con ello al entrevistado en su totalidad, como por ejemplo, su universidad de origen, la empresa en la que antes trabajó y la persona que lo presenta, entre otros.

“El entrevistador debe concentrarse en determinar por sobre la impresión que pueda causarle el candidato aquellos aspectos relevantes como son la iniciativa, la habilidad para trabajar en equipo y lograr los objetivos, la competencia técnica, el intelecto y las dotes de liderazgo, entre otros”, coincidió Hatum.

En ese sentido, el académico del IAE recalcó que uno de los problemas que más interfieren en un proceso de selección es precisamente que los entrevistadores pasan por alto información importante, hablan demasiado, se dejan afectar por prejuicios y estereotipos y, muchas veces, están presionados por cubrir el puesto que necesitan. “El entrevistador, en un proceso de selección laboral, debe dejar que la personalidad del candidato se imponga por sobre aquello que es necesario: detectar la habilidad que tiene el candidato para hacer el trabajo”, estimó.

Finalmente, los especialistas afirmaron que, ante las preguntas del entrevistador, es de esperarse que un buen entrevistado piense algunos segundos antes de responder. Sus respuestas no tienen que ser inmediatas, pero cuando responda debe hacerlo con convicción. “Y en algunos momentos con pasión, porque la pasión convence, concluyó Espinoza.

Errores insólitos. A fines de 2008, el sitio www.careerbuilder.com, una de las cuatro páginas estadounidenses más importantes en la búsqueda de empleo, reveló los peores errores que han cometido los aspirantes a un puesto de trabajo.

A través de una encuesta realizada a 3.061 personas encargadas de contratar personal para las empresas y a profesionales de recursos humanos, la web elaboró una lista con las equivocaciones más insólitas vistas en cualquier entrevista laboral.

Entre éstas se encontraba la de un candidato que comentó a su entrevistador que no se quedaría por mucho tiempo en el puesto al que postulaba porque un tío suyo, que estaba a punto de morir, le dejaría una gran herencia.

Un segundo postulante salió repentinamente del lugar en el que se le estaba entrevistando, porque su teléfono móvil estaba sonando y porque debía tener una conversación privada.

No menos insólita resultó la de un candidato que admitió haber sido despedido de su último trabajo por haber golpeado a su jefe, y la de otro postulante que se presentaba a un puesto de contabilidad y que aseguró ser un profesional óptimo en relaciones sociales, pero muy malo en números.

Finalmente, el sitio incluyó en su lista a un último candidato que sacó un cepillo y comenzó a peinarse durante la entrevista. Saque usted sus propias conclusiones.