



Hoy, por cada oferta de trabajo suele haber decenas de candidatos con un currículum casi idéntico y es la entrevista personal lo que acaba decantando la balanza a favor de uno de ellos. ¿En qué se fijan los especialistas en selección de personal? ¿Qué hace que un candidato les seduzca y otro quede descartado a los cinco minutos?

Después de hablar con ellos, parece claro que una buena imagen, mostrarse educado, venderse sin sobreactuar, transmitir confianza y demostrar interés son puntos a favor; mientras que llegar tarde, ser arrogante, maleducado, mentir o no saber explicar bien la propia trayectoria implican el descarte automático. A los entrevistadores tampoco les gustan los pelotas, los soberbios, los palizas, quienes no pueden dominar su nerviosismo, quienes no muestran interés ni quienes les roban el protagonismo e intentan llevar la voz cantante en la entrevista. En cambio, agradecen los buenos modales, la naturalidad, la concisión, la sinceridad y la motivación. Y, sobre todo que, como han hecho ellos, el candidato se haya preparado la entrevista y no se quede mudo si le piden que resuma los puntos claves de su currícu-

TRIUNFAR EN UNA ENTREVISTA LABORAL

Texto Mayte Rius

La imagen y las actitudes resultan decisivas en los procesos de selección de personal



en casa

lum, que explique sus puntos débiles o que diga qué le hace mejor que el resto de candidatos. “La entrevista es el momento clave en un proceso de selección, así que hay que prepararla con antelación y cuidar el antes, el durante y el después de cada una de ellas”, indican.

Antes Esther Casademont, socia directora de Hunivers, consultora especializada en búsqueda y selección de personal, precisa que no se afronta igual una entrevista cuando buscas empleo porque estás en paro o ves peligrar tu puesto de trabajo que cuando se trata de una promoción. Tampoco es lo mismo ser entrevistado por un experto en selección de personal que por el responsable de la empresa que quiere cubrir la vacante, ni si esta es multinacional o una pequeña empresa, y todo eso hay que tenerlo claro al prepararse. “Si el entrevistador es un experto en selección de personal, sólo conseguiremos el puesto si somos el candidato idóneo que necesita la empresa; mientras que si es una empresa pequeña puede influir la química personal entre quien contrata y tú mismo”, advierte la guía sociolaboral de UGT para los jóvenes que buscan empleo. “Los interme-

diarios nos encandilamos poco con los candidatos porque vemos a muchos con los mismos estudios y parecidas carreras profesionales, y eso hace que nos fijemos sobre todo en su actitud; lo que nos importa es qué tiene esa persona de diferente que lo hace más adecuado para encajar en un determinado puesto en determinada empresa”, confirma Casademont. Y explica que ella acostumbra a preguntar al entrevistado ¿quién eres? en lugar de ¿qué has hecho? “Quiero que el candidato se sitúe en un entorno personal para convencerme de que es distinto a los otros 300 que tienen los mismos estudios y han desempeñado cargos parecidos; quiero que me hable de qué le llevó a decidir unos estudios o a cambiar de sector de actividad, de sus actitudes, su valor, su fuerza, su flexibilidad...”, dice la directora de Hunivers.

Por eso es importante recabar, antes de la entrevista, la máxima información sobre el puesto de trabajo al que se opta, la empresa y el sector al que pertenece, y adaptar el currículum a ello. “Has de conocerte, analizar qué aportas a ese puesto de trabajo, ver si reúnes las características para ello y, si no es así, prepararte para decirlo y explicar que,

en cambio, puedes proporcionar otras cosas”, comenta Nuria Rius, directora regional de Adecco Office en Barcelona. Olga Figuerola, presidenta del Foro de Recursos Humanos de Foment del Treball, recuerda que internet puede ser una herramienta muy útil para informarse de los datos de facturación, estrategia, centros de trabajo o clientes de la empresa en la que se aspira a trabajar. Pero enfatiza que es importante contactar con algún conocido que trabaje en esa empresa o en el mismo sector, o que conozca a alguien que pueda aportar información adicional de cómo se trabaja allí o de qué cosas son importantes.

Conviene refrescar además la información sobre uno mismo. Desde el gabinete de iniciativas para el empleo de la Fundación de la Universidad de Alicante y la consultora Accenture aconsejan hacer una relación de los puntos fuertes y débiles, una lista de los éxitos y fracasos cosechados y de lo que se ha aprendido en ellos, pensar cómo se reaccionaría ahora si ocurriera algo parecido, ordenar las prioridades profesionales y pensar dónde se quiere estar dentro de tres o de cinco años. Así se estará en mejores condiciones de ▶

CONVIENE SABER EXPLICAR LOS PUNTOS FUERTES Y DÉBILES SIN ARROGANCIA

► contestar, con naturalidad y sin sobresaltos, si el entrevistador pide que uno cuente la peor crisis vivida a nivel profesional, el impacto que deja en su anterior empresa o qué es lo que le atrae del puesto al que opta.

Y más allá de prepararse para las preguntas del entrevistador, conviene reflexionar sobre las propias. Hay que preparar algunas sobre las funciones y responsabilidades que supone ese puesto, en qué departamento se trabajará, de quién se dependerá... “Se trata de tener algunas preguntas e ir intercalándolas según se vaya desarrollando la conversación para demostrar interés”, apunta Figuerola. En general, los entrevistadores prefieren a los candidatos proactivos, que intervienen y preguntan, siempre que no se pasen y acaben atropellándoles con sus comentarios. “Hay que mostrar, seguridad, firmeza, contundencia y preparación pero sin pasarse, sin olvidar que la entrevista la lleva el entrevistador”, apunta Esther Casademont. Y Nuria Rius advierte que también hay que cuidar qué se pregunta: “El candidato que sólo se preocupa de los aspectos referidos a sí mismo como cuánto cobrará, las vacaciones o los horarios, y no se interesa por el puesto de trabajo en sí, se descarta solo”. Como parte de la preparación los expertos mencionan además el descanso y la higiene, que pueden parecer una perogrullada pero, a juzgar por sus experiencias, no lo son.

Durante La primera impresión visual que recibe el entrevistador también cuenta, así que es importante cuidar la apariencia. El consejo de los consultados es, en primer lugar, limpieza y, en segundo, no desentonar ni por mucho ni por poco: elegir una ropa, un peinado y un maquillaje adecuado al trabajo al que se opta. Casademont alerta que es falsa la leyenda urbana que anima a llamar la atención con la ropa o el peinado para que se acuerden de uno: “Buscamos coherencia en la carrera profesional, no gente que sobreactúe”.

Entre los aspectos formales a cuidar enfatizan la puntualidad –“no se mira igual al candidato que llega cinco minutos antes que al que llega en punto o dos minutos tarde; llegar tarde es un mal síntoma”, dice Olga Figuerola–, la educación y los buenos modales. Aconsejan saludar sin apretar la mano ni mucho ni poco, mirar directamente, estar informado para poder comentar la noticia del día, esperar a que lo indiquen para sentarse y hacerlo correctamente, sin desplomarse en la silla ni quedarse en el borde, agradecer que hayan contestado las llamadas o los e-mails, no poner los codos encima de la mesa del entrevistado y apagar el móvil. Por si alguien piensa que todo esto se da por supuesto, Nuria Rius, de Adecco, cuenta que en su haber tiene experiencias como la del candidato al que invitó a marcharse por fal-

ta de interés después de que le sonara tres veces el móvil y las tres atendiera la llamada. Y Esther Casademont relata el caso de un candidato a un puesto directivo que se presentó en pantalón corto y chanclas con el argumento de que hacía calor. A los seleccionadores tampoco les gustan los candidatos que se llevan las manos a la cara, se tocan el pelo, no paran quietos en la silla o no miran a la cara. “Es normal estar nervioso al principio y por eso tratamos de crear un clima de confianza con una primera conversación informal, pero si pasados esos minutos no se tranquiliza, quedará descartado porque no interesa una persona estresada o que no controle sus nervios en situaciones de tensión”, resume Figuerola.

También hay unanimidad sobre cómo se han de responder las preguntas: de forma concisa y directa, sin irse por las ramas pero tampoco con monosílabos porque darán idea de falta de interés; no hay que sobreverse ni alardear, pero sí mostrar los puntos fuertes con naturalidad y, sobre todo, no mentir. Esther Casademont aconseja “ahorrarse los anglicismos y los tecnicismos”, sobre todo cuando la entrevista es para una pequeña empresa local, y evitar tanto hacer la pelota como pasarse de arrogante. Y advierte que esta última actitud es especialmente frecuente entre quienes han ocupado posiciones elevadas pero han perdido su trabajo y ahora nadie les llama, y llegan a la entrevista dolidos y convencidos de que se merecen algo más y comportándose como si hicieran un favor con acudir. “Han de saber que eso les descarta; que hoy hay muchas alternativas para un puesto y si no muestras voluntad y flexibilidad eligen a otro”, afirma.

Olga Figuerola aconseja responder a todas las preguntas y, si alguna es muy personal y provoca incomodidad, comentar que consideras que ese asunto es irrelevante para valorar la idoneidad para el puesto de trabajo, con seriedad pero sin agresividad. Importante es también mostrarse discreto y no hablar mal de terceros, aunque la conversación lo propicie, y utilizar un lenguaje positivo. “En lugar de decir que no tienes experiencia porque acabas de terminar los estudios, puedes decir que estás disponible para trabajar y poner en práctica los conocimientos adquiridos”, ejemplifican. En cuestión de lenguaje conviene no usar expresiones tajantes como nunca o siempre, ni latiguillos del tipo “este”, “osea”... y, en cambio, intercalar palabras clave como reto, experiencia, confianza o eficacia pero de forma natural, sin pasarse. Porque si algo descarta a un candidato es que el seleccionador piense que miente o detecte incoherencias. Casademont, por ejemplo, anima a contar los errores de la carrera profesional sin esconderlos o disimularlos, “porque el entrevistador lo detecta y entonces hurga más en ello porque piensa que algo no cuadra, y se agrava la angustia del entrevistado”. Y pone como ejemplo a quienes han sido despedidos: “Las candidatas suelen ser más claras, porque lo asumen como un accidente laboral, mientras

LAS CLAVES

- Ser puntual
- Cuidar el aspecto físico
- Haberse informado sobre la empresa
- Adaptar el currículum y los logros al puesto que se pretende
- Seducir sin hacer la pelota
- Venderse sin sobreactuar
- Demostrar interés e iniciativa: preguntar
- Responder de forma concisa y directa, sin divagar
- No mentir
- Naturalidad y buenos modales

LOS ERRORES

- No contener los nervios
- Resultar incoherente o mentir
- Evadir las preguntas
- Contestar con monosílabos
- Interrumpir al entrevistador o poner los codos en su mesa
- Ser arrogante o sobreverse
- No saber explicar el currículum
- Tener ensayadas las respuestas
- Bajar la mirada
- Llamar la atención con ropa o peinados
- Mala educación: no apagar el móvil, no saludar, tirarse en la silla

HAY QUE SER COHERENTE, NO MENTIR NI HACER LA PELOTA, Y MOSTRAR INTERÉS

que los candidatos lo pasan peor porque lo viven como un fracaso personal, y lo mejor es comentar con claridad qué pasó, si es que vendieron la empresa, si uno no alcanzó los objetivos o si se cansaron de él”. Figuerola agrega que da mala imagen decir que no se tienen puntos débiles o no se ha pensado sobre ellos “porque las empresas buscan personas que se conozcan y traten de mejorar”. Mantener la mirada y no interrumpir son otras reglas básicas, como lo es no mostrarse impaciente por terminar la reunión o alargarla cuando el entrevistador la da por acabada. Antes de marcharse, conviene informarse de cuáles son los siguientes pasos en el proceso de selección y agradecer el tiempo dedicado.

Después Es bueno analizar cómo ha ido la entrevista de cara a una segunda en esa misma empresa o en otras. Aunque se puede llamar para ver cómo va el proceso de selección, Casademont desaconseja “la persecución y acoso al entrevistador: una cosa es ser proactivo y otra telefonar veinte veces para preguntar si te volverán a llamar”. ■