

Cápsula de conocimiento

LA ENTREVISTA DE TRABAJO

Contexto

La entrevista de trabajo se configura muchas veces como el momento decisivo de los procesos de selección. Por ello, conocer en profundidad para qué sirve la entrevista, las formas que adopta y qué valoran las organizaciones cuando la realizan, incrementa las posibilidades de éxito y reduce la angustia que supone enfrentarse a una situación de por sí incierta.

La entrevista de trabajo es más que una conversación sobre la propia formación y experiencia. Constituye una herramienta de venta de uno/a mismo/a en la que se pone en funcionamiento un mecanismo emocional donde juegan un papel clave las habilidades sociales y aptitudes personales. La demostración de tener capacidad para comunicarse, para gestionar los conflictos, para trabajar en equipo o de liderazgo son, entre otras, competencias valoradas a la hora de hacer una entrevista de trabajo.

La entrevista de trabajo: una prueba esencial en los procesos de selección

¿Qué es una entrevista de trabajo y qué objetivo tiene? La entrevista de trabajo es una herramienta que usan las organizaciones como prueba de evaluación en los procesos de selección de personal. Consiste en una conversación formal y en profundidad con un doble objetivo:

Para quien necesita cubrir el puesto: evaluar en qué medida el perfil de la persona solicitante responde a los requerimientos del puesto vacante. Comprobar que la persona que opta al puesto desea, sabe y es capaz de ocupar el puesto vacante y prever el rendimiento en el mismo.

Para quien opta al puesto: evaluar hasta qué punto las características y las condiciones del puesto responden a sus necesidades y expectativas laborales. Transmitir su competencia laboral para el puesto de trabajo y mostrar que desea, sabe y es capaz de ocupar el puesto vacante.

¿Qué tipos de entrevistas se realizan? Existen diferentes tipos de entrevistas en función del número de entrevistadores/as y personas candidatas; del método; y en función del enfoque.

- Entrevista de trabajo en función del número de entrevistadores/as y personas candidatas:

- ✓ Entrevista individual; participan un entrevistador/a y una persona candidata. Es el tipo de entrevista más habitual.

- ✓ Entrevista múltiple o de *panel*; participan más de un entrevistador/a y una persona candidata. Es un tipo de entrevista frecuente en empresas grandes o en puestos que se relacionan con diferentes departamentos o áreas de trabajo.
 - ✓ Entrevista en grupo; participan diversas personas candidatas y pueden participar uno/a o más entrevistadores/as. Es un tipo de entrevista habitual en grandes empresas y se utiliza como primer filtro de selección, permite realizar una primera valoración de todos los candidatos que se presentan al puesto. Se acompaña posteriormente con una entrevista individual o múltiple.
- Entrevista de trabajo en función del método:
- ✓ Entrevista directa o dirigida: entrevista concreta con preguntas acotadas (preguntas cerradas) del tipo “¿Cuál es tu formación?” o “¿Cuántos años de experiencia profesional tienes?” Se espera de la persona candidata respuestas con concreción.
 - ✓ Entrevista libre: entrevista con pocas preguntas y abiertas del tipo “Háblame de ti”, “¿Qué crees que puedes aportar a nuestra empresa?” o “¿Por qué te interesa este puesto de trabajo?” Se espera de la persona candidata respuestas claras y estructuradas, donde la fluidez comunicativa es esencial.
 - ✓ Entrevista mixta: el tipo de entrevista más frecuente donde se combinan preguntas cerradas y preguntas abiertas.
- Entrevista de trabajo en función del enfoque:
- ✓ Entrevista curricular: entrevista donde el/la entrevistador/a, mediante preguntas, conversa con el candidato/a con el objetivo de revisar su trayectoria formativa y laboral. Se trata de contrastar y ampliar en persona la información que el candidato/a ha redactado en el currículum y así facilitar al entrevistador/a la decisión final que le permita escoger a la persona candidata más idónea para el puesto de trabajo.
 - ✓ Entrevista por competencias: este tipo de entrevista se centra en identificar estas competencias de la persona candidata. Las competencias clave son aquellas características personales que diferencian a las personas con resultados superiores en su puesto de trabajo y se demuestran mediante conductas observables y evaluables. Se suele preguntar acerca de situaciones reales ocurridas en el pasado, y en algunas empresas también plantean situaciones hipotéticas. En ambos casos el objetivo es el de recoger la máxima información sobre las competencias que la persona candidata ha puesto en juego en el momento de resolver estas situaciones y así poder identificar su perfil competencial y valorar el grado de idoneidad con el perfil requerido para el puesto de trabajo a cubrir.

¿Qué competencias se ponen en juego en una entrevista de trabajo? Al margen de las competencias específicas que el entrevistador/a busca evaluar en una entrevista por competencias para un puesto de trabajo determinado, en cualquier tipo de entrevista se ponen de manifiesto una serie de competencias del candidato/a que merecen una especial atención. Éstas son:

- ✓ **Autoconocimiento:** y valoración adecuada de uno/a mismo/a: si te conoces mejor a ti mismo/a (tu potencial y el grado de ajuste de tu perfil al puesto al que te presentas), te permitirá reducir la angustia, inseguridad e incertidumbre a la hora de realizar la entrevista de trabajo.

- ✓ **Confianza en uno/a mismo/a:** si consigues transmitir seguridad en la autovaloración personal, harás que tu comunicación sea más fluida, demostrarás autocontrol, que te conoces y valoras adecuadamente tanto en lo relativo a tus puntos fuertes como a tus puntos débiles.
- ✓ **Autocontrol:** mantener tus emociones bajo control evitando reacciones negativas ante situaciones inesperadas o desconocidas, como por ejemplo los nervios, es una de las principales dificultades que encontrarás en una entrevista de trabajo. Si tratas de cuidar tu lenguaje no verbal (movimientos compulsivos, jugar con objetos, tocarte el pelo, etc.), darás una imagen más segura.
- ✓ **Comunicación:** practicar la escucha activa garantiza unos resultados positivos en una entrevista de trabajo. Es evidente que es una oportunidad para comunicarte, pero resulta más interesante demostrar énfasis al escuchar de forma interesada al entrevistador/a. Si hablas excesivamente puedes ser inoportuno/a o caer en incongruencias.
- ✓ **Empatía:** una de las consecuencias de la escucha activa es la empatía, capacidad por la que tomas conciencia de las necesidades del otro, poniéndote en su lugar. Esto te facilitará alcanzar los objetivos marcados por el/la entrevistador/a y un intercambio de información más fluido.

¿Cuáles son las recomendaciones principales a la hora de afrontar una entrevista de trabajo? Existen tres momentos clave en la entrevista de trabajo: antes de ir, durante la misma y cuando salimos de la entrevista. Muchas veces el éxito de conseguir un trabajo reside en la preparación de estas fases. Algunos consejos básicos para afrontar la entrevista con más garantías son:

Antes de la entrevista...

- Consulta información sobre la empresa y el sector al cual pertenece (página web corporativa, anuarios, informes del sector y competencia, personas conocidas, etc.). Demostrarás más interés y tendrás más discurso en la entrevista. También dispondrás de más recursos para saber qué imagen personal tienes que proyectar: clásica, moderna, creativa, etc.
- Procura averiguar qué posición ocupa en la organización la persona que te hará la entrevista. Tendrás la posibilidad de deducir qué tipología de preguntas te harán en la entrevista si la persona que te la hace es un/a responsable de RRHH (hacia una vertiente psicológica), el/la responsable de tu posible área (hacia una vertiente profesional o técnica) o el/la directora/a general (hacia una vertiente organizativa).
- Estudia posibles preguntas que te puedan hacer, ensayando posibles respuestas. Esto hará que te sientas más seguro/a.
- Debes tener claro tu objetivo profesional.
- Repasa tu currículum para tener presente tu trayectoria formativa y profesional.
- Reflexiona acerca de tus competencias tanto personales como profesionales. Intenta realizar un balance sobre qué conocimientos, habilidades y aptitudes se adaptan mejor al perfil requerido por la empresa.

Durante la entrevista...

- Recuerda que tienes que prestar atención durante todas las fases de la entrevista: saludo, conversación introductoria, conversación sobre el puesto de trabajo, clarificación de dudas y despedida.
- Practica la escucha activa en todo momento.
- Aporta optimismo en tus respuestas, aunque hables de debilidades o carencias demuestra la intención de mejorar o de aprender.
- Argumenta tus respuestas con naturalidad y confianza y nunca respondas con un sí o un no.
- Utiliza un lenguaje natural y educado.
- Presta atención a la comunicación no verbal: dar la mano con firmeza, posición de cuerpo y manos, mirada atenta a los ojos sin invadir el espacio, sonríe para demostrar positivismo.
- Demuestra interés por el puesto a cubrir haciendo preguntas sobre la empresa y su funcionamiento, las tareas o el equipo de trabajo, dejando cuestiones sobre el sueldo para el final de la entrevista.
- Destaca los puntos positivos de las empresas en las cuales has trabajado, y nunca los negativos.

Después de la entrevista...

- Despídete de todas las personas que te han atendido en la empresa.
- Analiza puntos fuertes y puntos débiles de la entrevista.
- Si consigues el trabajo, recuerda que:
 - Puedes tener un par de días para consultar antes de decir que sí.
 - Puedes pedir un precontrato por escrito, sobre todo si dejas un trabajo por otro.

En el Centro para el desarrollo profesional Porta22 te proponemos un conjunto de herramientas y consejos útiles para prepararte la entrevista de trabajo mediante artículos, libros, documentos, aplicaciones multimedia y talleres dirigidos. También puedes consultar las competencias requeridas para más de 800 nuevas ocupaciones.

El aplicativo multimedia “La entrevista de trabajo” te ofrece la posibilidad de conocer y poner en práctica las competencias clave que entran en juego en una entrevista de trabajo.

¿Por qué es importante el lenguaje no verbal en las entrevistas de trabajo? Cuando nos comunicamos, además de nuestras palabras, existe un lenguaje no verbal que establecemos mediante una comunicación corporal a través de miradas, gestos o posturas. Por tanto, si la entrevista de trabajo constituye una conversación formal entre dos o más personas para cubrir necesidades de información, la importancia de controlar nuestra comunicación no verbal es básica a la hora de acompañar nuestras palabras y así poder reforzar nuestro discurso. Los mensajes no verbales son percibidos por los demás, aunque sea de manera inconsciente, y condicionan la relación de comunicación con ellos y muchas veces contradicen lo que expresamos con las palabras.

Así, a la hora de hacer una entrevista, es preciso tener en cuenta:

- La mirada. Mira al entrevistador/a a los ojos sin invadir su espacio. Darás una imagen de transparencia, confianza y seguridad en ti mismo/a.
- La posición del cuerpo. Evita posturas de cierre (brazos y piernas cruzadas) y fomenta gestos de apertura para demostrar relajación (manos visibles y posición del cuerpo erguida).
- Los movimientos de la cabeza. Asiente a menudo sin forzarlo. Demuestra un alto nivel de atención y comprensión de lo que se te explica.

- Las manos. Puedes acompañar tu discurso con las manos en determinados momentos, pero no es recomendable mover las manos para jugar con objetos como bolígrafos, llaves, etc. ni tampoco moverlas excesivamente demostrando nerviosismo o impaciencia. También aporta una imagen correcta.

Conclusiones

- Preparar la entrevista de trabajo resulta esencial para afrontar un proceso de selección con más oportunidades de éxito. Conocer los diferentes tipos de entrevista y el conjunto de técnicas y los objetivos de cada una ofrece herramientas para afrontar una entrevista con más garantías.
- En una entrevista de trabajo, al margen del tipo de puesto de trabajo y del tipo de entrevista, se ponen de manifiesto unas determinadas competencias del candidato/a, éstas son: autoconocimiento, confianza en uno mismo, autocontrol, comunicación y empatía. Por ello se ha de prestar especial atención sobre ellas y la entrevista ofrece la oportunidad para ponerlas en marcha de una forma eficiente.
- Conocer las etapas de la entrevista de trabajo resulta útil para saber que la evaluación por parte de la empresa se realiza no únicamente durante la entrevista, sino antes de ir y al salir de la misma.
- Acompañar nuestras palabras con una comunicación no verbal correcta causa una buena imagen al/ a la entrevistador/a.

Conceptos Clave

Proceso de selección: Conjunto de acciones que deben permitir conocer, evaluar y decidir, de entre todas las personas que optan a un puesto de trabajo, cuál es la que más se adecua. El éxito de este proceso radica en hacer coincidir al máximo las necesidades y expectativas de los / las candidatos / as con las necesidades y las expectativas de las organizaciones. El proceso de selección se compone de diferentes fases: reclutamiento, recepción de candidaturas, preselección, pruebas de selección, entrevista de selección y valoración y decisión.

Competencias: Las competencias se engloban en un conjunto de comportamientos observables que incluye: conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se deben aportar a un trabajo para realizar con el nivel adecuado de eficiencia. Por tanto, no basta con tener los conocimientos necesarios para realizar un trabajo (saber) sino que, además, hay que ser capaz de aplicar este conocimiento (saberlo hacer) y tener la actitud adecuada para hacer lo (querer hacerlo).

Proceso de autoconocimiento: Ejercicio individual que comporta realizar una reflexión sobre las competencias técnicas propias (formación académica, trayectoria profesional, conocimientos lingüísticos, etc.), Personalidad (características personales, objetivo profesional y vital, grado de motivación, confianza en uno mismo, adaptabilidad, relación con los demás en la vida profesional y personal, etc.) y adaptabilidad personal a los cambios (capacidad de trabajo en equipo, de integración, de progresar en una empresa nueva, etc.).

Bibliografía

Bonet Anglarill, Miquel (2004). *¡Búscate la vida!* Centro de Estudios Ramón Areces, S.A.

Breakwell, Glynis (2002). *Cómo realizar entrevistas con éxito*. Barcelona, Ediciones Gestión 2000, S.A.

Dumon, Charles-Henry; De Bretteville, Alexis (2000) *El puesto es suyo*. Barcelona: Ediciones Gestión 2000, S.A.

June, Lines (1999). *30 minutos...antes de su entrevista laboral*. Barcelona, Ediciones Granica, S.A.

Puchol, Luis (2002). *El libro de la entrevista de trabajo*. Madrid, Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Puchol, Luis. (1997). *La venta de sí mismo*. Madrid, Ediciones Díaz de Santos, S.A.

Straw, Alison; Shapiro, Mo (2005). *Superar con éxito las entrevistas en una semana*. Barcelona, Ediciones Gestión 2000, S.A.

Webgrafía

Expansión&Empleo. Enlace de interés.

http://www.expansionyempleo.com/mercado_laboral/buscar_empleo.html

Web que ofrece artículos digitales muy interesantes en referencia a la entrevista, currículum, carta de presentación y en general a todas las herramientas necesarias para la búsqueda de trabajo.

Listado de competencias para evaluar candidatos y empleados. Artículo digital

<http://www.gestiopolis.com/canales/derrhh/articulos/47/compevaluar.htm>

Artículo que recoge las definiciones de 34 competencias. Se han seleccionado aquellas que son más habitualmente utilizadas en un proceso de selección.

¿Qué buscan las empresas? Artículo digital.

<http://azcarreras.com/carrera/tucarrera02.asp>

Si te preocupa tu perfil profesional y quiere ofrecer uno competitivo, no te pierdas este artículo. Verás como con una titulación no hay suficiente.

Trabajos.com. Enlace de interés

<http://www.trabajos.com/informacion>

Web que ofrece información y consejos prácticos para superar una entrevista de trabajo. También tienes información para ayudarte en todo tu proceso de selección en general (currículum, carta de presentación, pruebas psicotécnicas)

Dinámicas de Grupo. Artículo digital.

<http://azcarreras.com/seleccion/seleccion03.asp>

Existen muchos tipos de dinámicas de grupo. Pero, ¿qué son? Se trata de técnicas de discusión verbal, en las que se puede observar el comportamiento y competencias que tienen los participantes:

Webgrafía de Capital Humano

Te proponemos unas rutas a seguir dentro del web de Capital Humano que te servirán para ampliar información sobre la entrevista de trabajo.

[Herramientas > Entrevista de trabajo](#)

[Herramientas > Otros recursos para la búsqueda de trabajo](#)

[Persona > Competencias Clave](#)

Utiliza el **BUSCADOR** para obtener una selección muy completa de recursos: libros, artículos y enlaces de interés. Es muy sencillo: sólo hace falta abrir BUSCAR y escribir una palabra clave.