

Prepara tu entrevista

GUÍA de
Orientación
de **CASTILLA Y LEÓN**



Recomendaciones para preparar preguntas complejas o comprometidas en entrevistas de selección

La mejor manera de afrontar las preguntas de una entrevista de trabajo es la **honestidad y la naturalidad**, pero siempre con una **previa preparación** (autoconocimiento, búsqueda de información de la organización que nos va a entrevistar, e identificación y reflexión sobre aquellas **posibles preguntas** que te pueden resultar más complejas por distintos motivos). A continuación, te trasladamos algunas de estas preguntas y recomendaciones para su abordaje:

- **Motivos de salida de la anterior organización.**

-Si la salida fue voluntaria porque considerabas que en la anterior organización no estabas teniendo o no podrías tener a futuro el desarrollo profesional esperado por motivos como: la cultura y estructura de la organización, su visión, misión, valores, propósito, la naturaleza del puesto, las posibilidades de desarrollar nuevos aprendizajes, etc., lo puedes expresar de manera honesta, sin hablar mal de la organización, centrandote tu respuesta en la falta de convergencia entre tu expectativa y la realidad.

-Si la salida fue involuntaria, por un despido, puedes comunicar sin problema razones como la duración temporal de tu contrato, que por posibilidades internas no se podía renovar, o remitirte (como en el caso anterior) a razones de encaje entre la organización / puesto y tus capacidades y forma de concebir el desarrollo profesional. La franqueza es importante, sin entrar a descalificar a la organización, a antiguos compañeros/as o jefes/as, sin dar información de carácter confidencial e íntimo y sin mostrar una actitud arrogante al comunicar cualquier diferencia o falta de encaje que hayas vivenciado.

Si anteriormente estuviste en otra empresa piensa ¿cómo vas a explicar los motivos de salida?

Mis motivos de salida fueron...

- **Períodos sin actividad laboral.**

-En ocasiones, optamos por pasar un tiempo más o menos largo sin actividad laboral. Los motivos son diversos: para formarnos, para hacer un viaje, para cuidar de personas dependientes, por cuestiones de salud, etc. No es nada malo, pero sí que debemos vincular dichas respuestas a justificaciones que dejen entrever que somos personas con ideas claras, activas, que toman decisiones en la vida buscando un aprendizaje y desarrollo personal que revierte de alguna manera en nuestra aportación posterior a la organización y el buen desempeño laboral.

-En otras ocasiones, el vacío se debe a una etapa de búsqueda de empleo más corta o más larga. Puedes expresarlo así, mostrando que has hecho todo lo que estaba en tus manos por dar continuidad a tu desarrollo profesional, tanto en la búsqueda de empleo como en la paralela mejora profesional a través de acciones de desarrollo que no tienen por qué relacionarse sólo con la formación (lecturas profesionales, voluntariado, mejora de hábitos, etc.).

Si has tenido periodos sin actividad laboral ¿cómo vas a contar en qué has invertido ese tiempo?

- **Varias experiencias laborales de corta duración.**

-Cuando las personas responsables de reclutamiento y selección de personal analizan candidaturas, tratan de identificar no sólo el encaje de la persona en el puesto, sino también determinados riesgos que puedan comprometer el futuro desempeño de la persona, incluidas las posibilidades de abandono del puesto en un plazo menor al deseado. Esta última circunstancia se evita por todos los medios, ya que abrir un nuevo proceso de selección y formar a la nueva persona cuando alguien abandona antes de tiempo, conlleva tiempo y costes. A la hora de prever estos sucesos, quienes seleccionan establecen “posibles alarmas”. Alguien que entrega un currículum que muestra una trayectoria en la que ha trabajado en varias organizaciones, pero durante períodos muy cortos de tiempo, puede “hacer sospechar” de riesgo de abandono a los/as seleccionadores/as, y éstos/as querrán saber si la corta duración se debe a una elección voluntaria o a otras circunstancias.

-Lo más habitual es que las experiencias laborales cortas se deban a contratos temporales y, por lo tanto, a decisiones ajenas al trabajador/a. Explicarlo de esta manera, elimina esa “alarma” que puede saltar a los/as seleccionadores/as.

Si has tenido varias experiencias laborales de corta duración ¿Cuáles han sido los motivos? Trata de plantear también el lado positivo de cada experiencia.

- **Tu propuesta de valor para la organización.**

-Independientemente de que no te pregunten directamente por los motivos que consideras que hacen de ti un/a candidato adecuado para la oportunidad que deben cubrir, es necesario que busques el mejor momento para trasladar tu opinión al respecto (de manera espontánea o aprovechando preguntas relacionadas).

-Para responder de la mejor forma posible, es importante haber realizado previamente una labor de autoconocimiento intensa. Una vez que has tomado consciencia de tus cualidades, competencias, etc., ya estás en disposición de responder a esta pregunta seleccionando aquellas que encajan con la información y palabras clave que aparecen en la oferta, para visibilizar lo máximo posible la adaptación al puesto.

-Evita respuestas arrogantes (“soy el/la mejor...”), tópicos (“soy una persona organizada y competente”) y ofrece una respuesta elaborada alineando tu lenguaje con lo revisado en la oferta, poniendo ejemplos que justifiquen de alguna manera las ideas transmitidas. No olvides que tu propia actitud en la entrevista también da cuenta de tu forma de ser y estar. Si dices sobre ti que eres un/a profesional extrovertido/a, enérgico/a, por ejemplo, estás hablando de cuestiones que se pueden evidenciar durante la propia conversación, a través de tu lenguaje verbal y no verbal.

- A la pregunta clásica: ¿Por qué crees que debemos seleccionarte? Una buena forma de iniciar su abordaje puede ser plantear dicha pregunta de manera inversa. Por ejemplo: “Déjenme decirles, en primer lugar, por qué les he elegido yo a ustedes” y acto seguido mencionar aquellos valores y actitudes que crees que puedes compartir con la Compañía. Después de este inicio puede aportar todo aquellos donde hagas referencia a tus fortalezas, experiencias y habilidades que puedan aportar a la empresa y al equipo de trabajo donde te incorporarías.

Mi propuesta de valor
Creo que puedo aportar...
¿Qué valores crees que compartes con la Compañía a la que postulas?

- **Referencias que darían sobre ti anteriores jefes/as o compañeros/as.**

-Una forma de potenciar la garantía de optar por el/la profesional más adecuado para el puesto de trabajo vacante es trascender la entrevista de trabajo y contactar con anteriores organizaciones en las que han trabajado los/as candidatos/as, para contrastar la información trasladada por los/as mismos/as en el currículum y entrevista. En ocasiones, no se llegan a establecer estos contactos de comprobación, y se lanzan este tipo de preguntas, sabiendo que obviamente la respuesta puede ser más o menos sincera. En todo caso, a quienes seleccionan les resulta interesante tener una visión sobre cómo es percibida por exjefes/as y excompañeros/as la persona que tienen delante.

- Lo ideal para contestar a esta pregunta es haber realizado previamente una labor de recogida de información preguntando directamente a antiguos/as compañeros/as sobre su punto de vista respecto a nuestra forma de trabajar, competencias, etc., ya que esa información nos sirve para ver en qué medida nuestra autopercepción de fortalezas y debilidades coincide con la imagen que estamos proyectando. Si hemos hecho este trabajo previo, tendremos el caldo de cultivo real para ofrecer una respuesta, poniendo más énfasis, como no podía ser de otra manera, en todos aquellos aspectos positivos que nos hacen llegar. Si no hemos hecho este trabajo previo, tendremos que contestar explicando lo que nosotros/as consideramos que dichos excompañeros/as o exjefes piensan (en base a intuiciones, a evaluaciones de desempeño o conversaciones informales que han tenido lugar en el pasado).

Lo que dicen de mí mis anteriores jefes o compañeros.

¿A qué personas podrían preguntar?

¿Qué dicen esas personas de ti? ¿Se te ocurre algún ejemplo o historia vivida que puedas aportar?

- **Tu opinión sobre anteriores jefes/as y compañeros/as.**

-Responde esta pregunta de manera positiva, centrándote en cualidades y competencias que supongan fortalezas en ellos/as, y en ejemplos de trabajo en equipo que evidencien colaboración, aprendizaje por ambas partes... Si tu opinión es eminentemente positiva, se te ocurrirán varios ejemplos concretos para fundamentar tu respuesta.

-Incluso cuando hayas podido tener conflictos, siempre hay cuestiones positivas que destacar. Hay que destacar las negativas, difícilmente contribuirá a trasladar una buena impresión sobre ti. Manteniendo la franqueza, hay muchas maneras de comunicar una opinión de tinte más negativo. Un ejemplo: "Apreciaba a mi superior. En ocasiones podíamos tener diferentes maneras de enfocar las tareas, y llegábamos a acuerdos para coordinarnos de la mejor manera posible".

- **Fracasos profesionales.**

-Aunque te pueda apetecer hablar más de tus éxitos que de tus fracasos profesionales, algunas veces esta es la pregunta que nos encontramos. Es una pregunta que se suele hacer para identificar las reflexiones y conductas que acarrea en nosotros una determinada situación difícil. Todo el mundo falla en algún momento. No tiene nada de negativo explicar episodios “de fracaso”, ya que su existencia es lo más normal del mundo. Debes aprovechar esta pregunta para dar información sobre ti, sobre cómo manejas las situaciones menos agradables.

-Para responder a la pregunta, elige un ejemplo real de fracaso asegurándote de que no tiene un efecto negativo en tu capacidad para tener un buen desempeño en el puesto al que postulas, y expresa todo lo que aprendiste del mismo y que te ha hecho mejor profesional.

Mis principales fracasos han sido	Mis aprendizajes: De cada uno de ellos he aprendido

- **Preguntas personales o discriminatorias.**

-Es habitual que te planteen preguntas que no tengan un carácter puramente profesional. Es normal, ya que antes de ser profesionales somos personas, y la separación entre cuestiones consideradas “personales” como los valores, las causas sociales que nos mueven, los intereses, el significado del trabajo para nosotros... no son ajenos al ámbito profesional, y conocerlos ayuda a la otra parte a hacerse una imagen más fiel sobre nuestra persona (futuro compañero/a con quienes además de trabajar, van a relacionarse, conversar... a pasar mucho tiempo juntos, en definitiva).

-En cambio, algunas veces, nos plantean preguntas que son ilegales y denunciables, que pueden acarrear situaciones de discriminación basadas en el sexo, la situación familiar, entre otras. Por ejemplo, en ocasiones realizan preguntas sobre el estado civil, la orientación sexual, las creencias... Las posibilidades de abordaje en ese caso son varias: 1. contestar amablemente que esas preguntas no proceden, ya que pertenecen a tu esfera personal y no tienen relación con tu desempeño profesional; 2. responderlas, si no te importa dar esa información (o incluso tratar de sacar ventaja de ellas), o 3. recurrir a la primera opción de una manera asertiva y no especialmente amable, renunciando a continuar con la entrevista dado que las preguntas han evidenciado que tu expectativa sobre la organización no coincide con la realidad que te has encontrado.

- **Motivos de interés en la organización y/o oferta en particular.**

-Puede ser que se trate de una organización que ya tenías identificada en el marco de tus objetivos profesionales, y sobre la que ya te habías informado mucho previamente por ese motivo. Házselo saber. Les hará sentir especiales.

-Puede ser que no sea así, pero independientemente de ello, te genera interés, y por eso es el momento de mostrar que has hecho “los deberes” y te has informado sobre la organización a través de diversos medios (web, redes sociales, etc.).

-No te quedes en respuestas genéricas, y pon en relación todo lo que sabes de la organización y el puesto con tus valores y capacidades, personalizando al máximo la respuesta para mostrar esa alineación entre ambos.

¿Por qué me interesa esta oferta?

- **Expectativas salariales.**

-Se trata de un tema del que nos cuesta hablar, aunque el hecho de que te lo pregunten, lo hace menos incómodo que cuando debes valorar si ponerlo sobre la mesa a iniciativa propia. De manera previa a la entrevista, debes analizar el rango salarial de ese puesto o puestos similares en función también del tamaño y sector de la empresa y zona geográfica en la que se encuentra. En internet hay mucha información al respecto. También debes tratar de averiguar el rango de salarios que paga la organización, cuando te sea posible, a través de contactos u otras personas que te puedan facilitar dicha información.

-En el marco de tu trabajo previo de autoconocimiento, debes haber reflexionado sobre esta cuestión para fijar un salario mínimo que estás dispuesto a aceptar en función de variables tan diversas como el coste de oportunidad de ocupar esas posiciones en otras organizaciones a las que podrías acceder, el gasto de desplazamiento que te supondría acudir presencialmente al puesto de trabajo, u otros factores.

-Con esos tres inputs: rangos de mercado, rangos de la organización y necesidades profesionales, debes tomar una decisión de respuesta que no sea tan baja que te lleve a infravalorarte ni tan alta que denote una visión poco realista del mercado.

No olvides que las entrevistas las realizan personas, y que factores como la afinidad personal influyen en la percepción de las personas entrevistadoras y, por tanto, en la decisión final. Todo proceso selectivo tiene una parte subjetiva. Por esa razón, si quieres poner de tu parte al respecto, puedes contribuir a generar “puntos de encuentro” **conociendo mejor a la persona que te va a entrevistar** (mediante un análisis previo).

Te presentamos una herramienta interesante para hacerlo, que te permite aplicarla de manera gratuita en un número limitado de ocasiones: [CrystalKnows](#). Esta herramienta se indexa a tu LinkedIn y te aporta información sobre **rasgos de personalidad** de la persona que te interesa conocer, basado en la metodología DISC. Además, te da **recomendaciones sobre cómo dirigirte a esa persona e interactuar con ella**. ¡Descúbrela!