

Hay Selección



Cómo afrontar con éxito
un cambio profesional

Guía práctica de auto-conocimiento
y mejora para jobseekers

C

apítulo 2

Enfrentándose a una entrevista de selección basada en competencias

La herramienta más utilizada por cualquier compañía para la selección de sus recursos humanos es la entrevista personal. Independientemente de que se puedan utilizar otras técnicas complementarias, siempre hay una fase que requiere un conocimiento personal del candidato y que consiste en una o varias entrevistas en la que pueden intervenir personas diversas, aunque siempre lo hará el responsable del puesto a cubrir y, en su caso, profesionales del área de Recursos Humanos.

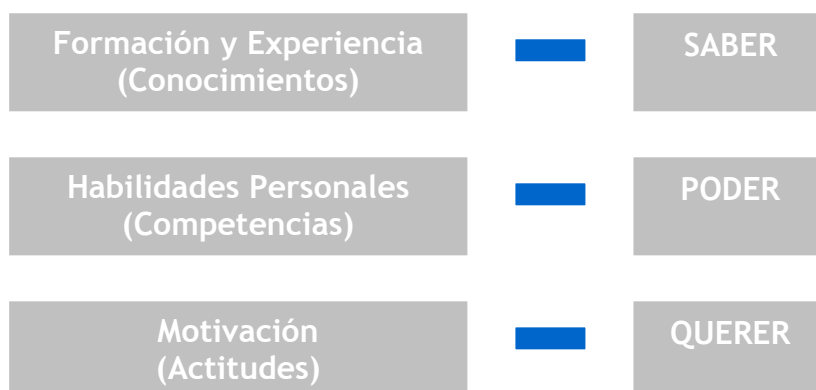
El objetivo de estas entrevistas personales es el de detectar aquellas áreas y aspectos que supondrán un punto de encuentro entre los intereses y aportaciones del candidato a la empresa, y de la empresa al candidato. Igualmente pretenderá descubrir en qué aspectos se produce una mayor divergencia con el fin de poder analizar el riesgo que ello puede suponer para ambas partes a corto y medio plazo.

Enfrentarnos a esta fase del proceso con la idea de que debemos dar la imagen de ser perfectos candidatos en todo, obviando aspectos que, en nuestra opinión, nos pueden perjudicar en nuestros intereses con el único propósito de conseguir a toda costa el puesto, no sería más que caer en un grave error que desvirtuaría por completo el objetivo de dicho encuentro.

Al igual que la empresa definirá cuáles son las áreas de información que le interesan acerca del candidato y en las que se va a incidir, el participante en el proceso debe, igualmente, analizar qué aspectos de la compañía y el puesto son los que más le interesan conocer y sobre los que tratará de recoger información, de manera que el encuentro permita cumplir con la definición que en sí mismo debe asignarse al concepto de entrevista y que bien se podría resumir de la siguiente manera:

“Estrategia, estructurada de recogida de información que acontece en una situación de relación entre dos personas”

Las áreas fundamentales de información que se tratan en las entrevistas son:



2.1. Formación y Experiencia (Conocimientos) SABER

El entrevistador hará un recorrido por los conocimientos y la formación más relevantes del candidato así como por las áreas de experiencia profesional más significativas.

En cuanto a la **formación**, se harán en la mayoría de los casos una serie de preguntas acerca de:

- estudios que se han realizado
- fechas de inicio y finalización
- contenido de los mismos
- aspectos que motivaron a elegir dichos estudios y no otros
- grado de satisfacción con la formación recibida
- áreas en las que se han aplicado esos conocimientos
- grado de actualización permanente
- etc.

En cuanto a la **experiencia** se preguntará acerca de:

- empresas en las que se ha trabajado
- tipo y características de estas empresas (tamaño, cultura, organización...)
- fechas de inicio y finalización
- posiciones ocupadas, funciones y responsabilidades asumidas
- proyectos realizados, objetivos logrados
- motivos de los cambios de empresa existentes
- relaciones con superiores y compañeros
- condiciones laborales en cada empresa
- etc.

Si queremos tener éxito en esta fase de la entrevista personal, debemos ser muy conscientes de las fortalezas y debilidades que podemos presentar en cada aspecto y actuar con absoluta sinceridad y naturalidad frente a ellas. Tratar de ocultar o falsear datos no será en ningún caso la estrategia más acertada, pues los primeros perjudicados seremos nosotros mismos y en nada contribuirá a lograr nuestros objetivos personales y profesionales. Nunca engañe acerca de su formación o trayectoria profesional. Lo bueno y lo malo realizado, los aciertos y los errores habidos, son los que, en definitiva, nos han hecho tal y como somos actualmente y forman parte de nuestro patrimonio profesional. Para un directivo, el éxito no puede estar en “pasar” una entrevista, sino en tomar decisiones adecuadas que garanticen alcanzar logros reales en el puesto al que se opta y tener éxito en la nueva misión, en el nuevo puesto, en la nueva empresa.

Es muy importante estar atentos al tipo de preguntas que hace y a la información que busca el entrevistador y resaltar especialmente nuestros logros, como es lógico, tratando de forma positiva de persuadirle de que podemos solucionar sus necesidades a través de nuestra experiencia y conocimientos, pero siempre dentro del marco real de nuestras posibilidades. Y, desde luego, debemos igualmente identificar nuestros puntos débiles, porque nos permitirán saber realmente si es el puesto al que debemos optar y en el que vamos a poder tener un nuevo éxito profesional. Nuestro objetivo es el éxito, no el fracaso. Un fracaso dentro del c.v. de un directivo tiene un peso y una trascendencia muy importantes, por lo que es necesario evitarlo.

Este tipo de información sobre Formación y Experiencia es denominado por los expertos en selección “PERFIL DURO”, pues recoge datos objetivos y contrastables acerca de si se ha realizado una función determinada o no, o si se aporta unos conocimientos específicos o no. Por tanto, toda la información que se solicita debe poder ser demostrada a través de la documentación que se nos pueda pedir (títulos académicos, vida laboral...). En el caso de los idiomas o determinados conocimientos técnicos, se podrán probar a través de pruebas reales. No perdamos por tanto nuestra credibilidad como directivos, ni la oportunidad de seguir adelante en un proceso, por tratar de hacer creer algo que realmente no es así.

Este tipo de entrevistas debe prepararse previamente pues debemos saber justificar, razonar y demostrar todas y cada uno de las preguntas que se nos hagan al respecto, a pesar de que puedan ser preguntas sobre épocas anteriores de las que ya hace tiempo que han transcurrido los hechos. La falta de claridad y de concreción no beneficiará en absoluto. Si hay etapas en las que se producen saltos en las fechas, debemos saber explicar por qué, si hay fechas sobre las que se nos pregunta debemos saber darlas, especialmente cuando se trata de algo especialmente relevante, si se pregunta acerca de cómo estaba distribuido nuestro equipo igualmente debemos dar una respuesta concreta, en definitiva, es nuestra propia experiencia y vivencia profesional, por lo que no sería entendible contradicciones o respuestas ambiguas.