

Este candidato es un desastre. Qué debemos hacer (y qué no) en una entrevista de trabajo



IRATXE BERNAL

Nuestro currículum ha pasado la criba y la empresa en la que queremos trabajar nos cita para la entrevista presencial. Una buena noticia, ¿verdad? Sí, pero también una situación estresante en la que por inseguridad, nerviosismo o, peor, soberbia podemos arruinar nuestra candidatura. Para evitarlo, tome nota, que vamos a repasar de la mano de Samuel Pimentel, cazatalentos presidente de Ackermann International y autor de "El headhunter" (LID Editorial), todo lo que no debemos hacer cuando nos sentemos frente al entrevistador.

Descuidar las formas

«No sólo hay que cuidar nuestro aspecto, además hay que mostrar educación. Hay quien llega y no da los buenos días. Esos minutos previos a la entrevista pueden ser determinantes; si empiezas mal, siendo descortés o prepotente –creyendo que el otro trabaja para ti–, ya no remontas por bueno que sea tu currículum», advierte el experto, quien también recomienda vigilar nuestro lenguaje corporal. «Mire a los ojos del entrevistador, sonría y

procure que su postura sea erguida y abierta. Evite cruzar los brazos o mirar siempre al suelo, que puede transmitir inseguridad o desinterés». Ah, y remate bien, que no cuesta nada tender la mano y dar las gracias por el tiempo que nos han dedicado.

A ver qué me cuentan

Nada causa peor efecto que mostrarse apático o indiferente, así que «evite que parezca que busca cualquier trabajo, sin importar la compañía o el puesto», explica Pimentel. No vaya a la entrevista con actitud pasiva, a ver qué le cuentan, porque, de hecho, también es su oportunidad para pedir detalles sobre la empresa o el puesto. Eso sí, plantee cuestiones relevantes que dejen entrever que se ha tomado la molestia de prepararse. «Ni se le ocurra, por ejemplo, llegar y preguntarle a qué se dedica la compañía

«En lugar de enumerar logros, ilústrellos con anécdotas»

ni tampoco nada que ya aparezca en la propia web de la compañía», recomienda el experto. ¿Algo más que no debemos preguntar? «Muchas veces el problema no es lo que se pregunta, sino cómo se hace. Puedes interesarte incluso por las condiciones salariales y laborales, pero sin que parezca que es lo único que te interesa».

No sea usted tan seco...

Esto va un poco con la naturaleza de cada cual, pero, por favor, aunque no sea usted el alma de las fiestas, procure resultar simpático y haga todo lo posible porque la conversación sea fluida. «Intente generar empatía. En lugar de enumerar sus logros, por ejemplo, cuente anécdotas que ilustren sus habilidades y experiencias. Eso ayuda a conectar a un nivel más personal y, es más, si logramos hacer reír al entrevistador, habremos ganado algún punto».

... pero tampoco se enrolle

Ojo, porque hablar de manera relajada no implica hacerlo de más y mucho menos atropellar al interlocutor. «Hay que evitar las respuestas excesivamente largas o hablar de uno mismo sin relacionarlo con el puesto. Además, es

importante no interrumpir al entrevistador, no anticiparse. Eso demuestra capacidad de escucha, paciencia y respeto».

El que critica, pierde

Hablar de más puede ocasionar otro peligro; que caigamos en la tentación de criticar a nuestra empresa, jefes o compañeros anteriores. No lo haga, como poco resulta maleducado y arrogante.

Ahórrese las evasivas

Ahórreselas porque no le sacarán del apuro. «No hay que eludir las preguntas difíciles como las relacionadas con posibles lagunas en nuestra carrera o por un despido. A lo largo de una carrera profesional nos pueden despedir y no pasa nada. Todo tiene una explicación o un aprendizaje y, como sabes que te van a preguntar sobre ello, puedes preparar la respuesta».

«En la entrevista ya sabemos que hay talento; lo que buscamos es talante»

¿Mi inglés? Perfecto

«Evite exagerar logros o inventar habilidades. Los entrevistadores pueden detectar fácilmente cuando un candidato está siendo poco sincero. Si no tienes experiencia en un área específica del trabajo, está bien admitirlo y mostrar tu disposición para aprender. La honestidad genera confianza», recomienda Pimentel.

¿Cómo se definiría?

Si, hay preguntas más comprometidas que las del punto anterior. «Los entrevistadores tenemos que tratar de descubrir cómo es esa persona; si trabaja en equipo, si tiene ilusión... Yo diría que no buscamos tanto el talento, que ya lo vemos en el currículum, como el talante», señala el experto en selección de personal. Y en ese esfuerzo por ver cómo somos quizá nos hagan alguna pregunta que nos descoloque. «A mí, por ejemplo, me encanta preguntar a los directivos que entrevisto qué quieren ser de mayores o cómo creen que son. Algunos se rien y otros se quedan con cara de póker. La respuesta puede ser un simple 'yo soy una persona feliz', que ya me da muchas pistas», revela Samuel Pimentel.