

CFP N° 402 de Castelmonte de Tres de Febrero

ENTREVISTA LABORAL

-Hacer La Diferencia-

El propósito de la entrevista es obtener información, por parte del entrevistador, y aportar información, por parte del entrevistado. El objetivo es evaluar gradualmente las posibilidades del postulante, sobre todo aquellas capacidades relacionadas con su personalidad y su competencia para la comunicación interpersonal. Gestos, actitudes, aptitudes, modos de responder, posturas, momento en que hacemos las consultas, son observadas y evaluadas durante todo el desarrollo de la entrevista. Cuando concurre a una entrevista laboral es muy importante contar, previamente, con la mayor cantidad posible de información o datos sobre la empresa u organización donde se presenta para obtener un puesto de trabajo.

Es necesario que se conozcan los diferentes tipos de entrevistas:

- **Entrevistas Directivas o cerradas, estructuradas:** Las preguntas del entrevistador dirigen la entrevista.
- **Entrevistas no Directivas o abiertas, libres:** El postulante organiza en el pensamiento el discurso y comienza a presentarse. Requiere de destreza para el desarrollo de una exposición con un cierto orden y sentido. El entrevistador se limita a recoger todas las manifestaciones.
- **Entrevistas mixtas:** Tienen una mezcla de cada una de las anteriores.

Se requiere conocer también las distintas etapas de la entrevista:

- Planificación. Preparación a la entrevista.
- Presentación. Puntualidad, apariencia, saludo.
- Desarrollo.
- Cierre.

Tipos de Preguntas:

- Cerradas: Se responden con una sola palabra o grupo de palabras. Ejemplo: ¿Te gusta trabajar con gente o prefieres trabajar sólo?
- Abiertas: Son preguntas de desarrollo, que permite que el entrevistado se explaye con la amplitud que desee. Ejemplos: Cuéntame una anécdota de tu vida en la que resolvieras con éxito una situación problemática. ¿Qué cosas hiciste que hayan demostrado iniciativa? Cuéntame qué éxitos o logros tienes de tus experiencias anteriores.
- De sondeo: Persigue el fin de pedir aclaraciones, preguntando ¿Por qué? ¿Cómo? ¿Cuándo? ¿Dónde?
- Hipotéticas Se le presentan al entrevistado, situaciones y se le pide que exponga posibles soluciones.
- Intencionadas: Son preguntas directas, con el fin de analizar su reacción.

Recurso de la Reformulación Positiva

Consiste en convertir un punto débil en una ventaja. Argumentar transformando lo negativo en positivo. Ver el problema desde un punto de vista favorable.

Ejemplo:

“¿No crees que estás un poco sobre-calificado?”

Respuesta:

“Empresas fuertes necesitan personas fuertes, y yo considero que empresas vigorosas como ésta, podrán hacer uso de lo mejor de mis capacidades y experiencia. Por eso he aplicado para este puesto de trabajo”.

Otros ejemplos para ejercitarnos:

- *“Tu edad no es la adecuada” (casos de mayores de 40 años)*
- *“No tienes mucha experiencia para el puesto” (casos de jóvenes de 18 años)*
- *“¿Qué hace un chico/a como vos en un sitio como éste?”*
- *“Lo veo muy nervioso”*
- *“No te ajustas al perfil del puesto”*
- *“Fracaso en los estudios”*

Más allá de estos diferentes tipos de interrogantes, hay preguntas básicas que no deben faltar:

- ¿Puede autodescribirse?
- ¿Cuáles son sus fortalezas y sus debilidades?
- ¿Qué es lo que más le molesta?
- ¿Qué clase de trabajo desearía?
- ¿Cómo le gustaría que fuese su superior?
- Cuente y describa una situación de éxito y otra de fracaso laboral. ¿Cuál fue su incumbencia en ellas?
- ¿Cómo es su trayectoria laboral?
- ¿Cómo se describiría como trabajador?
- ¿Cómo es su trabajo actual y cómo lo consiguió?
- ¿Cómo se ve usted en el cargo al que aspira?
- ¿Qué sabe usted de la organización?
- ¿Por qué quiere trabajar en ella?
- ¿Ha tenido otras búsquedas? ¿Con qué resultados?
- ¿Qué funciones realizaba en su trabajo anterior?
- ¿Qué opinión tiene de esa empresa?
- ¿Qué hace en su tiempo libre?
- ¿Por qué cree que debemos contratarlo?
- ¿Por qué dejó de trabajar?
- ¿Por qué estuvo desempleado? (si estuvo)
- ¿Por qué quiere cambiar de trabajo?
- ¿Quiénes dependen económicamente de usted?
- ¿Qué piensan los demás de usted?

Es posible que en algún momento del transcurso de la entrevista, se presenten preguntas acerca del **salario**. Se sugiere responder: “Espero remuneración acorde a las responsabilidades del puesto. Estoy abierto a propuestas razonables...” Además se recomienda ir preparado e informarse previamente acerca del salario que se ofrece para ese puesto (relación entre envergadura de la empresa, remuneración y horarios).

Cuando hay indicios de cierre de la entrevista, es el momento de desarrollar las “preguntas inteligentes”, son las que hará el selector y el entrevistado para resolver dudas.

Ejemplos:

El Selector: “¿Qué impresión crees que he sacado de ti tras esta entrevista?”

Postulante: “¿Cuál es la prioridad en mi puesto de trabajo, si me otorgan la posición?”

“¿Quién será mi reporte directo (jefe jerárquico)?”

“¿Cómo prosigue la búsqueda? ¿Cómo continúa el proceso de selección?”

También, se recomienda preparar una “**síntesis vendedora**” que demuestre el interés por el puesto, dejando, en el último tramo, una muy buena impresión.

Las entrevistas pueden realizarse en forma individual o grupal. A veces se utilizan técnicas grupales con el objetivo de observar conductas de interacción, donde se observa la participación espontánea, la flexibilidad, el grado de adaptación. En ocasiones las empresas optan por tomar Pruebas Psicométricas según la necesidad del cargo y la personalidad de los candidatos. Las Pruebas intelectuales, generan bastante inquietud por su desconocimiento. Su finalidad no es conocer el C.I. (coeficiente intelectual) de la persona sino, su adaptación al medio. Estas, evalúan aptitudes y capacidades para el puesto. Se pueden elegir también, las Pruebas Proyectivas como el grafo verbal, ejemplo: El dibujo libre, Hombre bajo la lluvia, VTO. (Técnicas para la comprensión del vínculo objetual con el estudio y el trabajo), Desiderativo Vocacional, entre otras. En las Pruebas de Simulación con el empleo de técnicas psicodramáticas, el aspirante dramatiza situaciones laborales en el rol que debería desempeñar.

En un sentido amplio, las técnicas explorarán las cualidades generales que se buscan en un aspirante:

- Capacidad y habilidad para aprender.
- Capacidad y habilidad para investigar.
- Capacidad y habilidad para resolver problemas y tomar decisiones.
- Capacidad y habilidad para comunicarse eficazmente.
- Flexibilidad y creatividad.
- Iniciativa, interés y entusiasmo.
- Capacidad para relacionarse con los demás.
- Identidad vocacional-laboral.

Se investigará puntualmente aquellas cualidades y capacidades específicas para el cargo que se desea cubrir.

ENTREVISTA LABORAL
-Hacer La Diferencia-

Devoluciones del Taller
