

Nuevas Tendencias en la Búsqueda Activa de Empleo

Curriculum Vitae- Procesos de Selección



UNIVERSIDAD DE JAÉN

Vicerrectorado de Relaciones con la
Sociedad e Inserción Laboral



Servicio Andaluz de Empleo
CONSEJERÍA DE EMPLEO, EMPRESA Y COMERCIO

CURRICULUM VITAE-PROCESOS DE SELECCIÓN.

Contenido

| | |
|---|----|
| ANEXO: LAS 100 PREGUNTAS MAS HABITUALES.. Y SU RESPUESTA..... | 3 |
| Para saber más: bibliografía y enlaces web..... | 21 |

ANEXO: LAS 100 PREGUNTAS MAS HABITUALES.. Y SU RESPUESTA

Personalidad

Háblame de ti.

Mensaje de presentación. Siempre a nivel profesional, el entrevistador no nos está preguntando por cuestiones personales.

Defínete a ti mismo con tres adjetivos calificativos y justifícalos.

Se deben elegir siempre cuestiones positivas, es decir, los puntos fuertes profesionales que hemos debido detectar antes de acudir a la entrevista.

¿Cuáles son tus puntos fuertes? ¿Y los débiles?

Hay que contestar esos mismos puntos fuertes como se nos está pidiendo y elegir puntos débiles que en realidad vistos de otra forma pueden ser puntos fuertes también. Por ejemplo, a veces soy excesivamente exigente conmigo mismo, perfeccionista, demasiado planificador u organizado, etcétera. Los presentamos como un punto débil bajo nuestro punto de vista, pero en realidad se le están trasladando al reclutador aspectos que gustan en sus **empleados**.

¿Qué significa para ti el trabajo?

No es conveniente dar una respuesta vinculada al dinero porque el entrevistador quiere conocer con esta pregunta el orden de prioridades en la vida y a qué distancia se encuentra la esfera privada de la profesional. Sin llegar a alabar demasiado el trabajo, se puede comentar que es una forma de realización personal a la que el candidato dedica todos tus esfuerzos. Es una de las denominadas *killer question*. Es decir, las preguntas comprometidas y que más estrés generan en los candidatos entrevistados.

¿Si ganara la lotería, seguiría viniendo a trabajar?

El entrevistador quiere saber cuál es la motivación del candidato, por lo que la respuesta ideal debería dejar claro que éste no sólo lo hace por dinero sino que el trabajo lo realiza como persona y que le gusta asumir retos.

Háblame de una situación en la que no actuaste de forma adecuada. ¿Qué has aprendido de ella?

Hay que elegir algún error que se haya cometido a lo largo de la vida profesional, pero que sea de poco impacto, una equivocación sin gravedad en cuestiones del día a día, y de la que hayamos sacado una lección. Por ejemplo, si un directivo perdió en una ocasión una inversión de un millón de euros en su banco por una mala actuación, no debe elegirse este ejemplo para contarle al entrevistador.

Se debe responder con naturalidad y sin recrearse en el error para centrarse en la respuesta rápidamente en el aspecto positivo, en aquello que se ha aprendido y cómo se corrigió aquella situación. Cómo se ha cambiado esa forma de actuar en nuestro quehacer profesional a partir de aquel momento, como evitamos ahora que vuelva a sucedernos.

Dígame algo de lo que se sienta un poco avergonzado.

Muchos entrevistadores formulan esta pregunta para tratar de *cazar* al candidato y comprobar si admite algo comprometido. Si no lo consiguen, analizan entonces si el candidato si es capaz de superar la sorpresa inicial e improvisar. Es otra *killer question* y si no estás bien preparado te puedes poner nervioso y salir del trance hablando de asuntos personales o de trabajo, y esa es la peor opción.

La mejor estrategia es hacer una pausa para reflexionar y ofrecer una respuesta similar a “a veces pienso que tengo que prestar más atención a algo, o hablar con alguien para evitar posibles confusiones, sobre todo cuando trabajo en equipo. Es cuestión de adelantarse a las situaciones en lugar de lamentarse después”. Una respuesta de este tipo nos da la oportunidad de transmitir apertura y sensatez, reconvirtiéndola en algo positivo.

¿Cómo se siente reportando a alguien más joven o a una mujer?

Algunos entrevistadores formulan esta pregunta si detectan que el candidato puede tener algún tipo de prejuicio y desean controlarlo desde el principio. Ante todo deben evitarse afirmaciones que suenen paternalistas o insensibles. La respuesta ha de ser creíble y que no parezca automática. Un ejemplo de respuesta podría ser: “Me gustan las empresas que contratan y promocionan a las personas según sus méritos y la edad o el género a la que vaya a tener que reportar es indiferente”.

Formación

¿Por qué elegiste tus estudios?

En realidad lo que quiere conocer el reclutador con esta cuestión no son detalles personales del candidato, sino si ha aterrizado en ese su sector o especialidad profesional por accidente, por obligación o por vocación. El entrevistador quiere comprobar que el candidato no haya ido cambiando de estudios o de carrera en varias ocasiones por falta de convicción o constancia. Hay que evitar una respuesta en ese sentido.

¿Por qué abandonaste tus estudios?

Cuando el currículum del candidato indica esta circunstancia puede ser interrogado acerca de los motivos que le llevaron a hacerlo. En realidad lo que quiere conocer de nosotros el entrevistador con esta pregunta es nuestro nivel de conformismo o de confort. Si los estudios que se abandonaron no tienen que ver con el puesto al que se opta se puede contestar con tranquilidad que se dejaron los estudios porque se descubrió que no era su verdadera vocación, no te aportaba lo que buscabas o alguna respuesta similar. Si el trabajo si está relacionado con los estudios que se dejaron hay que señalar que se debió a la inmadurez de la edad o, si es el caso, las circunstancias

personales que nos forzaron a abandonarlos. Pero siempre señalar que vas a retomarlo (y hacerlo de verdad).

¿Qué cursos o seminarios has realizado en el último año?

Las empresas quieren comprobar si el candidato se recicla, si se preocupa por mejorar profesionalmente y por aumentar su valía. No les gusta el conformismo. Si no se han hecho cursos recientemente, hay que darle un mensaje positivo a la respuesta: no se ha podido hacer por la intensidad del trabajo en el que estábamos ocupados pero se tiene en mente hacerlo ahora (y hacerlo verdaderamente). También se puede destacar si se ha formado en cursos internos en sus anteriores empresas o, incluso, las herramientas o técnicas que se han adquirido de manera informal (fuera de un curso, en el trabajo diario).

¿En qué áreas crees que necesitarías reciclarte?

Con esta cuestión el reclutador busca que el candidato realice un ejercicio de autoanálisis. Lo más socorrido, si los idiomas no son algo clave e imprescindible en el puesto al que se opta, es decir que hay que perfeccionar el nivel de inglés u otras lenguas. En España el nivel medio general no suele ser óptimo y casi siempre es preciso mejorar en este aspecto. Es una respuesta para no tener que incidir en otras lagunas o carencias que puedan ser consideradas más importantes por el entrevistador. Eso sí, siempre hay que explicar que ya se están poniendo o se van a poner los medios para mejorarlo. Nunca hay que contestar aspectos que puedan ser motivos de descarte por su importancia para el puesto al que se opta.

Trabajos anteriores

Hábleme de su último puesto de trabajo, ¿qué hacías, cuál era tu función?

En esta cuestión hay que intentar dirigir la descripción de nuestras anteriores ocupaciones profesionales en aquellos aspectos o tareas que más estén relacionadas con el puesto al que se está optando. Se trata de convencerle de que somos el mejor candidato para esa posición.

¿Qué experiencia tienes en relación con este trabajo?

Al igual que en la anterior pregunta, hay que destacar aquellas tareas o responsabilidades que hemos desempeñado con anterioridad y que mejor pueden ser percibidas por el entrevistador para ocupar con eficacia el empleo por el que se está compitiendo en ese proceso de selección.

¿Cuál ha sido la tarea más aburrida que has tenido? ¿Cómo lo realizaste?

En esta pregunta nunca se deben contestar los trabajos similares a los que se desempeñarán en el empleo al que se está optando, sino aquellas que no tengan relación con él.

¿Cuál ha sido la tarea más interesante que has tenido?

Al contrario que en la anterior hay que destacar aquellas relacionadas con la ocupación a la que se aspira o no resaltar las que no tienen nada que ver con ella.

¿Cuáles son los aspectos de tu anterior empresa con los que no estabas conforme?

Ésta es una de las preguntas delicadas en una entrevista de selección. Hay que intentar pasar por ella de puntillas. Nunca se debe criticar directamente a la dirección de tu anterior compañía ni su **política** de empresa. Pero tampoco tenemos por qué estar de acuerdo con todo si queremos resultar creíbles porque casi todo el mundo tiene algún desacuerdo con estos aspectos.

Se puede contestar, por ejemplo, que no estabas muy conforme con la política de promoción interna o con alguna otra cuestión que esté relacionada con tu cambio profesional, pero nunca aludiendo a ninguna persona concreta de tu anterior empresa y sin ahondar, siendo políticamente correctos. Por ejemplo, “mi anterior compañía no evolucionaba al ritmo del mercado”.

¿Cómo te actualizas a nivel profesional? Cuéntame algo nuevo que hayas tenido que aprender recientemente.

Se puede señalar conocimientos o competencias que se hayan adquirido en cursos de formación recientes o también en el desempeño del anterior trabajo.

¿Cómo era la relación con tu jefe, con los iguales, pares o compañeros, o con los subordinados?

No se debe entrar en ataques, críticas o descalificaciones personales hacia ellos y señalar siempre los aspectos positivos, aunque reconociendo que en el día a día siempre pueden surgir pequeñas diferencias para resultar creíbles en la respuesta. Pero sin profundizar en esos aspectos que puedan ser más negativos.

¿Por qué te marchaste de la empresa o por qué te despidieron?

Cuando se lleva a cabo un cambio profesional hay que construirse un mensaje de salida que explique muy brevemente los motivos que nos llevan a tomar esa decisión. Éste es el mensaje que trasladaremos al entrevistador en esta pregunta. No se debe responder de forma improvisada. El mensaje ha de ser muy profesional, que dé una sensación de estar muy motivados y no anímicamente tocados. No deben hacerse críticas a la antigua empresa, exjefes o excompañeros.

¿Cuánto tiempo has estado en el paro?

Como a lo largo de toda la entrevista debemos decir la verdad aunque hayamos estado un largo periodo en el desempleo, señalando eso sí qué hemos hecho durante ese tiempo (búsqueda activa de empleo, entrevistas de trabajo o procesos de selección, cursos de formación, etcétera). También se puede aludir a la mala coyuntura del mercado laboral que dificulta enormemente acceder a un trabajo y justifica en mayor medida esos largos periodos de inactividad.

¿Por qué has cambiado de trabajo tan a menudo?

Aquellos profesionales que en su currículum reflejan gran cantidad de cambios profesionales deben pensar bien esta respuesta porque el entrevistador está queriendo indagar con ella si somos un pájaro de mal asiento. Si es así, se teme que también nos marcharemos pronto de su organización, algo que las compañías quieren evitar porque las selecciones de personal son costosas.

Si es algo que se explica por las características de tu puesto o sector, porque esté caracterizado por la temporalidad, sustituciones, trabajos por proyectos, etcétera, hay que indicarlo para justificar esos cambios constantes.

Si no ha sido así, nunca hay que responder que se haya en busca de un mejor salario. Y evitar dar la sensación que se no hay compromiso con las empresas en las que trabajas. Se puede señalar que han sido oportunidades de desarrollo personal que te han ido surgiendo y que debías aprovechar, pero siempre con un enfoque muy positivo.

¿A qué motivos atribuyes tus ascensos dentro de la compañía?

En esta pregunta sí que deben responder tanto las competencias profesionales, componente técnica del trabajo, como las personales. Actualmente, no sólo se busca un tipo de profesional, sino también un tipo de persona. Y, sobre todo, señalar que se debe a un desempeño efectivo de tu trabajo, a la consecución de objetivos o a haber alcanzado una determinada rentabilidad. Si pueden concretarse y cuantificarse estos logros, mejor.

¿Cómo conseguiste tu último empleo?

En realidad lo que quiere conocer el entrevistador con esta cuestión es tu nivel de proactividad. Por supuesto hay que decir la verdad, como en todas las preguntas, si fue a través de un contacto o de otra forma, pero intentando reflejar siempre una proactividad por nuestra parte a la hora de conseguirlo.

¿Por qué se ha contentado a su edad con un salario tan bajo?

Es otra cuestión para desestabilizar al entrevistado, otra *killer question*. Se puede contestar: “Siempre he pensado que es necesario emplearse para adquirir experiencia y las competencias más adecuadas en vías progresar. Eso se puede ver recompensando con un aumento de salario tarde o temprano”. También es posible terminar con una pregunta: “¿Cuánto estima usted que tendría que ser mi sueldo actual?”.

La empresa y el puesto

¿Qué sabes de nosotros?

Es muy importante informarse sobre la empresa que te va a entrevistar antes de acudir a esta cita. Buscar información sobre su cultura corporativa, sobre su historia y trayectoria, sobre sus productos o servicios. Podría decirse que ha llegado el momento de hacerle un poco la pelota al

reclutador. Lo que él está testando con esta cuestión es el grado de interés que el candidato tiene por ese empleo.

¿Cuáles crees que serían tus funciones si fueras contratado por nosotros?

Nuestro interlocutor quiere comprobar si tienes una visión errónea o no del puesto al que estás optando, si lo sobrevaloras o lo infravaloras. Lo más indicado, por tanto, es ceñirse en nuestra respuesta a la descripción del puesto a la que hayamos tenido acceso a través del anuncio de empleo o en los contactos anteriores a la entrevista personal. No hay que presuponer nada, ni imaginarse, suponer o añadir atribuciones o responsabilidades.

¿No te parece que este puesto es superior a los que has ocupado con anterioridad?

Evidentemente, no gusta un candidato con un nivel profesional anterior inferior al del puesto al que se opta. Lo mejor en estos casos es apoyarse en señalar que ese puesto es el que buscas y el que deseas ocupar ahora mismo, y al que puedes aportar... y volver a señalar tus puntos fuertes. Recaltar que te motiva, que te gusta y que estás preparado para él. Ésta es otra de las denominadas *killer question*.

¿No te parece que este puesto es inferior a los que has ocupado con anterioridad?

Con la crisis de empleo que vive nuestro país, cada vez es más habitual que haya candidatos optando a puestos inferiores a los que han desempeñado con anterioridad o a su nivel de formación. Esto no gusta en algunas empresas porque piensan que pueden tener un empleado frustrado en ciernes.

Es muy importante controlar la comunicación no verbal y la expresión del rostro en este tipo de cuestiones y responder de la forma más pausada posible. Un ejemplo puede ser: "Esto no tiene por qué ser un impedimento; al contrario, creo que es beneficioso para la empresa y para mí. El trabajo está muy complicado y ya no hay personas demasiado cualificadas para ningún puesto. Creo sinceramente que ésta es una buena oportunidad para mí". No hay que decantarse y, como en la pregunta anterior, incidir en que ese puesto responde a lo que buscas, te motiva, te gusta y que estás preparado para él y señalar tus puntos fuertes.

La mayor preocupación que esconde esta pregunta es si el candidato dejará plantada a su nueva empresa en cuanto se le presente una oportunidad mejor, así que todo lo que demuestre sinceridad en cuanto al compromiso, puede ayudar. Ésta es otra *killer question*.

¿Qué grado de disponibilidad tienes para realizar viajes de corta o larga duración, o incluso un cambio de residencia a otra ciudad o país?

En esta pregunta hay que responder exactamente lo que se piensa. Si no es así, pronto se sabrá y podrán surgir los problemas y podemos ser apartados de la empresa en el periodo de prueba del contrato.

¿Con qué tipo de jefe te gustaría trabajar?

Hay que señalar que con un líder participativo y democrático. Da igual que sea así o no nuestro futuro jefe, ésa es una información que difícilmente podemos tener antes de comenzar a trabajar, en el momento de la entrevista. Queremos resultar creíbles y a nadie le gusta un jefe autoritario. Además, podemos aprovechar para volver a trasladarle aspectos positivos de nuestra forma de entender el trabajo: queremos un mando que haga sentirse parte de un equipo, proyecto o empresa, etcétera.

¿Cuáles son tus pretensiones económicas?

Hay que evitar hablar de los aspectos económicos o de las condiciones de trabajo del puesto en los primeros pasos del proceso de selección. Eso debe abordarse en los últimos pasos, cuando se tienen posibilidades reales de ser elegido.

Pero si te formulan la pregunta, hay que responderla, no se puede contestar que prefieres no hablar de ese tema aún. Eso sí, se debe hacerlo dando una horquilla, nunca un número concreto, y siempre en términos brutos anuales, no neto mensual que da una sensación de falta de profesionalidad. Esa horquilla debe ser: el mínimo, aquel salario por debajo del cual no estás dispuesto a trabajar, sumándole 1.000 euros anuales; y en su parta alta, añadiendo a esa cantidad 5.000 o 6.000 euros. Debe ser una horquilla que esté en línea con lo que se está retribuyendo esa posición en el mercado y siempre es bueno señalar que se está dispuesto a negociar esa cantidad, por ejemplo, si se tienen otro tipo de beneficios sociales o retribución en especie.

¿Qué haría si le despidieran dentro de dos años?

Lo más adecuado es contestar a esta *killer question* con una visión positiva y de modo sereno. Hay que decir, por ejemplo, que no tiene por qué suceder; y que si ocurre, tras dos años en la empresa habrá mejorado la experiencia y se tendrá más preparación para el mercado de trabajo.

Motivación

¿Por qué quieres trabajar en esta empresa?

Nunca deben señalarse sus condiciones económicas o cuestiones como la duración de las vacaciones o la cercanía a domicilio del candidato. Hay que aludir a aspectos como la cultura de la empresa, las posibilidades de desarrollo... es otro momento para echarle flores a la compañía en la que queremos trabajar.

¿Qué es lo que más te atrae de este puesto?

Como en la pregunta anterior, no es bueno indicar cuestiones relacionadas con las condiciones laborales o los temas salariales. Hay que señalar aspectos ligados a la naturaleza de esa posición.

¿Cuál es tu principal fuente de motivación? ¿Qué es lo que te motiva en un trabajo?

Sucede como en las dos preguntas previas. Nunca hay que destacar las cuestiones retributivas o de condiciones de trabajo, sino aspectos, por ejemplo, como el desarrollo profesional, la posibilidad de aprender, el sentirse parte de una empresa equipo o proyecto, etcétera.

¿Dónde te gustaría verte en cinco años?

Aunque se tengan aspiraciones de crecimiento profesional no hay que elevarlas demasiado en respuestas a preguntas de este tipo. Hay que centrar el mensaje en que nuestra prioridad y motivación ahora mismo está en incorporarnos al puesto ofertado, aunque evidentemente tenemos nuestros deseos de desarrollo profesional como es normal. Siendo realistas y no demasiado ambiciosos.

¿Por qué debo contratarle a usted?

Ha llegado el momento de volver a resaltar nuestros puntos fuertes, sobre todo aquellos que te pueden diferenciar del resto de candidatos, y acompañarlos con situaciones reales que hayas vivido y muestren esas capacidades.

¿Estás participando en otro proceso de selección? ¿En qué compañía?

Si te encuentras inmerso en otro proceso de selección hay que decirlo, pero señalando que éste empleo te interesa más. Lo que no se debe es dar el nombre de la otra empresa. Podemos contestarle que nos han pedido confidencialidad y el entrevistador lo entenderá, se buscan personas discretas.

Vida privada

¿Cuál es tu estado civil? ¿Tienes hijos? ¿Cómo organizas tu tiempo?

Es mejor contestar este tipo de preguntas, si no parecerá que queremos ocultar algo negativo. Pero dejando claro que vida personal y profesional son parcelas diferentes y no debe haber interferencias de una en otra.

¿Cómo compaginas el trabajo con el cuidado de la familia?

De nuevo hay que dejar claro que son parcelas distintas y que cumples con una y con otra. Te organizas para que no se afecten mutuamente. No llevas los problemas de casa al trabajo ni del trabajo a casa.

¿Tiene intención de quedarse embarazada?

Es una *killer question* que se realiza en ocasiones a mujeres en una franja de edad habitual para ser madres.

Es un tema espinoso y la línea que distingue cuándo la pregunta está fuera de lugar es muy difusa. Lo mejor es mantenerse, de forma educada, en el ámbito de los negocios, pero si te la realizan claramente, se debe responder de la forma más objetiva y diplomática posible, e incluso se puede indicar que “no me acabo de sentir cómoda con esta pregunta, pero si para el proceso de selección es importante intentaré responderla”.

En ese caso, contestar con naturalidad simplemente, sin más explicaciones, que a corto plazo (un año) no entra en tus planes (si es realmente así).

¿Cuáles son tus aficiones o qué deportes practicas?

En esta pregunta se puede responder casi cualquier cosa, excepto aquellas que puedan ser muy arriesgadas o proyectar una imagen demasiado rara o negativa de ti.

¿Cuándo puedes empezar a trabajar con nosotros?

Cuanto antes mejor. Se puede responder que de forma inmediata o que, en todo caso, en un par de día para organizar tu nueva vida profesional.

PREGUNTAS SOBRE TUS COMPETENCIAS

Autonomía/iniciativa

¿Qué hace cuando una decisión debe ser tomada y no existe ningún procedimiento al respecto?

Esta cuestión se plantea por parte de los entrevistadores para comprobar nuestra capacidad de iniciativa o el nivel de conformismo del candidato. La contestación debe ir orientada a demostrar que somos capaces de proponer actuaciones, ideas, soluciones.

¿Qué hace cuando tiene dificultades para solucionar un problema?

La respuesta idónea sería explicar que lo primero que hacemos en esos casos es analizar la situación para conocer qué es lo que está pasando y de acuerdo a ese análisis establecer un plan de acción. Y no debemos tener problema en reconocer que si es necesario pedir ayuda, la pedimos. En

las empresas no gusta el exceso de individualismo ni las personas que creen tener soluciones para todo, es normal que en ocasiones necesitemos solicitar el apoyo de otros dentro de la organización.

¿Qué ha hecho en su trabajo actual o en puestos anteriores para que resulte más gratificante o efectivo?

La contestación debe orientarse a explicar que para hacer mejor nuestro trabajo nos marcamos objetivos, diseñamos un *planning*, un calendario o un plan de acción. Incluso, se puede decir que nos establecemos recompensas por los hitos que nosotros mismos vamos consiguiendo en nuestro desempeño profesional o por el cumplimiento de determinadas tareas.

Cuénteme los problemas del día a día propios de su puesto y qué hace para resolverlos.

Hay que citar como ejemplos problemas pequeños, cotidianos, que no supongan una hecatombe. Para resolverlos, primero se analizan para pensar después las soluciones. También es posible decir que pedimos una segunda opinión para tener un mayor criterio o una visión más objetiva o que solicitamos ayuda si es necesario.

Ponga un ejemplo de alguna idea nueva que sugerido en el trabajo y qué resultados tuvo.

Es la oportunidad para destacar nuestros logros profesionales. Se deben citar situaciones que sean realmente dignas de ser destacadas y preferiblemente que no hayamos incluido en nuestro currículum porque esa información ya la tiene nuestro entrevistador.

Dinamismo

Cite un ejemplo de alguna tarea especial en el trabajo que le haya demandado un esfuerzo importante. ¿Cómo la abordó? ¿Cuál fue el resultado?

De nuevo, como en la pregunta anterior, una buena ocasión para explicar más logros profesionales que no hayan salido a colación hasta ese momento.

¿Cómo es jornada de trabajo habitual?

El entrevistador se refiere con esta pregunta a cómo es un día en tu puesto, cómo te organizas las tareas de un día típico. No hay que dar explicaciones sobre pausas para el café o similares, sino describir qué tareas solemos hacer en cada franja horaria del día y por qué las hacemos en ese momento, siempre ligándolo a una mayor productividad o eficacia. Pero también hay que dejar claro que aunque seamos organizados y nos planifiquemos, tenemos siempre la flexibilidad de ir adaptándonos a las exigencias del momento, posibles incidencias que surjan sobre la marcha, reuniones imprevistas, encargos del jefe, etcétera.

¿Cuánto tiempo extra ha trabajado recientemente? ¿Por qué?

Si contestamos que siempre nos vamos tarde del trabajo por sistema, que se ha convertido ya en una rutina, puede ser negativo porque da sensación de no ser capaces de sacar adelante nuestras

tareas en la jornada habitual. Los extremos no son buenos. Tampoco se debe mostrar una inflexibilidad para estar dispuestos a ello cuando es necesario, sino una actitud abierta a esta posibilidad cuando así se te requiera o sea necesario porque te debes a la empresa.

¿Qué hace en su tiempo libre?

Se pueden citar todo tipo de aficiones o actividad mientras no sean demasiado excéntricos o raros, que puedan dar una imagen extraña de nuestra personalidad. Y nunca se debe contestar que lo que haces es llevarte trabajo a casa. Hay que saber separar trabajo y vida personal.

Orientación al cliente externo e interno

Defina quiénes eran sus clientes externos e internos y de qué forma atendía sus necesidades.

Hay que describirlos, pero siempre intentando dar una sensación de ser una persona accesible, orientada al cliente y positiva.

Describe alguna situación en que haya tenido que trabajar duro para satisfacer la demanda de un cliente. ¿Qué ocurrió? ¿Cómo lo hizo?

Lo recomendable es poner ejemplos de situaciones cotidianas que no sean de gran gravedad. Para resolver esa situación, primero analizamos las circunstancias y pensamos soluciones. También se puede decir que pedimos ayuda. Eso último no es conveniente repetirlo en demasiadas ocasiones a lo largo de la entrevista porque puede parecer que no somos resolutivos por nosotros mismos, pero sí es bueno decirlo alguna vez que se tenga la oportunidad.

¿Qué hace para mejorar la calidad de los proyectos a su cargo? Ponga un ejemplo de un proyecto en el que sintió que su equipo dio la altura.

Esta pregunta se le realiza a los mandos intermedios y la respuesta debe ir encaminada a dar la imagen de que se ejerce un estilo de liderazgo participativo. Siempre hay que resaltar que se consiguen los logros motivando al equipo, reconociendo sus éxitos y ayudando en sus fracasos o problemas.

Capacidad de adaptación

¿Tuvo que hacerse cargo alguna vez de una tarea que no era la habitual en su rutina de trabajo. ¿Qué hizo?

Por supuesto, la respuesta que nos ayudará será la de que la asumiste sin problemas y que son cosas que todo el mundo tiene que hacer alguna vez.

¿Cuánto tiempo tardaría en trabajar con eficacia en este nuevo puesto?

Esta pregunta no debe contestarse de forma inmediata con un “no” porque siempre se necesita una adaptación. Es mejor decir, dependiendo de los casos, que en unos días, en una semana o después

del plan de bienvenida de la empresa o del curso previo a la incorporación a puesto en caso de que lo haya.

Cuénteme una situación en que la que hayas tenido que cambiar de actividad de manera imprevista.

Se deben elegir ejemplos de situaciones sin mucha importancia para no dar pie al entrevistador a tirar más de ese hilo y que llegue a obtener una información que no nos beneficiaría.

¿Qué cambios ha vivido en los últimos años en su organización? ¿Cómo los ha sentido?

Al igual que en la pregunta anterior en ésta hay que evitar entrar en situaciones que puedan ser delicadas para nosotros o que provoquen nuevas preguntas del reclutador sobre un asunto que no nos beneficie. Así, hay que elegir ejemplos que no nos comprometan.

¿Alguna vez tuvo que hacerse cargo durante un tiempo de un área que no era la suya? ¿Cómo se manejó?

Es una pregunta para mandos y de nuevo hay que transmitir la sensación de que se ejerce un estilo de liderazgo democrático y participativo, que sabe motivar a los equipos y reconocer sus logros, que les ayuda cuando tienen problemas.

Toma de decisiones

¿Cuáles son las decisiones que tomaba en su trabajo diario?

Es el momento de enumerar, si se han tenido esas responsabilidades, cuestiones tangibles con cierto peso, como las decisiones sobre presupuestos, la validación de proyectos, etcétera. Y si no se han desempeñado ese tipo de funciones con decisiones relevantes, hay que destacar sin pudor las pequeñas decisiones que todo profesional ha de tomar en su trabajo diario.

¿Qué tipo de decisiones le cuesta más tomar?

Es una cuestión para mandos y directivos. Lo normal es contestar que las tienen que ver con las personas, sobre todo algunas como llevar a cabo un despido o una bajada de sueldo. Pero debe añadirse que si es lo mejor en su trabajo son decisiones que se toman, aunque cuesten.

Liderazgo

¿Cómo motiva a su equipo?

También formulada a directivos y mandos. La respuesta más correcta es que se consigue haciendo partícipes de sus decisiones a los componentes del grupo, ayudándoles en sus pequeños fracasos y reconociendo sus éxitos. Es importante que el responsable haga un equipo.

¿Alguna vez tuvo que trabajar con alguien difícil de tratar? ¿Cómo resolvió este problema?

Nunca se debe contestar que se han tenido problemas con los jefes, es mejor centrar la respuesta en algún compañero de igual nivel profesional. Pero a continuación hay que incidir en nuestra capacidad para adaptarnos a los entornos, de nuestra generosidad para ceder en nuestras posiciones cuando es recomendable, de dialogar con las personas con las que se haya podido tener ese problema, etcétera. Siempre hay que mostrar una actitud conciliadora y positiva.

Señale algún ejemplo de un logro concreto y destacado de su gestión como líder.

De nuevo hay que resaltar nuestros principales logros profesionales, pero llegados a este punto de la entrevista lo idóneo es hacerlo indicando aspectos cuantitativos, apoyándose en datos objetivos: resultados, metas alcanzadas, nivel de ventas o de rentabilidad o lo que proceda en cada caso.

¿Qué procedimientos utiliza para evaluar a su equipo?

A diferencia de preguntas anteriores, ante esta pregunta sí se deben citar parámetros profesionales, como pueden ser ratios, cumplimiento de objetivos establecidos, etcétera; con aspectos personales, como la actitud, la capacidad de trabajo, el optimismo. Hay que hacer ver al entrevistador que valoramos los equipos de trabajo, y que para ello tenemos en cuenta también el tipo de persona y no sólo el tipo de profesional.

¿Con qué frecuencia se reúne con sus colaboradores? ¿Cómo se desarrollan?

Se debe contestar simplemente la verdad, pero añadiendo que lo hacemos porque somos conscientes de hacer partícipe al equipo de las decisiones, ayudándole en sus problemas u obstáculos y reconociendo sus éxitos.

¿Alguna vez ha tenido que reprender a un subordinado? ¿Cómo fue la situación?

Más que reprender, hay que contestar hablando de que les ayudas a resolver sus problemas, a lograr mejorar una determinada cuestión.

Trabajo en equipo

Describe una dificultad que hayas tenido con algún compañero al trabajar en equipo.

Hay que explicar una situación concreta que haya pasado de verdad más o menos recientemente y que siempre contemos de la misma forma, por si el entrevistador vuelve sobre este tema más adelante o repregunta sobre el mismo. Pero hay que hacerlo siempre con un mensaje positivo explicando cómo se abordó y qué lecciones extraemos.

Describe alguna tarea que haya tenido que realizar en grupo. ¿Cuál fue su aportación?

Una nueva oportunidad para sacar a colación nuestros logros profesionales. Esta pregunta nos la plantean para comprobar si somos individualistas o si nos involucramos con el equipo.

¿Cuáles son los aspectos que más valora cuando trabaja en equipo?

Hay que indicar cualidades que gustan en las empresas, como la implicación, la iniciativa, etcétera. Pero siempre hay que ceñirse a la pregunta y mencionar sólo cuestiones positivas. No nos lo han preguntado, así que en esta ocasión sobra añadir de nuestra cosecha los aspectos negativos o que menos valoramos.

¿Con qué grupos se ha sentido más cómodo y ha trabajado mejor? ¿Con qué personas le resulta más difícil trabajar?

La respuesta idónea es decir que con aquellos que se involucran y luchan en equipo. En esta ocasión si nos han preguntado por aquello que más nos cuesta, por lo que se puede contestar que lo más complicado es trabajar con personas individualistas, con quienes no se toman en serio el trabajo en grupo. Una vez más hay que evitar dar una sensación de negatividad, por lo que hay que evitar respuestas como los escaqueados, aquellos que no hacen lo que deben hacer y al final acaba cayéndote a ti, etcétera.

Tolerancia a la presión

Describe un problema difícil al que haya tenido que enfrentarse.

En ocasiones los entrevistadores reformulan de otra manera preguntas que ya han realizado para comprobar si se dan las mismas respuestas. Al igual que otras cuestiones similares anteriores, ahora debemos contestar poniendo un ejemplo de un problema no muy importante, algo concreto que no sea trascendente y explicaremos el aprendizaje que hemos extraído de aquella situación.

Cuente alguna experiencia laboral en la que haya trabajado dentro de unos límites muy estrictos de tiempo. ¿Cómo calificaría su desempeño en estas condiciones?

Se debe orientar la respuesta en un sentido que demuestre que te desenvuelves bien bajo presión, que te gusta trabajar por objetivos y que sigues un *planning*. Las empresas quieren empleados polivalentes y que sepan manejarse en esas circunstancias.

Cuando tiene una presión importante en el trabajo y se acumulan los problemas, ¿qué hace para resolverlos?

En esos casos, debe responderse, hay que trabajar de forma organizada, sabiendo priorizar y delegar tareas, y si aun así no es suficiente también hay que saber pedir ayuda a tiempo.

Comunicación verbal y persuasión

¿Recuerda algún momento en que haya sido importante para usted saber transmitir sus ideas y/o sentimientos en el trabajo?

Esta pregunta la realiza el entrevistador para comprobar en base a nuestra respuesta si somos manipuladores. Hay que evitar dar esa sensación al elegir el ejemplo que le contaremos.

Describe alguna idea que propuso a un superior y que no fue aceptada. ¿Por qué cree que no la aprobaron? ¿Qué hizo cuando esto sucedió?

El reclutador quiere conocer con esta cuestión si somos conformistas, si nos rendimos con facilidad, cómo reaccionamos cuando nuestras ideas son rechazadas. La respuesta idónea debe ser la de aceptar ese tipo de decisiones, reconducir tu idea inicial y seguir trabajando como si no hubiera pasado.

¿Qué haría si estuviera en desacuerdo con su superior?

Ésta también es una *killer question*. Esta cuestión pretende averiguar el grado de conflictividad del candidato, así que la mejor opción es mencionar la capacidad de asumir las diferencias.

¿Mentiría por su empresa?

Ante todo hay que evitar posicionarse en los extremos contestando sí o no. Se puede dar una respuesta del tipo: “Nunca haría algo que dañara a la empresa para la que trabajo...”. Si el reclutador presiona en busca de una contestación más directa, lo recomendable sería elegir siempre la integridad personal.

Autoexigencia y responsabilidad

Mencione alguna ocasión en la que su desempeño haya sido más destacado en relación al de sus compañeros.

En esta respuesta hay que intentar apoyarse en datos objetivos o cuantitativos al ser posible que refrenden nuestra argumentación. Pero hay que procurar hablar de un logro conjunto alcanzado entre todo el equipo y explicar eso sí el rol que jugaste dentro del mismo tirándose alguna pequeña flor a sí mismo, pero no demasiado. En este tipo de preguntas no hay que aparentar mucho, el reclutador quiere comprobar tu nivel deopotencia.

¿Cuáles son sus mayores logros profesionales?

Una vez más, ahora sí a diferencia de la pregunta anterior, es el momento de explicar cuáles han sido sus resultados o metas más importantes alcanzados en su trabajo. Ahora no están preguntado sencillamente por eso, mientras que en la cuestión anterior el entrevistador intentaba que comparásemos nuestro rendimiento con el de nuestros compañeros.

¿Cuál ha sido el mayor error que ha cometido en su carrera profesional?

Ésta es otra *killer question*. Debe responderse intentando no contar un problema con unas consecuencias negativas gigantescas, sino llevarlo a un sentido positivo en la medida de lo posible: “No haber aprovechado aquella oportunidad por sentido de la responsabilidad”, por ejemplo.

¿Cómo hace frente a las tareas que le disgustan?

Nunca se debe contestar que se dejan para lo último. Podemos decir que las hacemos lo primero para darles salida cuanto antes y centrarnos en lo que más nos agrada de nuestro trabajo; que seguimos un sistema de planificación; o incluso que utilizamos una forma de recompensa a nosotros mismos cuando las completamos.

¿Cuáles son tus metas profesionales a medio plazo?

En esta ocasión la respuesta dependerá de cuál sea el puesto al que se aspira y deberá ir en relación a él. Siempre con un sentido positivo y realista y aprovechando para resaltar una vez más que ahora mismo ese empleo es tu vocación profesional y repetir de nuevo nuestros puntos fuertes: “Lo voy a conseguir porque creo que puedo aportar...”.

Habilidad analítica

¿Considera que las tareas que realiza son relevantes para la organización? ¿Por qué?

La respuesta apropiada es que todo el mundo es importante en una organización, con mayor o menos peso dentro de ella, pero relevante. “Mi posición es importante por...” y volvemos a aprovechar para destacar algunos de nuestros puntos fuertes. Recuerda que la entrevista es una venta constante por parte del candidato, aunque con credibilidad, argumentos y una cierta humildad, huyendo de parecer un *listillo*.

¿Usa datos financieros en su trabajo? ¿Cuáles incluye en sus informes?

En esta pregunta la contestación dependerá del perfil del candidato y del puesto al que aspira. No en todas las posiciones se manejan datos financieros. Si en la tuya no se utilizan no hay problema en contestar que no.

Describe una situación compleja por la que haya atravesado su departamento en los últimos años. ¿Cómo la analizó? ¿Qué decisiones tuvo que tomar? ¿Cómo coordinó a su equipo?

Esta pregunta se realiza cuando se opta a un puesto directivo o de mando intermedio. Se debe contestar con un ejemplo de un problema no muy trascendente y explicaremos las lecciones aprendidas de aquella coyuntura.

Control emocional

¿Recuerdas alguna ocasión en la que haya perdido los nervios en el trabajo. ¿Por qué?

Aquí la respuesta idónea es decir que no. Podemos reconocer que en el día a día laboral pueden surgir roces o situaciones delicadas, pero nunca perdemos los nervios, sabemos manejarlos.

¿Qué comportamientos le disgustan tanto que pueden hacerle salirse de sus casillas?

Es importante contestar la verdad sin criticar directamente a ninguno de los jefes, compañeros o subordinados con los que se haya trabajado antes. Por ejemplo, se puede contestar “Me disgusta la falta de puntualidad” o la falta de compromiso, que son respuestas fácilmente aplicables a todo el mundo.

Cuando tiene problemas personales, ¿cómo lo manifiesta en su entorno de trabajo?

Lo ideal es decir que nunca. Separamos la vida personal y la profesional y no nos traemos los problemas de casa al trabajo.

¿Qué respondería si le dijeran que su actuación ha sido ineficiente?

El único objetivo de esta pregunta es desestabilizar al candidato y comprobar la reacción ante las críticas. Ante ello, se puede responder que se harían esfuerzos para analizar las razones de esa impresión negativa. Es otra de las *killer question*.

Sociabilidad

¿Quiénes son tus mejores amigos en el trabajo? ¿Qué valoras más en esas personas?

Lo que quiere el entrevistador con esta pregunta es comprobar tu empatía y sociabilidad. No es necesario dar nombres, simplemente decir un número. Por supuesto, nunca se debe contestar que no se tiene ningún amigo en el trabajo. Y enseguida orientar la contestación a explicar las cualidades que nos gustan de ellos. Recuerda, siempre en positivo, nunca añadiendo aquello que no nos gusta.

¿Con qué compañeros mantenías mejor relación?

Se puede decir que con todos, aunque también es lógico contestar con los de tu departamento, que es con quienes tienes más relación diaria. Pero nunca se debe mencionar nada sobre aquellos con los que no te llevabas bien.

Capacidad de delegar

Cuando estás desbordado de trabajo, ¿qué haces? ¿Cómo te organizas para terminarlo?

La respuesta adecuada debe incluir las palabras planificación, calendario, agenda. También apoyándose en el equipo y distribuyendo tareas, si es el caso de un responsable de un grupo, de forma cualitativa, cuantitativa y equitativa.

Cuando has tenido que delegar alguna de tus tareas en otra persona, ¿cuál ha sido el resultado?

Si en tu caso esa experiencia ha sido positivo, cuéntala. Si no fue así, no mientas, pero puedes utilizar frases sin un sentido demasiado catastrófico, como: “No fue el que yo esperaba pero charlamos y le pusimos remedio...”.

¿Cómo repartes las tareas entre los miembros de tu equipo? ¿Qué criterios utilizas?

Es una cuestión que se plantea sólo a los mandos. La respuesta apropiada es que se hace atendiendo a criterios de cualidad, cantidad y, sobre todo, equidad. Apreciando en qué es mejor cada componente del grupo, pero siempre haciendo partícipes a todos e intentando no frustrar a nadie.

Para saber más: bibliografía y enlaces web

BLOG SABRINA SERRANO

<http://www.mejorartucv.com/blog/>

BLOG ESPECIALIZADO EN EMPLEO 2.0: YO ORIENTO (ALFONSO ALCÁNTARA)

<http://yoriento.com/2013/02/guia-del-empleo-2-0-como-buscar-trabajo-y-oportunidades-en-internet-y-las-redes-sociales-i-ideas-para-empezar-2.html/>

¿BUSCAS EMPLEO? MIRA LAS 100 PREGUNTAS DE UNA ENTREVISTA DE TRABAJO ... Y LAS RESPUESTAS

http://noticias.lainformacion.com/economia-negocios-y-finanzas/buscas-empleo-mira-las-100preguntas-de-una-entrevista-de-trabajo-y-las-respuestas_ZHtvqsayAKddVTAhvZ9i2/

CÓMO RESPONDER A LAS PREGUNTAS MÁS DIFÍCILES EN UNA ENTREVISTA DE TRABAJO

<http://www.abc.es/economia/20140207/abci-entrevista-trabajo-preguntas-dificiles201402062006.html>

OCHO EXPRESIONES QUE DEBES DOMINAR EN UNA ENTREVISTA DE TRABAJO EN INGLÉS

http://noticias.lainformacion.com/educacion/ocho-expresiones-que-debes-dominar-en-una-entrevistade-trabajo-en-ingles_5CjUcHlaJnkAwgHu7PLfT3/

ESTOS SON LOS SIETE ERRORES QUE NO PUEDES COMETER NUNCA EN UNA ENTREVISTA DE TRABAJO

http://noticias.lainformacion.com/mano-de-obra/empleo/estos-son-los-siete-errores-que-nopuedes-cometer-nunca-en-una-entrevista-de-trabajo_vldREPF3cehGvPhUXYfBY6/

CONSEJOS BÁSICOS SI QUIERES AFRONTAR CON ÉXITO UNA ENTREVISTA DE TRABAJO (VÍDEOS)

<http://www.agenciaderecolocacion.es/hazte-mas-empleable/entrevista-trabajo/>

SIMULADOR DE ENTREVISTAS DE TRABAJO

http://www.educastur.es/index.php?option=com_content&task=view&id=1008

ENTREVISTA POR COMPETENCIAS

<http://www.psicologiamundial.com/entrevista-laboral-por-competencias/>

Preparación y ejemplos de test psicotécnicos

<http://www.psicotecnicostest.com/>

<http://www.testpersonalidad.com/como-evaluar-personalidad.php>

EJEMPLO DE DINÁMICAS DE GRUPO PARA PROCESOS DE SELECCIÓN

<http://victorcandel.com/2013/03/07/ejemplo-de-dinamica-grupal-el-globo-aerostatico/>