

Unidad 4. Estereotipos profesionales

4.5. La entrevista de trabajo



4.5.1. Personal

Es un diálogo directo entre el entrevistador y entrevistado. El entrevistador dirige la conversación e intenta entresacar la máxima información posible del candidato. Te preguntará por tu currículum, experiencias, habilidades, aficiones e intentará ponerte en situaciones reales para estudiar tus reacciones. En ocasiones puede haber más de un entrevistador, con el fin de tener más de un punto de vista a la hora de elegir el candidato final.

Unidad 4. Estereotipos profesionales

4.5.1. Personal



Una entrevista personal puede ser:

1. **Estructurada (dirigida)**. El entrevistador dirige la conversación y hace las preguntas al candidato siguiendo un cuestionario o guion. El entrevistador formulará las mismas preguntas a todos los candidatos. Se recomienda ***contestar a las preguntas aportando aquella información que se pide, con claridad y brevedad.***
2. **No estructurada (libre)**. El entrevistador te dará la iniciativa a ti, y ***deberás desenvolverte por tu cuenta.*** El entrevistador ***podría empezar con la pregunta: "Háblame de ti",*** y luego seguir con preguntas generales, que surgen en función del desarrollo de la conversación. ***Lo más aconsejable es empezar siguiendo el guion de tu historial profesional.*** También ***puedes preguntar si está interesado en conocer algo en particular.*** ***Aprovecha para llevar la conversación a los puntos fuertes que deseas destacar en relación con el puesto ofertado.***

Unidad 4. Estereotipos profesionales

4.5.1. Personal

3. **Semi-estructurada (mixta)**. Es una combinación de las dos anteriores. El entrevistador utilizará preguntas directas para conseguir informaciones precisas sobre ti, y preguntas indirectas para sondearte respecto a tus motivaciones. Intenta seguir un orden discursivo, ***sé conciso e intenta relacionar tus respuestas y comentarios con las exigencias del puesto al que optas.***

4.5.2. En línea

Hay varios motivos por los que una empresa se decide a montar un proceso de entrevistas online:

- Permite contactar con candidatos de otras ciudades o países. Si en una primera fase que se desarrolla online el entrevistado no coincide con lo que se busca, no es necesario hacer que se desplace.

Unidad 4. Estereotipos profesionales

4.5.2. En línea

- Se abaratan costes. Puede convertirse en la solución para pequeñas empresas o starts-ups que dependen del alquiler de un espacio para llevar a cabo un proceso de selección.
- Se reducen tiempos. Las entrevistas de trabajo online pueden llegar a reducir considerablemente la duración del proceso. Algunas empresas aseguran que puede acortarse hasta la mitad.

Lo que debes tener en cuenta

Un hecho importante es que la entrevista se grabará y podrán verla de nuevo. Esto ya sucede en algunas entrevistas presenciales, en las que se instala una cámara para grabar la sesión. ***Tus palabras y tu actitud no quedarán solo en la memoria de los reclutadores, por lo que trata de ser coherente si contactan de nuevo contigo.***

Unidad 4. Estereotipos profesionales

4.5.2. En línea



En algunas modalidades, la entrevista no se hace en directo, sino que se facilitan unas preguntas por video y tendrás un tiempo para leerlas y contestarlas. Evita que te interrumpa cualquier distracción en el momento en que accedas a la grabación

En una entrevista online la imagen sigue contando, pero también es cierto que hay algunos detalles que no van a apreciarse tanto como en una presencial. Sin embargo, ***hay algo que cobra importancia: tu entorno. Practica con la cámara de tu ordenador. Selecciona el lugar donde te ubicarás y controla lo que recoge la cámara.*** Por último, es conveniente ***que tengas previsto cualquier inconveniente técnico.*** Haz pruebas con las aplicaciones que sean gratuitas de las que te mencionamos en el siguiente apartado y ***pon a punto tu ordenador y la webcam si no la tienes integrada para que no te dé problemas en el peor momento.***

Unidad 4. Estereotipos profesionales

4.5.2. En línea



Familiarízate con las aplicaciones

Las herramientas han avanzado tanto que ***puedes llegar a encontrarte con alguna en la que se esté evaluando hasta tu estado de ánimo.*** Conviene que lo tengas en cuenta, sin embargo no es lo más frecuente. ***Lo habitual es que contacten contigo a través de una aplicación que permita iniciar una videoconferencia.*** Estas son **algunas de las herramientas más frecuentes** bien porque son gratuitas y muy accesibles o bien porque dan prestaciones realmente útiles en un proceso de selección:

- ❖ Skype. Es gratuita y muy fácil de usar. Puedes acceder desde cualquier plataforma y te permite compartir pantalla por si tienes que demostrar alguna competencia digital.

Unidad 4. Estereotipos profesionales

4.5.2. En línea



- ❖ Google Hangout. Con características y opciones muy similares a la anterior, es otra de las plataformas más consolidadas que permiten videoconferencias. Podrás acceder solo con tener una cuenta de correo de Google.
- ❖ Easyrecrue. Esta plataforma de pago permite tanto la entrevista en directo como en diferido. Es una herramienta profesional que emplean empresas como Axa, Leroy Merlin o Auchan.
- ❖ Valigo. Se trata de una herramienta muy similar a la anterior que la utilizan también centros de estudios, como la IE Business School.
- ❖ Hirevue. Es el modelo estadounidense sobre el que han construido su base las dos anteriores. Grandes multinacionales como GE o la cadena de hoteles Hilton cuentan con sus servicios.

Unidad 4. Estereotipos profesionales

4.5. La entrevista de trabajo



4.5.3. Por Outsourcing (headhunters)

El hecho que llame un cazatalentos o headhunter, como se dice en inglés, a tu puerta, siempre es un momento de sentirse orgulloso, porque quiere decir que has llamado la atención. Después de un momento de vanidad hay que preguntarse si esta oferta que se propone realmente te puede ayudar en tu carrera, si realmente supone ventajas comparada con el puesto de trabajo que tienes ahora. El primer contacto normalmente es por LinkedIn u otras redes sociales, email o teléfono, pero después de esta barrera normalmente hay un encuentro personal en caso de que te interese la oferta.

Normalmente los cazatalentos buscan sobre todo estas ***seis virtudes*** en un candidato, ***además de su conocimiento del sector o su especialidad***. En general ***buscan a personas equilibradas y seguras de si mismas, que no sean vanidosas o soberbias***.

Unidad 4. Estereotipos profesionales

4.5.3. Por Outsourcing (headhunters)



1. **Capacidad de adaptación.** La vida empresarial está cada vez más marcada por cambios, cada vez más rápidos y cada empresa es otro mundo. El nuevo candidato tiene que estar ***abierto a adaptarse a nuevas reglas y un nuevo ambiente.*** El headhunter ***te va a preguntar sobre situaciones de cambio en su vida y como las ha superado.*** Es importante que dejes claro ***cómo has manejado estas nuevas situaciones y qué has aprendido con ellas.***
2. **Curiosidad.** La ilusión y la inquietud para ***ver cosas que otros no ven,*** es algo muy apreciado en el mundo de la gestión y todavía más en sectores creativos. Un headhunter ***busca personas que pueden pensar "out of the box",*** que no son "mainstream" y ***que tienen ganas de descubrir cosas nuevas.*** Es importante ***demostrar al headhunter con ejemplos, cómo, gracias a tu curiosidad, has podido conseguir ciertas cosas o has podido aportar beneficios a un proyecto.***

Unidad 4. Estereotipos profesionales

4.5.3. Por Outsourcing (headhunters)



- 3. Aguante.** En cada trabajo hay días buenos y malos, un headhunter intentará ver si puede ***aguantar momentos difíciles, cómo te comportes en situaciones complicadas.*** Por ello es necesario ***hacerle entender que tienes una gran fuerza mental, mucha motivación y ambición, estabilidad interior y objetivos claros que quieres conseguir.***
- 4. Intuición.** Los "soft skills" ***son en la vida diaria profesional muchas veces más importantes que el conocimiento.*** Una capacidad es saber lo que puede pasar, sentir tendencias, deseos, saber cuándo hay que callarse o hablar. Tienes que enseñar al headhunter ***que eres capaz de no solamente interpretar cifras, sino que sabes leer entre las líneas y discernir tendencias.***

Unidad 4. Estereotipos profesionales

4.5.3. Por Outsourcing (headhunters)



5. **Resistencia al estrés.** La presión de tiempo, del mercado y de la competencia provoca en las empresas cada vez más estrés. ***El empleado tiene que ser cada vez más multifuncional y flexible.*** El headhunter hará preguntas o te presentará situaciones para ***ver cómo reaccionas ante la sobrecarga de trabajo o las horas extras.*** Es importante no dar la sensación que puedes con todo, pero también ***dejar claro que sabes que hay que dar todo y soportar un enorme estrés,*** pero también hablar sobre los límites que tienes en cuanto a esto, por ejemplo fines de semana, tiempo con la familia, etc..
6. **Empatía y Simpatía.** Los compañeros o jefes simpáticos tienen más posibilidades de mandar un equipo, realizar una estrategia, de motivar y llevar a cabo tareas con su departamento, son más creíbles y respetados. ***Para ser simpático hay que ser natural y también es necesario poder conectar con la persona en frente.*** La empatía es la capacidad de entender la motivaciones de otras personas. Un headhunter va a intentar conectar contigo y ver si tienes estas capacidades y si eres una persona con carisma.

Tiempo para retroalimentación



“La mejor manera de predecir el futuro es creándolo.”
Peter Drucker



“Lo que detiene a la mayoría de la gente no es la calidad de sus ideas, sino su falta de fe en sí mismas. Tienes que vivir tu vida como si ya estuvieras donde quieres estar.”
Russell Simmons



“El cambio es ley de vida. Cualquiera que sólo mire al pasado o al presente, se perderá el futuro.”
John F. Kennedy