



GUÍA DE ENTREVISTAS

para quienes
buscan trabajo



Índice

Introducción ... pág. 3

Cómo responder las 10 preguntas de entrevistas más comunes ... pág. 4

1. ¿Cuáles son tus fortalezas/debilidades?
2. ¿Por qué estás interesado en este puesto/esta empresa?
3. ¿Por qué quieres dejar tu puesto/empresa actual?
4. ¿Por qué hubo una brecha en tu historial de empleo?
5. ¿Qué puedes ofrecernos que alguien más no podría?
6. Háblame sobre un logro del que estés muy orgulloso.
7. Cuéntame sobre alguna ocasión en la que hayas cometido un error.
8. ¿Cómo manejas la presión o el estrés?
9. ¿Qué dirían los informes directos/jefes/compañeros sobre ti?
10. ¿Qué preguntas quieres hacerme?

Preguntas de entrevistas que a los Gerentes de contratación les gustaría escuchar ... pág. 17

1. ¿De qué manera este puesto ayuda a los objetivos más importantes de la empresa?
2. ¿Qué hacen los empleados nuevos más exitosos en su primer mes aquí?
3. ¿Qué métricas usarías para medir el éxito en este puesto?
4. ¿Cuáles son algunos de los desafíos o barreras que podría encontrar quien ocupa este puesto?
5. ¿Por qué decidiste trabajar aquí?
6. ¿Cuáles son algunas de las características menos tangibles de las personas exitosas en esta empresa?
7. ¿Tienes alguna pregunta o inquietud acerca de mis calificaciones?

No solo las respuestas son importantes sino también la forma de hablar ... pág. 22

Conclusión ... pág. 24

Introducción

«¿Dónde te ves en cinco años?»

Esta pregunta, según la cazatalentos de HubSpot [Emily MacIntyre](#), es «demasiado aburrida».

Puedes odiarlas o amarlas, pero los entrevistadores con más experiencia siguen realizando estas típicas preguntas a los candidatos.

Y a pesar de que ya has contestado muy bien esta pregunta en otras entrevistas, de alguna manera parece que te olvidas por completo de la vergüenza de balbucear tus respuestas. Así que cuando llegue el momento de otra entrevista, nuevamente estarás sudando y tropezándote con tus propias palabras al intentar recordar cómo vinculaste tu verdadera pasión por el paracaidismo con tu trabajo de optimizar campañas de búsqueda de pago.

Para ayudarte a que estés tranquilo en tu próxima entrevista, hemos recopilado varias de esas preguntas populares (extraídas de la [lista de Glassdoor](#) de las preguntas de entrevistas más populares en el 2015) y te ofrecemos consejos para dar las respuestas correctas. Sin sudor. Sin lágrimas. Casi sin balbuceos.

Cómo responder las 10 preguntas de entrevistas más comunes

1

¿Cuáles son tus fortalezas/debilidades?

Los candidatos suelen sufrir con esta pregunta porque los obliga a limitarse, de forma poco natural, a la fanfarronada y la confianza, a la autoderrota y autoevaluación. Es por eso que a veces sientes la necesidad de responder con debilidades falsas; la gente de Glassdoor cuenta que una debilidad muy popular es la típica rutina de «Soy demasiado perfeccionista». Oh, pobre de ti.

Esta pregunta también podría tomar la forma de otras preguntas, así que escucha con mucha atención. «Un cazatalentos podría preguntarte: ‘¿Sobre qué quisieras aprender más?’ cuando intenta descubrir una debilidad», cuenta MacIntyre.

Lo que los entrevistadores consiguen así es una evaluación honesta de tus habilidades, tanto los puntos fuertes como los puntos débiles. En mi caso, el método que usé para no seguir tropezando con esta pregunta es recordar que la coincidencia de habilidades incorrecta para un puesto es igual de negativo para la empresa como para mí. (Si nunca lograste avanzar en un proceso de contratación y terminaste en un puesto para el que no estabas preparado, confía en mi método, te lo digo por experiencia).

A partir de eso, es solo cuestión de tomarte el tiempo para pensar cuáles son tus fortalezas y debilidades en relación con el puesto por el cual tienes la entrevista.

Por ejemplo, si tu entrevista es por un puesto de SEO, una fortaleza relevante podría ser tus aptitudes analíticas. Comienza con eso y prepárate para explicar algunos escenarios de la vida real en los que hayas demostrado esa fortaleza. Para el mismo puesto, una debilidad perfectamente razonable podría ser tu redacción. Luego, podrías explicar que si bien la redacción es parte de tu trabajo, te lleva bastante tiempo crear nuevo contenido. Glassdoor también recomienda explicar qué haces para mejorar esa debilidad; así que tal vez podrías comentar que estás tomando clases de redacción comercial o que trabajas con un compañero que es un editor calificado.

Nuevamente, podrías descubrir que hay una brecha en el conjunto de habilidades o cualidades que se necesitan para el puesto; pero es mejor descubrirlo ahora y no seis meses después cuando ya estás dentro del mercado laboral. Además, ofrecer una respuesta honesta a esta pregunta realmente puede ayudarte a ser más exitoso en tu próximo puesto. [En un post que trata exclusivamente sobre esta pregunta](#) (post en inglés), Arjun Moorthy, VP de desarrollo comercial de HubSpot, señala que las debilidades no son esencialmente negativas.

«Conocer tus debilidades no significa necesariamente que debas corregirlas», explica.
«A menudo, las debilidades son rasgos permanentes y es mejor contratar a otras personas para solucionarlas».

Esto da lugar a que aquellas personas con habilidades complementarias se unan y formen un gran equipo.

«Conocer tus fortalezas es la única manera de encontrar una profesión o un trabajo donde puedas ser una estrella. No podemos ser buenos en absolutamente todo».

2 ¿Por qué estás interesado en este puesto/esta empresa?

Si te centras en cuestiones sobre el candidato (como el equilibrio entre el trabajo y la vida, los beneficios, la compensación, el trayecto al trabajo, etc.), no estás analizando esta pregunta correctamente.

¿Cuál es el consejo de Glassdoor?

«Haz una investigación acerca del trabajo y la empresa para que puedas ofrecer algunos ejemplos concretos sobre por qué eres bueno y cómo puedes aportar valor a la empresa».

Tus intereses se deben ubicar en la intersección de las necesidades de la empresa, las responsabilidades del puesto y las habilidades del candidato.

Dicho esto, está bien mostrar un poco de tu motivación personal. Por ejemplo, si la entrevista es por un puesto encargado de podcasts, a continuación puedes ver cómo desglosar la respuesta a esta pregunta:

Necesidades de la empresa: Tenemos que mantener la mejor empresa en cuanto a quiénes nos asociamos y con quiénes creamos contenido.

Responsabilidades del puesto: Conseguir talentos, elaborar temas de los episodios, organizar los preparativos para los invitados y editar los episodios.

Habilidades del candidato: Buenas aptitudes para las audiciones, para identificar el ritmo de la industria, enfocado en los plazos de entrega, capaz de vender ideas a las personas.

Motivación personal: Quiero trabajar con personas de alto perfil para poder aprender de ellos y conseguir buenas conexiones.

Entonces, ¿cuál es la intersección de las necesidades de la empresa, las responsabilidades del puesto, las habilidades del candidato y la motivación personal? Podrías hablar acerca de lo mucho que has aprendido a lo largo de los años al interactuar, leer o escuchar a los mejores de tu industria, y que has visto con tus propios ojos el impacto que puede tener la exposición a ellos en una empresa y también en una persona. Una respuesta como esta no solo se relaciona con las necesidades del puesto y de la empresa, sino que también hace referencia a tus habilidades y muestra que te sientes personalmente motivado con la misión.

3 ¿Por qué quieres dejar tu puesto/ empresa actual?

Esto siempre se basa en un equilibrio divertido, especialmente si buscas escapar de un trabajo, y no al revés. (No es la situación ideal, pero lamentablemente, a veces, las cosas son así).

La forma correcta de responder esta pregunta es poner el foco en la oportunidad. Piensa hacia adelante. Habla sobre qué ofrece este puesto o empresa y por qué es importante para ti. No te concentres en las deficiencias de tu puesto actual, los motivos por los que no te gusta tu empresa ni en que sientes que alcanzaste tu techo.

Por lo tanto, si el próximo paso en tu empresa actual es el puesto de Director, pero es una posición ocupada por la misma persona de por vida, formula tu respuesta en torno a cómo te gustaría generar un impacto en un área determinada que ofrece este nuevo puesto o empresa. O si estás aburrido con un aspecto diario que no es importante en el puesto por el cual realizas la entrevista, concéntrate en la posibilidad que te ofrece ese nuevo puesto de mejorar el nivel de tus capacidades.

Y no importa lo que hagas, no importa lo tentador que pueda llegar a ser, no hables mal de tus compañeros de trabajo, jefes ni otras empresas. Recuerda que debes ser profesional.

4 ¿Por qué hubo una brecha en tu historial de empleo?

Los cazatalentos son más tolerantes con las brechas de empleo de lo que podrías pensar, en particular, si trabajas en el área de marketing o tecnología. A menudo, las personas dejan sus trabajos para dedicarse a sus intereses personales o tomar un riesgo profesional que al final no termina de definirse, y es por eso que se quedan sin empleo durante un tiempo.

Le pregunté a MacIntyre cuál era su perspectiva sobre las brechas de empleo, solo para asegurarme de que no estoy siendo demasiado permisivo a comparación de un Gerente de contratación. «No hay demasiadas señales de alerta, a menos que el candidato haya dejado una empresa de repente sin tener un trabajo en vista», explicó.

«Solo escucho un buen motivo, ya sea reducción del personal, problemas al encontrar el puesto indicado o emprender un cambio de profesión».

5 ¿Qué puedes ofrecernos que alguien más no podría?

Realmente odio esta pregunta, porque te pone en una posición en la que debes explicar por qué eres alguien especial, cuando, para ser sinceros, también hay otras personas que podrían hacer este trabajo. No eres el único. Pero lamentablemente, esta pregunta se sigue repitiendo y, por eso, te mostraré lo que he aprendido sobre cómo responderla correctamente.

En primer lugar, no insistas con las habilidades. Cualquier candidato que estén evaluando para el puesto seguramente tendrá un conjunto de habilidades parecidas, así que esto no es algo exclusivo que puedes ofrecer. Las personas suelen presentar diferencias en sus cualidades, como su determinación, energía, creatividad, etc.

Por eso, trata de alinear las cualidades por las que te destacas con el problema o las dificultades propias del puesto. Por ejemplo, si el puesto exige el compromiso de distintas partes interesadas para seguir avanzando con el trabajo, esa es una tarea realmente difícil de lograr. No importa qué tan capacitado estés en tu disciplina, si no puedes superar ese obstáculo, no serás el indicado para el puesto. Así que tal vez quieras resaltar que eres muy bueno para establecer relaciones y puedes hablar sobre cómo lo has hecho en el pasado. O también podrías hablar acerca de tu enfoque creativo para resolver problemas y cómo lo has usado para superar los obstáculos relacionados con las personas en el pasado.

Todas estas son cualidades exclusivas que posees (y sí, quizá también las tengan otras personas), pero si además de tu conjunto de habilidades, también tienes las cualidades que necesitan, lo importante es que eres tú quien está sentado frente a ellos y no otras personas. ;-)

6

Háblame sobre un logro del que estés muy orgulloso.

Esta es una pregunta que podrías oír de distintas maneras. Una de las formas en la que MacIntyre presentó esta pregunta es: «¿Qué es lo que puedes hacer mejor que 100 personas juntas?». MacIntyre dice que este tipo de pregunta es excelente porque logra que el candidato se olvide de su rutina diaria y comience a hablar sobre algo que en verdad lo apasiona. Esto le permite al entrevistador ver realmente quién es la persona y no solamente el tipo de trabajo que hace.

Así que no importa cómo se formule esta pregunta, si la escuchas, ten en cuenta que probablemente el entrevistador busca entender qué es lo que te motiva. Lo que te emociona. Lo que te apasiona. Algunos entrevistadores están abiertos a escuchar acerca de los logros fuera del trabajo, aunque otros quizá solo quieran oír sobre los éxitos relacionados con el trabajo; así que está bien preguntarles qué es lo que prefieren. De todos modos, prepara algunos ejemplos con ambas opciones, así la pregunta no te toma desprevenido.

Si no te gusta fanfarronear, recuerda que esta pregunta se basa en contar algo de lo que te sientas orgulloso. Quieren oírlo y te lo están pidiendo específicamente. Así que no te preocupes por sonar como un engreído y cuenta una historia breve, pero interesante sobre algo que hayas hecho y por qué fue importante para ti.

«Las mejores preguntas son las que permiten que los candidatos brillen», dice MacIntyre, «y por eso amo las preguntas de este tipo».

7 Cuéntame sobre alguna ocasión en la que hayas cometido un error.

La peor manera de responder esta pregunta es con el mismo enfoque que suelen adoptar los candidatos para la pregunta «¿Cuál es tu debilidad?». Tratar de enmarcar un error como la falla de otra persona o resaltarlo como un error irrelevante para insinuar que solo cometes pequeñas equivocaciones es una pésima elección.

También existe otra manera de responder esta pregunta que no es una falla monumental, pero que tampoco es un gran éxito; esto es pensar en un error que cometiste hace mucho tiempo en tu profesión y que no tiene sentido recordar ahora. Por ejemplo, si tienes nueve años de experiencia en el inbound marketing y comienzas a hablar sobre una vez en la que no pudiste editar un correo electrónico en 2007, técnicamente respondes la pregunta, pero no de forma satisfactoria. Sí, admites un error, pero no es relevante para el profesional que eres en la actualidad o el puesto por el cual realizas la entrevista.

En cambio, piensa en un error real de tu pasado reciente (el año pasado o el anterior) que represente un aporte claro que puedas compartir con el entrevistador. Aquí te presentamos un ejemplo hipotético de lo que le encantaría escuchar a, imaginemos, un Gerente de Relaciones Públicas:

«Algunos años atrás, encontré un gran dificultad desde el punto de vista de la contratación. Malinterpreté algunas señales de un miembro de mi equipo en cuanto a su compromiso y, al final, decidió cambiarse a otro equipo interno. Esta situación hizo que nos quedemos sin un redactor y terminé haciéndome cargo de todo el trabajo extra, mientras luchaba para conseguir una persona para ese puesto. Mirando hacia atrás, me doy cuenta que debí haber mantenido conversaciones más activas con esa empleada acerca de su crecimiento profesional. Adoraba el trabajo que hacía como redactora, pero sentía que no tenía demasiado progreso en el equipo; esto es algo que podría haber notado si hubiera tenido más comunicación con ella sobre este tema. Al final, encontré una persona excelente para reemplazarla y desarrollé un gran recorrido profesional para ella, sobre el cual discutimos trimestralmente».

8

¿Cómo manejas la presión o el estrés?

Mal.

Digo, ¿qué quieres que diga? Creo que por eso esta pregunta confunde tanto a las personas; el acto reflejo es pensar que la pregunta apunta a cómo te hace sentir el estrés, y no cómo reaccionas ante una situación de estrés. Sin embargo, eso es exactamente a lo que apunta el entrevistador; qué acciones realizas cuando se presentan situaciones de estrés.

Y sí, realizas ciertas acciones. Intenta pensar en las últimas tres a cinco situaciones en las que te sentiste estresado en el trabajo. ¿Qué hiciste para superar el estrés? Si anotas lo que hiciste, es posible que surja un contexto que te ayude.

Por ejemplo, conozco muchas personas que trabajan conmigo cuya respuesta ante las situaciones de estrés es separarse del caos y escribir una lista de todo lo que deben lograr para abordar y solucionar el problema. Para ellos, desglosar un problema grande y complejo en sus componentes hace que puedan empezar a realizar acciones productivas con más facilidad para reducir el estrés.

Intenta responder esta pregunta pensando en un marco similar a este, en vez de asustarte y decir «Ah, sí... Me encanta el estrés... ¡No hay problema!»

9 ¿Qué dirían los informes directos/jefes/compañeros sobre ti?

«Esta es una de esas preguntas en las que los candidatos responderán algo como 'Dirían que no soy un microgerente', o 'Que predico con el ejemplo', así que debemos tomar estas respuestas con pinzas», explica MacIntyre.

Sin embargo, este tipo de preguntas que se prestan a respuestas triviales o trilladas te dan la oportunidad de destacarte. MacIntyre cuenta que cuando hace una pregunta como esta, se entusiasma cuando escucha una respuesta personalizada; o sea, una respuesta que la ayuda a conocer más al candidato como persona. Podría ser cualquier cosa, desde «Dirían que soy un fan incansable de Bruce Springsteen» (algo que, supuestamente, no se relaciona con el trabajo en sí) hasta cosas como «Dirían que soy obsesiva de los buenos diseños y que enloquezco por lograr diseños hermosos cada vez que surge la oportunidad en mi puesto». Al igual que con las preguntas sobre tus debilidades o alguna vez que te hayas equivocado, simplemente asegúrate de no usar esta pregunta como una oportunidad para expresar falsa modestia. Resérvate tu «tendencia de trabajar demasiado».

10 ¿Qué preguntas quieres hacerme?

El mayor error que puedes cometer en esta pregunta es no tener ninguna pregunta. Indica falta de curiosidad e investigación.

El segundo mayor error que puedes cometer es hacer preguntas superficiales. Esto también indica falta de investigación, o lo que es peor, no sonarás demasiado inteligente.

¿Cuál es un ejemplo de una pregunta tonta? Para empezar, cualquier cosa que puedas averiguar por tu cuenta si realizaras una breve búsqueda. Esto incluye información básica como la historia de la empresa, los paquetes de productos o servicios, las contrataciones clave o el rendimiento de la empresa; siempre y cuando la empresa comunique esa información públicamente.

A menos que estés en la etapa final de la entrevista, también es una actitud inteligente mantenerte alejado de las preguntas asociadas con el área de Recursos humanos, como el tiempo de descanso, el sueldo o los paquetes de beneficios. Si aún te encuentras en la etapa donde se analiza si hay coincidencia entre las dos partes, saltar directamente a esta etapa final podría acelerar demasiado el proceso de la entrevista y el resultado podría ser negativo para ti.

En la siguiente sección de esta guía, encontrarás una lista de las preguntas de entrevistas que los Gerentes de contratación quisieran oír, junto con las explicaciones sobre su importancia.

Preguntas de
entrevistas que
a los Gerentes de
contratación les
gustaría escuchar

1 ¿De qué manera este puesto ayuda a los objetivos más importantes de la empresa?

No es muy difícil encontrar un candidato que pueda hacer correctamente su función. Lo realmente difícil es encontrar un candidato que no solo pueda hacer su función, sino que también comprenda cómo esa función se adapta a objetivos más importantes, y así pueda autogestionarse, priorizar las actividades de más valor y hacer que su puesto crezca en una dirección que coincida con el crecimiento de la empresa.

Cómo te ayuda: Esta información puede ser difícil de obtener si tu empresa no es muy comunicativa o transparente, así que esta es una buena oportunidad para conseguir esa información, que luego podrás usar para guiar tus decisiones, si es que consigues el puesto.

2 ¿Qué hacen los empleados nuevos más exitosos en su primer mes aquí?

Esta pregunta demuestra que eres el tipo de persona a la que le gusta empezar con todo, en vez de pasar una semana completando formularios de Recursos humanos. Además, demuestra que reconoces los patrones de éxito y que quieres copiar solo a los empleados con el mejor rendimiento.

Cómo te ayuda: Cada empresa tiene sus matices extraños, su entorno y sus propias expectativas implícitas. Esto te ayuda a comenzar con un poco de información sobre una persona que ya está dentro de la empresa, para que no sufras en seis meses el típico caso de «si hubiera sabido antes lo que sé ahora».

3 ¿Qué métricas usarías para medir el éxito en este puesto?

Una pregunta como esta demuestra que eres un empleado que se orienta a los objetivos y que no temes asumir responsabilidad por ellos. No eludes la responsabilidad; en cambio, la aceptas y trabajarás duro para alcanzar los objetivos de los que eres responsable.

Cómo te ayuda: Es sorprendente cómo muchas personas realmente no saben lo que quieren de sus empleados y solo tienen una vaga idea sobre el trabajo que debe realizarse. Con esta pregunta, obligarás al Gerente de contratación a averiguarlo; luego deberá comunicártelo para que puedas realizar tu trabajo correctamente.

4 ¿Cuáles son algunos de los desafíos o barreras que podría encontrar quien ocupa este puesto?

Una pregunta como esta indica que te imaginas en ese puesto y que ya piensas en un plan de ataque para aplicar en caso de que consigas el puesto. También demuestra que eres consciente de que ningún trabajo está libre de barreras y que no solo no temes enfrentarte a esos desafíos, sino que también estás bien preparado.

Cómo te ayuda: Podrías recibir información sobre algunos aspectos negativos de un nuevo empleo, como por ejemplo, compañeros complicados, procesos burocráticos o políticas internas. Puedes utilizar esa información para determinar que ese puesto no es para ti... o bien, para decidir que estás dispuesto a enfrentar el desafío, armado con estrategias que te ayuden a abordar esos problemas.

5 ¿Por qué decidiste trabajar aquí?

Esta pregunta le ofrece al entrevistador la oportunidad de hacer dos cosas: 1) hablar de sí mismo y 2) comenzar un discurso de venta profundo sobre la empresa. Para los candidatos prometedores, la oportunidad de venta es bienvenida. Y la mayoría de las personas aprovechan cualquier excusa para hablar de ellas mismas. ;-)

Cómo te ayuda: Esto te ayuda a conocer qué es lo que motiva a tu futuro colega o gerente, así como también qué ofrece la empresa a sus empleados. Si todo eso coincide con lo que buscas para tu trabajo, estás frente a una buena opción.

6 ¿Cuáles son algunas de las características menos tangibles de las personas exitosas en esta empresa?

¿Alguna vez trabajaste con personas que simplemente entienden cómo funcionan las cosas? Eso es lo que buscan los Gerentes de contratación. Esta pregunta demuestra que entiendes que un trabajo no se trata solamente de hacer lo justo y necesario. Las personas exitosas tienen un determinado estado de ánimo, enfoque, actitud, ética laboral, estilo de comunicación, etc., y quieres saber cómo se ve esa mezcla en esta empresa.

Cómo te ayuda: Debido a que estas características suelen ser difíciles de precisar, esta pregunta obliga al Gerente de contratación a explicar ese «algo» que están buscando (incluso si no aparece por escrito en la descripción del empleo).

7 ¿Tienes alguna pregunta o inquietud acerca de mis calificaciones?

Esta pregunta demuestra que no le temes a los comentarios críticos; de hecho, te gustaría recibirlos.

Hay personas que hacen cosas extrañas en las entrevistas. Una de estas acciones raras es que si notan una señal de alerta en tu currículum o en alguna de tus respuestas, las escriben para consultarlo más tarde con un colega, en lugar de preguntarte directamente a ti. Ya sé. Te dije que era extraño. Esta pregunta le da libertad al entrevistador para que pueda sacarse cualquier duda que tenga y que no le permite estar 100% seguro de contratarte.

Cómo te ayuda: Tienes la posibilidad de abordar las preocupaciones cara a cara, sin ser agresivo. Esto podría marcar la diferencia entre una oferta y un rechazo (o tal vez, incluso una oferta más amplia).

No solo las respuestas
son importantes sino
también la forma
de hablar

El contenido de las respuestas es solo una parte de la entrevista. Y si bien debería ser suficiente para avanzar en el proceso de contratación, algunos entrevistadores podrían no darle importancia al contenido si el discurso no es bueno.

Podría considerarse que un discurso es malo si balbuceas, si repites muchas veces expresiones como «este» y «hmm», si te quedas sin aire y hablas con un ritmo extraño o si sigues hablando mucho tiempo después de haber respondido la pregunta. Sé que esto suena como un consejo trillado (y tal vez lo sea, pero es importante): El entrevistador quiere que te vaya bien. No quieren seguir entrevistando candidatos y definitivamente no quieren estar en una conversación totalmente incómoda durante media hora viéndote sufrir.

Así que recuerda...

- Relájate. Respira.
- Habla despacio para no tropezar con tus propias palabras ni quedarte sin respiración a mitad del discurso. Una forma para mejorar esta dificultad es a través de un viejo truco de teatro en el que debes obligarte a hablar un poco más despacio de lo que crees que es natural. Esta práctica te ayuda a enunciar, te da tiempo para elegir tus palabras con más cuidado y hace que el oyente pueda absorber más fácilmente lo que dices. Tampoco vayas tan despacio como para que no piensen que eres una tortuga.
- Si no te sientes seguro sobre cómo responder a una pregunta de inmediato, tómate un momento para pensar en verdad cómo quieres responder, en vez de comenzar a hablar solo para no quedar en silencio.
- Busca expresiones faciales y otras señales físicas que indiquen que el entrevistador desea que termines tu respuesta.
- Deja de decir «este». O «hmm». Desacelerar un poco tu ritmo también te ayudará con esto.

Para reforzar la importancia de mantener la calma, la tranquilidad y la entereza en tu forma de hablar, te contaré la breve historia de una entrevista que tuvo una amiga con un cazatalentos muy amable que la ayudó a conseguir su trabajo actual. En su primera entrevista en persona, estaba muy nerviosa y, al parecer, se notó en la primera ronda de comentarios.

El cazatalentos volvió a llamarla y le dijo: «Cuando vuelvas mañana, tómate una cerveza y relájate».

Conclusión

Todos fracasamos alguna vez en una entrevista. Si fracasas por falta de preparación, eso es una cosa. Pero si fracasas porque no era el trabajo adecuado, no te culpes y recuerda que no se trata solo de ti. Se trata simplemente de que tú y la empresa no eran compatibles. Por ejemplo, si alguien me preguntara alguna de esas [preguntas de entrevista deliberadamente extrañas](#) como «¿cuántas pelotas de tenis caben en un avión?», sentiría, por un lado, decepción por el departamento laboral y, por otro, alivio, ya que es demente hacer una pregunta así.

También podrías recordar que la entrevista es una especie de cita. Si hace mucho que no tienes una, probablemente no te vaya muy bien. Pero si comienzas a hacerlo más seguido, mejorarás notablemente. Si eres nuevo en el mercado laboral, intenta ordenar tus entrevistas según tu nivel de interés, si es posible; programa aquellas que más te interesen después de que hayas realizado algunas pruebas para puestos menos interesantes.

Si no puedes ordenar tus entrevistas, pídele a algún amigo o familiar que realice un simulacro contigo. Puede ser incómodo, pero contestar las preguntas comunes que podrías encontrarte en cualquier entrevista (en voz alta) hará que sea más fácil lograr un buen nivel de elocuencia cuando sea realmente necesario.