

Viveros de Empleo

---

# Tema 7. El último obstáculo. La entrevista de trabajo y otras pruebas de selección

# Índice

## Esquema

### Ideas clave

- 7.1. Introducción y objetivos
- 7.2. El enfoque más importante a tener en cuenta antes de acudir a una entrevista
- 7.3. ¿Personas o personajes? Lo que nunca debes hacer en una entrevista
- 7.4. ¿Cómo darle la vuelta a la pregunta «trampa» por excelencia? Planteamientos para otras preguntas complejas
- 7.5. Aspectos más importantes a tener en cuenta para realizar una videoentrevista
- 7.6. Tipos de pruebas de selección

## 7.1. Introducción y objetivos

Hemos llegado a la última parte del proceso de selección: la propia entrevista de trabajo, que puede ir acompañada de otras pruebas de selección, como, por ejemplo, los test psicológicos y las dinámicas de grupo.

Te ayudaremos a prepararlas y a que tengas en cuenta los aspectos más importantes. La finalidad de este tema es aportarte la máxima información para que puedas afrontar esta parte del proceso con la mayor seguridad y confianza posibles.

### 7.2. El enfoque más importante a tener en cuenta antes de acudir a una entrevista

Una entrevista de trabajo es una **negociación**. En muchas ocasiones, sobre todo cuando es nuestra primera entrevista de trabajo, actuamos de forma excesivamente amable e incluso sumisa. Es un hecho bastante normal y habitual, ya que es fruto de la inseguridad que sentimos las primeras veces.

Aquí te lo mencionamos de forma expresa para seas consciente de ello, debido a que este es un aspecto que puede marcar las condiciones de tu futura carrera profesional; por ejemplo, en términos salariales, ya que en este caso es posible que te quedes por debajo de los niveles medios del mercado.

La mayor parte de las empresas esperan que los candidatos muestren una **actitud negociadora**; de hecho, es una habilidad que suele ser muy valorada. Sin embargo, la realidad es que solo una cuarta parte de los candidatos llega a negociar realmente.

Por tanto, resaltamos en primer lugar dos aspectos completamente opuestos y que pueden resultar igualmente de contraproducentes en una entrevista de trabajo: la **arrogancia** y el **exceso de amabilidad**.

#### Preparando la entrevista

Una vez que nos han notificado la entrevista, vamos a preparar los puntos más importantes:

- ▶ Revisa y actualiza toda la información que ya habías obtenido en el proceso de búsqueda.
- ▶ Repasa también tu propuesta de valor, el problema o necesidad que la empresa podrá cubrir si finalmente eres seleccionado.
- ▶ Intenta detectar los puntos débiles más relevantes que puede tener tu candidatura

para poder defenderlos en la entrevista; no obstante, no te obsesiones con ellos, **pon foco en tus fortalezas y en la propuesta de valor que les vas a ofrecer.**

- ▶ Haz un planteamiento sobre algunas de las preguntas que pueden ser claves para analizar las posibles respuestas.
- ▶ Planifica el día de la entrevista, para que solventes cualquier imprevisto que ponga en riesgo la puntualidad y el hecho de llegar tranquilo a la misma.

## Tipos de entrevistas

Según el **número de personas que participan** en la entrevista, encontramos:

- ▶ Entrevista individual. Es la más habitual. Se realiza entre el entrevistador que representa la empresa y es quien dirige la entrevista y el candidato. Puede ser presencial o virtual.
- ▶ Entrevista de panel. Difiere de la entrevista individual en que en este caso son varios los entrevistadores.
- ▶ Entrevista de grupo. Participan un grupo de personas, las cuales son especialistas en diversas materias y van realizando de manera sucesiva la entrevista al candidato.

Según el **procedimiento** de la entrevista, se dividen en:

- ▶ Entrevista estructurada. Es rígida y viene preestablecida con anterioridad. Todos los candidatos deberán responder a las mismas preguntas.
- ▶ Entrevista no estructurada. En esta entrevista las preguntas son abiertas, dirigiéndolas en función de las respuestas y sin llevar a un orden preestablecido.
- ▶ Entrevista de tensión. En este tipo de entrevista, el entrevistador adopta una actitud en la que pretende provocar tensión en el candidato. Se utiliza para cubrir puestos en los que los trabajadores pueden estar sometidos a gran tensión. Es muy importante que seas consciente de este aspecto, debido a que pueden estar

encubriendo un sistema de trabajo propio de una compañía tóxica.

- ▶ Entrevista mixta. Se mezclan preguntas estructuradas con preguntas espontáneas.

### 7.3. ¿Personas o personajes? Lo que nunca debes hacer en una entrevista

Existe gran cantidad de información sobre cómo afrontar tu entrevista de trabajo en lo que se refiere a cómo debes presentarte en una entrevista, comportamiento, actitud, etc. Nosotros aquí te lo vamos a resumir mucho y recomendarte que recurras al más básico de los sentidos: el «sentido común», fijándote básicamente en aspectos tan elementales que pasan por actuar de forma correcta, educada y oportuna; es decir, **hacerlo de la forma más normal**.

Y recalcamos lo de «normal», porque para ti seguramente no sea una situación normal; es decir, hay muchas probabilidades de que en un momento dado salga a relucir, de forma más o menos evidente, una situación de tensión que es completamente comprensible... y que la mayor parte de los entrevistadores tienen en cuenta.

Por ejemplo, puede que en un momento dado de la entrevista te quedes en blanco. En la medida en que trates de ocultarlo, será más evidente y la situación embarazosa aumentará. El simple hecho de ser consciente de que esto puede ocurrir —y que no es motivo suficiente como para arruinar una entrevista de trabajo— puede ser suficiente para que a partir de ahora lo afrontes de forma más segura y tranquila. Simplemente se trata de pedir una pequeña pausa en la entrevista, algo que el entrevistador entenderá en la mayoría de las ocasiones.

No se trata de focalizarse en no ponerse nervioso, ya que habitualmente produce el efecto contrario; se trata de afrontar la entrevista de la manera más natural, y eso incluye la posibilidad de momentos de tensión, situaciones que el entrevistador suele entender y, por tanto, tener en cuenta.

Hacemos mucho hincapié en ello porque a menudo, a consecuencia de aplicar las

innumerables listas de consejos y recomendaciones a la hora de afrontar entrevistas de trabajo, estas quedan totalmente desvirtuadas, ya que los candidatos están en todo momento «actuando»; es decir, no se consigue el fin último de la entrevista, que es **conocer importantes aspectos sobre el candidato**, sobre todo los que tienen que ver con su personalidad y sus actitudes.

Esto tiene una consecuencia clara y directa si al final resultas ser seleccionado en el proceso. De alguna manera, te verás obligado a seguir «actuando» de la misma forma cuando estés desempeñando tu trabajo; una situación que no podrás mantener en el tiempo. Cuando eso suceda y salga a relucir tu auténtica personalidad y forma de comportarte, puede representar un verdadero problema, ya que es posible que tu perfil ya no encaje con lo que la empresa estaba buscando.

No solo se trata de no mentir en la entrevista, se trata de algo más trascendental, que es no vender lo que no eres.

## Preguntas frecuentes en una entrevista

- ▶ Sobre tu **persona**:
  - ▶
    - Defínete a ti mismo.
    - ¿Por qué has elegido esos estudios o esa profesión?
    - ¿Cuáles son tus mejores habilidades?
- ▶ Sobre la **empresa** y el **puesto**:
  - ¿Conoces nuestra empresa?
  - ¿Qué piensas sobre ella?
  - ¿Qué conoces del puesto al que eres candidato?
- ▶ Sobre la **experiencia profesional**:



- ¿Qué tareas desempeñabas en tu anterior trabajo?
- ¿Por qué te fuiste de tu anterior empresa?
- ¿Por qué eres el idóneo para este puesto?
- ¿Cuál fue tu mayor éxito en tu empresa anterior? ¿Y tu mayor fracaso?
- ¿Qué dicen de ti las personas con las que trabajas?
- Explícame alguna ocasión en la que hayas trabajado bajo presión.

► **Otras preguntas:**

- ¿No estás poco cualificado para este puesto?
- ¿Harías horas extraordinarias?
- ¿Cómo definirías al mejor jefe o jefa que has tenido?

► Ejemplo de algunas preguntas que **tú** también puedes hacer al entrevistador.

- ¿Existe posibilidad de promoción?
- ¿Se trata de un nuevo puesto o ya existía?
- ¿Quién será mi jefe?

### 7.4. ¿Cómo darle la vuelta a la pregunta «trampa» por excelencia? Planteamientos para otras preguntas complejas

Existe una pregunta que suele causar bastante desconcierto —por inesperada— y aquí vamos a ofrecerte la clave para que juegue a tu favor y a la vez ganes seguridad en la entrevista.

«¿Por qué no deberíamos contratarte?»

Siguiendo el enfoque que te estamos ofreciendo a través de toda la formación, puedes llegar a deducir una respuesta muy poderosa para esta situación.

«No me deberían contratar si realmente no creen o no apuestan por personas que quieren desarrollar todo su talento en esta compañía y con ello aportar el máximo valor».

Esta respuesta guarda, en esencia, una actitud y una determinación que puede guiarte casi en cualquier pregunta. **Recuerda que has hecho un trabajo previo para recabar información sobre la compañía y has planteado una propuesta de valor, afianzada en tus talentos y habilidades, para poderles ofrecer soluciones a sus problemas o necesidades.**

La clave está en que puedas transmitir esta idea en el transcurso de la entrevista y una pregunta —que, en principio, puede resultar tan incómoda— como la que planteamos aquí te puede dar pie a ello.

En base a lo que acabamos de exponer, también podrás dar respuesta a otro tipo de preguntas que también suelen ser complejas; en ellas, el entrevistador tratará de evidenciar falta de formación, falta de experiencia, etc.

**Hacemos una mención especial para cuando nos preguntan sobre las pretensiones salariales.** En este caso, puedes mencionar tu sueldo actual o el de tu último de trabajo y referenciarlo con el tipo de empresa o funciones y responsabilidades desempeñadas. **Cuando se trata de nuestro primer trabajo, podemos analizar el sueldo medio para ese puesto, teniendo en cuenta que al principio no contamos con experiencia; podemos partir de lo que estipula la ley y manifestar —si tenemos oportunidad—** que, a medida que demos valía y resultados, la empresa lo tenga en cuenta a nivel retributivo.

Por último, debemos hacer hincapié en que pueden surgir preguntas comprometidas o de tipo personal en las que **se pueden estar vulnerando tus derechos.**

Son relativas a los siguientes aspectos:

- ▶ Estado civil, si tienes o no pareja, si tienes o planeas tener hijos.
- ▶ Discriminación por el origen o nacionalidad.
- ▶ Preguntas acerca de la condición médica del candidato.
- ▶ Edad. Solo es legal **preguntar este dato en la entrevista** cuando el entrevistador quiere asegurarse de que el candidato tiene la edad mínima para poder trabajar.
- ▶ Preguntas sobre orientación sexual, religión o ideología.

Si percibes que alguna pregunta vulnera tu intimidad o que no guarda relación alguna con el puesto, no tienes obligación de contestarla; aunque la recomendación sería preguntar el motivo por el que se quiere conocer ese aspecto concreto o qué relación guarda esa pregunta con la responsabilidad del cargo.

## 7.5. Aspectos más importantes a tener en cuenta para realizar una videoentrevista

En los procesos de selección actuales, cada vez es más habitual el uso de aplicaciones de *software* —como Zoom o Skype— para llevar a cabo las entrevistas. Estas requieren una preparación específica, debido a las particularidades que debes tener en cuenta.

### Preparación previa

- ▶ Busca una habitación tranquila y sin ruidos.
- ▶ Cierra las puertas y ventanas para evitar ruidos de fondo.
- ▶ Luz clara para que los entrevistadores te puedan ver claramente.
- ▶ La cámara web y la pantalla deben estar centradas y al mismo nivel de tu cara.
- ▶ Mantén abierta únicamente la aplicación donde vayas a realizar la videoentrevista, para así evitar distracciones.
- ▶ Usa auriculares si es necesario y asegúrate de que el micrófono no esté demasiado cerca de la boca, porque puede distorsionar tus palabras.
- ▶ Haz una llamada de prueba antes para comprobar la conexión y ver si la calidad del sonido y volumen son correctos.
- ▶ Viste tal y como lo harías si fueses a la entrevista personalmente.

### Durante la entrevista

- ▶ Espera que terminen de hablar antes de responder.
- ▶ Si no puedes oír claramente, pide a los entrevistadores que repitan o parafrasea para asegurarte de que has entendido correctamente.

## **Al finalizar la entrevista**

- ▶ Es razonable preguntar cuando sabrás su decisión.
- ▶ Asegúrate de que has cerrado completamente la aplicación antes de hacer cualquier comentario.

## 7.6. Tipos de pruebas de selección

A continuación, vamos a explicar las pruebas de selección más comunes.

### Pruebas de conocimiento

Las pruebas de conocimiento miden el grado de los conocimientos y destrezas que posees y que servirán para desarrollar tu trabajo. Pueden ser:

- ▶ **Culturales.** Miden tu grado cultural y los conocimientos generales que tienes, pudiéndote encontrar preguntas sobre historia, gramática, problemas de números, etc.
- ▶ **Conocimientos profesionales.** Se mide el grado de conocimientos que tienes para desempeñar un puesto de trabajo. Puede ser una prueba de tipo práctico, un examen de idiomas o una actividad práctica sobre el manejo de un equipo o programa.
- ▶ **Conocimientos prácticos.** Miden tus habilidades y destrezas en la realización de las tareas, las cuales son necesarias para llevar a cabo una profesión u oficio. Estas prácticas suelen apoyarse en la utilización de las herramientas de trabajo.

### Pruebas de personalidad

En este tipo de pruebas, a través de un cuestionario de preguntas, se pretende conseguir información sobre el tipo de personalidad del candidato y de esta manera conocer su adaptabilidad a los requisitos que se exigen en el puesto de trabajo.

Hay una serie de aspectos que por norma general se tienen en cuenta:

- ▶ **Asertividad:** consiste en defender nuestras opiniones e ideas, pero teniendo en cuenta las opiniones e ideas de los demás.
- ▶ **Iniciativa.**

- ▶ **Motivación** en el trabajo.

Pese a estos aspectos que acabamos de comentar, hay una cosa que debes tener en cuenta: no existen personalidades malas o buenas, simplemente lo que un entrevistador busca es cuál es la que mejor se adapta al perfil del puesto de trabajo que quiere cubrir.

En los test de personalidad, se recomienda dar respuestas espontáneas sin tratar de ser políticamente correctos.

Dentro de las pruebas de personalidad podemos encontrar:

- ▶ **Test de personalidad introspectivo**. Estos test suelen consistir en un listado de preguntas cerradas en las cuales se puede optar por varias opciones de respuestas en cada una. Por lo general, en una de las opciones se indica un extremo y en otra opción el extremo opuesto.
- ▶ **Test de personalidad proyectivo**. En estos test se plantean unas situaciones que sean verosímiles, en las que el candidato propone una solución a las mismas. El entrevistador pretende ver la proyección de su personalidad en esas respuestas.

## Test psicotécnico

Esta prueba consiste en plantear a la persona una situación con el fin de que la resuelva y así medir el resultado obtenido. En este apartado nos encontramos con una gran variedad de test.

Actualmente son muy utilizados, ya que permiten medir en un corto espacio de tiempo nuestra capacidad intelectual. Se miden nuestras habilidades y aptitudes intelectuales, realizando una comparativa con otros colectivos. Las aptitudes medidas con más frecuencia son:

- ▶ **Inteligencia general**: agilidad mental, descubrimiento y manejo de relaciones abstractas, etc.

- ▶ **Aptitudes espaciales:** visualización de objetos y figuras en el espacio.
- ▶ **Aptitudes verbales:** capacidad para la utilización de vocabulario, tanto la exposición de ideas como comprensión de las ideas de otros.
- ▶ **Aptitudes de razonamiento:** comprensión y resolución de problemas planteados.
- ▶ **Aptitudes técnico-mecánicas:** resolución y comprensión de problemas que utilizan conceptos mecánicos y técnicos.
- ▶ **Memoria:** capacidad de comprensión y retención de la información.

---

En el siguiente sitio web puedes practicar numerosos tipos de test psicotécnicos: [www.psycoactiva.com/test/psicotecnicos/](http://www.psycoactiva.com/test/psicotecnicos/)

---

## Dinámicas de grupo

Con la entrevista de trabajo y las pruebas de selección antes mencionadas, podemos sacar mucha información del entrevistado. Sin embargo, hay muchas cosas que se le pueden escapar al entrevistador, como por ejemplo la **forma de interactuar del candidato** dentro de un grupo de personas.

Las dinámicas de grupo son técnicas de discusión verbal con las cuales se pueden confrontar ideas desde diferentes puntos de vista, permitiendo desarrollar la competencia comunicativa.

En estas dinámicas el entrevistador puede conocer aspectos del candidato como:

- ▶ Empatía.
- ▶ Capacidad de escucha.
- ▶ Asertividad, agresividad o pasividad.

En estas pruebas se suele presentar un tema de debate o discusión para que sea el



propio grupo el que lo resuelva de manera conjunta. Debes tener en cuenta que **al entrevistador no le preocupa la resolución de ese problema, sino la forma en que interactúan los miembros de ese grupo para resolverlo.**

Es importante ser espontáneo y natural; y sobre todo ser activo y participar en la decisión grupal.

Las dinámicas de grupo pueden ser de diferentes tipos:

### ***Brainstorming* (tormenta de ideas).**

Es necesario que los miembros del grupo estén motivados para la resolución del problema y se dé un clima de confianza y participación. Algunos puntos para tener en cuenta son:

- ▶ El grupo produce más ideas y mejores que el trabajo individual.
- ▶ Se debe permitir expresar todas las ideas con independencia de la calidad: cuantas más ideas, mejores resultados.
- ▶ Se debe evitar toda valoración y crítica hasta el final. Cada miembro expresa por escrito todas las ideas y soluciones (los miembros de grupo no se pueden comunicar).
- ▶ Cada participante presenta su idea por turnos.
- ▶ Discusión de todas las ideas.
- ▶ Clasificación de todas las ideas de manera individual.
- ▶ Ordenación de ideas y puesta en común. Cada participante selecciona cinco ideas y las puntúa de 1 a 5, realizándose una votación y una elección final.

### **Método de discusión dirigida.**

Técnica grupal que se utiliza para fomentar la participación de los miembros a través

de sesiones dirigidas por un moderador en las que se realiza un intercambio de ideas. Fases:

- ▶ El moderador convoca a los miembros y les facilita la documentación sobre el tema.
- ▶ Formula preguntas para abrir la discusión.
- ▶ Cada miembro expresa su opinión sobre el tema, dirigiendo el moderador la discusión.
- ▶ Conclusión final sobre todas las ideas por parte del moderador.

### **Representación de papeles o *role playing*.**

Consiste en que varios miembros del equipo dramatizan una situación real que plantea un problema al grupo. El objetivo es provocar un debate general en torno al problema en cuestión. Los participantes se identifican con el problema tratado, personalizando las reflexiones:

- ▶ El moderador expone el caso y propone el tema.
- ▶ Explica la postura de los distintos personajes.
- ▶ Evita que estos hagan papeles desempeñados normalmente.
- ▶ Se abre un debate sobre el tema.

### **Método de sesión del tribunal.**

Es una técnica tomada del mundo de la justicia. El grupo escenifica un problema en forma de juicio. Todos los miembros participan en la preparación de la sesión. Fases:

- ▶ Preparación del juicio: se escoge un tema que motive a todos. Se elabora un dossier sobre el mismo. Cada postura será defendida por un abogado y acusada por un fiscal.
- ▶ El juicio: el presidente introduce el proceso resumiendo el tema a tratar.

- ▶ Declaración de testigos: los testigos responden a las preguntas del presidente, del fiscal o del abogado defensor, posteriormente las dos partes presentan sus conclusiones en forma de informe.
- ▶ Veredicto del jurado y sentencia: el jurado delibera y a continuación redacta su veredicto. Por último, los jueces dan la solución al problema.