

Guía práctica para trabajar entrevistas por competencias

Cómo acompañar en la autoevaluación

Muchas candidatas no identifican fácilmente sus fortalezas o sienten que sus logros “no son relevantes”. El rol del mentor/a es **guiarlas en un proceso de descubrimiento y validación**:

Estrategias prácticas

1. **Preguntar por experiencias concretas**: “¿Recuerdas un momento en el que resolviste un problema difícil?”
2. **Usar la técnica STAR** (Situación, Tarea, Acción, Resultado) para estructurar ejemplos claros.
3. **Valorar experiencias no laborales**: tareas de cuidado, voluntariado, asociaciones, estudios. Todas aportan competencias transferibles.
4. **Transformar logros en competencias**: por ejemplo, organizar un cumpleaños familiar puede mostrar planificación, coordinación y creatividad.
5. **Reforzar la autoestima**: poner en palabras lo que la candidata ya hace bien. El reconocimiento del mentor/a actúa como espejo positivo.
6. **Detectar brechas de confianza**: si resta importancia a sus logros, animarla a reformularlos con orgullo y seguridad.

La autoevaluación no es solo un ejercicio de análisis: es un **proceso de empoderamiento** que ayuda a que la candidata se vea capaz y valiosa.

1. Diferencia entre aptitud y actitud

- **Aptitud** → Conjunto de **habilidades técnicas y conocimientos** que una persona domina. Ejemplo: hablar inglés, manejar Excel, o tener formación en contabilidad.
- **Actitud** → La **disposición personal** con la que se afrontan retos: motivación, compromiso, resiliencia, empatía, capacidad de aprendizaje.

En selección, muchas veces **la actitud pesa más que la aptitud**. Una persona puede aprender nuevas tareas, pero si no tiene disposición, difícilmente crecerá en su puesto.

2. Competencias transversales más valoradas en el mercado laboral

Según el **World Economic Forum – Future of Jobs Report 2023** y el **Informe InfoJobs 2022**, las competencias blandas o *soft skills* más buscadas son:

1. **Comunicación efectiva** → Saber expresarse con claridad, escuchar activamente y adaptar el mensaje a la audiencia.
2. **Trabajo en equipo y colaboración** → Cooperar, aportar y sumar en proyectos colectivos.
3. **Resolución de problemas y pensamiento crítico** → Analizar situaciones, tomar decisiones informadas y plantear soluciones creativas.
4. **Adaptabilidad y gestión del cambio** → Mantener una actitud positiva frente a entornos inciertos o cambiantes.
5. **Gestión del tiempo y organización** → Priorizar tareas, cumplir plazos y trabajar con eficiencia.
6. **Inteligencia emocional** → Reconocer y gestionar las propias emociones y comprender las de los demás.
7. **Resiliencia** → Recuperarse de los fracasos, aprender de ellos y mantener la motivación.
8. **Liderazgo e influencia positiva** → Inspirar, motivar y guiar a otros hacia objetivos comunes.

Referencias:

- World Economic Forum (2023). *Future of Jobs Report*.
- InfoJobs (2022). *Informe sobre competencias transversales en España*.

3. Cómo potenciar estas competencias mediante el role play

El **role play de entrevista** permite simular un entorno real, reduciendo la ansiedad y generando aprendizajes inmediatos. Aquí algunas dinámicas concretas:

- **Comunicación efectiva** → Pídele que resuma en 2 minutos un logro profesional. Luego dale feedback sobre claridad, lenguaje corporal y estructura.
- **Resolución de problemas** → Plantea un conflicto ficticio ("Un cliente insatisfecho reclama..."). Haz que lo resuelva con pasos claros.
- **Trabajo en equipo** → Pregunta por una experiencia en la que colaboró con otros. Evalúa cómo reconoce las aportaciones ajenas y su rol.

- **Adaptabilidad** → Simula un cambio repentino de prioridades. Observa cómo reorganiza sus tareas.
- **Resiliencia** → Ensaya respuestas a preguntas sobre periodos de desempleo o errores pasados. Ayúdala a transformarlos en aprendizajes.
- **Negociación salarial** → Practica frases asertivas basadas en investigación de mercado y en el valor que puede aportar.

Clave: No buscar respuestas “perfectas”, sino ayudar a que la candidata conecte sus competencias con **ejemplos reales y auténticos** de su trayectoria.

4. Otros aspectos clave para la mentoría en entrevistas

- **Feedback en clave “sandwich”** - (Algo positivo, algo a mejorar, algo a destacar)
 - *Inicio*: Reforzar lo positivo que ya tiene (su esfuerzo, su historia, sus logros).
 - *Medio*: Señalar con cariño áreas de mejora y animarla a practicar más.
 - *Fin*: Aplaudir algo que te haya impresionado, esto refuerza su confianza y la empodera.
- **Lenguaje corporal**: Recordar que más del 50% de la impresión proviene de la comunicación no verbal: sonrisa, postura erguida, contacto visual.
- **Gestión emocional**: Trabajar técnicas de respiración o pausas para que transforme los nervios en energía positiva.
- **Autenticidad**: Recuérdale que no debe memorizar, sino ser ella misma, mostrando confianza y coherencia.
- **Cierre con reflexión**: Tras cada role play, fomenta que la candidata identifique **qué hizo bien, qué puede mejorar y qué acción concreta se lleva para practicar**.

Cada entrevista por competencias es mucho más que un examen: es un escenario donde la candidata puede demostrar su valor, su fuerza y su capacidad de crecer.

Como mentor/a, tu rol no es tener todas las respuestas, sino acompañar con cercanía y confianza. Al aplicar la filosofía del **abrazo-empujón**, estarás reforzando lo mejor que ya existe en ella y ayudándola a dar un paso más hacia su futuro profesional.

Cuando una mujer conecta sus competencias con su historia personal, **no solo responde a una pregunta: transforma su percepción de sí misma y abre la puerta a nuevas oportunidades**.