



CÓMO BRILLAR EN UNA ENTREVISTA LABORAL

PARTE III: ENSAYAR MIL VECES

Eddy Arguedas



BRILLAR EN LA ENTREVISTA

En nuestra experiencia como Talent Hunters, es común escuchar a las personas que toman las decisiones de contratación hablando de quién hace "match" "clic" "fit" con la organización, con un equipo o puesto en particular.

Incluso candidatos son elegidos sobre otros con más años de experiencia o formación, y eso nos deja claro que no son sólo estos factores los que se toman en cuenta en general para hacer la elección de quién obtiene el empleo.

Hace unos veinte años, estaba avanzado en mi formación como cantante de ópera, empecé a asistir a muchas audiciones para buscar ser seleccionado para algún papel, especialmente al principio no lograba ganar los papeles que quería y el feedback que me daban era bien directo sobre todo señalando lo que debía mejorar o no había estado bien.

Lejos de desmotivarme, me proponía aprender para ganar la siguiente audición, y sino la siguiente o la siguiente. Estaba abierto a escuchar lo que me decían, mis puntos de mejora, qué podría ayudarme cuando tuviera la siguiente oportunidad.

Del feedback comprendí que, para ganar una audición, tenía que poner atención a cuatro aspectos:

1. Elegir bien el papel a audicionar, que a uno le quede bien.
2. Aprenderse bien la parte a audicionar.
3. ENSAYAR mil veces la parte a audicionar.
4. Nuestras emociones previo y en la audición.



Cada vez que fallé en una audición, algo de los cuatro puntos me había hecho falta. Cada vez que me fue bien, trabajé en los cuatro puntos.

Ahora bien, si yo les digo que he ganado muchas audiciones, y vengo a decirles cómo ganar audiciones, podría ser interesante para ustedes y generar confianza en caso de que quisieran ser cantantes de ópera.

Pero posiblemente no estas leyendo este documento para saber cómo ganar audiciones, sino cómo brillar en las entrevistas. ¿Por qué le vamos a creer a un cantante cómo ganar entrevistas?

Mi respuesta más sencilla sería que este cantante ha ganado entrevistas para trabajar como Gerente de Recursos Humanos, Administración, Operaciones... y en ninguna de ellas canté, pero apliqué lo que aprendí cantando y hoy lo quiero compartir.

He dividido en **cuatro documentos** los cuatro temas que mencioné, para que podás ir siguiendo cada uno con tranquilidad.

Esta tercera parte aborda preguntas comunes, desde las fortalezas y debilidades hasta el salario.

3. ENSAYAR MIL VECES LA PARTE A AUDICIONAR.

Ok, este apartado es pequeño pero importante. Mis técnicas de estudio para una partitura incluían repetición.

Disciplinadamente haga los ejercicios que ya se han planteado, por escrito.

Luego hay que practicar contar la historia, usando el método STAR (que lo explicamos en la parte 2) pero también retratándonos, contando qué es eso que nos hace únicos.

Nuevamente esto tiene que ver con el propósito, estar claros en las cosas que nos mueven.

Al propósito vamos a agregarle nuestras motivaciones, qué es lo que quiero conseguir en estos aspectos:

¿Por qué quiero este trabajo y cómo eso coincide con mi propósito, con lo que me apasiona?

Hay que tener en cuenta que las organizaciones buscan personas que traigan empuje, energía, y por eso hacer ver cómo tu pasión va a aportar a los objetivos colectivos es súper buena idea.

¿Cuál es mi huella personal, eso que perdería una organización si no me contrata?

Esta respuesta puede ayudarte a preparar una idea sencilla pero poderosa que puede usarse ante la pregunta que comúnmente suele usarse para iniciar la entrevista: contame un poco de vos.

Acá recomiendo no "marear" al entrevistador con una historia larguísima, no recitar el currículum, no queremos contarle desde que estábamos en el kindergarden, sino iniciar por decir:

- *Qué nos caracteriza como profesionales,*
- *Los logros más relevantes que generamos en el pasado,*
- *Por qué eso te hace una buena opción para el trabajo.*

Algunos detalles generales a nivel personal pueden estar bien pero no es necesario ahondar en este aspecto, al menos de entrada.

Pensá en esta respuesta como un "elevator pitch", es decir, tenés que poder decirlo en lo que duraría un viaje de ascensor, entre unos 20 y 60 segundos, o sea que hay que ser conciso y puntual, no usar palabrería inútil, mantenerlo sencillo y enfocado en los puntos relevantes.

Volvé a la respuesta que diste, ¿está bien así o mejor la reescribimos?

¿Cuáles son las fortalezas que te pueden hacer brillar en esta posición?

Ya que hicimos el ejercicio de fortalezas en la Parte 1 de esta serie, ¿qué te parece aplicarlo acá?

Podés señalar fortalezas de tu formación, de tu experiencia, de tus cualidades o estilo personal. Y un "tip" importante es CONTAR HISTORIA, es decir, dar ejemplos que ayuden al entrevistador a conectar con el valor de tu fortaleza.

Por ejemplo, considero una fortaleza en mi caso mi doble formación como psicólogo y administrador de empresas (hasta acá suena interesante pero no conecta sin un ejemplo): esto me ha sido útil en el pasado, como cuando he tenido que proyectar la cantidad de staff

que la organización X requería, teniendo en cuenta parámetros de productividad y utilidades, pero al mismo tiempo comprendiendo el perfil de la gente que necesitábamos contratar para tener los mejores resultados.

Explicame acá, con un ejemplo una fortaleza de tu formación:

Y así podemos hacer para explicar fortalezas de habilidades. Soy una persona persistente y recursiva: en una organización donde la estructura era muy rígida, con gerentes muy divididos entre sí, logré al cabo de tres años cambiar la dinámica de trabajo en equipo a nivel gerencial, eso nos permitió construir una estrategia que elevó el margen operativo en un 10% para el año siguiente.

Nuevamente hablamos de una fortaleza, pero con un ejemplo de cómo ha dado resultado en el pasado. Es que si no damos ejemplos es difícil generar impacto y recordación en la persona que tenemos al frente.

Construí algunos ejemplos de tus fortalezas en acción:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

***¿Cuáles han sido los principales logros de su experiencia?
¿Cuáles son competencias que han sido relevantes para tu éxito profesional?***

La respuesta para esta pregunta es precisamente toda la parte 2 donde practicamos el método STAR, si no lo has visto, te recomiendo fuertemente hacerlo y escribir tus ejemplos, es de lo más valioso que podés hacer.

¿Cuáles son tus principales debilidades o áreas de mejora?

La pregunta no me encanta, pero sí que la hacen en las entrevistas todavía. Así que mejor prepararse para esta, no vaya a ser que nos quedemos en blanco. La gente que no logra contestar esta pregunta es percibida como sin capacidad para la autocrítica o que esconden información. Lo mismo si la debilidad que se da en realidad es una fortaleza y no se explica.

Un ejemplo típico, quienes dicen que una debilidad es ser perfeccionista. En principio eso no nos suena a debilidad, pero es cierto que podría serlo en cierto contexto: "he comprendido que mis clientes necesitaban soluciones oportunas, con rapidez, y mi nivel de perfeccionismo a veces nos hacía durar más que la competencia, por lo que he tenido que aprender a balancear mejor tiempo y detalle de los entregables".

Ahí sí entiendo porqué perfeccionismo puede ser una debilidad POR EL TIPO DE TRABAJO O NECESIDADES DEL NEGOCIO.

En ese sentido toda fortaleza en cierto punto puede ser una debilidad: el trabajo en equipo es debilidad cuando no logramos producir de forma individual de vez en cuando; la orientación al detalle es una cualidad necesaria, pero puede ser demasiado si me lleva al micro management o a controlar al equipo en vez de hacerlos crecer.

Suele ser un buen ejercicio de honestidad reconocer cuando uno de nuestros atributos no nos ha ayudado en el pasado, pero también qué aprendimos y COMO LO CORREGIMOS O USAMOS A NUESTRO FAVOR.

Por ejemplo: "aprendí que la orientación al detalle no es funcional cuando se usa para todo, hay que usarla para los momentos importantes como cuando estoy en cirugía, pero no la necesito para controlar hasta la decoración del más mínimo detalle del consultorio... me hacía perder tiempo que podía usar para investigar más o dedicarlo a los pacientes".

Construí algunos ejemplos recordando escribir porqué era un problema y qué has hecho como estrategia para compensarlo:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

¿Cuál es su aspiración salarial?

OK, mucha gente tiene problemas para responder esta pregunta, incluso he escuchado a muchos entrevistadores incómodos a la hora de plantearla, pero es necesaria y es parte del proceso de ver coincidir las expectativas.

Es diferente a la pregunta de ¿cuál es su salario actual o cuál es su historia salarial?

Esta última pregunta incluso ha sido considerada como ilegal en algunos estados de EE. UU., y para muchos es vista como información desigual para la negociación, es decir, quien contrata no nos dice de previo cuanto le paga al resto de personas en una posición similar o cuál es el presupuesto de la plaza...

Deberíamos poder centrarnos en la aspiración salarial y no en cuánto hemos ganado en el pasado. Aún así es importante tener una estrategia para hablar del tema si es inevitable.

Primero, ante estas preguntas cuando pasan muy rápido, al inicio del proceso e incluso en la llamada telefónica, no tiene nada de malo ***responder que prefiere tener más información de la posición y la empresa antes de dar un número***. Creo que esto aplica para ambos lados: yo no preguntaría cuanto paga la posición en la primera conversación, pues puede dar a entender que lo que nos mueve es solamente el dinero.

En general yo buscaría atrasar el tema de salario lo más posible, para centrar el proceso en otros elementos como el match entre la experiencia y la posición, esto nos puede dar una mejor oportunidad de negociar.

No dejés de tomar en cuenta la compensación total, es decir... trabajamos casi toda la semana, el salario no es lo único que importa, recordá todo lo que es importante para vos que repasamos en la Parte 1.

Hay paquetes de beneficios que pueden ser buenísimos, como los seguros de gastos médicos que pueden cubrirnos y a nuestras familias, vehículos, alimentación...

Otro elemento es la formación que podemos recibir, mucha gente se vuelve cotizada en el mercado precisamente por lo que aprende en ciertas empresas. Así que podemos hablar de esto también en la entrevista.

Pero en efecto, debemos tener un número en la cabeza. Para este número es importante investigar cuál es el promedio de mercado, los head hunters ayudamos con esa parte si no tenés claridad, o lo que podás averiguar con colegas para tener números de referencia.

Puede ser que lo que averigues sea mucho más o mucho menos que lo que estás ganando actualmente. En cuyo caso:

- 1. Si ganás más de lo que el mercado parece ofrecer para la posición, no busques adecuarte hacia abajo a no ser que la posibilidad de aprendizaje y crecimiento posterior lo puedan compensar. Podés decir que sabés que en el mercado pueden encontrar gente con aspiraciones menores, pero explicar el valor de tu experiencia o resultados previos.*
- 2. Si ganás parecido a lo que el mercado ofrece, pensá si estarías dispuesto a cambiarte de trabajo por el mismo salario o uno menor (siempre que parezca que hay más opciones en la nueva empresa) o querés un empujón en tus ingresos. La gente con ese objetivo le suma al menos un 20% a su salario actual.*
- 3. Si ganás menos, y te preguntan tu salario y no hay escapatoria, podés explicar que sabés que el valor de tu aporte en el mercado se compensa mejor y buscás esa posibilidad.*

Algunos de los beneficios que están ofreciendo las organizaciones podés encontrarlos en esta lista:

- Seguro de gastos médicos, nada da más tranquilidad que tener cubierta a la familia en una eventualidad.*
- Vacaciones o días libres adicionales a los de ley. Recientemente uno de nuestros clientes nos sorprendió con su cláusula de vacaciones ilimitadas, es decir, siempre que la persona cumpla con sus objetivos pueden seguir pidiendo días adicionales más allá de un límite. Por supuesto es un caso excepcional pero muchas dan un día personal al mes o por el estilo.*
- Capacitación: tener la oportunidad de hacer pasantías o educación paga es muy agradecido.*

- *Bonos de alimentación o alimentación subsidiada: ahora se están incluyendo incluso snacks.*
- *Bonificaciones por resultados.*
- *Fondos de ahorro (muchas veces a través de Asociaciones Solidaristas).*
- *Acciones de la empresa.*
- *Seguro de vida.*
- *Guardería: permite que las personas estén más tranquilas en la oficina sabiendo que sus hijos están bien cuidados.*
- *Espacios de entrenamiento como gimnasio o salas con actividades aeróbicas, yoga y similares.*
- *Vehículo de empresa, tanto discrecional como no discrecional.*
- *Celular, tablets y gadgets en general.*
- *Membresías de clubes sociales o académicos.*
- *Días para mascotas.*
- *Facilidades de ducha y estacionamiento para bicicletas.*
- *Facilidad de parqueo o de acceso en transporte proporcionado por la empresa.*

Entre otros.



En algunos casos la aspiración salarial puede variar entonces por el resto de condiciones que nos han ofrecido. Pero escribí sólo como ejercicio hipotético, un rango en el que te sentirías cómodo para aceptar una posición específica:

Una vez que te hacen la oferta, no es necesario que des tu respuesta de una vez, podés tomarte un momento para pensar en su conveniencia.

Si la oferta es menor a lo que aspirabas, no olvidés considerar el resto de beneficios, así como lo que significaría ese empleo en tu desarrollo de carrera. Tampoco está prohibido pedir más dinero e intentar negociar.

Practicar, practicar, practicar.

Entonces junte la Parte 1, la 2 y la 3, todo lo que ha escrito, ¡ahí está su entrevista perfecta!!!! Nada más tenemos que practicarlo varias veces, así nos damos cuenta qué cosas cambiar, adquirimos mayor fluidez, nos apropiamos de la historia.

- 1. Practicá en voz alta, podés usar un espejo para verte mientras contás cada parte.*
- 2. Que te entrevisten los amigos o la familia, gente que te pueda dar feedback constructivo.*
- 3. Practica con un head hunter. Somos buenísimos en esto de preparar gente en un par de sesiones.*
- 4. Grábate y escuchate.*

En la próxima entrega, que será la última de este tema, vamos a ahondar en cómo manejar nuestras emociones antes, durante y después de la entrevista.

Contactanos



@funtivityWL



@funtivity



<https://funtivity.biz>

Natalia Rodríguez
+506 8375-9458
nrodriguez@funtivity.biz

Eddy Arguedas
+506 8701-4717
earguedas@funtivity.biz

Enmanuel León
+506 7147-2262
eleon@funtivity.biz

