

Las 3 preguntas clave de un reclutador

Contratar a un candidato se reduce a evaluar sus habilidades, motivación y aptitud para el puesto; si eres el prospecto, tener buenas referencias les enseñará qué tan bien sabes trabajar en equipo.

Por: Katherine Reynolds Lewis |

Las compañías están contratando de nuevo, pero los entrevistadores pueden estar un poco oxidados. Aquí están las 3 cosas más importantes para preguntar:

El director técnico ejecutivo Terry R. Bacon ha vivido la parte dolorosa en las entrevistas de trabajo. Pero algunas veces la interpretación del gesto introductorio viene del entrevistador, no del candidato.

En un caso, un ingeniero y administrador de proyectos (lo llamaremos Jim) se unió a un comité de contrataciones para su primera experiencia entrevistando futuros empleados. Se sintió inseguro sobre qué decir y no pudo seguir las preguntas que le asignaron. El comité terminó eludiendo la primera y segunda opción para el puesto de Jim y seleccionaron a una persona que dio mejor resultado en el rol.

"Jim perdió credibilidad con otros miembros del comité de contrataciones", dice Bacon, un becario residente en el Korn/Ferry Institute y autor de *Elements of Influence*. "Entrevistadores novatos como Jim continuamente aceptan la respuesta inicial sin ahondar en aquello que revela más elementos sobre los valores, habilidades, elecciones o agilidad de aprendizaje del candidato".

Conforme el mercado del empleo ha comenzado a crecer lentamente, los gerentes contratantes están sacando sus mejores habilidades para entrevistar. Para la (muchacha) gente que se aventura al nuevo rol de entrevistador con poca o ninguna preparación, los expertos sugieren mantener el enfoque cerrado cuando evalúan a los candidatos.

"Hay sólo tres preguntas en cada entrevista de trabajo", dice George Bradt, un consultor y autor de *The New Leader's 100 Day Action Plan*. "¿Puedes hacer el trabajo? ¿Amarás el trabajo? ¿Podemos tolerar trabajar contigo?".

En otras palabras: ¿Tienes las habilidades, motivación y eres apto para este puesto? Para el gerente que selecciona un nuevo empleado y para los candidatos a un puesto de

trabajo que buscan venderse a sí mismos, éstos son los tres elementos más importantes para demostrarlo.

¿Tienes las habilidades?

En lo que se refiere a habilidades y fortalezas, el currículum de un candidato comenzará a contar la historia. Pero en la entrevista, puede extenderse con ejemplos de cómo los antecedentes de la persona demuestran la capacidad para llevar a cabo lo que necesitas en el puesto vacante.

"El punto clave que tú buscas es éxito en una experiencia pasada", dice Bacon. "Lo ideal es cuando alguien encaja perfectamente con lo que estás buscando". Aunque a menudo, esto puede ser un poco indirecto.

Digamos que un candidato fue un gerente, pero en una industria diferente o una organización más pequeña. En ese caso, querrás buscar evidencia de que la persona es un aprendiz ágil, que él o ella han sido forzados a trabajar bajo presión en el pasado y han tenido éxito.

Como buscador de empleo, necesitarás escuchar cuidadosamente para identificar las habilidades que quiere el empleador, además de alinear tus fortalezas con aquellas deseadas en el anuncio del empleo e investigar sobre el puesto.

"Si le preguntas a un empleador acerca de sus necesidades, problemas y retos, el empleador generalmente te lo dirá", comenta Ford R. Myers, un asesor ejecutivo laboral y autor de *Get the Job You Want, Even When No One's Hiring*. "Entonces escucha con atención las palabras clave: palabras fuertes".

Por ejemplo, si el entrevistador quiere a alguien muy organizado o altamente analítico, querrás contar una historia que demuestre esta fortaleza. Deberías escribir estas historias por adelantado y practicar diciéndolas en una forma concisa que exponga el punto de una forma clara, comenta Myers.

"Estás pintando un cuadro", dijo. "Historias realmente convincentes. Las historias nunca alardean, nunca presumen, si es que son precisas y ciertas".

¿Estás motivado para triunfar?

Quizás has trabajado con alguien que tenía todas las habilidades necesarias para un trabajo, pero no contaba con la motivación o entusiasmo, o quizás incluso renunció después de unos meses. Este es el escenario de pesadilla que todos los gerentes de contratación, novatos o profesionales, quieren evitar.

A la hora de evaluar la motivación de un candidato, las entrevistas deben analizar qué tanto comprende el individuo el puesto y la organización, y qué tanto se preocupó por hacer su investigación personal.

"¿Ya nos investigaron? ¿Están interesados en nosotros? Hay que averiguar si están motivados para el puesto, claro que van a decir que sí", dice Bacon. Plantea preguntas específicas sobre los retos que tendría que enfrentar esta persona en su puesto, y averigua si busca algo pasajero o si está considerando tomar un puesto a largo plazo.

Para demostrar la motivación, un candidato debe prepararse para hacer su investigación.

También debe contar una historia convincente de cómo se ajusta el puesto a sus planes laborales, y por qué la organización le parece atractiva.

"Debes ser considerado sobre dónde estás y a dónde vas", dice Bacon, quien también recomienda estar al tanto de noticias relevantes sobre la organización. "Demuestra que estás realmente comprometido. En mi punto de vista, esto hace más a favor de los candidatos que cualquier otra cosa".

Myers recomienda hacer preguntas profundas e inteligentes sobre el supervisor, la compañía, cultura y valores, no cosas como "¿Cuándo comienzo?" o "¿Cuánto es el sueldo?".

¿Eres bueno para encajar en el puesto?

Que el candidato encaje es la pregunta más importante de las tres, en parte porque es algo único para cada empleado.

"Desde mi punto de vista se requiere un arte", dice Bacon. "Estamos buscando si esta persona tiene los valores centrales para tu organización, si tiene el tipo de ética laboral y estilo de trabajo que pueda ajustarse. Debes saber si son compatibles con tu visión de cómo se hacen los negocios y cómo trabaja la gente junta".

De ser posible, presenta a los candidatos a empleados existentes y observa cómo interactúan, y después recibe retroalimentación de tu equipo. "Todo es cuestión de química", dice.

Los buscadores de empleo deberán asegurarse de seleccionar referencias que vendan la mejor imagen a la organización. "Las referencias no pueden mostrar que la persona está motivada", dice Peter Handal, presidente y presidente ejecutivo de Dale Carnegie & Associates, "pero sin duda pueden mostrar la personalidad de la persona y qué tan bien sabe trabajar en equipo".