

Errores a evitar en las entrevistas de personal

Jesús Martínez Pérez www.arearh.com

Mucho se ha escrito, y muchas recomendaciones se dan acerca de cómo enfrentarse, dentro de un proceso de selección, a las entrevistas personales para salir airoso de las mismas. Este tipo de consejos son de sobra por todos conocidos, sin embargo, en algunas ocasiones no son llevados a la práctica, dando lugar a actitudes o comportamientos inadecuados.

Éstos son tenidos en cuenta tanto o más que el propio currículum vitae por los responsables de selección de personal, ya que forman parte de la valoración final que hacemos del candidato, pudiendo condicionarle de forma negativa.

Por tanto, quisiera exponer algunas situaciones que se han dado a lo largo de mi trayectoria profesional y que, aunque no son muy habituales, sí son lo suficientemente llamativas como para comentarlas y aprender de deslices ajenos.

¿Qué pensar de un candidato cuando al telefonearle para concertar una entrevista con él, es ardua la tarea el fijar un día y una hora para la misma, ya que, o no está disponible o no tiene hueco en su agenda? Las personas que nos dedicamos a realizar selección de personal, sabemos que muchas veces se está en búsqueda de empleo aún no estando desempleado, por lo que solemos ser flexibles para compaginar nuestra agenda con la del candidato, pero poner tantas objeciones desde un principio denota desinterés hacia el proceso y/o el puesto a cubrir.

Llega el momento de la entrevista, las doce de la mañana, doce y cuarto, doce y media… y el candidato sin aparecer. Por fin llega, con cuarenta y cinco minutos de retraso y su justificación no es otra que la imposibilidad de aparcar en la zona, o más asombroso todavía, tenía muchos compromisos adquiridos y estaba muy ocupado debido al cargo que ocupa. A pesar de lo que algunos candidatos puedan pensar, esta justificación no genera la idea de que estamos ante una persona importante e imprescindible, sino que lo que la impuntualidad nos indica es desinterés y/o falta de organización personal extrapolable al ámbito profesional.

A lo largo de la entrevista es habitual constatar que el candidato incurre en varias “mentiras piadosas”, como en el caso del nivel de idiomas. ¿Qué sentido tiene plasmar en el currículum un nivel alto de inglés si durante la entrevista la persona se niega a mantenerla en dicho idioma o titubea con afirmaciones del tipo: “bueno…; no es un nivel tan alto…; es medio…; hace tiempo que no lo practico…”?

Cualquier compañero de profesión recordará al igual que yo, a aquellos candidatos que durante la entrevista se permitieron el lujo de darnos lecciones sobre la vida, de querer llevar la batuta e intentar manejar la situación a su antojo, o nos han contado mil y una batallas en las que siempre salían vencedores.

Actitudes como éstas, en las que la arrogancia o la vanidad están presentes, no son pasadas por alto por nuestra parte. Por el contrario, valoramos muy positivamente la sinceridad, la humildad y la coherencia asumiendo tanto los éxitos como los errores propios.

Por otro lado, una actitud que no favorece en absoluto al candidato es que cuestione el papel del entrevistador, su capacidad técnica, la metodología que emplea o el preguntas que realiza con comentarios del tipo: “bueno, ya que me lo preguntas te lo explico, aunque no sé por qué te interesa saberlo…”, “esa pregunta creo que no es necesaria, pero…”, “no entiendo por qué incides tanto en este asunto, la verdad…”, “pensaba que los tests de personalidad ya no estaban en auge, ¿de verdad es necesario que lo realice?”, etc.

Hay que comprender que todas las preguntas y pruebas que se realizan tienen una finalidad y persiguen un objetivo. La entrevista personal es una situación formal para ambas partes, por lo que ni entrevistado ni entrevistador deben cuestionar al otro, y, ya que el entrevistador no lo hace, ¿por qué hacerlo el candidato?.

Este tipo de actitudes, y otras más relacionadas con una ineficaz comunicación interpersonal, como puede ser el escaso control postural, la excesiva palabrería o el no respetar el turno de palabra, son determinantes en la valoración final que como entrevistadores vamos a hacer del candidato.

Es fundamental no incurrir en este tipo de actitudes o comportamientos de forma que la decisión y valoración final no se vea condicionada por ellos, ya que al mostrar la mejor imagen de uno mismo, se aumentan las posibilidades de éxito dentro de los procesos de selección.