

Guión Podcast Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar
Episodio 2

Nombre del Episodio: Consejos para presentar una buena entrevista laboral

Duración: 20 Minutos

Participantes: Jaime Angarita (Moderador)

Néstor Garzón (Interlocutor 1)

Camilo González (Interlocutor 2)

Participante	Guión
JA Moderador	<p>¡Hola para todos!</p> <p>Bienvenidos a un nuevo episodio del Podcast de la Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar.</p> <p>Hoy vamos a hablar sobre la importancia de las entrevistas en los procesos de selección</p> <p>Sabemos que este tema les va a gustar y sobretodo les puede ser de mucha utilidad para los procesos de selección en los que participen.</p> <p>Pero antes nos queremos presentar, hoy en estudio Néstor Garzón, Camilo González y quien les habla Jaime Angarita. Psicólogos orientadores laborales que los estaremos acompañando en este espacio.</p> <p>Para entrar en materia, primero les vamos a contar cómo funcionan los procesos de selección, Néstor ayúdame a contarles a nuestros oyentes las etapas que tienen las empresas para seleccionar y contratar una persona.</p>
NG Interlocutor 1	<p>Hola Jaime, un saludo a todos nuestros oyentes, bueno el proceso de selección tiene varias etapas, la primera es la convocatoria en la que se publica la vacante por diferentes plataformas, para que las personas la puedan conocer, la oferta y postularse. Luego viene la selección de los candidatos, en esta etapa los psicólogos o analistas de selección revisan qué hojas de vida se ajustan a las necesidades del cargo y citan a las personas para entrevista, aplicación de pruebas psicotécnicas, estudios de seguridad y finalmente la contratación de la persona.</p>
JA Moderador	<p>Camilo, ¿porqué dentro de todas estas etapas es tan importante la entrevista laboral?</p>
CG Interlocutor 2	<p>Muy buen día Jaime, Néstor y apreciados oyentes, como lo menciona Néstor, dentro de un proceso de selección la entrevista es una etapa tan importante por varias razones.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Es el momento de conocer de manera directa al candidato: su actitud, su comunicación verbal y no verbal, su información personal y su interés en el proceso. 2. La identificación de las competencias y oportunidades de mejora: Conocimientos, experiencia, habilidades personales y motivaciones.

	<p>3. Permite profundizar en la información de la hoja de vida: funciones específicas, logros laborales, motivos de retiro, formación académica y tiempos exactos de experiencia.</p> <p>4. Indagar sobre las expectativas del candidato, su conocimiento de la empresa, la vacante, su aspiración salarial y proyecto de vida.</p>
JA Moderador	Bueno, no se si estén de acuerdo conmigo, pero una de esas razones que nombraste considero que es la razón determinante para la contratación de la persona y me refiero a la actitud del candidato en el proceso.
NG Interlocutor 1	Si Jaime, es importante porque hay muchos candidatos con perfiles similares en términos de experiencia, formación, y conocimientos y por lo general, la actitud es la que marca la diferencia entre una persona y otra.
JA Moderador	Es muy cierto, tener una buena actitud genera un impacto en muy positivo en las entrevistas, entonces la pregunta es ¿cómo generar una buena actitud? Porque cuando uno presenta procesos de selección, está muy nervioso, uno quiere que le vaya bien y trata de no equivocarse, pero es también es un momento que genera mucha ansiedad primero porque estamos frente a personas desconocidas y segundo porque nos hacen diferentes preguntas que a veces no son tan fáciles de responder. Néstor cuéntanos entonces ¿Qué es tener una buena actitud y cómo lograrla?
NG Interlocutor 1	La buena actitud es la capacidad de generar empatía con las demás personas y se logra siendo cordial y amable, teniendo una buena disposición con las preguntas. Es importante durante la entrevista sonreír y reflejar tranquilidad y seguridad.
JA Moderador	Vale la pena detenernos en el punto de la buena disposición que tu comentas Néstor, que está también muy ligada a comunicación. Camilo, cuéntanos ¿qué aspectos se evalúan en una entrevista laboral?
CG Interlocutor 2	Jaime, te cuento que la comunicación se expresa de dos maneras diferentes: verbal y no verbal. La Comunicación verbal se expresa con el discurso de las personas, las palabras que utiliza, su tono de voz, su fluidez verbal, el tipo de lenguaje; por ejemplo, si usa términos técnicos o muy coloquiales. Y la comunicación no verbal, se refiere a los gestos, las expresiones faciales y la postura corporal. Es importante anotar que muchas veces la comunicación no verbal expresa más que la comunicación verbal y ese mensaje es recibido por la persona que hacen la entrevista. Por ejemplo, si yo llegó con una expresión de enojo a un proceso de selección, frunzo el seño, cruzo los brazos, no mantengo

	<p>contacto visual, seguramente no voy a generar la misma empatía, que si llego sonriendo, me siento en posición erguida y mantengo el contacto visual.</p>
JA Moderador	<p>Les quiero contar una anécdota personal, cuando yo me presenté la primera vez para ingresar a La Agencia de Compensar como orientador, no me fue bien en esa la primera entrevista yo estaba muy nervioso porque me gustaba mucho la vacante y mi forma de camuflar esos nervios fue intentando ser muy serio para evitar mostrar mis emociones. Lo que sucedió entonces fue que en algunos momentos la entrevistadora intentaba hacer comentarios para romper el hielo y yo siempre contestaba de manera muy seria y directa, rayando incluso con la antipatía.</p> <p>Además, lo que tú dices Camilo, mi postura corporal no fue la más adecuada pues reflejaba también con mi cuerpo una barrera. La verdad no sé porque me contrataron (risas) mentiras, afortunadamente tuve la oportunidad de ser retroalimentado para la segunda entrevista en la que tuve en cuenta todos estos aspectos que me habían corregido y me pude expresar con mayor cercanía y calidez.</p> <p>Y como esta podríamos contar mil historias mas que seguramente a nuestros oyentes les sucede, algunas con un final no tan feliz, por eso me gustaría que les diéramos unos buenos tips a nuestros oyentes para manejar la ansiedad en las entrevistas. Néstor ¿Qué consejos le podríamos dar a nuestros oyentes para que se preparen para las entrevistas y así puedan manejar la ansiedad y controlar sus nervios?</p>
NG Interlocutor 1	<p>Jaime la mejor analogía que puedo hacer para explicarles es la preparación para una competencia deportiva, si voy a competir, sé que solo hay una oportunidad para ganar y estoy compitiendo con otras personas muy capaces, yo me tengo que preparar, planificar y practicar tanto como sea necesario. Es decir, algo que ayuda mucho es preparar las respuestas, saber a que posibles preguntas me voy a enfrentar y prepararlas, incluso ensayarlas con algún con familiar o en el espejo, investigar sobre la empresa, revisar con detenimiento su página web, redes sociales, misión y visión. También es muy importante confiar en nosotros mismos, conocer previamente nuestras fortalezas, nuestros logros, ser conscientes de que si nos convocaron es porque seguramente nuestro perfil les interesa y podemos obtener el cargo.</p>

CG Interlocutor 2	Y también es muy importante el manejo de nuestra respiración, tengamos en cuenta que esto puede activar o bloquear la fluidez con la que pensamos, a mi me gusta mucho un ejercicio de respiración diafragmática, en internet se pueden encontrar varias técnicas para aprender a respirar adecuadamente en momentos de ansiedad que nos ayudarán a tranquilizarnos.
JA Moderador	Ya hablamos de la importancia de la actitud, pero ahora quiero que hablemos de un modelo que está muy posicionado y utilizado por las empresas. ¿Qué es la Entrevista por competencias?
NG Interlocutor 1	<p>Es un modelo que busca identificar las habilidades del candidato que le permitirán desempeñarse exitosamente en el cargo. Acá es importante contarle a nuestros oyentes que existen dos tipos de competencias: Las Competencias Blandas y Las Competencias Duras.</p> <p>Las Competencias duras son todas aquellas competencias vinculadas directamente con las tareas y responsabilidades asignadas al trabajador. Por ejemplo: Sé manejar un montacargas eléctrico y de combustión, tengo conocimiento de Excel, se manipular alimentos o tengo una certificación en Oracle.</p> <p>Por otro lado, las competencias blandas son aquellas relacionadas con la persona como el comportamiento, la actitud y el manejo emocional. Por ejemplo: Tengo habilidades para trabajar en equipo, me adapto fácilmente a los cambios laborales, soy bueno comunicándome con otros, me relaciono bien con los demás.</p>
JA Moderador	Camilo, y en una entrevista ¿cómo precisamente se evalúan estas competencias?
CG Interlocutor 2	Muy buena pregunta Jaime, regularmente se hace por medio de preguntas de situaciones pasadas que hayan sido de difícil manejo, por ejemplo, ¿cuéntame una situación difícil que hayas tenido con un cliente?
JA Moderador	Me estás preguntando a mí.
CG Interlocutor 2	<i>Si Jaime, la idea es poder darle un ejemplo a nuestros oyentes de cómo se evalúan directamente</i>
JA Moderador	Bueno Camilo, una vez, cuando atendíamos presencialmente, había una persona que llevaba esperando más de dos horas su cita para la orientación, esta persona se dirigió a ventanilla y la

	<p>auxiliar administrativa encargada no la vio, por lo tanto nunca la anunció para hacer el proceso.</p> <p>Justo era hora la del almuerzo y mis compañeros no estaban, pero yo me había quedado para adelantar unos informes, cuando la auxiliar administrativa me explicó la situación y me pidió el favor de atender a la persona. Yo le dije que sí obviamente</p> <p>Recibimos al señor para iniciar su orientación pero estaba verdaderamente molesto entonces los primeros cinco minutos se dedicó a quejarse de manera enfática. Lo que hice entonces fue escucharlo, ponerle atención, pedirle disculpas por la demora en la atención y luego enfocarme para realizar un buen proceso. Al final, el señor salió muy agradecido, contento e incluso me pidió disculpas por haberse exaltado mucho</p>
CG Interlocutor 2	<p>Muy bien Jaime, si te diste cuenta en esta situación, yo estaba evaluando tu capacidad de servicio y tu evidenciaste un manejo adecuado de la situación; pero no solo eso, además expusiste de manera clara cuál fue el problema inicial, cuáles fueron tus acciones para solucionarlo y finalmente cuál fue el resultado, además, que fue favorable para la empresa.</p>
JA Moderador	<p>Bueno, muy bien de acuerdo con este tipo de estrategias, ¿Cuales serían esos consejos que le podríamos dar a nuestros oyentes para responder de manera adecuada a este tipo de preguntas?</p>
NG Interlocutor 1	<p>Lo primero, es tener clara la situación, porque en muchas entrevistas las personas responden con generalidades y lugares comunes, por ejemplo en el caso de Jaime, una generalidad podría ser: “He tenido varias pero siempre las manejo bien porque al cliente hay que darle la razón”.</p> <p>Dense cuenta de que en esa respuesta no se identifica ni la situación ni mucho menos la competencia.</p> <p>Y lo segundo es describir la situación con un inicio, un nudo y un desenlace, ojalá positivo. Porque por ejemplo, si en la situación de Jaime nos hubiera contado que le dijo al cliente: “pues si está muy enojado vuelva después”, el evaluador hubiera concluido que Jaime no tiene la habilidad de manejar situaciones con clientes difíciles.</p>
JA Moderador	<p>Ahora, también es importante que nosotros mismos identifiquemos nuestras fortalezas y oportunidades de mejora. Dicen que si un vendedor conoce bien el producto, lo puede vender mejor y en una entrevista nosotros estamos prácticamente vendiendo un producto y ese producto es el</p>

	<p>conjunto de nuestros conocimientos, nuestras capacidades, nuestra experiencia y nuestras fortalezas.</p>
CG Interlocutor 2	<p>Jaime esto me lleva a hablar directamente de esa pregunta difícil que no sabemos como responder y es ¿Cuál es tu mayor oportunidad de mejora? ¿Cuál es tu mayor defecto, debilidad?</p> <p>En este caso yo les tengo el secreto, la respuesta más acertada para esta pregunta es mencionar ese defecto pero acompañado de nuestra estrategia de solución, por ejemplo: Yo soy un poco temperamental pero cuando identifico que algo o alguien está irritándome lo que hago es apartarme un momento, respirar, contar hasta diez, tomar un vaso de agua y entrar con cabeza fría a solucionar la situación.</p>
JA Moderador	<p>Interesante este consejo que nos compartes sobre las oportunidades de mejora o debilidades porque esta es una de las dudas mas frecuentes de nuestros usuarios y definitivamente es importante comenzar a revisar como responder frente a este tipo de preguntas.</p>
CG Interlocutor 2	<p>Si Jaime, el entrevistador sabe que todos tenemos oportunidades de mejora, pero la verdadera intención de esa pregunta es saber qué estamos haciendo para corregirlas o manejarlas.</p> <p>Por ejemplo, una respuesta poco apropiada puede ser si yo te digo que soy de mal genio y punto. Te estoy dando a entender que si bien lo reconozco, es algo que no puedo o no estoy interesado en cambiar. Y el entrevistador entendería que puedo llegar a ser una persona conflictiva o difícil</p>
JA Moderador	<p>Bueno, quiero que podamos conocer un poco sobre esas experiencias en las entrevistas y para eso también nos acompaña una invitada, nos acompaña Johana Terán, Psicóloga, Analista de Selección, que dentro de su ejercicio profesional frecuentemente realiza entrevistas de preselección a los candidatos a través del modelo de selección por competencias.</p> <p>Quiero darle la bienvenida a Johana ¿Como estás?</p>
Johana Terán (INVITADA)	<p>Hola Jaime, buenas tardes a todos ¿como estás?</p>
JA Moderador	<p>Bien, contentos de tenerte y que hayas aceptado esta invitación al Podcast de La Agencia de Empleo y Emprendimiento de Compensar nos gustaría que nos contaras inicialmente ¿Cuando tu haces un proceso, para ti que es lo mas importante?</p>

(INVITADA)	Bueno Jaime, lo mas importante del proceso es poder suplir la necesidad de las empresas y los candidatos, que generemos confianza dentro de la evaluación y pues dando cumplimiento a los requisitos tanto del empleador como del candidato para brindarle a la persona la mejor oferta para su desarrollo laboral
NG Interlocutor 1	Hola Johana hablas con Néstor
(INVITADA)	Hola Néstor
NG Interlocutor 1	Bueno Johana yo quisiera saber ¿Cuáles crees que son los errores más frecuentes que comenten las personas en las entrevistas?
(INVITADA)	Bueno dentro de los errores mas frecuentes podemos encontrar que a las personas se les dificulta reconocer sus talentos y habilidades, como esas competencias, eh la impuntualidad en algunos casos, el lenguaje corporal no adecuado dentro de la entrevista, esto sucede presencialmente y cuando hacemos entrevistas virtuales se nota bastante también, la falta de preparación en las entrevistas y la poca investigación sobre el tipo de empresa a la que se están presentando y esas reglas o políticas que son importantes por conocer.
CG Interlocutor 2	Johana, con Camilo González muchas gracias por acompañarnos, te quería preguntar ¿Cuáles son las ideas que realizas con mas frecuencia para que nuestros oyentes puedan ir preparando sus respuestas?
(INVITADA)	Ok, para que tomen nota, entonces, tenemos esta que es muy usual sobre ¿quién es la persona que estamos entrevistando? Que pueda tener una descripción clara de sí mismo, que nos pueda contar también sus fortalezas, sus competencias, sus oportunidades de mejora, ese valor agregado que tiene para la compañía que se está presentando y pues saber de la misma. Es que esas son preguntas claves que no pueden faltar dentro de una entrevista
JA Moderador	Muy bien, en la entrevista, aparte cómo de preguntas y respuestas ya dirigiéndonos un poco mas a ese factor observacional ¿Qué otros factores evalúas desde el punto de vista de observación
(INVITADA)	Bueno desde que inicia la entrevista pues la presentación personal, el contacto visual, el lenguaje no verbal, las muletillas que de pronto puedan tener dentro de su discurso y la confianza pues que tiene dentro de las respuestas que le vamos evaluando en toda la entrevista.

JA Moderador	Súper muy interesantes tus respuestas, para terminar, nos gustaría que le compartieras a nuestros oyentes ¿Qué consejos les podrías dar para cuando se enfrenten a una entrevista de trabajo tengan buenos resultados?
(INVITADA)	Bueno es importante pues que se preparen muy bien, que investiguen sobre la compañía para la cual se van a presentar, conocer el contenido de la hoja de vida que nos están presentando ya que pues a partir de esa hoja de vida nosotros vamos a sacar varias preguntas y la idea es que las personas tengan muy clara la información que pusieron allí. También un consejo es manejar el tiempo de los procesos, tener un poco de paciencia con esos procesos ya que no se van a dar de un día para otro en la mayoría de los casos y pues tener en cuenta las cosas que les mencioné anteriormente para que esto les permita ser el candidato ideal al momento de presentarse en un proceso de selección.
JA Moderador	Johana de verdad, muchas gracias por aceptar nuestra invitación y darnos estos buenos tips y estas buenas respuestas que seguramente les va ayudar mucho a nuestros oyentes.
(INVITADA)	No a ustedes gracias por la invitación y espero que les sea de gran ayuda para la búsqueda de empleo.
JA Moderador	Un abrazo grandísimo, que estés muy bien.
(INVITADA)	Gracias Jaime. (fin de la llamada)
JA Moderador	Ahora vamos a continuar con otro de los temas importantes en una entrevista laboral y son las expectativas del candidato, cuando estamos en una entrevista a veces es difícil preguntar sobre la empresa, el cargo, la aspiración salarial y el proyecto de vida ¿Qué sugieren para este tipo de preguntas?
NG Interlocutor 1	En la mayoría de las ocasiones, a las empresas les interesa que al candidato le guste la vacante no sólo por el salario, sino por todo lo que está alrededor, entre otras cosas, por la posibilidad de crecer personal y laboralmente. Por eso, otro consejo importante es expresar esas expectativas, compartir que el trabajo al que estamos aplicando hace parte de nuestro proyecto de vida. Ya sea porque quiero crecer en la empresa o porque sus valores

	<p>se relacionan con mi forma de ser. Por ejemplo, Compensar busca la transformación social y eso a mí también me apasiona, pues es importante reflejar eso en la entrevista.</p>
JA Moderador	<p>Néstor acabas de mencionar que uno debe mostrar interés en la oferta laboral no sólo por el salario sino también por los valores de la empresa o las posibilidades de crecimiento. Pero el tema del dinero sigue siendo una pregunta muy frecuente en los procesos de selección. Me gustaría Camilo que me ayudaras a decirles a nuestros oyentes ¿Cómo manejar la respuesta frente a la aspiración salarial?</p>
CG Interlocutor 2	<p>Cuando esta información está en la publicación de la oferta laboral, la pregunta ya no es necesaria o se ajusta a las condiciones de la vacante. Pero si no está definido el salario, la mejor forma de responder a esta pregunta es dando un rango de negociación, que varíe entre el promedio de lo que ganen otras personas con cargos similares. Por eso también es importante hacer una investigación de cómo se encuentra el mercado laboral frente al cargo al que aspiro.</p>
JA Moderador	<p>Ya para finalizar, quiero cerrar con unos tips, que no hayamos mencionado a lo largo del episodio y que puedan ayudar a nuestros oyentes a tener muy buenos resultados en sus entrevistas laborales. Me gustaría que me ayudaras Néstor con los primeros tips.</p>
NG Interlocutor 1	<p>Primero, ser puntual. La puntualidad es indispensable para dar a entender que la cita es importante para el candidato; así que cuando nos citen a una entrevista es importante ir con bastante tiempo de anticipación, verificar las vías de acceso, rutas, el tráfico vehicular o dificultades para ubicar el sitio. Definitivamente la puntualidad es uno de los aspectos que se tienen en cuenta en el proceso de evaluación.</p>
CG Interlocutor 2	<p>Segundo, cuidar la presentación personal: si es posible, investigar previamente sobre la cultura de la organización, cuál es el código de vestuario de la empresa y vestirse acorde a este código. De no ser posible, usar ropa formal o clásica, con la que podamos proyectar profesionalismo y seriedad. Colores neutros, maquillaje tenue, accesorios no muy llamativos y que nuestra ropa se vea pulcra.</p>
JA Moderador	<p>Bueno y el tercero sería, escuchar de manera atenta las preguntas, si alguna no nos quedó clara, podemos pedirle al entrevistador que nos repita o explique la pregunta.</p> <p>Y cuarto, no desviarnos del tema y tratar de ser concretos en las respuestas, evitar las anécdotas o historias largas exceptuando</p>

	<p>que el entrevistador las pida.</p> <p>Con estos últimos consejos, finalizamos este episodio, esperamos que les haya gustado, pero sobretodo que les sirva mucho para sus entrevistas laborales.</p> <p>Gracias a Néstor, Camilo por compartir sus conocimientos y a todos nuestros oyentes por escucharnos.</p>
NG Interlocutor 1	Gracias por la invitación y un fuerte abrazo para todos.
CG Interlocutor 2	Un saludo a nuestros oyentes, gracias.