

## EMPLEO

## Vetado el primer día

Todos los expertos coinciden: un candidato nunca debe preguntar por el sueldo, el horario o las vacaciones en la primera entrevista, cuando no sabe todavía si van a contratarlo. Estos aspectos se han de tratar más adelante.

## EL PROCESO DE SELECCIÓN

# ¿Tiene usted alguna pregunta?

El candidato ha de plantear sus dudas en la entrevista de selección, pero algunas son tabú



La entrevista de selección es una conversación en la que ambas partes pueden hacer preguntas: el entrevistador espera que el candidato también las formule

GETTY IMAGES / IZABELA HABUR

Nuria Peláez

Cuando un candidato tiene una entrevista de trabajo, le preocupa qué preguntas le harán y cómo las responderá. Pocos piensan que van a preguntar ellos al entrevistador, pero una pregunta mal planteada puede ser un motivo de descarte tan sólido como la peor respuesta. No hay malas preguntas, sino mal momento para hacerlas; estas cuestiones están especialmente mal vistas en una primera entrevista:

### “¿Cuál será el sueldo y el horario?”

Para Elena García Pont, de EGP Consultoría de Recursos Humanos, hay una regla de oro: “Un candidato nunca debe preguntar por el sueldo, el horario o las vacaciones en la primera entrevista, cuando no sabe todavía si lo van a contratar”. Tampoco está bien visto preguntar si la empresa ofrece flexibilidad horaria. “En España aún se tiende a pensar que un candidato que lo pregunta está pensando en escasearse”, advierte. Daniel Pérez, mánager de Page Personnel, asegura que si un candidato a un puesto comercial pregunta por el horario está descartado

automáticamente porque “lo que marca la diferencia entre candidatos es la actitud, y con esa pregunta ya está mostrando que es inflexible”. En puestos directivos, estas preguntas tampoco están bien vistas. “Pueden hacer pensar a la empresa que lo único que interesa al candidato es el paquete retributivo, cuando lo que busca la compañía es que el candidato esté interesado por el proyecto, la empresa y su desarrollo dentro de ella”, explica Víctor Carulla, socio director de Headway Executive Search. Además, a menudo no existe una cifra exacta, sino una banda salarial que la empresa subirá o bajará según la valía del candidato.

### “¿Por qué se fue la persona que ocupaba antes este puesto?”

Esta pregunta es delicada. Para Elena García Pont, es “ofensiva” porque atañe a la política interna de la empresa, mientras que Daniel Pérez, de Page Personnel, la considera “inteligente” porque “el origen de la posición indicará al candidato si es una posición estable”. En todo caso, hay que saber plantearla con otras palabras, por ejemplo: “¿Es una posición de nueva creación?”.

### “¿Podría usted contarme alguna

## LOS CONSEJOS DE LOS EXPERTOS

### Prohibido quedarse callado

Cualquier pregunta del candidato puede servir al seleccionador para extraer conclusiones sobre su actitud. Elena García Pont, de EGP Consultoría de Recursos Humanos, recuerda un candidato que, cuando se le explicó por teléfono la dirección de la entrevista, preguntó con qué autobús podía llegar, en lugar de buscar él mismo opciones de transporte. “Le dije que ya no hacía falta que viniera: eso demostraba la poca resolución que demostraría en su futuro trabajo”. Eso no significa que el candidato deba permanecer callado. Según Sergio Hinchado, mánager de Hays, “una entrevista es una conversación entre dos personas y es habitual, y necesario, que el candidato plante preguntas”. Además de las que vayan surgiendo, al final de la entrevista el seleccionador suele preguntar al candidato si tiene alguna pregunta. “Queremos ver qué ha entendido sobre el puesto y qué le interesa —revela Hinchado—: si no ha dicho nada durante la entrevista y al final sólo pregunta por el sueldo o las

vacaciones, pensaremos que eso es lo único que le importa”. Por eso, el candidato debería reservarse para el final al menos un par que demuestre que se ha preparado la entrevista, que ya tiene información sobre la empresa y que le interesa conocer detalles concretos de ella: por ejemplo, si tiene planes de expansión o cuántas personas integran el departamento. Eso sí: las preguntas han de estar relacionadas con la conversación mantenida. “Hay candidatos que se estudian una lista de preguntas y nos las suelta de carrerilla aunque no tengan nada que ver con el puesto”, lamenta Hinchado. Además de las preguntas “aclaratorias” existen preguntas “vendedoras” que pueden servir al entrevistado para postularse como el más adecuado para el puesto: por ejemplo, si es un candidato bilingüe en inglés y francés y no ha salido el tema durante el encuentro, se puede aprovechar para preguntar al entrevistador si el puesto requiere conocimientos de idiomas, lo que le permitirá sacar a relucir su punto fuerte.

### cosa más sobre la compañía?”

El candidato debe informarse sobre la empresa antes de acudir a la entrevista. Si necesita más información sería más correcto hacer preguntas concretas, por ejemplo: “¿Cuál es su estrategia comercial? ¿Cuáles son los últimos lanzamientos?”.

### “¿Qué le he parecido?”

Al final de la entrevista, algunos candidatos quieren saber la impresión causada. “Esto da una imagen de falta de confianza y nos obliga a buscar una respuesta cordial”, explica Daniel Pérez. Sergio Hinchado, mánager de Hays, sugiere sustituirlo por una pregunta más diplomática como: “¿Cuáles son las próximas fases del proceso de selección?”.

### “¿En cuánto tiempo podría conseguir un ascenso?”

Aunque depende de las características del puesto, esta pregunta puede ser interpretada por el seleccionador como un exceso de ambición o insatisfacción del candidato con el puesto ofrecido. Víctor Carulla, de Headway Executive Search, propone una alternativa que permite obtener la misma respuesta: “¿Cuáles son las posibilidades de desarrollo desde esta posición?”.