

# Entrevistas Conductuales o Por Competencias - Desafíos

7 de octubre, 2021



# Definición

Las entrevistas conductuales o por competencias son aquellas en las que el entrevistado debe demostrar sus habilidades y conocimientos a partir de ejemplos concretos basados en sus experiencias pasadas, es decir, que ha de justificar todo aquello que dice con sus propias conductas anteriores.

Así, en este tipo de entrevistas, es habitual que se solicite describir situaciones en las que, por ejemplo, hayas: enfrentado y resuelto un problema difícil; atendido a un cliente insatisfecho o conflictivo; recibido críticas por tus opiniones o tu desempeño; realizado exitosamente un trabajo en grupo; o estado en desacuerdo con tus jefes.

Cualquiera de estas experiencias hablarán sobre tu modo de actuar en el pasado ante situaciones similares a las que podrías experimentar en el nuevo puesto. Por ello, se considera que estas entrevistas permiten un mayor grado de exactitud a la hora de prever el comportamiento de un candidato.

Estas dinámicas traen de la mano exigencias mayores para el entrevistado así como desafíos concretos desde lo conceptual y también desde lo lingüístico- si es en una segunda lengua, aún más.

# 10 Preguntas Sensibles

¿Contame de vos? (Tell me about yourself?)

- La importancia de la preparación y la práctica
- Breve y relacionada con el puesto en juego
- Mencionar el camino recorrido hasta llegar al presente
- Experiencias previas de haberlas y lo que aprendiste de ellas
- A dónde te visualizas llegando/proyección a futuro
- Integrar de ser posible lo que es importante para la empresa a tu respuesta

**NO** hablar de tu historia de vida salvo que sea relevante en algún sentido en el contexto del puesto y la empresa a la que te estás presentando

# 10 Preguntas Sensibles

¿Por qué deberíamos contratarte? (Why should we hire you?)

- Repasá la descripción del trabajo y “ayudá” al entrevistador a unir los puntos entre la descripción de tareas y tus fortalezas
- Dejá en claro que entendés el negocio de la empresa a la que estás postulándote
- Comparte experiencias relevantes positivas y trata de vincular esas experiencias con la empresa/el cargo en cuestión
- **NO seas ambiguo o genérico**

# 10 Preguntas Sensibles

¿Cuáles son tus fortalezas? (What are your greater strengths?)

- Ejemplos: habilidad de liderazgo, capacidad comunicativa, planificación, habilidades blandas en general, aspectos relacionados con la inteligencia emocional
- Menciona 2 o 3, sé específico/concreto y SIEMPRE ejemplifica
- Idealmente esa fortaleza debería presentarse como la solución a problemas o desafíos que hayas identificado enfrenta la empresa en cuestión

¿Cuál es tu mayor debilidad? (What is your greatest weakness?)

- No conviertas una fortaleza en una debilidad encubierta
- Menciona una debilidad real y lo que estás haciendo o has hecho para convertirla en una fortaleza o para mitigarla.

# 10 Preguntas Sensibles

**Por qué querés trabajar con nosotros? (Why do you want to work with us?)**

- Responder desde la perspectiva colectiva como jugador de equipo
- Mencionar de alguna forma el valor de la lealtad y la gratitud
- Dejar en claro que aspiras a construir un vínculo de largo plazo con la empresa
- De ser posible que la respuesta conecte a nivel emocional con el entrevistador.

**¿Por qué te desvinculaste de tu empleo anterior? (Why did you leave your last job?)**

- Siempre hablar positivamente de tu empleador previo
- Si fuiste despedido, asegurarle al entrevistador que los motivos no afectarán el buen desempeño en el cargo al que te estás postulando
- Ser específico aunque breve sobre lo que pasó aceptando responsabilidad y resaltando la experiencia como un aprendizaje

# 10 Preguntas Sensibles

¿Donde te visualizas en 5 años? (Where do you see yourself in 5 years time?)

- Pon el énfasis en la disposición a aceptar mayores responsabilidades y desafíos una vez que consolides tu posición en el cargo al que te estás postulando
- Demostrar compromiso con el trabajo
- Que no se visualice que estas utilizando en puesto actual como un mero trampolín para puestos de mayor jerarquía.

¿Alguna pregunta que nos quieras hacer? (Do you have any questions for us?)

- Nunca responder NO
- Buenas preguntas: qué se espera de uno? Cuales son los objetivos del puesto?
- Dar evidencia en la pregunta que concoces la compañía y que sentís interés curiosidad curiosidad.

# 10 Preguntas Sensibles

¿Cuál ha sido tu logro máximo? (What has been your biggest achievement?)

- El logro tiene que ser relevante y específico idealmente debería ser un logro asociado a la compañía/puesto al que uno se está postulando.
- Para abordar esta pregunta es conveniente familiarizarse con la metodología STAR de narrativa oral. STAR refiere a la secuencia en la cual uno debería responder esta pregunta comenzando con el contexto (Situation) y el nódulo de la situación (Task) las acciones que llevaron a ese logro (Actions) y los resultados asociados a ese logro (Results) jerarquía.

¿Describa un problema que tuvo que enfrentar y cómo lo resolvió (Describe a problem you faced and what you did to solve it)

- Claramente esta pregunta apunta a ahondar en las habilidades del entrevistado en cuanto a solución de problemas, manejo de conflictos y cambio, pensamiento crítico, inteligencia emocional, entre otras habilidades blandas.
- Por otro lado procura identifica cuál es la definición del entrevistado del concepto “problema”.





**Prof. Fernando Cid (Director)**  
In Company Training Department

[fcid@anglo.edu.uy](mailto:fcid@anglo.edu.uy)  
2092 3773 int. 1146/ +598 99787230

**[www.anglo.edu.uy](http://www.anglo.edu.uy)**