**Los beneficios de hacer buenas preguntas en la entrevista de trabajo**

Las empresas quieren que los postulantes no se limiten a responder, sino que también muestren una mente inquisitiva

Por Dennis Nishi

Después de su segunda entrevista para un cargo directivo en Turtle Wax, una empresa de productos para el cuidado de autos con sede en el estado de Illinois, Shawn Batka pensó que cumplía todos los requisitos para llenar la vacante.

Impresionó al entrevistador con su experiencia en la administración de cadenas de suministro y ejemplos que dio sobre cómo había mejorado la eficiencia de operaciones y había reducido costos en trabajos anteriores.

Sin embargo, sintió que necesitaba hacer algo más para conseguir el puesto. Así que, siguiendo los consejos de un reclutador que lo había contactado, Batka mencionó su interés por los automóviles y empezó a hacer preguntas que se basaban en su propia experiencia como usuario regular de varios productos de Turtle Wax.

“Me preguntaron si era un usuario apasionado o casual. La forma en que respondí y las preguntas que hice realmente me ayudaron a conectarme con ellos y demostrarles que podía hablar de manera inteligente acerca del producto”, dice Batka, quien fue invitado a una tercera entrevista y contratado en mayo como director de estrategia de suministro. Desde entonces, ha contratado a empleados que han expresado el mismo entusiasmo que él por los productos de la compañía.

Las personas que buscan empleo tienden a pasar todo el tiempo preparando respuestas, pero son las preguntas que hacen las que podrían revelar más sobre ellos a los gerentes que buscan indicios sobre el nivel de compromiso y el interés del candidato. Además, entrevistar a un jefe futuro es también una buena manera de descubrir si el trabajo y la empresa son buenos para uno.

No hay que esperar hasta el final de la entrevista para preguntar sobre la posición y sobre lo que la empresa está buscando en un candidato, dice Penelope Trunk, una experta en carreras de Darlington, Wisconsin. “Si usted hace la pregunta al final, puede que sea muy tarde. Usted se ha presentado a la empresa sin saber qué quieren ellos”. Una mayor iniciativa en hacer preguntas también puede ayudar al candidato a llevar al entrevistador hacia el flujo natural de la conversación.

Una de las preguntas más importantes y omitidas que hay que hacer es qué estilo de comunicación se utiliza en la oficina, ya que esto le mostrará cuán bien se podrá trabajar con el jefe y los nuevos compañeros, dice Melissa Sconyers, una reclutadora con sede en San Francisco que se especializa en startups. “Todos son diferentes. Personalmente, prefiero que cualquier comentario sea a través del correo electrónico. Principalmente, para que pueda digerir cualquier cosa que sea negativa antes de responder. Hago esto porque soy introvertida, así que una conversación cara a cara puede ser una experiencia negativa”.

Haga preguntas que muestren que tiene un interés real en la empresa y sus productos. La mayoría de los candidatos a un empleo no lo hacen o podrían fingir, dice Batka, que puede darse cuenta de que los candidatos no son genuinos.

Evalúe a su posible jefe o jefa preguntándole cuál de sus rasgos de personalidad es el que mejor y peor le cae a los empleados que trabajan con ellos. Incluso las respuestas más cuidadas pueden revelar cómo los gerentes perciben su relación con los empleados y darle al entrevistado una idea de la disposición de su posible jefe. “En general, en una buena respuesta, esto último sería lo mismo que lo primero. Por ejemplo, es un entorno de ritmo rápido, que es atractivo para algunas personas y desagradable para los demás”, dice Sconyers. Una mala respuesta significaría que tiene mal carácter. Más tarde, puede pedir un recorrido por la oficina para ver cómo los empleados realmente actúan alrededor del jefe y viceversa.

No deje ninguna duda sobre sus cualificaciones, dice Tim Honn, presidente de Fortis Recruiting Solutions en Illinois, quien recomienda a todos los que estén buscando empleo que pregunten: “¿Tiene alguna duda de mi capacidad para hacer el trabajo? Si es así, me gustaría que habláramos al respecto ahora mismo”. Esto le da una oportunidad de eliminar cualquier debilidad percibida, dice. Luego pregunte cuál es el siguiente paso para demostrar que se siente lo suficientemente confiado de sus respuestas para continuar con el proceso.

No pregunte por el sueldo ni los beneficios y no le haga perder el tiempo al entrevistador con preguntas básicas que puede encontrar en el sitio web de la empresa, como “qué hace la compañía”. La idea es demostrar que está lo suficientemente interesado para haber cumplido su tarea de informarse, dice Batka, quien recuerda un particular candidato a quien entrevistó mientras era gerente sénior de PepsiCo en Chicago.

“Además de hacer preguntas que mostraban que no estaba familiarizado con otras marcas de PepsiCo, como Frito-Lay, llegó a la entrevista con una botella de agua Dasani, que es un producto de Coca Cola”, dice Batka. “No consiguió el puesto”.

**Fuente**: The Wall Street Journal. 17 de febrero de 2015