

### 5.3. Entrevista de trabajo

Las empresas y sus gestores necesitan tomar decisiones en cuanto a la contratación de personal o el despido de alguno de ellos, dependiendo de las necesidades de mercado o la actividad empresarial en cada momento.

Es muy importante, para conseguir o mantener un trabajo, saber actuar adecuadamente en esas situaciones.

Para acercar esa realidad a los alumnos, Vanesa ha planteado una actividad de Role Play en la que un grupo pequeño de alumnos actúan como responsables de la empresa del sector transporte tomando el rol de recursos humanos, mientras que el resto de alumnos son candidatos al puesto.

## ROLE PLAY: LA ENTREVISTA DE TRABAJO



Se ofrece un puesto de Responsable de administración. Y se simula todo el proceso de selección y contratación de personal desde los roles claramente diferenciados.

Este proceso de selección se realiza en dos fases: una fase grupal y otra individual. Nosotras pudimos presenciar la última fase, donde habían quedado únicamente dos candidatos, para terminar con una entrevista personal.

FASE 1: DINÁMICA  
GRUPAL



FASE 2: ENTREVISTA  
DE TRABAJO



En la primera fase, se les plantea dos situaciones de dilemas éticos que en grupos tienen que resolver. La idea es ver cómo los alumnos asumen de forma informal los roles, quién toma decisiones, quién habla más o menos ya que así los seleccionadores se dan cuenta de qué soft skills son las más importantes para el puesto de trabajo.

Este primer dilema fue:

## PRUEBA 1: ¿QUÉ CONSEJO DARÍAS A PABLO?



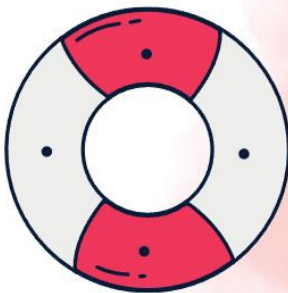
Un tiempo atrás, mi mujer ayudó a un turista suizo en la zona de Ipanema, que decía haber sido víctima de ladronzuelos. Hablando un pésimo portugués con acento extranjero, afirmó estar sin pasaporte, dinero ni lugar para dormir.

Mi mujer le pagó un almuerzo y le dio el dinero necesario para que pudiera pasar la noche en un hotel hasta ponerse en contacto con su embajada, y se fue. Días después, un diario de la ciudad informaba que el tal "turista suizo" era en realidad un sinvergüenza muy creativo, que fingía acento extranjero y abusaba de la buena fe de las personas.

Al leer la noticia, mi mujer se limitó a comentar: «Eso no me impedirá seguir ayudando a quien pueda».

La siguiente prueba:

## PRUEBA 2: TITANIC



Imagina que estás a bordo del Titanic, justo después de que chocara con un iceberg y se hundiera. Te encuentras en uno de los botes salvavidas con un grupo de sobrevivientes.

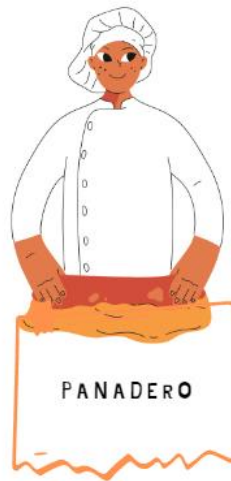
Sin embargo, el bote está sobrecargado y no hay suficientes provisiones ni espacio para todos.

El objetivo es tomar una decisión sobre quiénes deben quedarse en el bote y quiénes deben ser dejados en el agua hasta que llegue la ayuda.

La decisión debe ser tomada por consenso, sin posibilidad de votación.

Se le ofrece a cada alumno por grupos una tarjeta que será su rol. Estos roles son profesiones:

## PROFESIONES



## PROFESIONES



Una vez terminado los 8 minutos aproximadamente, los seleccionadores salen fuera de la clase y escogen a dos personas que sean los que más se adecuan al puesto en función de esas habilidades blandas y que pasarán a la siguiente fase: **la entrevista individual.**

Se hace una breve reflexión con el resto del alumnado sobre las dinámicas grupales:

## EN QUÉ FIJARSE EN LAS DINÁMICAS DE GRUPO PARA SELECCIÓN DE PERSONAL

- El **candidato escucha**: y observa, y tiene en cuenta las opiniones del resto. No solo quiere destacar.
- El candidato **interactúa y toma nota**. Esto permite ver a una persona que planifica y que se concentra. Y que se da tiempo para reaccionar. Esto es ideal, sobre todo cuando el puesto requiere de cierta asertividad, toma de decisiones importantes, etcétera.
- El candidato **juega limpio**: es decir, no busca ganar a toda costa. Además, no podemos perder de vista que la mayoría de las dinámicas de grupo para selección de personal no tienen una respuesta correcta o incorrecta, sino que lo que tratan de evaluar son las acciones.
- El candidato **elige y define previamente su rol**: es difícil de medir, pero podemos fijarnos en las posturas más estratégicas y en aquellos que han partido desde la calma.
- El candidato **es claro** en sus argumentos y explicaciones. Sintético, conciso.
- Otros aspectos que se evalúan en las dinámicas de grupo son la capacidad de **comunicación oral, la soltura, el grado de timidez, la introversión, el control emocional, el dinamismo, liderazgo, grado de cooperación, capacidad de trabajo en equipo, de organización...**etc.

Para preparar la entrevista, Vanesa les ha suministrado una descripción del puesto y un pequeño guion con posibles preguntas tanto para empleadores como para candidatos.

La entrevista es presenciada por todos los alumnos excepto por el otro candidato opositor.

Al terminar cada una de las entrevistas, Vanesa ofrece argumentos que refuerzan o penalizan las actuaciones de unos u otros.

Esta actividad me parece muy actual y útil para un futuro no muy lejano de nuestros estudiantes.