

¿Entrevista para dos posiciones?

¿Es posible que lo llamen para ofrecerle no uno si no dos puestos de trabajo? ¿Está listo para eso?, si su respuesta es “no”, Patricia Cánepa, vicepresidenta de DBM Perú, le da algunos tips.

Imagínese que usted recibe la siguiente llamada: “Quisiéramos conocer su disponibilidad para entrevistarse la próxima semana. Estamos pensando en usted para cualquiera de dos posiciones globales: una más ejecucional, la de Gerente de Ejecución de Proyectos; y otra más estratégica, la de Gerente de Proyectos Senior”. ¿Qué hace, aparte de

agradecer, mostrar interés y fijar fecha? ¿Cómo maneja esa primera entrevista?

1 Prepárese. Aparte de las investigaciones de rigor, es fundamental contar con las descripciones de los dos puestos. Indague sobre los salarios referenciales de ambas posiciones. Guárdese esta información y no hable de dinero en la entrevista.

2 Vaya con mente abierta y escuche. Aproveche la entrevista para averiguar sobre los desafíos de cada posición, a quién le reportaría y su estilo de gestión, a cuánta gente supervisaría o el alcance de los presupuestos y expectativas de viajes, entre otros.

3 Defina los siguientes pasos. El primer entrevistador puede ser el filtro que define si sigue en el proceso y a cuál de las dos posiciones lo encaminará. O puede ser que el puesto se defina al final del proceso. Es im-

portante saber cuál será el procedimiento a seguir. Un buen entrevistador se lo dirá.

4 Si es el primer caso, esta será una entrevista clave. Tendrá que captar muy bien el interés del entrevistador y decidir hacia dónde enfocar sus respuestas, en caso tuviese preferencia por uno de los puestos. No obstante, es necesario que vaya preparado para hablar de logros en ambos casos.

5 Si el puesto se define luego de una secuencia, lea muy

bien a sus entrevistadores y aproveche para obtener sus puntos de vista sobre cada una de las posiciones, los desafíos de las mismas y por qué salió el gerente anterior.

6 Enfóquese en los valores y competencias corporativas. La empresa es la que decidirá qué puesto le ofrece. Si conoce y comparte los valores y competencias corporativas podrá dar la sensación de encaje perfecto con la empresa. El problema de a dónde lo asignan, será un mal menor.