

## **“EN UNA PRIMERA ENTREVISTA, SÍ TIENES UNA HISTORIA DE ACTIVIDADES QUE CONTAR”**

**Como psicólogo, máster en psicología comunitaria y consultor de RR.HH., Daniel Díaz cuenta de las nuevas tendencias en selección de personal, entrega consejos a los estudiantes UC sobre cómo enfrentar las entrevistas laborales y opina de los programas de postgrado UC.**

*Por Centro de Desarrollo Profesional UC*



Daniel Díaz es psicólogo y magister en Psicología Social Comunitaria UC. Actualmente se desempeña en tres ámbitos: consultoría de RR.HH. en la empresa EB Consulting (consultoría basada en evidencia); investigación en el Centro de Estudios de Emprendimientos Solidarios UC, donde desarrollan estudios para mejorar la gestión en organizaciones sin fines de lucro, y como docente en la

Escuela de Administración UC, con el curso Comportamiento Humano en las Organizaciones, y en la Escuela de Psicología, donde dicta el Diplomado en Nuevas Tendencias en Selección de Personas.

### **Desde tu posición como consultor y docente ¿cuál es tu visión de la selección de personas en Chile?**

Mi visión sobre la selección en Chile es bastante crítica, pues creo que hay un desafío grande en mejorar técnicamente el modo en que se realiza. Es un proceso de decisión organizacional bien crítico, porque es la puerta de entrada de cualquier persona a la organización. En ese sentido, hay desafíos bien relevantes tanto en la validación de criterios para decidir, como también en la disponibilidad de pruebas de calidad. Otro tema crítico son las capacidades de quienes toman decisiones, no sólo a psicólogos, sino también quienes son jefes y quienes son clientes de los procesos de selección, quienes muchas veces carecen de criterios técnicos para saber cuándo una selección está bien y mal hecha. Y mal hecha me refiero a cuando se usan pruebas que no tienen capacidad de predicción del éxito o buen desempeño laboral.

Hay bastante evidencia sobre lo que funciona y lo que no funciona, pero no es conocimiento disponible para quienes reciben el producto de selección, y no saben que el proceso que le vendieron carece de los más básicos criterios de calidad que debiese de tener un proceso de selección.

### **DIRECCIÓN DE ASUNTOS ESTUDIANTILES**

CASA CENTRAL: AV. LIBERTADOR BERNARDO O'HIGGINS 340, OFICINA 206, SANTIAGO | TEL. + (562) 23542774  
SAN JOAQUÍN: VICUÑA MACKENNA 4860, AULAS LASSEN 2DO PISO, MACUL | TEL. + (562) 23545903  
DAE@UC.CL | WWW.VIVELAUC.CL

## **Con respecto a una entrevista laboral, ¿qué le recomendarías a un alumno que está por enfrentarse a este proceso?**

Cuando se hace un proceso de selección lo que se quiere ver en el otro es qué gana con esa persona en la organización. ¿Cuál es el valor agregado que esa persona me va a dar? No contándome lo que ha hecho, sino lo que ha aprendido en lo que ha hecho. Cuál ha sido la capacidad que ha ganado en los lugares donde ha estado, cuales son los desarrollos como profesional que ha tenido, y cómo esa persona en particular representa un valor para mi organización, transmitiéndome el valor diferencial, su particularidad.

Mi consejo es que conozca la organización donde va a la entrevista. Que revise la página web o si tiene la posibilidad de conocer a alguien que trabajó ahí que le pregunte cómo es la empresa, qué hacen, cómo trabajan, cómo es el ambiente interno, cuáles son las prioridades que tienen. Y hay cosas que es fácil hallar de empresas muy grandes, basta poner el nombre en Internet y aparece que está pasando hoy. Para quien hace la entrevista, esto da la posibilidad de entender que la persona está efectivamente interesada en ese trabajo, y como entrevistado también permite seleccionar lo que uno va a resaltar del currículum.

Lo más importante no es recitar el CV punto por punto, sino que dar una especie de prosa del currículum. Relatar la historia laboral buscando la conexión. Las decisiones personales tienen una proyección laboral bastante interesante. Y desde ese punto de vista cuando uno va a una primera entrevista laboral no tienes una historia laboral que contar, pero si tienes una historia de actividades que contar. Uno en la universidad recibe asignaciones, coordina y es parte de equipos, tienen aciertos y comete errores, y todas esas son experiencias que tienen una transferencia bastante interesante al mundo laboral.

Entonces presentarse al ámbito laboral diciendo que no se sabe nada, es erróneo desde mi punto de vista. Tampoco esto implica decir que lo sé todo, sino que mostrar lo que se sabe hasta ese minuto producto de las decisiones que uno fue tomando en su experiencia de formación. Y eso es lo que a mí me interesa conocer cuando estoy en la entrevista. El por qué debería de escogerlo a él o ella, quedando claro el diferencial respecto a los otros postulantes. Esa es una buena forma de prepararse. Eso de estudiar los test no tiene ningún sentido.

Otro tema interesante respecto de la selección, es la “selección mutua”. Cuando uno va a una organización uno tiene que estar consciente que también está seleccionando donde trabajar, y en ese sentido, si tú vas a ir a una entrevista es bueno que muestres por qué optas por esa organización, qué particularidad la hizo interesante para ti. Si el entrevistador aprecia que fuiste capaz de hilar un relato donde conectas tus intereses profesionales, individuales con la opción de ir a esa entrevista en particular, tiene más oportunidad de verte como profesional. Pero el objetivo de una entrevista no es quedar, sino que mostrar las virtudes y ventajas que uno tiene, porque quedar o no, dependerá de

### **DIRECCIÓN DE ASUNTOS ESTUDIANTILES**

que eso que tú mostraste se relacione con lo que la organización necesita. No hay desesperarse por no quedar, sino aprender del no quedar. Comprender que quizás esa organización no necesitaba de lo que yo tengo. También hay que ser suficientemente maduro para dejar opciones, pues puede haber otras que sean más interesantes o que se alinean más con lo que yo tengo o quiero. Y eso es importante argumentarlo y transparentarlo con los potenciales empleadores.

**¿Cuál es tu visión sobre los magister UC con respecto a los programas de otras instituciones? ¿Realmente aporta hacer un magister de continuidad?**

En términos concretos lo que uno hace en esta universidad es un Master of Science, lo que se conoce como un MSc. Esto implica que hay tesis, una investigación involucrada. Hay algunos magister de otros lugares que lo que hacen es involucrarte en un tema y tú haces un ejercicio de búsqueda bibliográfica o de síntesis de un conocimiento, pero no haces una investigación académica personal. Para mí la virtud del magister que hice es particularmente el ámbito metodológico. Creo que el factor diferencial de la UC en magister y doctorado, junto con el contenido, es el preparar personas que saben hacerse las preguntas correctas y que saben abordarlas desde una perspectiva profesional. Por ello la mayor ventaja que tiene la formación de postgrado que yo recibí es preparar muy bien a personas que van a consumir y producir eventualmente evidencia científica. Eso es un diferencial tremendamente sustantivo cuando se quiere a un profesional que innove en su área. Prepara a alguien que será capaz de hacerse preguntas relevantes, porque las respuestas son producto del modo en que las formulaste, entonces es capaz de pensar mucho más allá de las respuestas contingentes.

Con respecto a los magister de continuidad, yo lo hice cuando tenía 4 años de experiencia profesional. Y fue bastante interesante, pues uno tiene más material para trabajar, para enfrentar el magister y encontrarle sentido a los contenidos. Particularmente cuando uno hace los cursos de metodología en el pregrado parece como que nada tiene sentido, porque no tienes material sobre el cual trabajar, no tienes preguntas que te hagan sentido. Cuando uno tiene material de trabajo la metodología se vuelve una herramienta, y se aprecia el aporte que tiene la metodología para responderse preguntas significativas. Si no tienes ese material creo que es un más complejo aproximarse al valor agregado que puede tener el magister. Desde el punto de vista profesional tener un grado más puede ser interesante y más aún si se vuelve un estándar en el mercado. Para su máximo aprovechamiento recomendaría que las personas se ocupen de hacer cosas o que incluso durante el magister estén trabajando en un lugar, en un contexto aplicado. Esto obliga a uno a adaptar el conocimiento, a buscar respuestas mucho más difíciles, haciendo de la experiencia algo más interesante.

**DIRECCIÓN DE ASUNTOS ESTUDIANTILES**

## **¿En qué consiste la metodología basada en evidencia que se utiliza en la consultora donde tú trabajas?**

Básicamente, lo que hacemos en EB Consulting es tratar de construir un puente entre lo que se sabe desde la investigación académica y cómo las empresas trabajan y toman decisiones en contextos aplicados. Lo que algunos autores vieron fue que la investigación académica en el tema de gestión era muy buena explicando los errores cometidos. Surgiendo el movimiento de la gestión basada en evidencia que trata de poner al alcance de las personas que toman decisiones datos y perspectivas que permitan operar de mejor manera en su día a día. Información que no solo viene de los artículos, de los libros y de la universidad, sino que también información que se genere internamente, pues las organizaciones generan datos internamente, pero muchos de ellos no se utilizan. Lo que nosotros hacemos es transmitir el valor que tiene la incorporación de procesos estructurados de tomas de decisiones dentro de las organizaciones.

La gestión basada en evidencia va más allá de lo que hago en la consultora, pues esa misma orientación la empleo en docencia cuando transmito a los estudiantes cuales deberían de ser sus estándares profesionales de trabajo, como también en el ámbito de la investigación. El último trabajo que publicamos son herramientas de gestión construidas para organizaciones solidarias, recogiendo sus particularidades y cualidades. Ahí veo un aporte profesional que va más allá de la voluntariedad. Es ese diferencial el que yo veo que todo profesional en cualquier ámbito debe de hacer.