

Comunicación Persuasiva y Entrevista de Trabajo, por Lola Medina



Formación y Empleo

hace 9 meses



Aunque por motivos relacionados con la situación de alarma en la que se encuentra sumido nuestro país, el Centro de Empleo Europa ha tenido que cerrar sus puertas momentáneamente, no por ello la Sección de Formación y Empleo deja de ofrecer a la ciudadanía el apoyo y acompañamiento sociolaboral de la mejor manera posible.

Como ya sabéis aquellas personas que nos seguís, cada mes impartíamos las Píldoras para el Empleo, talleres grupales sobre aspectos muy concretos e importantes para la búsqueda de empleo. Dado que, en estos momentos, no pueden llevarse a cabo de forma presencial, esperamos que con esta serie de post podamos continuar siendo un soporte en vuestra búsqueda de empleo así como en posibles entrevistas de trabajo.

En el primero de ellos vamos a explorar el ABC de la Comunicación Persuasiva:

- Autoconocimiento y Autoestima
- Barreras y Bloqueos

- Creencias limitantes, Carisma y persuasión

¿Por qué unas personas persuaden y otras no? ¿Por qué unas nos convencen y otras no nos motivan?

La clave está en la capacidad de la persona candidata para crear en la mente de la persona entrevistadora una visión.

Consciente o inconscientemente, siempre transmitimos una imagen, la cuestión es hasta qué punto la controlamos. Si queremos mostrar una imagen de éxito, tenemos que respondernos a dos preguntas: “¿Qué es para mí el éxito?” y “¿Me conozco y me valoro realmente?”

AUTOESTIMA

Cada persona tiene una entidad diferenciada, que le ha hecho conformar una manera de percibir la realidad, de atribuir significados y de valorar todo ello según sus paradigmas personales. El **MAPA MENTAL** contiene las coordenadas de la identidad, de los valores, de las creencias, de las habilidades formadas durante la experiencia vital. Todo ello da lugar a la conducta, entendiendo por conducta lo que piensa y lo que hace la persona.

La imagen de éxito es la que proviene de un buen **autoconcepto**: *Conjunto de elementos que utiliza una persona para describirse a sí misma*; [Olga Castanyer](#). Porque nos genera una seguridad capaz de atraer y persuadir si se transmite correctamente. En este sentido, dominar técnicas de comunicación no verbal es fundamental.

El autoconcepto deriva de la comparación subjetiva que hacemos de nosotras/os mismas/os respecto a los demás y también respecto a lo que nos dicen o a cómo se comportan con nosotras/os.

Albert Ellis padre de la TREC (terapia racional emotiva conductual) afirmaba que autoaceptación significa que la persona se acepta a sí misma plenamente y sin condiciones...

Del mismo modo, los éxitos y fracasos personales influyen en cómo creemos que somos y en cómo nos valoramos.

Sólo si nos conocemos podremos fijarnos propósitos, metas cuya consecución realmente nos satisfaga, y sólo si nos valoramos, proyectaremos una imagen de éxito. También es necesario mantener una actitud mental positiva, tener asertividad y perfeccionar nuestra habilidad para comunicarnos y establecer relaciones interpersonales útiles. Todo ello *a priori*, parece muy

complicado, pero no por ello es irrealizable, como todo requiere de entrenamiento y **haztitud** (es haciendo como cambio mi comportamiento).

Aún así, no se tienen que obviar aspectos estéticos que contribuyen a la creación de la imagen, como por ejemplo, la vestimenta, la pulcritud, incluso el perfume. Como norma general, es recomendable tener un aspecto físico cuidado, evitando estridencias visuales que puedan desviar la atención del mensaje que queremos proyectar o (aunque aquí también hay otros autores que no opinan lo mismo), sencillamente, causar una mala impresión. Tengamos presente que no hay nunca una segunda oportunidad para causar una primera impresión.

AUTOCONOCIMIENTO

En la mayoría de los casos transmitimos lo que somos, por ello y para dominar éste último, en primer lugar habría que saber lo que somos, es decir, tienes que conocerte.

¿Qué me puedes contar de ti?

Como práctica útil, elabora un discurso grabado sobre ti, explica quién eres y cómo eres, qué te gusta y qué no, cuáles son tus competencias y qué aspectos querrías mejorar.

Del análisis personal puedes deducir qué fortalezas destacarás a lo largo de una entrevista y qué debilidades obviarás o reformularás en positivo.

A estas [competencias transversales](#) habría que sumar las *específicas* o *técnicas* del puesto de trabajo para convertirte en la persona candidata idónea.

Fíjate en el hecho de que una debilidad en un área puede ser una fortaleza si la analizas en otro contexto o con un enfoque diferente. Por ejemplo, la testarudez puede ser un rasgo desfavorable en relación con los otros miembros de un equipo si entorpece el funcionamiento global, pero puede ser un valor que te ayuda a completar tareas por difíciles que sean, aquí se convertiría en tenacidad.

Las **debilidades** son rasgos que tenemos que saber encajar dentro del marco del trabajo al que optamos, de manera que no supongan un obstáculo a la eficiencia. Por ejemplo, en el caso de un puesto donde sea esencial la creatividad, no dominar aspectos contables es una debilidad asumible.

Veremos más adelante cómo podemos responder sobre tus propias debilidades.

La honestidad es un aspecto que se valora positivamente, nadie es perfecto y todas las personas tenemos flaquezas, aceptémoslo. Ahora bien, la honestidad no se tiene que confundir con la sinceridad, y mucho menos con la exhaustividad.

¿Siempre, siempre, siempre hay que decir lo que se piensa? A una respuesta positiva se diría: “Considero que no tienes capacidad para fortalecer relaciones y enriquecer un equipo de trabajo”.

En las relaciones humanas hay que decir lo que es necesario y decir más es un ejercicio de derroche y un riesgo elevado: hay veces en las que más vale callar para que otros tomen la iniciativa, para no desgastar una relación y por mil motivos más que aconsejan ser prudentes.

A continuación te facilito una tabla para que vayas trabajando en tus fortalezas y debilidades, con ello estás haciendo un ejercicio de autoconocimiento, fundamental para un futuro empleo y para tu vida en general.

FORTALEZAS DEBILIDADES

En relación conmigo

En relación con las otras personas

En relación con la tarea

BARRERAS Y BLOQUEOS

Hay incontables barreras que interfieren en la comunicación y que tendrás que saber gestionar. Vamos a resumir algunas de ellas:

a) Barreras físicas

Tienen lugar en el entorno físico donde se lleva a cabo la entrevista, por ejemplo, los ruidos, las interrupciones, la temperatura inadecuada, la distancia respecto a tu interlocutor/a,

b) Barreras semánticas

Si la persona que recibe nuestro mensaje interpreta un significado que no es el que pretendíamos enviar, entonces se puede producir un efecto de distorsión. Por eso es importante elegir aquellas palabras, frases con las que nos queramos expresar, acompañándolo además de los gestos apropiados.

c) Barreras personales

Tienen que ver con las emociones, los valores, las creencias, las costumbres, es decir, con aquellos aspectos psicológicos que están en mí.

Dos de las barreras personales más importantes son la **actitud negativa** y los **prejuicios**. Un prejuicio es el juicio que hacemos antes de conocer una cosa, hecho o persona. Los prejuicios son

una fuente tremenda de ineficacia.

Bloqueos. El miedo, una emoción básica, es uno de los motivos por los cuales nos bloqueamos, sentimos inseguridad o no comprendemos lo que pasa.

Antes de ir a la entrevista, pregúntate: *¿qué es lo peor que puede pasar?*

Que salgas como has entrado, suena crudo, pero hay que pensar que tu oportunidad llegará en una ocasión futura, cuando hayas practicado más, tómalo como un aprendizaje y continúa entrenándote en adquirir mayores habilidades de comunicación.

CREENCIAS LIMITANTES

Pensamientos que afloran justo antes de una entrevista:

No podré hacerlo, me saldrá mal, se reirá de mí, no le gustaré, no tengo suficiente experiencia...

Y como te dices esto, impide que fluyas internamente y entonces se cumple tu predicción, la [profecía autocumplida](#).

En lugar de boicotearte diciéndote “no puedo”, recuerda lo que sí que has conseguido en algún momento de tu vida, por insignificante que sea, y entonces empieza a cambiar tu diálogo interno a “si fui capaz de lograr aquello, puedo lograr esto otro”.

Resultado esperado: Proyectar **CAPACIDAD** y **CREDIBILIDAD**

Esto quiere decir que debes entrar en el despacho de la persona entrevistadora con una aura de credibilidad y que cuando profundicéis en la conversación, compruebe que tienes capacidad.

Explicar hechos reales que demuestren lo que dices, dar evidencias que no dejen lugar a ninguna duda. En cuanto a la gestualidad, los pequeños tics, gestos repetitivos o temblores inspiran inseguridad. Grábate hablando durante un minuto de un tema profesional del que te sientas muy segura/o, algo que dominas, después mira el vídeo y observa qué impresión te produce.

CARISMA Y PERSUASIÓN

¿Por qué a veces damos una impresión diferente de lo que realmente sentimos que somos?

La respuesta puede encontrarse en la falta de interés por alguna de las partes o en la ineficaz comunicación, sea por la poca habilidad para transmitir, sea por no saber escuchar.

Por lo tanto, para interesar se debe “*aportar algo*” y después se tiene que saber comunicar.

Ejemplo: *¿Por qué quieres trabajar en nuestra empresa?* responder “porque creo que puedo aprender mucho y crecer profesionalmente”, no es lo que quien entrevista espera oír, sino una relación de magníficas y demostrables cualidades que harán que su empresa funcione mejor.

Para hacer una buena promoción de tu valía necesitas buenos niveles de autoestima, o lo que en terminología de ventas se diría “creerse el producto”, por lo tanto, cree que vales y transmite tus valores con claridad.

Comparte esto:



[Personalizar botones](#)

Categorías: [Orientación](#)

Etiquetas: [actitud](#), [asertividad](#), [autoestima](#), [autonocimiento](#), [comunicación](#), [entrevista](#), [persuasión](#)

[Deja un comentario](#)

Formación y Empleo Avilés

[Volver arriba](#)