

Cómo una simulación de entrevista puede ayudarte a prepararte para un proceso de selección

Una simulación de entrevista es un ensayo completo del encuentro real: alguien te hace las preguntas en el mismo orden y con el mismo tono que un entrevistador, tú respondes sin pausas ni consultas, y recién al final se revisa cómo salió. Su valor no está en adivinar las preguntas, sino en mostrarte cómo suenan tus respuestas cuando tienes que darlas completas y en tiempo real.

Esa diferencia es más grande de lo que parece. Tener claro lo que hiciste en tu último trabajo no es lo mismo que poder explicarlo en dos minutos frente a alguien que toma notas.

Qué revela una simulación que la preparación mental no revela

Cuando repasas respuestas en la cabeza, las editas sin darte cuenta. Saltas las partes confusas, asumes que ciertos detalles se entienden y nunca mides cuánto duran. Al decirlas en voz alta, todo eso queda a la vista. Lo que más aparece en una simulación es la extensión. Respuestas que parecían breves ocupan [Entrevista Psicolaboral](#) cuatro minutos, y para el minuto tres el entrevistador ya perdió cuál era tu rol en la historia. Lo segundo que aparece es la ausencia del "yo": muchos candidatos cuentan lo que hizo el equipo y nunca dicen qué hicieron ellos. Cómo se estructura una simulación útil

Para que sirva, tiene que parecerse al proceso real en tres cosas: las preguntas, el ritmo y la ausencia de rescate. Si quien te entrevista te ayuda a completar las respuestas o se salta los temas incómodos, el ejercicio pierde sentido.

Una secuencia razonable cubre trayectoria, motivación por el cargo, fortalezas y debilidades, un conflicto laboral, la razón de salida del último trabajo y la pretensión de renta. Ese es, más o menos, el mapa de una entrevista psicolaboral en un proceso chileno, independiente del rubro.

La retroalimentación es la mitad del ejercicio

Simular sin revisar después sirve poco. La parte que produce el cambio es la conversación posterior, donde se identifica qué respuesta se entendió, cuál se alargó y cuál sonó defensiva sin que tú lo notaras. Esa revisión debería ser específica y no evaluativa. "Te fue bien" no ayuda; "esta respuesta necesita empezar por el resultado y no por el contexto" sí. A partir de ahí se reordenan las respuestas usando una estructura como el método STAR — Situación, Tarea, Acción, Resultado —, que sirve para contar cualquier experiencia pasada con principio, desarrollo y cierre. Cuándo una simulación aporta más

No todos los candidatos la necesitan por igual. Suele hacer más diferencia en estas situaciones:

Llevas tiempo sin entrevistas: un año o más fuera de procesos y la práctica de hablar de ti está oxidada.

Tienes un tema difícil que explicar: un despido, una salida conflictiva, una brecha laboral, un cambio de rubro.

Postulas a una jefatura: las preguntas sobre manejo de equipos y decisiones difíciles piden ejemplos concretos que conviene tener listos.

Te extiendes al hablar: si te lo han dicho antes, en una entrevista se va a notar.

Si ninguna de estas te describe, una ronda de preguntas grabadas en tu teléfono puede ser suficiente para llegar razonablemente ordenado.

Lo que una simulación no puede hacer

Ensayar no predice el resultado del proceso. La decisión final depende de la empresa, del resto de los postulantes, del presupuesto del cargo y de criterios que están fuera de tu alcance, así que ninguna preparación

puede prometerse avanzar. Tampoco se trata de descubrir qué respuesta "quieren escuchar". Cuando alguien intenta construir un perfil que no es el suyo, las inconsistencias aparecen entre una respuesta y otra, y esa incoherencia se nota más que cualquier debilidad admitida con naturalidad. El objetivo del ensayo es comunicar tu experiencia real con claridad, no fabricar una versión distinta de ti. Puedes hacer una simulación con un colega que te tome las preguntas en serio, con alguien de tu red que trabaje en selección, o con un psicólogo laboral en un formato guiado con retroalimentación, como el que ofrece EntrevistaPsicolaboral.cl. Lo importante es que quien te entreviste no te facilite las cosas. Si vas a hacer una sola simulación antes de tu proceso, hazla completa y sin detenerte a corregir en el camino. El valor está justamente en escucharte responder mal una vez, en un contexto donde eso no tiene costo.