



MELISSA FORNO

**¿C**ómo conseguir que lo contraten tras una entrevista de trabajo? La pregunta, nada de sencilla, fue contestada en distintos medios por los tres empresarios tecnológicos más importantes del mundo: Bill Gates, cofundador de Microsoft; Mark Zuckerberg, creador de Facebook, y dueño de Meta, y Tim Cook, fundador de Apple. Revisar sus respuestas puede ser una buena guía para saber qué está pidiendo el mercado de acuerdo al olfato de estos tres colosos.

Bill Gates abordó el tema en la simulación de una entrevista de trabajo que hizo para el programa de YouTube "State of Inspiration", de la estrella del NBA Stephen Curry. Gates jugó el rol de un ingeniero Junior al que Curry entrevistaba. Ante la pregunta de por qué deberían contratarlo, sugirió a su entrevistador que revisara el trabajo que había hecho, y lo que había aportado con sus desarrollos de programación. "Deberías mirar los códigos que he escrito. Escribo programas de software mucho más allá de las clases que he tomado. Creo que he mejorado con el tiempo, así que mira lo ambicioso que he sido allí", dijo. Con ello, Gates dio a entender que se debe destacar el aporte personal que cada persona hace a su trabajo y la ambición que los resultados muestran, la intención de ir más allá.

"Creo que puedo trabajar bien con la gente. Podría criticar su código con un poco de dureza, pero, en general, me gusta estar en un equipo. Me gustan las metas ambiciosas. Me gusta pensar en cómo podemos anticiparnos al futuro", dijo el cofundador de Microsoft a su entrevistador. En otras palabras, planteó que sabía trabajar en equipo, pero con sentido crítico y que tenía visión, en cuanto a mirar más allá de lo inmediato y ver hacia dónde van las cosas. Cuando el entrevistador le preguntó cuáles eran sus fortalezas y debilidades, Gates fue franco: "Bueno, no soy alguien que sepa mucho sobre marketing. No me gustaría ser vendedor", pero aclaró lo que sí le gusta y qué tipo de labor le interesa hacer. "Para un puesto en el que realmente estás creando los productos y pensando en cuáles deberían ser esas características, eso me fascina", dijo. Además, señaló que estaba muy informado sobre la industria del cargo para el que postulaba y de los errores que se habían cometido. También mostró sus limitaciones. "Si tienes un equipo que comprende a los clientes, las ventas, el marketing, no voy a aportar eso, pero me encantaría trabajar con ellos", dijo.

Cuando le preguntaron sus pretensiones de renta, el empresario apuntó a los inventivos. "Espero que el paquete de opciones sea bueno. Soy capaz de correr riesgos y creo que la empresa tiene un gran futuro, por lo que prefiero obtener opciones sobre acciones incluso más que una compensación en efectivo. Escuché que otras compañías están pagando mucho, pero trátame de manera justa y enfatiza las opciones", dijo.

## Trabaja en equipo

Tim Cook, fundador junto a Steve Jobs de Apple, habló de las cuatro

Para Zuckerberg el conocimiento técnico y las cualidades personales son importantes.



Para Bill Gates, cofundador de Microsoft, es importante ser honesto con las limitaciones

# Tres colosos digitales entregaron pistas para tener éxito al postular a un trabajo

**"Solo contrataré a alguien para que trabaje directamente para mí si yo estoy dispuesto a trabajar para esa persona", dijo Mark Zuckerberg, creador de Facebook y dueño de Meta.**

cosas que busca su empresa al contratar gente durante una visita a la Universidad de Nápoles Federico II en Italia. Se trata de generar un impacto positivo en el mundo, trabajar en equipo, ser creativo y ser curioso. "La pasión por mejorar la sociedad es un motor que impulsa a las personas a dar lo mejor de sí mismas", dijo. "Dos personas fuertes trabajando bien juntas pueden llevar a cabo un trabajo realmente increíble, y grupos pequeños de personas fuertes pueden lograr cosas portentosas", agregó, en alusión al trabajo en equipo.

## La regla de Zuckerberg

A su vez, Mark Zuckerberg, fundador y CEO de Meta, entregó su visión años atrás, durante el Mobile Congress de 2005 en Barcelona: "Solo contrataré a alguien para que trabaje directamente para mí si yo estoy dispuesto a trabajar para esa persona". La regla de Zuckerberg a punta a que la persona que contrata debe sentir cierta admiración por los conocimientos técnicos y cualidades perso-

nales de la persona busca que trabaja.

"Es una prueba bastante buena y creo que esta regla me ha resultado muy útil", dijo el fundador de Facebook.

Para Ana Nicoletti, profesora de la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Los Andes, "los consejos de Zuckerberg, Gates y Cook son altamente aplicables a la realidad chilena, donde cada vez se valora más no solo las habilidades técnicas, sino también cualidades personales como la creatividad y el trabajo en equipo. La honestidad, al abordar nuestras debilidades es crucial, ya que genera confianza en el proceso de selección. Además, en un mercado laboral competitivo las empresas buscan personas capaces de colaborar eficazmente para alcanzar metas ambiciosas".

Aclara que "al momento de las preguntas difíciles es muy importante la sinceridad. Todos tenemos debilidades y no podemos pretender

que somos bueno para todo. Hay que ser súper honesto y mejor todavía si se aclara cómo se busca enfrentarlas, porque demuestra proactividad. Habla muy bien de la persona planteando cómo intenta hacerse cargo de ellas. Sin embargo, si el cargo es para analista financiero y el postulante no es una persona ordenada ni estructurada, le diría que se planteara realmente buscar ese puesto".

Las habilidades para trabajar en equipo se pueden detectar, por ejemplo - dice Nicoletti - si son capaces de describir una situación, por lo mismo, es fundamental cuando se menciona una fortaleza, acompañar el argumento con el relato de una experiencia. "Es posible detectar que no tiene la habilidad cuando dice 'sí, me gusta trabajar en equipo y adorna la frase con palabras de diccionario o frases hechas sin ir a nada concreto. Uno de los errores es describir fortalezas que no se tiene, pretender ser bueno para todo y no averiguar información sobre la empresa a la que se está postulando, quiénes son su

competencia, su misión, cifras de ventas y participación de mercado, entre otras, y tratar de revisar en LinkedIn las personas que se desempeñan allí", precisa.

"La ambición es un motor interno positivo si se utiliza para alcanzar las metas, no lo es si lleva a destruir o pasar a llevar a otras personas", opina Nicoletti.

Para Regina Funk, doctora en Psicología y profesora de la Escuela de Psicología de la UC, "un postulante a una organización sin fines de lucro, como una fundación o un ministerio, es importante que demuestre que le gusta lo social en sus respuestas, pero de forma genuina, porque aunque lo contraten, si finge, no se sentirá cómodo, puede que su desempeño no sea tan bueno y corre el riesgo de ser despedido".

Si se está postulando a un cargo administrativo, dice Funk, por ejemplo, para clasificar facturas, se requiere un pensamiento concreto. "Lo descartaría si fuera alguien muy abstracto y creativo, que le gusta innovar, porque se puede frustrar en este rol, sintiendo que no está dando el máximo de sus habilidades. Por otro lado, una persona extrovertida que le encanta socializar, podría encajar bien en un puesto relacionado al marketing".