

Cómo prepararse para una entrevista psicolaboral en Chile con apoyo profesional

Para prepararte bien para una entrevista psicolaboral necesitas tres cosas: entender qué se evalúa, ordenar tu propia historia laboral, y practicar tus respuestas en voz alta antes del día real. El apoyo profesional entra en el tercer punto, que es el que casi nadie hace solo. Aquí está cómo abordar cada etapa y cuándo tiene sentido buscar ayuda externa.

Qué es y qué no es una entrevista psicolaboral

En un proceso de selección chileno, la entrevista psicolaboral es la etapa donde un psicólogo laboral conversa contigo para entender cómo trabajas, cómo decides y cómo te relacionas. Suele durar entre 45 y 90 minutos, y en algunos procesos viene acompañada de tests como el DISC, que mide estilos de comportamiento en cuatro dimensiones (Dominancia, Influencia, Estabilidad, Cumplimiento), o el 16PF. Lo que no es: un examen con respuestas correctas ni una evaluación clínica de tu salud mental. El psicólogo no busca diagnosticarte ni desenmascararte. Busca información sobre tu forma de trabajar que un currículum no entrega. Primera etapa: ordenar tu historia antes de pensar en respuestas

Antes de preparar preguntas específicas, conviene reconstruir tu trayectoria completa. Por qué entraste a cada trabajo, qué hacías, por qué saliste y qué aprendiste. Escríbelo de forma breve, aunque sea en el teléfono.

Este ejercicio revela dos cosas útiles. La primera son los puntos que no sabes explicar bien todavía: un cambio de rubro, una salida rápida, un período sin trabajar. La segunda son las historias con material real que puedes usar como ejemplos concretos.

Segunda etapa: preparar los cuatro bloques que casi siempre aparecen

Las preguntas varían según el cargo y la empresa, pero hay un núcleo estable en la mayoría de las entrevistas psicolaborales en Chile. Tu trayectoria: el recorrido en 2 o 3 minutos, con un hilo que explique las decisiones.

Fortalezas y debilidades: una debilidad real, con lo que estás haciendo al respecto, no una fortaleza disfrazada.

Manejo de conflictos: una situación concreta con un jefe, un par o un cliente, y cómo la resolviste.

Motivación por el cargo: una razón específica sobre el rol y la empresa, no "busco un nuevo desafío".

Para los ejemplos de conducta, el método STAR — Situación, Tarea, Acción, Resultado — te ayuda a estructurar la respuesta sin perderte. Con tres historias STAR listas cubres buena parte de una entrevista por competencias. Tercera etapa: practicar en voz alta, que es donde entra el apoyo profesional

Tener las respuestas pensadas y tenerlas dichas no es lo mismo. Al decirlas aparecen los rodeos, las frases que se enredan y las partes que suenan defensivas sin que te des cuenta. Es información que solo obtienes al escucharte o al recibirla de alguien de afuera.

El apoyo profesional aporta algo que un ensayo frente al espejo no puede: retroalimentación de alguien que conoce el criterio del otro lado de la mesa. Un psicólogo laboral con experiencia en selección puede decirte que tu explicación del despido dura [EntrevistaPsicolaboral](#) demasiado, que tu ejemplo de liderazgo en realidad describe trabajo individual, o que tu respuesta sobre debilidades no está diciendo nada. Servicios de preparación como [EntrevistaPsicolaboral.cl](#) trabajan justamente sobre ese punto, y también puede cumplir ese rol alguien de tu red con experiencia real en reclutamiento.

Sobre los nervios y sus límites

Sentir nervios antes de una entrevista psicolaboral es normal y no te perjudica por sí solo. Lo que sí se nota es llegar sin haber pensado las respuestas a las preguntas que se repiten en todos los procesos. La preparación reduce el nerviosismo precisamente porque baja la cantidad de cosas que tienes que improvisar. Dicho esto, si lo que sientes va más allá de los nervios previos y se repite en otras áreas de tu vida, vale la pena conversarlo con un psicólogo. Una guía de preparación no está hecha para resolver eso. Qué es razonable esperar Ninguna preparación garantiza que avances en un proceso ni que te seleccionen; esa decisión depende de la empresa, del cargo y de quiénes más postularon. Lo que sí cambia con la preparación es que llegas con tu historia ordenada y con menos incertidumbre sobre lo que va a pasar en esa hora. Si vas a preparar una sola cosa, que sea cómo explicas tu salida del trabajo anterior, porque es la pregunta que más se improvisa y la que más se nota cuando no está pensada.