



Actualizado feb-2017

Cómo realizar una entrevista

Entrevistar a un candidato para la organización es la oportunidad de conocer a la persona y su forma de pensar, así como informarle de las expectativas de trabajar con niños y presentarle los valores de la organización. Los resultados de la entrevista deberían mostrar:

Por parte del candidato

- Motivación para trabajar con niños y jóvenes.
- Capacidad de autorreflexión y de desarrollo de la inteligencia emocional.
- Capacidad para establecer límites profesionales.
- Una posición firme en cuanto a la protección y promoción de la seguridad y el bienestar de niños y jóvenes.
“Warner Interview Information for Applicants and Candidates: Safer Recruitment to safeguard Children, Young People and Vulnerable Adults.” p.3.
- Un pasado compatible con la preservación de la seguridad y el bienestar de niños y jóvenes.

Por parte de la organización

- Compromiso para salvaguardar y proteger a los niños.
- Expectativas de profesionalidad hacia los niños.
- Atención al evaluar a los adultos que van a interactuar con los niños y con personas en riesgo de exclusión.

Reino Unido tiene normativas y guías estatales para entrevistar a los candidatos que trabajarán con niños y personas en riesgo de exclusión. Se basan principalmente en la investigación parlamentaria sobre el maltrato infantil llevada a cabo por Baron Norman Warner en 1992 (*Choosing with Care: The Report of the Committee of Inquiry into the Selection, Development and Management of Staff in Children’s Homes*), la cual pasó a conocerse como El Informe Warner (*The Warner Report*). Se espera que las organizaciones de Reino Unido sigan esas pautas durante el proceso de reclutamiento.

El siguiente documento se basa en las normas británicas para realizar entrevistas y también incorpora otras recomendaciones de expertos, así como el contexto específico del trabajo internacional, el voluntariado y turismo a la hora de realizar esta guía general para realizar una entrevista.

La entrevista

Es conveniente que haya más de una persona presente durante la entrevista al candidato que trabajará regularmente cuidando y supervisando a los niños.

Se deben tomar notas durante la entrevista para guardarlas en el expediente del candidato (la destrucción de los expedientes está sujeta a las leyes locales y nacionales).

Las entrevistas se deben llevar a cabo de tal manera que se vea al candidato mientras responde (en persona o mediante videoconferencia). Se aconseja que los entrevistadores presten atención al lenguaje no verbal, como la incomodidad, la inquietud y otras posibles señales que indiquen que la persona está mintiendo u ocultando información. Es más difícil darse cuenta de esto si solamente se escucha la voz.

Esta parte de la entrevista se enfoca en conocer más a fondo a la persona entrevistada en lugar de en sus habilidades. El objetivo de los entrevistadores es hacerse una idea de la personalidad, los valores y las motivaciones del entrevistado.

Más tarde, durante una segunda entrevista o en esta misma entrevista, se debe profundizar en las habilidades y la formación del candidato para asegurarte de que cumple con los requisitos. Sin embargo, se deberían mantener estas preguntas separadas de las siguientes que están relacionadas con la investigación de antecedentes. Algunas organizaciones dedicadas a la protección recomiendan que la entrevista sobre las habilidades y la formación se lleve a cabo otro día, ya que se desaconseja que el supervisor esté presente durante la entrevista relacionada con la investigación de antecedentes.

Contenido de la entrevista

Se debe:

- ✓ Preguntar sobre su experiencia trabajando con niños.
- ✓ Pedir ejemplos concretos.
- ✓ Hacer preguntas abiertas, analíticas y profundas.
- ✓ No hacer varias preguntas a la vez.
- ✓ Lanzar como mínimo una hipótesis.
- ✓ Profundizar en situaciones que pueden indicar una historia de abuso.
- ✓ Solicitar información más concisa cuando haya respuestas imprecisas.

Todos los puestos y organizaciones son diferentes y no hay un conjunto específico de preguntas a realizar. Los entrevistadores tienen que preparar preguntas que se ajusten a su situación concreta. La siguiente lista no está completa pero contiene algunos ejemplos:

- ¿Por qué quiere trabajar con niños?
- ¿Qué entiende por la frase «protección de niños»?
- ¿Tiene experiencia laboral o personal que considere relevante para nuestra organización y para el puesto?
- ¿Puede explicar la falta de información en su historial laboral y educativo?
- ¿Cómo abordaría esta situación...? (presentar una dificultad relacionada con la disciplina, un conflicto, o las relaciones profesionales entre adultos y niños con el fin de entender mejor la personalidad del candidato).
- Si se encuentra una publicación en las redes sociales del candidato que levante sospechas, pregúntele directamente (por ejemplo, varias cuentas anteriores, nombres

falsos, fotografías demasiado reveladoras o mostrando una actitud demasiado cercana con niños desconocidos, etc.). En su Facebook /Instagram/red social he visto... ¿Podría explicarme qué son estas publicaciones/fotos/etc.?

- ¿Cuáles son los problemas específicos que hacen que los niños de nuestra organización sean vulnerables al abuso? ¿Qué puede hacer usted para mantenerlos a salvo?
- Puede darme un ejemplo en el que, trabajando con niños, tuvo que afrontar... (toma de decisiones, problemas de cooperación, desafío a la autoridad, situaciones peligrosas, emergencias, etc.).
- ¿Qué haría si viera a un compañero violando las normas o el código de conducta de la organización?
- Este puesto de trabajo requiere que pase un reconocimiento de antecedentes criminales. También realizamos una búsqueda por Internet. ¿Hay algo que nos quiera decir sobre lo que podríamos encontrar?
- ¿Qué situaciones le hacen sentir frustración o enfado?

Para el personal y los voluntarios internacionales:¹

- ¿Por qué está interesado en trabajar o hacer voluntariado en el extranjero?
- Hábleme de sus viajes por el extranjero.
- ¿Qué hizo cuando viajó a _____?²
- ¿Qué le gusta hacer cuando viaja?
- ¿Qué hace/hará para afrontar el estrés de vivir en una cultura o país diferente?³

Respuestas

No hay respuestas «correctas» para las preguntas anteriores, aunque los entrevistadores deben fijarse en si las respuestas y la apariencia demuestran:

- Confianza.
- Autorreflexión y autoconocimiento.
- Inteligencia emocional.
- Madurez, profesionalidad y el establecimiento de límites profesionales con niños y jóvenes.
- Sensatez a la hora de tomar decisiones.
- Auténtica preocupación por ayudar a niños y jóvenes.
- Un conocimiento realista de lo que supone trabajar con niños y jóvenes.

¹ Vivir y trabajar en un país en vías de desarrollo puede ser estresante, impactante y mucho más difícil de lo que el candidato piensa. Estas preguntas sirven para entender la capacidad del candidato para afrontar estas situaciones estresantes y sus motivaciones. Debe asegurarse de no escoger a personas que solo quieran ir de fiesta o huyan de enfrentarse a situaciones, miedos o emociones (por ejemplo, una ruptura sentimental).

² El turismo sexual está creciendo y puede darse de dos maneras: como viajes a sitios exóticos (Tailandia o Kenia); o como voluntariado con niños en el extranjero. Los entrevistadores deberían hacer preguntas para asegurarse de que este no es el caso.

³ Un individuo que no sabe manejar el estrés producido por vivir y trabajar en otra cultura puede ser incapaz de afrontar situaciones, mantener la paciencia o reconocer emociones. Esto puede ser perjudicial e incluso peligroso cuando se trabaja con niños. Por ejemplo, puede empeorar enfermedades mentales, problemas de temperamento y aumentar el consumo de alcohol y drogas.

- Compromiso para promover la seguridad y la protección de niños y jóvenes.
- Ejemplos concretos.

Debe ser insistente y buscar respuestas más detalladas si la primera era imprecisa o evasiva.

Los candidatos más jóvenes pueden dar respuestas ilusas, simples, teóricas o ideológicas. No deberías descartarlos de inmediato si tu organización tiene la capacidad de entrenar, supervisar y guiar a los trabajadores jóvenes. Si no es el caso, se podría contratar a una persona con mucha experiencia en trabajar con niños.

Responder sin la madurez necesaria para realizar ejercicios de autorreflexión, tomar buenas decisiones o mantener los límites profesionales debería ser alarmante en relación a la adecuación y las intenciones de un candidato, ya sea joven o mayor.

Otras razones para preocuparse o preguntar más a fondo. Si el candidato:

- Parece demasiado sensible o muestra problemas de temperamento.
- Se agita, enfada, o incomoda por ciertas preguntas o situaciones.
- Tiene una idea poco realista de cómo es trabajar con niños y jóvenes.
- Quiere hacerse «amigo» de los niños y jóvenes, o sea, no conoce los límites profesionales.
- Manifiesta indiferencia hacia la autoridad o la dirección.
- Da respuestas que carecen de especificidad, sobre todo cuando se le piden ejemplos concretos.
- No puede explicar de manera satisfactoria las lagunas en su historial laboral, su experiencia de viajes al extranjero, o sus publicaciones en las redes sociales.

Si después de pedir explicaciones las respuestas no disipan las preocupaciones, no cumplen los objetivos establecidos o no demuestran los valores requeridos por un buen candidato, los entrevistadores deben anotar esta información en la evaluación. En este punto, el candidato ya no debería ser considerado para el puesto ni se le puede permitir avanzar en el proceso de contratación.

Referencias

- Cambridgeshire LSCB y Peterborough Safeguarding Children Board. *Cambridgeshire and Peterborough Safeguarding Children's Boards: Key Safeguarding Employment Standards*. 4ª versión. Revisado en enero de 2013. <http://www.safeguardingpeterborough.org.uk/wp-content/uploads/2014/10/Q-Key-employment-standards-Jan-2013.pdf>
- Grimwood, Roy, Karen Hawkins, y Ann Gaffney. *Selecting the Best Staff: A toolkit to help improve recruitment of staff to work with children in residential settings*. <http://docplayer.net/23915707-Selecting-the-best-staff.html>

London Safeguarding Children Board: London Child Protection Procedures. *6.1 Safe Recruitment, Selection and Supervision of Staff*. Fecha de acceso: 23 de enero de 2017.

http://www.londoncp.co.uk/chapters/safer_recruit.html

Norfolk and Suffolk NHS Foundation Trust. *Warner Interview Information for Applicants and Candidates: Safer Recruitment to safeguard Children, Young People and Vulnerable Adults*. Borrador de abril de 2012. www.jobs.nhs.uk/cgi-bin/doc_viewer.cgi?type=jpd&id=12894

Fuente desconocida. *What is a Warner interview and what is a Safer Recruitment interview?* Disponible en: <http://wp.me/P6nRul-4s>

Warner, Norman. *Choosing with Care: the Report of the Committee of Inquiry into the Selection, Development and management of Staff in Children's Homes*. 1992.

Translated by Khalea Robertson and María Martínez Tolosa and edited by María Miño Calero as part of the Support for Access to Audiovisual Media (SAAM) project. Supported by Alumni Fund, University of East Anglia (UK)