

75 Preguntas para hacer en una entrevista.

No pierdas más detalles de los candidatos.



El mejor conjunto de Pruebas y Herramientas para seleccionar talento.





75 preguntas para hacer en una entrevista

Estas son algunas preguntas que puedes hacer en una entrevista para conocer si la persona tiene el máximo potencial que necesitas para el cargo.

Profesionalismo

1. ¿Cuáles son los 3 componentes principales que indiquen su profesionalismo?
2. ¿Cuáles son los 3 aportes principales que puede dar para lograr exceder las metas?
3. Cuéntenos una situación donde haya seguido instrucciones para cumplir una tarea o un proyecto, ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?
4. Cuéntenos una situación donde haya usado la ética, ¿Qué hizo?
5. ¿Por qué deberíamos depender y confiar en Ud. para este trabajo?

Relaciones interpersonales

1. En una conversación, ¿le gusta más escuchar o hablar?
2. Cuéntenos una situación donde haya tenido que manejar una queja o reclamo, ¿Qué hizo? ¿Qué resultado obtuvo?
3. Cuéntenos una situación donde haya tenido que crear relaciones para lograr un objetivo, ¿Qué hizo? ¿Qué resultado obtuvo?
4. Cuéntenos una situación donde haya tenido que colaborar para lograr una meta, ¿Qué hizo? ¿Qué resultado obtuvo?

Solución a problemas

1. Cuéntenos una situación donde haya tenido que solucionar un problema crítico, ¿Qué hizo? ¿Qué resultado obtuvo?
2. ¿Qué pasos sigue para llegar a la solución de un problema? ¿Dónde lo ha usado?
3. Cuéntenos una situación donde haya tenido que tomar una decisión difícil, ¿Qué hizo? ¿Qué resultado obtuvo?
4. Cuéntenos una situación donde haya tenido que adaptarse al cambio, ¿Qué hizo? ¿Qué resultado obtuvo?
5. Cuéntenos una situación donde haya tenido que manejar múltiples proyectos o tareas, ¿Qué hizo? ¿Qué resultado obtuvo?
6. ¿En que momentos es importante escalar problemas a un superior? ¿En que situación lo ha manejado?

Académico

1. De sus estudios ¿Cuáles cree que son las 3 cosas que puede aplicar en este cargo para lograr resultados?
2. Si pudiera estudiar algo diferente, ¿Qué lo apasionaría? ¿Por qué?
3. Piensa hacer una especialización o maestría, ¿en qué área y por qué?



Modelo STAR para hacer preguntas por competencias

Para conocer a profundidad si un candidato tiene una competencia, la mejor forma es bajo este modelo el cual significa:

- ▶ **Situación o Tarea:** Preguntar por un caso específico donde se pueda demostrar que tiene la competencia, por ejemplo: *¿Cuénteme una situación donde haya tenido que seleccionar talento?*
- ▶ **Acción:** en este caso se pregunta por la acción específica que realizó, con el fin de entender si ha utilizado o no la competencia. Para detectar si la persona demuestra haberla usado, es necesario analizar si la situación es reciente, recurrente y si la persona hizo la tarea o estuvo involucrado.
- ▶ **Resultado:** evaluar cuál fue el resultado de haber usado la competencia, generó impacto, perduró en el tiempo, solucionó un problema o cumplió un objetivo.

Laboral

1. ¿Cómo lo calificaría su jefe anterior de 1 a 10? ¿Por qué? ¿Qué haría falta para tener una mayor calificación?
2. ¿Cuáles fueron las razones del cambio de los últimos 3 empleos?
3. ¿Qué lo motivaría a cambiar de trabajo?
4. ¿Cuáles fueron las 3 principales enseñanzas que le ha dejado su experiencia laboral?
5. ¿Qué le atrae de trabajar con nosotros?
6. ¿Conoce algo de nuestra empresa?
7. Si diéramos la oportunidad de hacer 3 preguntas sobre la empresa o el proceso de selección, ¿Cuáles haría? Y ¿Por qué le interesa esa respuesta?

Manejar a otros

1. Cuéntenos una situación donde haya tenido que seleccionar un equipo de trabajo, ¿Qué hizo? ¿Qué resultado obtuvo?
2. Cuéntenos una situación donde haya tenido que retener y negociar una persona que quería abandonar el equipo, ¿Qué hizo? ¿Qué resultado obtuvo?
3. Cuéntenos una situación donde haya tenido que liderar un equipo de trabajo, ¿Qué hizo? ¿Qué resultado obtuvo?
4. Cuéntenos una situación donde haya tenido que llegar a resultados con un equipo, ¿Qué hizo? ¿Qué resultado obtuvo?

5. Cuéntenos una situación donde haya tenido que comprometer al equipo a trabajar horas extras, ¿Qué hizo? ¿Qué resultado obtuvo?
6. Cuéntenos una situación donde haya tenido que motivar a otros a lograr mayores resultados, ¿Qué hizo? ¿Qué resultado obtuvo?

Compromiso e integridad

1. Cuéntenos una situación donde haya tenido que detener una decisión por no ser ética, ¿Qué hizo? ¿Qué resultado obtuvo?
2. Cuéntenos una situación donde haya tenido que pasarse una política para lograr resultados, ¿Qué hizo? ¿Qué resultado obtuvo?
3. ¿Ha tenido que manejar datos o archivos confidenciales? ¿Cómo los ha manejado?

Trabajo en equipo

1. Cuéntenos una situación donde trabajo en equipo y se lograron resultados, ¿Qué hizo?
2. ¿Qué resultados se obtuvo?
3. ¿Cuáles cree que son sus 3 principales contribuciones a un equipo de trabajo?
4. En su experiencia, ¿Cómo ha preferido trabajar individualmente o en equipo?
5. Cuéntenos una situación donde le haya sido difícil trabajar en equipo, ¿Qué hizo? ¿Cuáles fueron los resultados?

6. Cuéntenos una situación donde algún compañero hizo algo ilegal, no ético o incorrecto, ¿Qué hizo usted?
7. ¿Cómo describe su relación con los otros miembros de su equipo y jefes?
8. Cuéntenos una situación donde haya tenido que discutir por algún trabajo mal hecho, ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Liderazgo

1. ¿Cuáles cree que son las 5 principales funciones de un jefe o líder?
2. Cómo jefe o líder de un equipo, cuéntenos una situación donde llevo a su equipo a sobrepasar las metas, ¿Qué hizo? ¿Cuáles fueron los resultados?
3. Según los miembros de su equipo, ¿Cuáles son las 3 principales fortalezas que ud tiene?
4. Según los miembros de su equipo, ¿Cuáles son las 3 principales cosas que debe mejorar?
5. ¿Cuáles cree que deben ser los 3 elementos de una comunicación influyente?
Cuéntenos una situación donde las haya utilizado
6. ¿Cuáles cree que son los 5 pasos para tomar una decisión?
7. Cuéntenos una situación donde haya incentivado el crecimiento de su equipo.
8. Cuéntenos una situación reciente donde haya delegado una tarea importante, ¿Qué hizo? ¿se cumplió el objetivo?
9. Cuéntenos una situación donde haya desarrollado un equipo de alto desempeño, ¿Qué hizo? ¿Cuáles fueron los resultado?
10. ¿Qué modelo de liderazgo maneja mejor? Autoritario con resultados, Visionario, Democrático participativo, Coach.
11. Cuéntenos una situación donde haya manejado las equivocaciones de un colaborador, ¿Qué hizo? ¿Cuáles fueron los resultados?
12. De 1 a 10 cuanto se califica en su liderazgo, ¿por qué se da esa calificación? ¿Qué se necesita para llegar a un nivel superior?
13. ¿Cuáles son las 5 fortalezas principales que debe tener un líder? ¿Cuánto se califica en cada una?

Comercial / Ventas

1. De los pasos de una venta ¿Cuál se le facilita más y por qué?
2. De los pasos de una venta ¿Cuál se le dificulta más y por qué?
3. ¿Cuál ha sido el negocio o venta más importante que ha realizado? ¿Cuánto fue el monto? ¿Cómo lo realizo?

4. En forma de metáfora o comparación, las ventas para Ud. Son como si fuera qué? ¿A qué se le parecen? Profundice.
5. ¿Qué tipo de venta es para usted más fácil de manejar o se siente más exitoso y por qué? transaccional, consultiva, a empresas, a personas, de productos físicos, de productos intangibles, de software, consumo masivo, telefónico, etc.
6. En el último trabajo que realizo, ¿Qué presupuesto tenía en los 3 últimos meses? y ¿Cuál fue su cumplimiento en cada uno de esos meses?
7. Si preguntáramos a su jefe anterior con respecto a los resultados obtenidos y su desempeño, ¿Qué nos diría? por favor profundizan en la respuesta.
8. En su experiencia, para dar mejores resultados, ¿En qué tipo de ambiente se siente mejor para trabajar? ¿Qué tipo de jefe quisiera tener? ¿Cómo se siente mejor animado y produciendo resultados excelentes?

Adaptabilidad

1. ¿Cuánto es 25 x 25, ¿cómo llego a la respuesta?
2. ¿Cuáles son sus 3 objetivos de largo plazo?
3. ¿Cuál cree son los 3 principales aportes que ud puede hacer por la empresa?
4. ¿Cómo es un día de trabajo suyo?
5. Cuéntenos una situación donde no haya cumplido con la meta u objetivo, ¿Qué hizo?
6. Cuénteme alguna situación donde no pudo superar un obstáculo ¿Cómo se sintió? ¿Por qué cree que no pudo hacerlo?
7. ¿Es ud estricto con los horarios?
8. ¿Cuáles son las 3 características que lo hacen exitoso?
9. Estamos en búsqueda de los mejores, cuéntenos por qué ud. es uno de ellos.
10. Cuéntenos una situación donde haya negociado un plazo de entrega o una decisión, ¿Qué hizo? ¿Qué resultado obtuvo?
11. Por qué deberíamos contratarla(lo)?
12. Po qué NO deberíamos contratarlo(la)?
13. Si diéramos la oportunidad de hacer una única pregunta, cuál haría?

¿CÓMO TENER LA **SEGURIDAD Y TRANQUILIDAD** DE SELECCIONAR EL MEJOR TALENTO?

Apoyamos tu estrategia de atracción, identificación y selección de los mejores.

El mejor conjunto de Pruebas y Herramientas para identificar el máximo potencial del talento.

Más rápido

Recluta, filtra, evalúa y administra en un solo sitio, más rápido.



Ingresa ahora a:

<https://ldtalento.com>