

A TENER EN CUENTA DURANTE TODA LA ENTREVISTA

- Cómo le gusta trabajar y hacer las cosas... para ver si es del modo en que a tí te gustaría.
- Antes de empezar una entrevista ten claro que emociones y reacciones son apropiadas para el puesto de trabajo, versus cuales no son apropiadas... para identificar dónde está ese posible trabajador referente a estas.
- En la entrevista busca cuales son sus valores a nivel profesional, están orientados a resultados, orientados al proceso, a la innovación... Tú deberás pensar qué es relevante para tu tipo de negocio.
- Valora la actitud por encima de la aptitud.

• **Estas atento a:**

- Demasiado detallista y perfeccionista
- Dar muchísimo valor a sus ideas significa que tiene demasiado ego
- Comenzar frases con: no, pero, como siempre...
- Explicarle al mundo lo inteligente que es
- Hacer comentarios destructivos de otras personas
- Hacerse la víctima - - - Falta de responsabilidad
- Poner excusas
- Excesivo "Yo soy así..."

• **Líneas rojas:**

- El candidato no menciona errores pasados
- ... Exagera la respuesta
- Habla mal de sus anteriores jefes y/o compañeros
- No puede explicar sus trabajos con ilusión
- Es de ideas demasiado fijas
- Más interesado en el dinero que en el trabajo en sí

Estar siempre atento a las respuestas. Pedir el para qué, de forma que tenga que buscar una respuesta más amplia y se explique. Solicitar siempre: ¿Qué?, ¿Cómo?, explícame más, ponme un ejemplo...

PREGUNTAS ENTREVISTA

• **Primera pregunta:**

Esta pregunta es como un calentamiento para que el candidato pierda los nervios y pueda abrirse:

- “Explicame en un minuto tu trayectoria profesional”

• **Hablar de la experiencia:**

- ¿Cuáles son los LOGROS más importantes en tu carrera profesional?
- ¿Qué has aprendido de los errores cometidos y qué has incorporado en tu trabajo?
- ¿Por qué cambias de trabajo? (adivinar si es por PUSH o PULL, averiguar si no se encuentra bien dónde está o si su interés es mejorar)
- ¿Cuál es el mayor problema que has tenido que solucionar con respecto a...?

(Una vez te haya contestado ese reto o desafío haz que describa al detalle cómo lo solventó... Lo que no quieres es que se ponga medallitas por algo que quizá sí sucedió, pero que fueron sus compañeros quienes lo solventaron y no esta persona, y tú quieres saber si realmente lo hizo, si lo hizo bien y si podría poner esos conocimientos en práctica en tu empresa).

• **Primera pregunta:**

(Escoger uno y hacer preguntas)

- ¿Por qué te contrataron?
- ¿De qué logros te sientes más satisfecho?
- ¿Cuáles eran los momentos más difíciles de este trabajo?
- ¿Para quién trabajabas, jefe, equipo...?

+ EMPRESARIA IMPARABLE +

+ Contratación de empleados +

Para cada uno:

- Nombre y apellido
- ¿Cómo era trabajar con él/ella?
- ¿Qué dirá de tus puntos fuertes o competencias... y de tus áreas de mejora, cuando le preguntemos?
- El equipo que encontraste, cómo era cuando llegaste y cómo era cuando te fuiste, ¿Qué combió?
- ¿Cuándo te despediste, cómo está este equipo?

• **Objetivos Profesionales**

- ¿Cuáles son tus objetivos profesionales?
- ¿En qué eres realmente bueno, profesionalmente?
- ¿En qué no eres bueno, o no estás interesado en hacer?
- ¿Quiénes eran tus jefes y cómo te evaluarían del 1 al 10 acerca del cumplimiento y desempeño de tu trabajo, cuando se lo preguntemos?

• **Objetivos Profesionales**

- ¿Cuál es el último libro que has leído? (Sobre el tema que ocupa el puesto de trabajo)
- ¿Qué blogs o videoblogs del sector sigues?
- ¿Cuál es la última formación que has realizado para mejorar tus competencias?

• **Referencias, entrevista a...**

- ¿En qué contexto trabajaste con esta persona?
- ¿Cuáles eran las competencias o fortalezas más importantes?
- ¿Cuáles son las áreas de mejora?
- ¿Cómo valoraría del 1 al 10 el desempeño de sus tareas asignadas?
- ¿En qué te basas para darme esa cifra?
- El candidato me ha comentado que le costaba más... en este trabajo, ¿Me podrías explicar más sobre esto?