



HubSpot

Preguntas para entrevistas de trabajo: guía del reclutador



Tabla de contenidos

Introducción

Capítulo 1

Reclutamiento en las empresas

- Evolución de los procesos de recruiting de las empresas

Capítulo 2

Enfoque de los distintos tipos de evaluación

- Inteligencia emocional
- Adaptabilidad
- Encaje con la cultura de la empresa
- Competencias
- Motivaciones y alineación de expectativas

Conclusión



Introducción

Los departamentos de Recursos Humanos enfrentan una gran responsabilidad en la elección del talento en las empresas. Principalmente vinculan las tareas de la empresa al elemento humano que cumplirá con el flujo de trabajo de un puesto o cargo. Es por ello que los reclutadores necesitan una amplia gama de conocimientos que les permita tomar las decisiones correctas con base en el perfil de sus candidatos.

Para ello es indispensable establecer filtros selectivos durante el reclutamiento que permitan evaluar a los candidatos idóneos para el puesto de trabajo de acuerdo con la filosofía de cada organización (valores, misión, visión). Por eso el reclutador precisa contemplar diversos aspectos para conocer mejor a los postulantes. En este sentido, una entrevista laboral ofrece la posibilidad de conocer a los aspirantes en un sentido más amplio que lo expresado en su hoja de vida o curriculum vitae.

Es por esto que preparamos la guía de reclutamiento, con un énfasis especial en las preguntas clave que te permitirán evaluar a los candidatos de acuerdo con un análisis exhaustivo de su perfil profesional, con el cual podrás determinar al aspirante correcto para trabajar en el puesto adecuado. Comencemos.

Capítulo 1

Reclutamiento en las empresas

Capítulo 1

Reclutamiento en las empresas

Al igual que el casting para una película o serie televisiva, el reclutamiento tiene como objetivo la búsqueda de candidatos para desarrollar actividades específicas dentro de una organización. Es por ello que el éxito o fracaso de este procedimiento dependerá en buena medida de los pasos intermedios de selección para encontrar y evaluar las capacidades de los aspirantes.

También se debe considerar que un reclutador evalúa aspectos de los solicitantes que van más allá del perfil técnico o habilidades expresadas en el perfil laboral. Por ejemplo, debe considerar factores como la inteligencia emocional del candidato, su capacidad de adaptabilidad al entorno de trabajo, el encaje con la cultura organizacional de la empresa, así como su alineación de expectativas y motivaciones.

El primer paso para un proceso de selección de personal exitoso se basa en una definición adecuada y puntual del perfil de puesto de trabajo. Por ello tienes que especificar los conocimientos, habilidades, competencias y experiencia necesarios para seleccionar a los candidatos por medio de un perfil técnico.



Entre los elementos mínimos con los que debes determinar para ofertar una vacante de empleo se encuentran:

- **Nombre formal del puesto de trabajo:** indica el tipo de rol y funciones del empleo a desempeñar dentro de cualquier organización con base en su perfil laboral.
- **Grado de formación académica:** determina el nivel de estudios deseado para desarrollar las actividades dentro de la empresa. En este apartado puedes delimitar el área de formación del aspirante, el nivel de profundización en el desarrollo académico, por ejemplo, título de grado o licenciatura, maestría o doctorado. Además puedes evaluar otros conocimientos adicionales como diplomados, cursos complementarios o de actualización que servirán como una base de conocimientos teóricos o formales para el cumplimiento de responsabilidades dentro de la empresa.
- **Desarrollo de habilidades profesionales:** competencias técnicas que son indispensables para la ejecución de las tareas dentro de la organización. Por ejemplo, el manejo de paquetería o software especializado o conocimiento fluido de algún otro idioma.
- **Descripción de funciones laborales:** es una lista de las distintas tareas a realizar dentro de este puesto. Establecer de antemano cuáles son las responsabilidades de cada área laboral es fundamental para delimitar el perfil de aspirantes a la organización.
- **Experiencia profesional:** señala cuál es el tiempo de desarrollo previo para obtener una base sólida de conocimientos prácticos que indiquen destreza y pericia en las funciones que deberá realizar.

De la misma manera, existe información de la plaza de trabajo que los candidatos necesitan conocer antes de iniciar formalmente un proceso de selección. Por lo que una buena descripción de una vacante de empleo también debe incluir:

- **Perfil de la empresa solicitante:** preferentemente debe incluir un vínculo al sitio web de la organización. Esto permite que el aspirante al puesto de empleo se familiarice con la misión, visión, objetivos y filosofía de la empresa.
- **Condiciones del puesto de trabajo:** en este apartado se debe especificar la ubicación física donde se desarrollará el empleo, el horario de trabajo, el tipo de jornada laboral requerida, así como la modalidad de trabajo, ya sea presencial o a distancia por medio del home office. Asimismo debe incluir la percepción monetaria ofertada por la empresa al momento de la contratación, además de las prestaciones legales y de salud de acuerdo con la legislación de cada país.

- **Estructura organizacional:** manifiesta la cadena de mando dentro del organigrama de la empresa, por lo que será más fácil conocer el tamaño del negocio, el proceso y las áreas dependientes al puesto de trabajo.

Evolución de los procesos de recruiting de las empresas

Una vez que una vacante laboral ha sido diseñada es tiempo de darla a conocer por medio de redes sociales o bien, mediante plataformas digitales de ofertas de empleo.

En décadas anteriores, [la publicación de una oferta laboral se realizaba en anuncios de empleo en periódicos](#), por lo que el departamento de Recursos Humanos atendía largas filas de candidatos que se presentaban directamente en las oficinas para el proceso de selección con el curriculum vitae en mano.

Sin embargo, la era digital ha cambiado considerablemente este panorama. Por ejemplo, en el caso de [LinkedIn](#) se ha creado una comunidad de empresas y solicitantes con el fin de encontrar la mejor opción laboral para las dos partes. Para las empresas, esto ofrece la posibilidad de segmentaciones de búsqueda detalladas de acuerdo con la personalización de los perfiles.

Así se puede determinar la publicación de un anuncio de una vacante por medio de filtros geográficos, para acotar la ubicación física de los candidatos, así como por grado de formación académica, experiencia profesional previa, tipo de industria del desarrollo profesional e intereses de los candidatos, con el fin de lograr una captación de prospectos centradas en las necesidades de la organización.

Una vez que la oferta de una vacante de empleo ha sido publicada y promocionada comenzará un segundo proceso de selección de candidatos a partir de la información expresada por el candidato en su curriculum vitae u hoja de vida. En este momento se debe operar un primer filtro para distinguir a los aspirantes para la plaza de trabajo; esta acción debe basarse en el cumplimiento de la ficha técnica de la oferta de empleo. En este segundo paso el reclutador debe comparar los requisitos cubiertos por cada aspirante en relación con el perfil del puesto.

Adicionalmente, el reclutador debe establecer una métrica de evaluación para el candidato, con ello obtendrá un resultado cuantitativo a partir del cumplimiento de las expectativas del puesto, con lo que será más sencillo establecer una jerarquización y orden sobre los aspirantes a la vacante. Una manera sencilla de ejecutar esta ponderación es por medio de la asignación de valores numéricos al cumplimiento de cada requisito, a través de lo cual se obtendrán resultados con un puntaje más alto en la medida del cumplimiento total de cada punto a evaluar.

A partir de ello se debe crear una lista de candidatos enumerada de manera descendente, donde, según los resultados, los primeros lugares corresponden a los candidatos con el mayor puntaje hasta aquellos solicitantes que hayan cubierto la puntuación mínima para ser considerados.

Antes de una entrevista presencial, en caso de que se considere necesario, es posible establecer un contacto previo con los candidatos a través de una llamada telefónica o videoconferencia, con el fin de obtener una visión más amplia del aspirante en función de una posible incorporación al equipo de trabajo de la organización. Esto también puede servir como criterio para reducir la cantidad de solicitantes con miras a la siguiente etapa del proceso: la entrevista de trabajo.

En el siguiente capítulo abordaremos distintas preguntas que serán útiles para conocer el perfil del aspirante en distintas áreas de desarrollo humano dentro del proceso de reclutamiento empresarial.



Capítulo 2

Enfoque de los distintos tipos de evaluación

Capítulo 2

Enfoque de los distintos tipos de evaluación

Una entrevista de trabajo tiene como objetivo conocer a la persona detrás del perfil del aspirante. En este sentido, la tarea del reclutador consiste en determinar cuál de los candidatos es más apto para ocupar la plaza vacante ofertada por la organización.

A estas alturas del proceso, los aspirantes son considerados como profesionales dispuestos y capaces de desempeñar el trabajo requerido; sin embargo, las plazas laborales dentro de la organización son limitadas en cuanto al número y solo es posible contratar a un candidato por cada vacante.

Es por esto que el reclutador debe elegir a la persona idónea de acuerdo con su capacidad laboral, lo cual incluye aspectos como inteligencia emocional, adaptabilidad a los equipos de trabajo, encaje con la cultura organizacional de la empresa, desarrollo de competencias personales, así como definición de motivadores individuales y alineación de expectativas dentro del negocio. Un guion de entrevista será muy útil para evaluar las respuestas de cada aspirante antes de su contratación final.



1. Inteligencia emocional

Este aspecto define la capacidad de adaptar el flujo de emociones de acuerdo con las circunstancias; en este caso, en el contexto del desarrollo del trabajo cotidiano. Se considera que una persona que ha desarrollado una buena capacidad de inteligencia emocional es capaz de:

- Sentir empatía por su interlocutor
- Entablar relaciones duraderas
- Generar autocontrol
- Motivarse a sí misma
- Desarrollar autoanálisis

Aunque es un elemento difícil de medir, las siguientes preguntas te ayudarán a reconocer este factor en tus candidatos.

1. ¿Cómo te ayudará este trabajo al cumplimiento de tus metas personales?

El objetivo de esta pregunta es identificar el papel que tendrá el puesto de trabajo dentro de su plan de vida personal y profesional. Una persona con metas claras podrá darte una respuesta satisfactoria de acuerdo con su edad y expectativas de vida.

2. ¿Qué cosas te hacen reír?

Con este interrogante podrás romper el hielo y la tensión que se generan en el desarrollo de las entrevistas de trabajo; además, identificarás con qué elementos se siente relajado y cuándo es capaz de sonreír honestamente.

3. ¿Cómo fue la última vez que sentiste pena o vergüenza?

Además de conocer su disposición a mostrar su aspecto vulnerable, es importante saber cómo afrontó este tipo de situaciones.

4. ¿Qué actividades te entusiasman?

Una de las funciones más importantes de la inteligencia emocional se basa en la capacidad del individuo para motivarse. Evalúa qué tanto se conoce a sí mismo en este aspecto.

5. ¿Qué aspecto de tu trabajo te apasiona?

Trabajar es algo más que ir a la oficina para conseguir dinero a cambio. Examina esta respuesta para saber si será capaz de enfrentar la carga laboral diaria de acuerdo con las tareas y responsabilidades del puesto de trabajo.

6. Menciona al menos tres hábitos personales.

Es importante conocer los hábitos que el entrevistado considera útiles para sí mismo.

7. ¿Qué tan bien recibes la ayuda de otras personas?

Antes de centrarte en su respuesta verbal, debes poner atención en su reacción a nivel de lenguaje corporal. Es fundamental saber cuál es su disposición para el trabajo en equipo.

8. ¿Quién y por qué te inspira?

Una de las formas más efectivas de conocer verdaderamente a una persona es a través de las personas que admiran. Sobre todo, presta atención a la explicación que da sobre cada persona.

9. ¿Cuál es tu batalla interna más frecuente?

Necesitas conocer cuáles son los pensamientos cotidianos que enfrentan los aspirantes al puesto; de este modo podrás determinar si la personalidad individual del solicitante compagina o no con las tareas a realizar.

10. ¿Qué cosas te hacen enojar?

A todos nos enojan distintas cosas, pero es vital establecer si este factor intervendrá positiva o negativamente en las responsabilidades del puesto.



2. Adaptabilidad

Un nuevo empleo presupone un cambio total en las circunstancias que rodean la situación de una persona; por ejemplo, implica trabajar en otro lugar, con nuevos compañeros de trabajo en una estructura organizacional distinta. Esta nueva etapa está llena de retos que, sin un manejo adecuado y las habilidades correctas, pueden conducir al estrés y la frustración. Entre los factores que tienen un mayor impacto en la adaptabilidad en el trabajo se encuentran:

- Flexibilidad en el uso de horas de trabajo
- Flexibilidad en el uso de nuevas tecnologías
- Flexibilidad en el trabajo colaborativo

Por eso es muy importante conocer de primera mano el factor de resistencia al cambio que poseen los candidatos. Para conseguirlo evalúa sus respuestas con las siguientes preguntas.

11. ¿Cuál es tu horario de trabajo ideal?

Aunque la jornada laboral oficial es de ocho horas diarias, es necesario saber la manera en que tu candidato podría aprovecharlas mejor. De este modo será más fácil evaluar si el plan de vida cotidiano del aspirante coincide con el ritmo de trabajo de la organización.

12. ¿Cuál es la primera actividad que realizas después de la jornada laboral?

Con esta pregunta podrás evaluar cuál es la disposición de tu aspirante para cumplir las exigencias del trabajo en los momentos críticos. Simplemente se trata de conocer las circunstancias en las cuales el aspirante puede ser flexible para el cumplimiento de su trabajo.

13. ¿Qué tareas laborales utilizan el mayor tiempo de tu trabajo?

El objetivo de esta pregunta es identificar su capacidad de organización temporal respecto del flujo de tareas cotidianas. En algunas empresas existen tiempos establecidos para la ejecución de tareas, por lo que es necesario saber si el solicitante al empleo cumple con este requisito o bien, si es capaz de adaptarse a los tiempos establecidos.

14. ¿Cómo era tu espacio de trabajo anterior?

Con esta pregunta podrás evaluar las condiciones laborales que enfrentará en su nuevo empleo. Esta descripción te proporcionará una idea de los elementos mínimos necesarios para cumplir con los objetivos del puesto de trabajo.

15. ¿Cómo sería tu espacio de trabajo ideal?

Así podrás evaluar las necesidades que tu candidato requiere para desempeñar sus funciones y si estas podrán ser cubiertas de acuerdo con las condiciones de la plaza laboral actual.

16. En caso de ser necesario, ¿cuentas con un espacio disponible para trabajar desde casa?

Actualmente, el home office es una opción para el desarrollo de las empresas debido a la experiencia que significó la COVID-19. Además, es uno de los factores que aumentan, en mayor medida, la productividad del trabajador, por lo que requieres saber si esta opción es posible en el caso del aspirante a la plaza laboral.

17. ¿Es difícil para ti concentrarte fuera del espacio de trabajo establecido?

En algunas ocasiones es necesario cambiar físicamente el puesto de trabajo en función de las necesidades de la empresa. Es por ello que saber la respuesta a esta pregunta te ayudará a conocer la disponibilidad de cada candidato para adaptarse a esta circunstancia.

18. ¿Cuál es el software que utilizas regularmente para ejecutar tu trabajo?

De esta manera podrás recopilar información sobre los paquetes informáticos, programas tecnológicos y aplicaciones que el aspirante emplea para cumplir con su trabajo. Es la manera más sencilla para valorar si el aspirante tiene experiencia con el software que se usa regularmente en tu organización.

19. ¿Cuándo fue tu última capacitación para aprender a usar un software nuevo?

Ante todo, es importante determinar su capacidad para adaptarse a los constantes cambios tecnológicos, por lo que su respuesta te dará una idea de su disposición para aprender y ajustarse a las nuevas tecnologías.

20. ¿Cómo estaba compuesto tu equipo de trabajo anterior?

Con esta pregunta podrás determinar la distancia que existe entre su experiencia laboral y los retos del nuevo puesto de trabajo. Finalmente, se trata de conocer bajo qué condiciones el prospecto desarrollaba su trabajo anteriormente para anticipar su respuesta adaptativa a las nuevas condiciones.

3. Encaje con la cultura de la empresa

La cultura organizacional está integrada por las normas, valores y enfoque filosófico que marcan el desempeño laboral de los colaboradores de una empresa. Va más allá de una imagen corporativa, pues la cultura de un negocio determina un código de conducta interno que los trabajadores deben seguir. Entre los elementos que más caracterizan la cultura organizacional de las empresas tenemos:

- Tipos de relación en el organigrama
- Clima organizacional
- Reglas formales de comportamiento

Las siguientes preguntas tienen como objetivo precisar la alineación de los valores personales de tu candidato en función de la filosofía de la empresa.

21. ¿Cómo era la relación con tus compañeros de trabajo en tu empleo anterior?

De esta manera podrás establecer cómo es el tipo de relación de manera horizontal de tu candidato. Esta pregunta te proporcionará una idea de cuál será su comportamiento con los otros miembros del equipo.

22. ¿Cómo era la relación con tu superior inmediato en el equipo de trabajo anterior?

Así podrás tener un panorama general de cómo es su relación de manera vertical dentro de un organigrama. Después de todo, el solicitante se integrará a una cadena de mando definida y en funcionamiento, bajo la cual tendrá que responder adecuadamente.



23. ¿Bajo qué esquema organizacional te sientes más cómodo?

Compara su respuesta en función del tamaño de la empresa a la que podría ingresar. Esta respuesta es vital para establecer su correlación con la cultura organizacional de su nuevo trabajo.

24. Anteriormente, ¿de qué manera resolvías las diferencias de opinión?

Necesitas conocer la mayor cantidad de aspectos personales del solicitante al puesto de trabajo. Entre ellos, a qué elementos recurre para el manejo y resolución de conflictos.

25. ¿De qué modo solías expresar nuevas ideas o propuestas de trabajo?

La innovación y creatividad son valores fundamentales para muchas compañías. Es por ello que debes conocer la forma en que tu candidato suele expresar su opinión para fines laborales.

26. ¿Cómo era la comunicación con otras áreas de la empresa?

La interacción con otros departamentos de la organización es un elemento esencial para el buen funcionamiento de la empresa. Así que esta respuesta te ayudará a conocer su disposición directa a trabajar con las demás áreas de la organización.

27. ¿Qué acciones empleas para manejar el estrés laboral?

El objetivo de esta pregunta es conocer su capacidad para manejar todos los elementos que componen el clima organizacional. Después de todo, tendrá que enfrentarse a este elemento de manera cotidiana para el desempeño de sus funciones.

28. ¿Has trabajado bajo las normas establecidas por un código de conducta?

Trabajar bajo el esquema de reglas de comportamiento específicas implica poder alinearse al código de conducta de la empresa. Con esta pregunta podrás conocer la experiencia de tu aspirante en trabajar bajo este tipo de normas.

29. ¿Cuáles son las reglas de comportamiento más importantes para ti?

Esta respuesta determina las normas de conducta con las que se siente directamente identificado. Es un buen indicador para comparar la reacción del aspirante con la filosofía organizacional desde un punto de vista ético.

30. ¿Qué esperas del comportamiento de tus compañeros de equipo?

Así podrás darte cuenta de lo que espera el candidato del clima laboral de la empresa. Después de todo, una relación está compuesta por dos partes, así que necesitas comprender qué es lo que él espera por parte de la compañía.

4. Competencias

Las competencias laborales son los conocimientos y habilidades que son indispensables para el cumplimiento de tareas en cualquier actividad laboral. Más allá del conocimiento teórico o de una capacidad de ejecución técnica, las competencias determinan el éxito y pericia para la resolución de los objetivos laborales.

Entre las competencias laborales necesarias para evaluar la destreza de un candidato se encuentran:

- Competencias laborales transversales
- Competencias laborales de comunicación
- Competencias laborales específicas

Es por ello que las siguientes preguntas te serán de utilidad para descubrir el grado de destreza del solicitante de empleo.

31. ¿De qué manera inicias la resolución de tareas de tu trabajo?

Esta pregunta busca medir el sentido de proactividad del interesado al puesto laboral. Por supuesto que una cadena de mando presupone la existencia de órdenes de trabajo para garantizar una buena organización en el cumplimiento de tareas; sin embargo, es deseable que el nuevo empleado participe en este proceso con iniciativa e ideas nuevas.



32. ¿Cómo resuelves los problemas de tu trabajo que no habías contemplado?

De acuerdo con la respuesta que te proporcione serás capaz de percibir la creatividad del aspirante para enfrentar nuevas situaciones. La experiencia es fundamental para confrontar la problemática cotidiana de las tareas de trabajo, pero también es importante desarrollar la capacidad de resolver los conflictos de nuevas maneras.

33. ¿De qué manera sueles comunicar las necesidades de tu puesto de trabajo?

Evalúa sus capacidades en materia de comunicación para darte cuenta de si su respuesta se adecua a las características operativas de la organización.

34. ¿Cómo resuelves las tareas específicas de este puesto de trabajo?

Parte de la entrevista laboral debe estar encaminada a buscar cómo es que el candidato al puesto de trabajo podría resolver las tareas esenciales de la vacante. Analiza su respuesta para conocer sus procedimientos y métodos de trabajo formales para la resolución de objetivos.

35. ¿Cuáles son tus propuestas personales para la ejecución y cumplimiento de objetivos?

Así podrás percatarte de cómo es que sus conocimientos, habilidades y experiencias pueden contribuir al trabajo que desarrolla tu organización. Recuerda, nada es tan valioso como una nueva idea.

5. Motivaciones y alineación de expectativas

Finalmente, debes valorar la correspondencia de sus planes y expectativas laborales en función de las características propias de tu organización. Más allá del pago monetario por el cumplimiento del trabajo, es importante descubrir cuáles son los elementos que motivan a cada candidato para saber si se alinean o no con las condiciones de la empresa. Los componentes clave que debes considerar en este punto son:

- Motivaciones del candidato
- Retribución económica
- Perspectiva de desarrollo profesional

Es por esto que las siguientes preguntas te servirán como punto de referencia para estimar si el candidato podrá desempeñarse adecuadamente dentro de la organización.

36. ¿Qué elementos o factores te motivan laboralmente?

De este modo podrás establecer un perfil de motivación según las aspiraciones de tu candidato; en una primera instancia, podrás predecir la manera en que puede encajar con el patrón del nuevo puesto de trabajo.

37. ¿Cómo contribuye este empleo al cumplimiento de tus objetivos profesionales?

Con esta respuesta podrás juzgar la importancia de este trabajo en su desarrollo profesional. Para muchos profesionales es muy importante realizar las actividades que más les gustan, ya que es parte fundamental de su orientación vocacional.

38. ¿Cómo te ayudará este trabajo al cumplimiento de tus metas personales?

Además de un desarrollo profesional, un trabajo constituye una parte considerable de los objetivos de vida personal. Por esto es importante conocer qué rol juega el empleo a realizarse en las expectativas personales del aspirante.

39. ¿Cuáles eran tus condiciones laborales anteriores?

Con esta respuesta podrás determinar si las condiciones laborales actuales se ajustan a la perspectiva de desarrollo que ofrece tu organización. Incluye la percepción salarial, las prestaciones y otros aspectos laborales correspondientes a la legislación de cada país.

40. ¿Cuál es tu expectativa de crecimiento profesional?

De acuerdo con el rango de edad del aspirante al puesto, este puede buscar opciones de crecimiento y desarrollo profesional dentro de la empresa, por lo que es indispensable determinar si estas expectativas son acordes al funcionamiento de tu empresa.





Conclusión

El proceso de reclutamiento empresarial es una tarea indispensable para contratar el talento indicado dentro de la organización. Es por ello que resulta fundamental establecer el perfil adecuado de acuerdo con la vacante para lograr atraer la atención de los candidatos idóneos a la plaza de trabajo.

Una vez que se obtiene la información curricular de los aspirantes al puesto de trabajo es momento de discernir quién de ellos será el indicado para integrarse a la organización. La entrevista de trabajo es una herramienta fundamental para que el reclutador logre tener una perspectiva completa de cada solicitante antes de tomar una decisión final.

Es por ello que preparamos esta guía del reclutador con las preguntas más efectivas para una entrevista laboral, la cual servirá como base para tu propio proceso de selección de personal. Esperamos que te sea de utilidad para el reclutamiento en tu organización.