

BEHAVIORAL INTERVIEWS

---

# ENTREVISTAS CONDUCTUALES

---

Daniel Blanco Calviño


# ENTREVISTAS CONDUCTUALES

- Conocer más de cerca al candidato.
  - **Experiencia**
  - **Soft Skills** (comunicación, trabajo en equipo, resolución de conflictos etc.)
- **Filtro básico** para saber si el candidato encaja con el puesto y el equipo.
- El entrevistador buscará **red flags** en tus respuestas.

# PROYECTOS MÁS RELEVANTES

- **Selecciona los 2-3 proyectos** más relevantes y prepara respuestas a lo siguiente:
  - Desafíos.
  - Fallos o problemas.
  - Conflictos entre miembros del equipo o interesados.
  - Liderazgo que has tomado.
  - Cosas que harías de forma diferente.
  - Cosas que disfrutaste del proyecto.
- Si un proyecto no ofrece demasiado contenido, piensa en otro.
- **Prioriza siempre el liderazgo.**

# DEBILIDADES

- **Evita** siempre respuestas como "**trabajo demasiado**" 
- Muestra tus debilidades sin exponerte demasiado.
  - Menciona cómo estás trabajando en ellas o como puedes mitigarlas.

# DEBILIDADES

- **Evita** siempre respuestas como **"trabajo demasiado"**
- Muestra tus debilidades sin exponerte demasiado.
  - Menciona cómo estás trabajando en ellas o como puedes mitigarlas.
- "Me cuesta mucho trabajar en X tecnología".
  - "Por eso estoy realizando Y cursos de formación".
  - "Por eso hablo frecuentemente con compañeros expertos en ella".
- "Mi memoria no es mi punto fuerte, suelo olvidarme de detalles en reuniones largas".
  - "Por eso solicito una grabación para revisarla más tarde si es necesario".
  - "Por eso tomo notas con los puntos clave".

# PREGUNTAS QUE REALIZAS AL ENTREVISTADOR

- Realizar preguntas al final de la entrevista muestra interés y es positivo.
- **Preguntas auténticas.** Interés real en conocer la respuesta.
  - ¿Cuántos programadores hay en el equipo?
  - ¿Cómo se realiza la planificación del trabajo?
- **Preguntas para mostrar conocimiento**
  - Veo que utilizáis X tecnología. ¿Como habéis resuelto el problema Y?
- **Preguntas para mostrar pasión**
  - Estoy muy interesado en aprender sobre devops. ¿Qué posibilidades ofrece la empresa para mejorar en ese campo?

# PREGUNTAS CONDUCTUALES

- Preguntas que te exponen una **situación hipotética / de tu pasado**, pidiendo que expliques **como actuarías / actuaste**.
  - Menciona los detalles relevantes.
  - Habla de ti, no de tu equipo.
  - Estructura tus respuestas.

# PREGUNTAS CONDUCTUALES

- Preguntas que te exponen una **situación hipotética / de tu pasado**, pidiendo que expliques **como actuarías / actuaste**.
  - Menciona los detalles relevantes.
  - Habla de ti, no de tu equipo.
  - Estructura tus respuestas.
    - Dando un resumen de dos líneas primero y luego explicando detalladamente.
    - Método SAR
      - Situación
      - **Acción**
      - Resultado.
    - Muestra soft skills como liderazgo, humildad, empatía, trabajo en equipo, etc.



# HÁBLAME DE TI

- Primera pregunta, muy útil para dar una **buena primera impresión. 3-4 minutos.**
- Sigue la siguiente **estructura**:
  - Rol actual en una frase.
  - Estudios.
  - Después de los estudios.
    - Si tienes mucha experiencia, **comentar los roles más importantes.**
  - Rol actual en detalle.
  - Tiempo libre.
    - Hablar de hobbies si tienen relación con tu trabajo o si son especiales.
  - Final.