

Actividad integral:

Simulación de entrevistas de selección

Integrantes:

- Chavez Halire Fabricio Estefano
- Juy Quispe Mijael Sebastian
- Osis Orellana Wilbert Junior
- Mayta Cuevas Alberth Rolando

Objetivo: Desarrollar habilidades prácticas y reflexivas para desempeñarse eficazmente en entrevistas de selección, aplicando estrategias de comunicación, autoconocimiento y análisis del proceso desde los distintos roles: entrevistador, entrevistado y observador.

Parte I — Análisis y preparación grupal (Trabajo colaborativo con IA)

Duración: 30 minutos / Modalidad grupal

Instrucciones:

1. En grupo, elaboren una lista de 10 preguntas típicas de entrevistas laborales.

- Para cada pregunta, indiquen el objetivo del reclutador al formularla.
 - o ¿Puedes contarme un poco sobre ti?
 - o ¿Cuáles son tus fortalezas?
 - o ¿Cuáles son tus debilidades?
 - o ¿Qué responsabilidades tenías en tu trabajo anterior?
 - o ¿Por qué quieres trabajar aquí?
 - o ¿Qué te hace diferente a otros candidatos?

- o ¿Por qué deberíamos contratarte?
- o ¿Dónde te ves en 5 años?
- o ¿Qué hiciste estos últimos meses con tu tiempo para mejorar tu conocimiento?
- o ¿Tienes alguna pregunta?

2. Cada integrante buscará respuestas sugeridas con apoyo de IA (Gemini, ChatGPT, Copilot, u otra herramienta).

Juy Mijael

1) "¿Puedes contarme un poco sobre ti?"

Objetivo del reclutador: Evaluar tus habilidades de comunicación. No buscan la historia de tu vida, sino un "elevator pitch" profesional. Quieren ver si puedes presentar tu trayectoria (tecnologías, experiencia, logros clave) de forma concisa y relevante para el puesto al que aplicas.

2) "¿Cuáles son tus fortalezas?"

Objetivo del reclutador: Medir tu autoconocimiento y ver si tus fortalezas se alinean con las necesidades del rol. Para un desarrollador, buscan oír sobre habilidades técnicas (ej. "resolución de problemas complejos", "calidad de código") y blandas (ej. "comunicación con equipos no técnicos", "mentoría a compañeros").

Mayta Alberth

3) "¿Cuáles son tus debilidades?"

Objetivo del reclutador: Poner a prueba tu honestidad, humildad y (lo más importante) tu mentalidad de crecimiento. No quieren oír "soy perfeccionista". Quieren una debilidad real (ej. "me cuesta delegar código" o "a veces me enfoco demasiado en la refactorización") y, crucialmente, qué estás haciendo activamente para mejorarla.

4) "¿Qué responsabilidades tenías en tu trabajo anterior?"

Objetivo del reclutador: Entender el alcance real (el scope) de tu rol. ¿Solo escribías el código que te pedían? ¿O también participabas en el diseño de la arquitectura, escribías pruebas (testing), gestionabas el despliegue (CI/CD) o mentorizabas a otros? Buscan comparar tus responsabilidades pasadas con las que esperan para este nuevo puesto.

5) "¿Por qué quieres trabajar aquí?"

Objetivo del reclutador: Medir tu interés real y si has investigado. Quieren saber si te motiva específicamente su producto, su stack tecnológico, su cultura de ingeniería o su misión. Es un filtro para descartar a quienes solo están aplicando a "cualquier trabajo".

Chavez Fabricio

6) "¿Qué te hace diferente a otros candidatos?"

Objetivo del reclutador: Es tu oportunidad para destacar tu "propuesta de valor única". Quieren que conectes los puntos por ellos: cómo tu combinación específica de habilidades técnicas (ej. "experiencia en migración de monolitos a microservicios") y habilidades blandas (ej. "facilidad para documentar procesos") te hace el candidato ideal.

7) "¿Por qué deberíamos contratarte?"

Objetivo del reclutador: Similar a la anterior, pero más directa. Es tu "discurso de cierre". Quieren ver si puedes resumir en una respuesta convincente por qué eres la mejor solución a su problema (la vacante). Es una prueba de confianza y persuasión.

8) "¿Dónde te ves en 5 años?"

Objetivo del reclutador: Evaluar tu ambición y si tus metas profesionales se alinean con la ruta de carrera que la empresa puede ofrecer. ¿Buscas ser un experto técnico (Staff/Principal Engineer), un líder de

equipo (Tech Lead) o un gerente (Engineering Manager)? Buscan retener talento a largo plazo.

Osis Wilbert

9. "¿Qué hiciste estos últimos meses con tu tiempo para mejorar tu conocimiento?"

Objetivo del reclutador: ¡Fundamental en tecnología! El stack cambia constantemente. Quieren comprobar tu curiosidad, proactividad y pasión por el aprendizaje. Buscan oír sobre proyectos personales, contribuciones a open-source, cursos, certificaciones, o incluso blogs técnicos que sigues.

10. "¿Tienes alguna pregunta?"

Objetivo del reclutador: Esta es una de las preguntas más importantes y es una prueba. Un candidato sin preguntas puede parecer desinteresado o poco curioso. Quieren que demuestres interés genuino en el equipo, los desafíos técnicos, la cultura de trabajo y el día a día del rol.

3. El grupo discutirá y seleccionará la mejor respuesta profesional, justificando su elección.

2) "¿Cuáles son tus fortalezas?"

Respuesta Profesional Sugerida (IA - Gemini): "Mis colegas dirían que mi mayor fortaleza es la 'resolución de problemas'. No me limito a implementar un feature, sino que disfruto investigando el 'por qué' de un bug complejo hasta encontrar la causa raíz. Además, tengo una gran capacidad para actuar como puente entre el equipo técnico y el equipo de producto. Puedo tomar un requisito de negocio ambiguo y traducirlo en tareas técnicas claras y accionables para el equipo."

Justificación de la Elección: Esta respuesta es superior a una genérica ("trabajo bien en equipo"). Combina una habilidad técnica clave

(resolución de problemas/debugging) con una habilidad blanda crucial (traducción de requisitos de negocio). Demuestra que el candidato no solo escribe código, sino que también piensa en el producto.

4. Elaboren un cuadro comparativo con:

- Pregunta formulada.
- Mejor respuesta propuesta por IA.
- Respuesta personal de cada integrante.

Pregunta Formulada	Mejor Respuesta Propuesta por IA (Gemini)	Respuesta Personal (Fabricio Chavez)	Respuesta Personal (Alberth Mayta)	Respuesta Personal (Junior Osis)	Respuesta Personal (Mijael Juy)
1. "¿Puedes contarme un poco sobre ti?"	"Claro. Soy un desarrollador Fullstack con 4 años de experiencia... Mi 'stack' principal es React con Node.js... En mi rol anterior... reduje el tiempo de generación de informes en un 40%. Busco unirme a [Nombre de la Empresa] porque..."	Soy egresado de Diseño y Desarrollo de Software. Tengo experiencia creando aplicaciones con Arduino y actualmente me enfoco en desarrollo frontend. Me apasiona diseñar interfaces funcionales y usables, y disfruto trabajar en equipo para sacar adelante proyectos.	Soy técnico en diseño y desarrollo de software con experiencia en .NET y desarrollo de aplicaciones móviles con Kotlin. Me apasiona crear soluciones tecnológicas que resuelvan problemas reales. Disfruto aprendiendo nuevas tecnologías y manteniéndome actualizado.	Soy desarrollador full stack y he trabajado construyendo aplicaciones web tanto en backend como en frontend, me he especializado en Java con Spring Boot, Node.js y C#, y en el frontend he trabajado con Angular y React. Disfruto mucho trabajar en entornos donde puedo proponer soluciones, aprender cosas nuevas y colaborar con el equipo para sacar	Soy egresado de la carrera de Diseño y Desarrollo de Software, con dos años de experiencia en proyectos web y móviles. Me especializo en crear soluciones funcionales y escalables, combinando lógica técnica con diseño centrado en el usuario. Me apasiona aprender, colaborar en equipo y aportar ideas que mejoren la calidad del producto.

				productos de calidad	
2. "¿Cuáles son tus fortalezas?"	<p>"Mis colegas dirían que mi mayor fortaleza es la 'resolución de problemas'...</p> <p>Además, tengo una gran capacidad para actuar como puente entre el equipo técnico y el equipo de producto..."</p>	<p>Considero que mis principales fortalezas son la responsabilidad, el trabajo en equipo y la capacidad de aprender rápido. Además, tengo buena base técnica en C/C++, Swift y Flutter, lo que me ayuda a adaptarme a diferentes entornos de desarrollo.</p>	<p>Mi capacidad para aprender rápidamente nuevas tecnologías, mi atención al detalle en la escritura de código limpio, y mi habilidad para trabajar tanto en backend con .NET como en frontend móvil con Kotlin.</p>	<p>Algo que me caracteriza es que aprendo rápido y me adapto bien a proyectos con diferentes tecnologías, soy una persona curiosa, me gusta entender a fondo cómo funcionan las cosas y siempre busco escribir código limpio y fácil de mantener, además, disfruto ayudar a otros cuando puedo y trabajar en equipo para sacar adelante los objetivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Pensamiento lógico y capacidad para resolver problemas técnicos con eficiencia. - Dominio de lenguajes como JavaScript, Python y ABAP. - Buena comunicación con equipos multidisciplinarios. - Compromiso con la calidad del código y mejora continua.

3. "¿Cuáles son tus debilidades?"	<p>"Históricamente, mi debilidad ha sido el 'chapado en oro' (<i>gold plating</i>). A veces me entusiasmaba tanto con una solución que tendía a sobre-ingenierirla.. . Ahora, me pregunto: '¿Cuál es la versión más simple...?' y la valido con mi Tech Lead."</p>	<p>A veces me enfoco demasiado en que todo quede perfecto, lo que puede hacerme tardar un poco más. Sin embargo, estoy aprendiendo a equilibrar calidad con eficiencia.</p>	<p>A veces me enfoco tanto en perfeccionar el código que puedo tardar más de lo necesario. Estoy trabajando en encontrar el equilibrio entre calidad y eficiencia, estableciendo límites de tiempo para cada tarea.</p>	<p>Algo en lo que sigo trabajando es en delegar más, a veces quiero hacer todo yo para asegurar la calidad, pero he aprendido que confiar en el equipo y repartir responsabilidades permite avanzar más y mejor, lo estoy mejorando con comunicación más clara y pidiendo feedback constante.</p>	<p>A veces me enfoco demasiado en los detalles técnicos, lo que puede afectar los tiempos. Para mejorar eso, he empezado a usar metodologías ágiles y herramientas como Jira para priorizar tareas y mantener el ritmo del equipo.</p>
4. "¿Qué responsabilidad es tenías?"	<p>"Mis responsabilidades eran <i>full-stack</i>. En el backend, diseñaba y mantenía las APIs REST en Node.js... En el frontend, implementaba los <i>features</i> en React... Además, participaba activamente en el <i>code review</i>... y gestionaba el <i>pipeline</i> de CI/CD..."</p>	<p>Me encargaba del diseño y la programación de aplicaciones con Arduino, desde la interfaz hasta la integración con sensores. También colaboraba en la documentación y presentación de los proyectos.</p>	<p>Desarrollo de aplicaciones utilizando .NET para el backend, creación de aplicaciones móviles nativas con Kotlin, participación en el diseño de arquitectura de software, pruebas de calidad del código, y colaboración con el equipo para cumplir con los plazos</p>	<p>Participé en el desarrollo de aplicaciones web usando Java con Spring Boot, Node.js y SQL Server, y también trabajé en interfaces con Angular y React, me encargaba de construir servicios, desarrollar lógica de negocio, trabajar en integración de módulos y usar Git para controlar versiones.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Desarrollo y mantenimiento de aplicaciones web. - Participación en el diseño de interfaces y experiencia de usuario. - Implementación de mejoras técnicas y corrección de errores. - Documentación de procesos y

			del proyecto.	También tuve experiencia previa en soporte técnico con instalación de equipos y configuración de entornos	soporte técnico. - Revisión de código y colaboración en sprints ágiles.
5. "¿Por qué quieres trabajar aquí?"	"He investigado a [Nombre de la Empresa] y me atraen dos cosas. Primero, el desafío técnico de [Mencionar un desafío, ej: manejar datos de geolocalización]... Segundo, su cultura de <i>ownership</i> ... Mi experiencia en [Tecnología clave] encaja..."	Me interesa porque es una empresa que apuesta por la innovación y el desarrollo tecnológico. Creo que puedo aportar mis habilidades en diseño y desarrollo frontend, y seguir creciendo profesionalmente .	Me interesa esta empresa porque menciona algo específico: su enfoque innovador y sus proyectos. Veo una oportunidad para aplicar mis habilidades mientras sigo creciendo profesionalmente en un ambiente desafiante.	Porque me gusta el enfoque que tienen en crecimiento tecnológico y en construir soluciones reales que impactan, me motiva formar parte de un equipo donde pueda aportar mi experiencia con backend y frontend, y al mismo tiempo seguir desarrollando mis habilidades con nuevas herramientas y buenas prácticas.	Porque me identifico con la cultura de innovación y colaboración que promueve esta empresa. Me interesa seguir creciendo profesionalmente en un entorno que valore la calidad, el aprendizaje y el impacto real de la tecnología.

<p>6. "¿Qué te hace diferente?"</p>	<p>"Creo que mi diferencia radica en la combinación de mi profundidad técnica en backend y mi mentalidad de producto... Por ejemplo, propuse un cambio en el <i>payload</i> de la API que... simplificaba la lógica en el cliente móvil en un 30%..."</p>	<p>Combino una base sólida en programación con un enfoque en el diseño de interfaces y experiencia de usuario. Además, tengo la disciplina y la curiosidad necesarias para seguir aprendiendo nuevas tecnologías.</p>	<p>Mi combinación de habilidades tanto en desarrollo backend con .NET como en desarrollo móvil con Kotlin me permite entender el proyecto de manera integral. Puedo contribuir en diferentes áreas del desarrollo y facilitar la comunicación entre equipos.</p>	<p>Vengo de un camino muy práctico, aprendiendo y aplicando en proyectos reales desde el inicio, he trabajado con varias tecnologías, me adapto rápido y me gusta enfrentar desafíos técnicos, además, combino experiencia en desarrollo y soporte técnico, lo que me ayuda a ver los problemas desde un enfoque completo tanto funcional como técnico.</p>	<p>Mi perfil combina diseño y desarrollo, lo que me permite entender tanto la lógica técnica como la experiencia del usuario. Además, tengo una actitud reflexiva: no solo ejecuto tareas, sino que analizo, justifico y propongo mejoras</p>
--	---	---	--	---	---

<p>7. "¿Por qué deberíamos contratarte?"</p>	<p>"Deben contratarme porque... buscan un [Desarrollador Senior Java] que pueda [ayudar a escalar su plataforma de pagos]... Mis últimos 3 años los he dedicado a eso... migré un monolito de pagos... No solo traigo el <i>know-how</i>, sino la experiencia... mi curva de aprendizaje será muy corta."</p>	<p>Porque puedo aportar responsabilidad, buena comunicación y una visión integral del desarrollo frontend. Estoy comprometido con mejorar constantemente y contribuir al equipo desde el primer día.</p>	<p>Porque tengo las habilidades técnicas que necesitan, estoy comprometido con la calidad del trabajo, y tengo una actitud proactiva para aprender y adaptarme.</p>	<p>Porque puedo aportar desde el primer día desarrollando soluciones en backend y frontend, y tengo una actitud proactiva y enfocada a resultados, me gusta trabajar en equipo, ser constante y siempre busco mejorar lo que hago, sé adaptarme, aprender y asumir responsabilidad.</p>	<p>Porque tengo la formación, la experiencia y la actitud para aportar desde el primer día. Soy responsable, curioso y comprometido con el trabajo en equipo. Me adapto fácilmente a nuevos retos y siempre busco mejorar tanto en lo técnico como en lo humano.</p>
<p>8. "¿Dónde te ves en 5 años?"</p>	<p>"Mi objetivo a 5 años es seguir en la ruta técnica (<i>technical track</i>), creciendo hacia un rol de 'Staff Engineer' o Arquitecto. Me apasiona el diseño de sistemas complejos y la mentoría..."</p>	<p>Me veo trabajando como desarrollador frontend especializado, participando en proyectos que mejoren la experiencia del usuario y liderando pequeños equipos de desarrollo.</p>	<p>Me veo como un desarrollador senior especializado en arquitectura de software, liderando proyectos técnicos y mentoreando a otros desarrolladores.</p>	<p>Me veo como un desarrollador senior o tech lead, liderando proyectos y aportando en decisiones técnicas importantes, quiero seguir creciendo en arquitectura, buenas prácticas y desarrollo de software escalable, mientras apoyo a otros desarrolladores en su crecimiento también.</p>	<p>Me veo liderando proyectos de desarrollo, aportando desde la arquitectura y el diseño de soluciones. También me gustaría formar parte de iniciativas de mentoría para nuevos talentos, compartiendo lo que he aprendido y promoviendo buenas prácticas.</p>

<p>9. "¿Qué hiciste para mejorar tu conocimiento?"</p>	<p>"Estoy profundizando en 'Go' (Golang). Me hice un curso y estoy construyendo un proyecto personal... Segundo, estoy estudiando para la certificación de AWS Certified Developer..."</p>	<p>Estuve tomando cursos para especializarme en Swift y también desarrollé algunos proyectos personales para aplicar lo aprendido y mejorar mi nivel técnico.</p>	<p>Realizo cursos online sobre nuevas versiones de .NET y Kotlin, participo en comunidades de desarrolladores, leo documentación técnica regularmente, y trabajo en proyectos personales para practicar nuevas funcionalidades y patrones de diseño.</p>	<p>He estado profundizando más en backend con Java y Node, practicando patrones de diseño, buenas prácticas y trabajando proyectos personales. También he reforzado mis conocimientos en frontend con Angular y React, y estuve aprendiendo más sobre despliegue y control de versiones con Git</p>	<p>He tomado cursos en línea sobre arquitectura de software, testing automatizado y diseño de APIs REST. También he participado en comunidades de desarrollo, donde comparto código, resuelvo dudas y aprendo de otros profesionales.</p>
<p>10. "¿Tienes alguna pregunta?"</p>	<p>1. ¿Cuál es la proporción (ratio) de desarrolladores junior/senior...?</p> <p>2. ¿Cuál es el mayor desafío técnico que enfrentará el equipo...?</p> <p>3. ¿Cómo maneja el equipo la deuda técnica?"</p>	<p>Sí, me gustaría saber cómo es el proceso de aprendizaje o mentoría para nuevos integrantes del equipo, y qué tecnologías frontend usan actualmente en los proyectos.</p>	<p>¿Cómo es un día típico en este puesto?</p> <p>¿Qué oportunidad es de capacitación y desarrollo profesional ofrecen?</p> <p>¿Cuáles son los próximos proyectos en los que trabajaría?</p>	<p>Sí, quisiera saber cuáles son los mayores desafíos técnicos del equipo ahora mismo, también me interesa saber qué oportunidades de crecimiento profesional ofrecen dentro del equipo.</p>	<p>- ¿Cómo es el proceso de onboarding para nuevos desarrolladores?</p> <p>- ¿Qué tecnologías están priorizando actualmente en sus proyectos?</p> <p>- ¿Hay oportunidades de capacitación o certificación</p>

					dentro de la empresa
--	--	--	--	--	----------------------

5. Planteen 5 preguntas que harían ustedes al reclutador, explicando la intención detrás de cada una.

1) **Pregunta: "¿Podría describirme la estructura del equipo con el que trabajaría? ¿Cuál es la proporción de ingenieros junior, semi-senior y senior, y cómo interactúa este equipo con otros, como Producto, QA y Diseño (UX)?"**

Intención detrás de la pregunta:

- **Evaluar la autonomía vs. el soporte:** No es lo mismo unirse a un equipo de 8 seniors (donde se espera autonomía total) que a uno de 2 seniors y 6 juniors (donde probablemente se espere mucha mentoría).
- **Identificar la cultura de colaboración:** Quieres saber si el equipo está aislado ("lanza el código por encima del muro") o si trabaja de forma integrada con Producto y Diseño. La respuesta revela si la empresa valora un enfoque de "producto holístico".
- **Entender el scope:** ¿QA está separado o los desarrolladores son responsables del testing de punta a punta? Esto define la carga de trabajo y el ownership.

2) **Pregunta: "Mirando hacia los próximos 6 a 12 meses, ¿cuál es el desafío técnico o de producto más grande que este equipo en particular deberá resolver?"**

Intención detrás de la pregunta:

- **Filtrar por "problemas interesantes":** ¿El desafío es "migrar un sistema obsoleto", "escalar para el próximo millón de usuarios" o "construir un feature nuevo desde cero"? Esto te permite ver si el trabajo te motiva.
- **Medir la visión de la empresa:** Una respuesta vaga ("seguir creciendo") es una señal de alerta. Una respuesta clara ("Necesitamos reducir nuestra latencia de API en un 50% antes del Black Friday") demuestra que tienen un plan y que tu rol tendrá un propósito claro.
- **Demostrar proactividad:** Muestra que no solo buscas "un trabajo", sino un desafío específico que puedes ayudar a resolver.

3) Pregunta: "¿Cómo maneja el equipo la deuda técnica? ¿Existen procesos formales para abordarla, como sprints dedicados, o se prioriza junto con los features nuevos?"

Intención detrás de la pregunta:

- **Revelar la cultura de ingeniería real:** Esta es la mejor pregunta para saber si la empresa es una "fábrica de features" (que quema a sus desarrolladores) o si valora la calidad y la sostenibilidad a largo plazo.
- **Medir la madurez del equipo:** Equipos maduros tienen una respuesta clara. Equipos caóticos dirán "intentamos arreglar cosas cuando podemos".
- **Mostrar tu seniority:** Solo a un desarrollador que se preocupa por la mantenibilidad y el buen código se le ocurre hacer esta pregunta. Te posiciona como un candidato de alto nivel.

- 4) **Pregunta:** "¿Cómo es la ruta de crecimiento (career path) aquí? ¿Existen 'tracks' separados para contribuidor individual (IC) técnico y para gestión (management), y cómo se evalúa el rendimiento para avanzar?"

Intención detrás de la pregunta:

- **Planificar tu futuro:** ¿Es esta una empresa donde puedes crecer o un lugar donde te estancarás en 2 años?
- **Evitar la "trampa del manager":** Es crucial saber si la única forma de "ascender" y ganar más es convirtiéndote en gerente. Las mejores empresas de tecnología tienen un track técnico (Staff, Principal Engineer) que es igual de respetado y compensado.
- **Entender la objetividad:** Al preguntar "cómo se evalúa", buscas saber si el proceso es transparente (ej. "matriz de competencias") o subjetivo (ej. "si le caes bien a tu jefe").

- 5) **Pregunta:** "¿Podría contarme sobre la última vez que el equipo tuvo un desacuerdo técnico significativo? ¿Cuál era el debate y cómo se llegó a una resolución?"

Intención detrás de la pregunta:

- **Evaluar la Seguridad Psicológica:** Esta pregunta mide si los ingenieros se sienten seguros para debatir abiertamente. Si el reclutador duda o dice "aquí no hay desacuerdos", puede ser una señal de alerta de que la gente no opina por miedo o apatía.
- **Probar la Colaboración vs. Ego:** Quieres saber si las decisiones se toman por consenso y datos, o si gana la "opinión del más senior" o "el que habla más fuerte".

- **Entender el Proceso de Decisión:** Revela cómo se rompe un empate. ¿Vota el equipo? ¿La decisión final la toma un Tech Lead o un Arquitecto? ¿Hacen "Pruebas de Concepto" (PoC) para decidir?
- **Demostrar Madurez:** Al hacer esta pregunta, demuestras que eres un profesional maduro que entiende que los desacuerdos técnicos son normales y saludables, y que lo importante es el proceso para resolverlos.

Entregable Parte I:

Documento en PDF que incluya:

- Cuadro comparativo de preguntas y respuestas.
- Lista de preguntas para el reclutador con su justificación.
- Conclusión grupal breve (máx. 5 líneas): "Qué aprendimos sobre cómo prepararnos para una entrevista".

2. Lista de Preguntas Clave para el Reclutador

1. La Pregunta de Estructura y Equipo

Pregunta: "¿Podría describirme la estructura del equipo con el que trabajaría? ¿Cuál es la proporción de ingenieros junior, semi-senior y senior, y cómo interactúa este equipo con otros, como Producto, QA y Diseño (UX)?"

- **Justificación (Intención):** Busca evaluar la autonomía versus el soporte disponible en el equipo. Revela la cultura de colaboración (integrada o en silos) y ayuda a entender el verdadero alcance de las responsabilidades del puesto.

2. La Pregunta de Desafío y Visión

Pregunta: "Mirando hacia los próximos 6 a 12 meses, ¿cuál es el desafío técnico o de producto más grande que este equipo en particular deberá resolver?"

- **Justificación (Intención):** Permite filtrar si el trabajo es motivador (ej. escalar un sistema vs. mantener código obsoleto). Mide la claridad de la visión de la empresa y demuestra que el candidato está interesado en resolver problemas, no solo en "cumplir un horario".

3. La Pregunta de Calidad y Proceso (La Prueba de Fuego)

Pregunta: "¿Cómo maneja el equipo la deuda técnica? ¿Existen procesos formales para abordarla, como *sprints* dedicados, o se prioriza junto con los *features* nuevos?"

- **Justificación (Intención):** Esta es la pregunta más reveladora sobre la cultura de ingeniería real. Distingue entre una "fábrica de *features*" (que quema a sus empleados) y una empresa que valora la calidad y la sostenibilidad a largo plazo.

4. La Pregunta de Crecimiento y Evaluación

Pregunta: "¿Cómo es la ruta de crecimiento (career path) aquí? ¿Existen 'tracks' separados para contribuidor individual (IC) técnico y para gestión (management), y cómo se evalúa el rendimiento para avanzar?"

- **Justificación (Intención):** Evalúa el futuro a largo plazo en la empresa. Es crucial saber si la única forma de crecer es

convirtiéndose en gerente (una "trampa" común) o si existe un *track* técnico respetado. También mide la transparencia de los procesos de evaluación.

5. La Pregunta de Cultura y Conflicto

Pregunta: "¿Podría contarme sobre la última vez que el equipo tuvo un desacuerdo técnico significativo? ¿Cuál era el debate y cómo se llegó a una resolución?"

- **Justificación (Intención):** Mide la seguridad psicológica del equipo. Un buen equipo debate ideas basándose en datos. Un mal equipo toma decisiones basadas en el ego o la jerarquía. La respuesta revela cómo se toman las decisiones técnicas en el día a día.

3. Conclusión Grupal

¿Qué aprendimos sobre cómo prepararnos para una entrevista?

Aprendimos que una entrevista de software no es un examen, sino una conversación estratégica. La preparación no consiste en memorizar respuestas, sino en estructurar nuestras historias (método STAR) y cuantificar nuestro impacto con métricas reales. Descubrimos que demostrar autoconocimiento (al hablar de debilidades) y proactividad (en las preguntas que hacemos al final) es tan crucial como demostrar la habilidad técnica. La clave es alinear nuestra experiencia real con las necesidades específicas que la empresa necesita resolver.

Parte II — Simulación de Entrevista Laboral (Role Play Rotativo)

Duración: 70 minutos / Modalidad grupal

Instrucciones:

- Cada grupo realizará una simulación de entrevistas rotando tres roles:
 - I. Entrevistador: formula tres preguntas relevantes y evalúa las respuestas.
 - II. Candidato: responde demostrando claridad, autoconfianza y competencias profesionales.
 - III. Observador: registra fortalezas, debilidades y recomendaciones del desempeño observado.
- Cada ronda durará aproximadamente 10 minutos, rotando hasta que todos los integrantes hayan participado como entrevistador y candidato.
- Al finalizar, el grupo realizará una discusión final sobre los aprendizajes del ejercicio.

Entregable Parte II:

Cada estudiante presentará:

- Ficha de evaluación completada (como entrevistador y observador).
- Reflexión individual breve (máx. 10 líneas): "Qué aprendí y cómo mejoraré mi desempeño en una entrevista real".

Cómo llenará la ficha cada estudiante:

- A. Cada integrante debe tener **una sola ficha de evaluación** (digital editable).
- B. En la parte superior se añaden **datos personales** y **rol desempeñado**.
- C. Durante la dinámica:
 - Cuando actúe como **entrevistador**, evalúa al candidato con base en los criterios (claridad, conocimiento, comunicación, etc.).
 - O cuando actúe como **observador**, hace lo mismo, marcando su percepción y escribiendo una breve retroalimentación.
- D. Al final de la simulación, el estudiante entrega **una ficha completa con al menos una evaluación** (una como entrevistador y otra como observador).
- E. Esa ficha sirve como evidencia de participación y también como instrumento para la coevaluación y retroalimentación.

FICHA DE EVALUACIÓN – SIMULACIÓN DE ENTREVISTA LABORAL

Nombre del alumno (propio)	Fabrizio Estefano
Grupo / Sección:	A
Rol desempeñado:	<input type="checkbox"/> Entrevistador
Nombre del evaluado:	Wilbert Junior Osis Orellana
Fecha:	05/11/2025

Evaluación de desempeño (20 puntos)

Criterio Evaluado	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Claridad en las respuestas		x		
Conocimiento técnico del puesto	x			
Comunicación verbal y corporal	x			
Gestión de emociones y control personal		x		
Interacción y empatía		x		
PUNTAJE TOTAL (máx. 20 pts)	17			

Retroalimentación breve a la persona que se entrevistó u observó (según el caso)

Fortalezas observadas:

Autodidacta, exigente y comprometido con la calidad. Muestra potencial para el trabajo individual y la adquisición de nuevas habilidades.

Aspectos a mejorar:

Debe mejorar la claridad en su comunicación oral para expresar mejor sus ideas y favorecer el trabajo en equipo.

Recomendaciones finales:

Se recomienda seguir aprovechando su capacidad autodidacta y perfeccionista, enfocándose en fortalecer sus habilidades comunicativas y colaborativas para potenciar su desarrollo profesional.

Nombre del evaluador: Chavez Halire Fabricio Estefano

Ficha de Evaluación Integrada (para entrevistadores y observadores)

Total: 20 puntos

Criterio Evaluado	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Claridad en las respuestas	Responde con seguridad, coherencia y precisión.	Responde con claridad, aunque con leves titubeos.	Respuestas vagas o poco estructuradas.	Respuestas confusas o incoherentes.
Conocimiento técnico	Evidencia dominio sólido de su especialidad y el puesto.	Muestra conocimiento adecuado con leves errores.	Conocimiento parcial o superficial.	Muestra desconocimiento o del tema.
Comunicación verbal y corporal	Expresión fluida, tono adecuado y lenguaje corporal seguro.	Comunicación clara pero con leves fallas en expresión o postura.	Habla monótona o gestos rígidos.	Comunicación inadecuada o poco profesional.
Gestión de emociones	Mantiene serenidad, confianza y autocontrol durante la entrevista.	Nervios leves, mantiene control.	Nervios evidentes afectan el desempeño.	Actitud negativa o pérdida de control emocional.
Interacción y empatía	Escucha activa, conecta y genera confianza con el entrevistador.	Demuestra empatía parcial o limitada.	Escucha pasiva o distante.	No muestra empatía o desconexión total.

FICHA DE EVALUACIÓN – SIMULACIÓN DE ENTREVISTA LABORAL

Nombre del alumno (propio)	Wilbert Junior Osis Orellana
Grupo / Sección:	A
Rol desempeñado:	<input type="checkbox"/> Observador
Nombre del evaluado:	Chavez Halire Fabricio Estefano
Fecha:	05/11/2025

Evaluación de desempeño (20 puntos)

Criterio Evaluado	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Claridad en las respuestas		x		
Conocimiento técnico del puesto		x		
Comunicación verbal y corporal	x			
Gestión de emociones y control personal	x			
Interacción y empatía		x		
PUNTAJE TOTAL (máx. 20 pts)	17			

Retroalimentación breve a la persona que se entrevistó u observó (según el caso)

Fortalezas observadas:

Responsable, con buena disposición para aprender y trabajar en equipo. Posee base técnica sólida e interés por el diseño y la experiencia de usuario.

Aspectos a mejorar:

Debe reforzar su experiencia práctica y mejorar la gestión del tiempo sin afectar la calidad del trabajo.

Recomendaciones finales:

Candidato con buen potencial para desarrollo frontend. Se recomienda brindarle acompañamiento inicial y oportunidades para fortalecer su experiencia profesional.

Nombre del evaluador: Juy Quispe Mijael Sebastian

Ficha de Evaluación Integrada (para entrevistadores y observadores)

Total: 20 puntos

Criterio Evaluado	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Claridad en las respuestas	Responde con seguridad, coherencia y precisión.	Responde con claridad, aunque con leves titubeos.	Respuestas vagas o poco estructuradas.	Respuestas confusas o incoherentes.
Conocimiento técnico	Evidencia dominio sólido de su especialidad y el puesto.	Muestra conocimiento adecuado con leves errores.	Conocimiento parcial o superficial.	Muestra desconocimiento o del tema.
Comunicación verbal y corporal	Expresión fluida, tono adecuado y lenguaje corporal seguro.	Comunicación clara pero con leves fallas en expresión o postura.	Habla monótona o gestos rígidos.	Comunicación inadecuada o poco profesional.
Gestión de emociones	Mantiene serenidad, confianza y autocontrol durante la entrevista.	Nervios leves, mantiene control.	Nervios evidentes afectan el desempeño.	Actitud negativa o pérdida de control emocional.
Interacción y empatía	Escucha activa, conecta y genera confianza con el entrevistador.	Demuestra empatía parcial o limitada.	Escucha pasiva o distante.	No muestra empatía o desconexión total.

FICHA DE EVALUACIÓN – SIMULACIÓN DE ENTREVISTA LABORAL

Nombre del alumno (propio)	Alberth Rolando Mayta Cuevas
Grupo / Sección:	B
Rol desempeñado:	<input type="checkbox"/> Observador
Nombre del evaluado:	Osis Orellana Wilbert Junior
Fecha:	5/11/2025

Evaluación de desempeño (20 puntos)

Criterio Evaluado	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Claridad en las respuestas		X		
Conocimiento técnico del puesto		X		
Comunicación verbal y corporal	X			
Gestión de emociones y control personal	X			
Interacción y empatía	X			
PUNTAJE TOTAL (máx. 20 pts)				

Retroalimentación breve a la persona que se entrevistó u observó (según el caso)**Fortalezas observadas:**

Es autodidacta y es un poco perfeccionista esas habilidades personales lo hacen un candidato que debe tener habilidades altas individuales.

Aspectos a mejorar:

Comunicarse mejor con más claridad a la hora de dar sus ideas.

Recomendaciones finales:

Seguir mejorando y aprovechar esa habilidad que tiene de ser autodidacta.

Nombre del evaluador: Chavez Halire Fabricio Estefano

Ficha de Evaluación Integrada (para entrevistadores y observadores)

Total: 20 puntos

Criterio Evaluado	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Claridad en las respuestas	Responde con seguridad, coherencia y precisión.	Responde con claridad, aunque con leves titubeos.	Respuestas vagas o poco estructuradas.	Respuestas confusas o incoherentes.
Conocimiento técnico	Evidencia dominio sólido de su especialidad y el puesto.	Muestra conocimiento adecuado con leves errores.	Conocimiento parcial o superficial.	Muestra desconocimiento o del tema.
Comunicación verbal y corporal	Expresión fluida, tono adecuado y lenguaje corporal seguro.	Comunicación clara pero con leves fallas en expresión o postura.	Habla monótona o gestos rígidos.	Comunicación inadecuada o poco profesional.
Gestión de emociones	Mantiene serenidad, confianza y autocontrol durante la entrevista.	Nervios leves, mantiene control.	Nervios evidentes afectan el desempeño.	Actitud negativa o pérdida de control emocional.
Interacción y empatía	Escucha activa, conecta y genera confianza con el entrevistador.	Demuestra empatía parcial o limitada.	Escucha pasiva o distante.	No muestra empatía o desconexión total.

FICHA DE EVALUACIÓN – SIMULACIÓN DE ENTREVISTA LABORAL

Nombre del alumno (propio)	Alberth Rolando Mayta Cuevas
Grupo / Sección:	B
Rol desempeñado:	<input type="checkbox"/> Entrevistador
Nombre del evaluado:	Juy quispe mijael sebastian
Fecha:	5/11/2025

Evaluación de desempeño (20 puntos)

Criterio Evaluado	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Claridad en las respuestas	x			
Conocimiento técnico del puesto	x			
Comunicación verbal y corporal		x		
Gestión de emociones y control personal		x		
Interacción y empatía		x		
PUNTAJE TOTAL (máx. 20 pts)	17			

Retroalimentación breve a la persona que se entrevistó u observó (según el caso)

Fortalezas observadas:

Tiene experiencia en el puesto de trabajo de nuestra empresa y formula bien sus respuestas.

Aspectos a mejorar:

Mejorar la parte de comunicación que sea más clara y la postura al momento de la entrevista.

Recomendaciones finales:

Mejorar en la parte de comunicación y postura lo hará el candidato perfecto

Nombre del evaluador: Alberth Rolando Mayta Cuevas

Ficha de Evaluación Integrada (para entrevistadores y observadores)

Total: 20 puntos

Criterio Evaluado	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Claridad en las respuestas	Responde con seguridad, coherencia y precisión.	Responde con claridad, aunque con leves titubeos.	Respuestas vagas o poco estructuradas.	Respuestas confusas o incoherentes.
Conocimiento técnico	Evidencia dominio sólido de su especialidad y el puesto.	Muestra conocimiento adecuado con leves errores.	Conocimiento parcial o superficial.	Muestra desconocimiento o del tema.
Comunicación verbal y corporal	Expresión fluida, tono adecuado y lenguaje corporal seguro.	Comunicación clara pero con leves fallas en expresión o postura.	Habla monótona o gestos rígidos.	Comunicación inadecuada o poco profesional.
Gestión de emociones	Mantiene serenidad, confianza y autocontrol durante la entrevista.	Nervios leves, mantiene control.	Nervios evidentes afectan el desempeño.	Actitud negativa o pérdida de control emocional.
Interacción y empatía	Escucha activa, conecta y genera confianza con el entrevistador.	Demuestra empatía parcial o limitada.	Escucha pasiva o distante.	No muestra empatía o desconexión total.

FICHA DE EVALUACIÓN – SIMULACIÓN DE ENTREVISTA LABORAL

Nombre del alumno (propio)	Alberth Rolando Mayta Cuevas
Grupo / Sección:	B
Rol desempeñado:	<input type="checkbox"/> Entrevistador
Nombre del evaluado:	Fabricio Estefano
Fecha:	5/11/2025

Evaluación de desempeño (20 puntos)

Criterio Evaluado	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Claridad en las respuestas	X			
Conocimiento técnico del puesto		X		
Comunicación verbal y corporal		X		
Gestión de emociones y control personal	X			
Interacción y empatía		X		
PUNTAJE TOTAL (máx. 20 pts)				

Retroalimentación breve a la persona que se entrevistó u observó (según el caso)**Fortalezas observadas:**

Sabe como responder a las preguntas de manera clara y calmada controlando sus emociones a la hora de la entrevista

Aspectos a mejorar:

Falta en conocimiento técnico para nuestra empresa pero puede seguir aprendiendo

Recomendaciones finales:

Mejorar en sus habilidades técnicas para futuras entrevistas

Nombre del evaluador: Chavez Halire Fabricio Estefano

Ficha de Evaluación Integrada (para entrevistadores y observadores)

Total: 20 puntos

Criterio Evaluado	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Claridad en las respuestas	Responde con seguridad, coherencia y precisión.	Responde con claridad, aunque con leves titubeos.	Respuestas vagas o poco estructuradas.	Respuestas confusas o incoherentes.
Conocimiento técnico	Evidencia dominio sólido de su especialidad y el puesto.	Muestra conocimiento adecuado con leves errores.	Conocimiento parcial o superficial.	Muestra desconocimiento o del tema.
Comunicación verbal y corporal	Expresión fluida, tono adecuado y lenguaje corporal seguro.	Comunicación clara pero con leves fallas en expresión o postura.	Habla monótona o gestos rígidos.	Comunicación inadecuada o poco profesional.
Gestión de emociones	Mantiene serenidad, confianza y autocontrol durante la entrevista.	Nervios leves, mantiene control.	Nervios evidentes afectan el desempeño.	Actitud negativa o pérdida de control emocional.
Interacción y empatía	Escucha activa, conecta y genera confianza con el entrevistador.	Demuestra empatía parcial o limitada.	Escucha pasiva o distante.	No muestra empatía o desconexión total.

FICHA DE EVALUACIÓN – SIMULACIÓN DE ENTREVISTA LABORAL

Nombre del alumno (propio)	Mijael Sebastian Juy Quispe
Grupo / Sección:	A
Rol desempeñado:	<input type="checkbox"/> Entrevistador
Nombre del evaluado:	Osis Orellana Wilbert Junior
Fecha:	5/11/2025

Evaluación de desempeño (20 puntos)

Criterio Evaluado	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Claridad en las respuestas	x			
Conocimiento técnico del puesto		x		
Comunicación verbal y corporal	x			
Gestión de emociones y control personal		x		
Interacción y empatía	x			
PUNTAJE TOTAL (máx. 20 pts)	18			

Retroalimentación breve a la persona que se entrevistó u observó (según el caso)

Fortalezas observadas:

Una comunicación fluida y concreta al momento de preguntar y mostró seriedad en todo momento.

Aspectos a mejorar:

Hubo momentos donde mostraba nerviosismo y se trababa al hablar.

Recomendaciones finales:

Aunque lo disimulo y se reincorporo rápidamente para seguir respondiendo, considero que podría mejorar en ese ámbito.

Nombre del evaluador: Mijael Sebastian Juy Quispe

Ficha de Evaluación Integrada (para entrevistadores y observadores)

Total: 20 puntos

Criterio Evaluado	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Claridad en las respuestas	Responde con seguridad, coherencia y precisión.	Responde con claridad, aunque con leves titubeos.	Respuestas vagas o poco estructuradas.	Respuestas confusas o incoherentes.
Conocimiento técnico	Evidencia dominio sólido de su especialidad y el puesto.	Muestra conocimiento adecuado con leves errores.	Conocimiento parcial o superficial.	Muestra desconocimiento o del tema.
Comunicación verbal y corporal	Expresión fluida, tono adecuado y lenguaje corporal seguro.	Comunicación clara pero con leves fallas en expresión o postura.	Habla monótona o gestos rígidos.	Comunicación inadecuada o poco profesional.
Gestión de emociones	Mantiene serenidad, confianza y autocontrol durante la entrevista.	Nervios leves, mantiene control.	Nervios evidentes afectan el desempeño.	Actitud negativa o pérdida de control emocional.
Interacción y empatía	Escucha activa, conecta y genera confianza con el entrevistador.	Demuestra empatía parcial o limitada.	Escucha pasiva o distante.	No muestra empatía o desconexión total.

FICHA DE EVALUACIÓN – SIMULACIÓN DE ENTREVISTA LABORAL

Nombre del alumno (propio)	Mijael Sebastian Juy Quispe
Grupo / Sección:	A
Rol desempeñado:	<input type="checkbox"/> Entrevistador
Nombre del evaluado:	Chavez Halire Fabricio Estefano
Fecha:	5/11/2025

Evaluación de desempeño (20 puntos)

Criterio Evaluado	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Claridad en las respuestas	x			
Conocimiento técnico del puesto	x			
Comunicación verbal y corporal		x		
Gestión de emociones y control personal	x			
Interacción y empatía	x			
PUNTAJE TOTAL (máx. 20 pts)	19			

Retroalimentación breve a la persona que se entrevistó u observó (según el caso)

Fortalezas observadas:

Mostró claridad en sus respuestas y buena escucha activa.

Aspectos a mejorar:

Nervioso y su postura al momento de responder parecía que respondía por obligación.

Recomendaciones finales:

Le podría recomendar que formule sus respuestas con mayor claridad y mejore en su postura como movimientos corporales .

Nombre del evaluador: Mijael Sebastian Juy Quispe

Ficha de Evaluación Integrada (para entrevistadores y observadores)

Total: 20 puntos

Criterio Evaluado	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Claridad en las respuestas	Responde con seguridad, coherencia y precisión.	Responde con claridad, aunque con leves titubeos.	Respuestas vagas o poco estructuradas.	Respuestas confusas o incoherentes.
Conocimiento técnico	Evidencia dominio sólido de su especialidad y el puesto.	Muestra conocimiento adecuado con leves errores.	Conocimiento parcial o superficial.	Muestra desconocimiento o del tema.
Comunicación verbal y corporal	Expresión fluida, tono adecuado y lenguaje corporal seguro.	Comunicación clara pero con leves fallas en expresión o postura.	Habla monótona o gestos rígidos.	Comunicación inadecuada o poco profesional.
Gestión de emociones	Mantiene serenidad, confianza y autocontrol durante la entrevista.	Nervios leves, mantiene control.	Nervios evidentes afectan el desempeño.	Actitud negativa o pérdida de control emocional.
Interacción y empatía	Escucha activa, conecta y genera confianza con el entrevistador.	Demuestra empatía parcial o limitada.	Escucha pasiva o distante.	No muestra empatía o desconexión total.

FICHA DE EVALUACIÓN – SIMULACIÓN DE ENTREVISTA LABORAL

Nombre del alumno (propio)	Fabricio Estefano
Grupo / Sección:	A
Rol desempeñado:	<input type="checkbox"/> Entrevistador
Nombre del evaluado:	Mayta Cuevas Alberth Rolando
Fecha:	5/11/2025

Evaluación de desempeño (20 puntos)

Criterio Evaluado	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Claridad en las respuestas		x		
Conocimiento técnico del puesto		x		
Comunicación verbal y corporal	x			
Gestión de emociones y control personal	x			
Interacción y empatía	x			
PUNTAJE TOTAL (máx. 20 pts)	18			

Retroalimentación breve a la persona que se entrevistó u observó (según el caso)**Fortalezas observadas:**

Sus habilidades técnicas son adecuadas para el trabajo y también su claridad en las respuestas

Aspectos a mejorar:

Mejorar en el aspecto de la comunicación a la hora de la entrevista

Recomendaciones finales:

Mejorar en su comunicación por que ahora todo trabaja en grupal en cualquier empresa

Nombre del evaluador: _____

Ficha de Evaluación Integrada (para entrevistadores y observadores)

Total: 20 puntos

Criterio Evaluado	Excelente (4)	Bueno (3)	Regular (2)	Deficiente (1)
Claridad en las respuestas	Responde con seguridad, coherencia y precisión.	Responde con claridad, aunque con leves titubeos.	Respuestas vagas o poco estructuradas.	Respuestas confusas o incoherentes.
Conocimiento técnico	Evidencia dominio sólido de su especialidad y el puesto.	Muestra conocimiento adecuado con leves errores.	Conocimiento parcial o superficial.	Muestra desconocimiento o del tema.
Comunicación verbal y corporal	Expresión fluida, tono adecuado y lenguaje corporal seguro.	Comunicación clara pero con leves fallas en expresión o postura.	Habla monótona o gestos rígidos.	Comunicación inadecuada o poco profesional.
Gestión de emociones	Mantiene serenidad, confianza y autocontrol durante la entrevista.	Nervios leves, mantiene control.	Nervios evidentes afectan el desempeño.	Actitud negativa o pérdida de control emocional.
Interacción y empatía	Escucha activa, conecta y genera confianza con el entrevistador.	Demuestra empatía parcial o limitada.	Escucha pasiva o distante.	No muestra empatía o desconexión total.

- Reflexión individual breve (máx. 10 líneas): "Qué aprendí y cómo mejoraré mi desempeño en una entrevista real".

Integrantes:**Chavez Halire Fabricio Estefano**

Entendí que cada pregunta del reclutador no solo busca conocer mis habilidades técnicas, sino también mi forma de pensar, mi actitud frente a los desafíos y mi proyección profesional a futuro. Aprendí que una buena entrevista requiere preparación previa, por lo que planeo practicar mis respuestas en voz alta, investigar a profundidad la empresa y analizar cómo mis competencias pueden contribuir a sus objetivos. También reconocí la relevancia de controlar los nervios, mantener contacto visual y expresar entusiasmo genuino por el puesto, ya que estos aspectos reflejan confianza y compromiso.

Mijael Sebastian Juy Quispe

Durante esta preparación aprendí la importancia de responder con claridad, seguridad y estructura. Comprendí que cada pregunta busca conocer no solo mis habilidades técnicas, sino también mi actitud, capacidad de adaptación y visión a futuro, para mejorar mi desempeño en una entrevista real, practicaré mis respuestas en voz alta, investigaré a fondo la empresa antes de postular y prepararé ejemplos concretos de mis logros. También trabajaré en controlar los nervios, mantener contacto visual y mostrar entusiasmo genuino por el puesto. La clave está en ser auténtico, reflexivo y demostrar cómo puedo aportar valor desde el primer día.

Wilbert Junior Osis Orellana

En esta práctica me di cuenta de lo importante que es llegar preparado a una entrevista: conocer la empresa, pensar en lo que puedo aportar y tener claro

cómo contar mis experiencias, aprendí que no basta con decir mis fortalezas, sino respaldarlas con ejemplos reales y hablar con seguridad, pero sin sonar ensayado, también entendí que escuchar con calma y controlar los nervios hace una gran diferencia, para mejorar, seguiré practicando respuestas, cuidaré mi postura y la manera en que me expreso, y trataré de ser más claro y directo cuando explique mis logros, mi objetivo es transmitir confianza, naturalidad y motivación en una entrevista real.

Mayta Cuevas Alberth Rolando

Durante esta simulación de entrevista comprendí que responder con claridad y autenticidad es fundamental para transmitir no solo mis habilidades técnicas, sino también mi actitud profesional y visión de crecimiento. Aprendí que ser honesto sobre mis debilidades demuestra madurez, siempre que explique cómo trabajo en mejorarlas. Me di cuenta de que necesito preparar ejemplos concretos de mis proyectos, investigar a fondo cada empresa y practicar mis respuestas en voz alta para ganar confianza. La clave está en entender que una entrevista es una conversación bidireccional donde debo mostrar cómo puedo aportar valor real al equipo. Esta preparación me motiva a seguir mejorando mis habilidades de comunicación y técnicas para futuras oportunidades laborales.