

# +100 Preguntas Innovadoras para Identificar el Talento



Melina Rottchen

## Sobre mí:

¡Hola! Soy Melina, una apasionada del mundo de los Recursos Humanos .

Hace tres años, di un paso audaz al fundar Manage Resources, una consultora que se ha ganado un lugar destacado en la industria.

Nos especializamos en la selección de personal en el ámbito tecnológico, trabajando en colaboración con más de 150 reclutadores comprometidos. Nuestro enfoque no solo se extiende a nivel local, sino que también nos enorgullece satisfacer las necesidades de clientes en todo el mundo.

Además de mi labor en Manage Resources, he asumido la responsabilidad de impartir capacitaciones a perfiles trainee en selección de personal. Mi alcance abarca tanto el ámbito generalista como el especializado en IT.

No solo me he centrado en la contratación, sino que también he tenido la oportunidad de compartir conocimientos sobre motivación de equipos , gestión de cultura, inclusión para personas con discapacidad, liderazgo y prevención del mobbing laboral en distintas empresas.

Una de las aventuras más emocionantes en las que he participado es la coautoría junto a Pablo Girola del libro "Selección IT de 0 a 1". Esta obra se adentra en los detalles del proceso de selección de personal en el ámbito tecnológico y es un reflejo de mi compromiso y pasión por esta industria en constante evolución.

# Introducción

En un mundo en constante evolución, donde las dinámicas laborales se transforman y las habilidades requeridas se diversifican, es esencial que los procesos de selección de personal también se adapten. En ese sentido, los reclutadores y profesionales de recursos humanos enfrentan el desafío de descubrir no solo las habilidades técnicas de los candidatos, sino también sus capacidades interpersonales, su creatividad y su adaptabilidad a entornos cambiantes.

Este eBook tiene la misión de llevar a los reclutadores más allá de las preguntas convencionales y las entrevistas monótonas.

Estamos aquí para desafiar la norma, cuestionar lo predecible y explorar nuevas formas de conocer a los candidatos.

El enfoque tradicional de hacer preguntas puede ser limitante.

Preguntas como "¿Cuál es tu mayor debilidad?" o "¿Dónde te ves en cinco años?" pueden llevar a respuestas ensayadas y no siempre reflejan la auténtica esencia de los candidatos.

Así que, ¿por qué no cambiar las reglas del juego? En este eBook, encontrarás una colección de preguntas creativas y originales que tienen como objetivo desbloquear la verdadera personalidad, las habilidades y el potencial de los aspirantes a formar parte de tu equipo.

Te invitamos a explorar estas páginas con mente abierta y curiosa. Abandonemos juntos la entrevista típica y aburrida para dar paso a conversaciones auténticas y reveladoras.

Prepárate para descubrir las historias detrás de los currículums, los enfoques únicos ante los desafíos y las pasiones que impulsan a los candidatos a sobresalir en sus campos.

¡Es hora de cambiar la perspectiva de las entrevistas !

# Preguntas de **Personalidad**

## **Si fueras un libro, ¿cuál sería el título y por qué?**

Objetivo: Evaluar cómo el candidato se percibe a sí mismo y su capacidad para relacionar su personalidad con una metáfora literaria.

## **Si tuvieras que describirte en tres palabras, ¿cuáles elegirías? ¿Y qué palabra crees que usarían tus amigos para describirte?**

Objetivo: Evaluar la autoconciencia del candidato y su habilidad para entender cómo es percibido por los demás.

## **Imagina que eres un superhéroe. ¿Cuál sería tu nombre de superhéroe y cuál sería tu poder único?**

Objetivo: Evaluar la creatividad del candidato al autodefinirse y cómo se visualiza en un contexto imaginativo y lúdico.

## **Si tu vida fuera una playlist, ¿qué canciones no podrían faltar y por qué?**

Objetivo: Evaluar cómo el candidato elige relacionar sus experiencias y personalidad con la música, revelando sus intereses y emociones.

## **Si te convirtieras en un personaje de película, ¿serías el héroe, el villano o el aliado cómico? ¿Por qué?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para reconocer diferentes aspectos de su personalidad y cómo se ajustan a roles arquetípicos.

## Preguntas **Generales**

**Imagina que tienes la oportunidad de crear una empresa desde cero. ¿Cuál sería la primera política o valor que implementarías y por qué?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para desarrollar valores y políticas corporativas coherentes con su visión de liderazgo y cultura empresarial.

**Si pudieras enseñar una habilidad a todos en el mundo en un día, ¿qué habilidad elegirías y cómo crees que impactaría en la sociedad?**

Objetivo: Evaluar la perspicacia del candidato sobre las habilidades valiosas y su capacidad para considerar el impacto social y la conciencia global.

**Cuéntame sobre una ocasión en la que enfrentaste un desafío importante. ¿Cómo lo abordaste y qué aprendizajes obtuviste?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para superar obstáculos, su resiliencia, habilidades de resolución de problemas y capacidad de aprendizaje.

**Si tu vida fuera una película, ¿qué género sería y quién sería el actor o actriz que te interpretaría?**

Objetivo: Evaluar la creatividad del candidato, su capacidad para conceptualizar y relacionarse con aspectos personales de manera única.

**Si tuvieras acceso a una máquina del tiempo que solo puede ser utilizada una vez, ¿viajarías al pasado o al futuro? ¿Qué momento o período de tiempo elegirías y por qué?**

Objetivo: Evaluar la imaginación del candidato, su capacidad para reflexionar sobre decisiones y su enfoque en la importancia del tiempo y la historia.



# Preguntas para perfiles de **Ventas**

**Si fueras un producto o servicio, ¿cómo te describirías en un eslogan de ventas de 10 segundos?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para resumir sus propias fortalezas y habilidades de ventas de manera concisa y atractiva.

**Imagina que eres el asesor de ventas del año. ¿Qué estrategia única implementarías para superar tus objetivos de ventas?**

Objetivo: Evaluar la creatividad y la planificación estratégica del candidato en el contexto de las ventas.

**Describe una situación en la que convertiste a un cliente indeciso en un cliente leal. ¿Cuál fue tu enfoque y qué aprendiste de esa experiencia?**

Objetivo: Evaluar las habilidades de persuasión, empatía y capacidad de convertir situaciones desafiantes en oportunidades de ventas.

**Si fueras un cierre de venta, ¿cuál sería y por qué crees que sería efectivo?**

Objetivo: Evaluar la comprensión del candidato sobre diferentes técnicas de cierre de ventas y cómo se relaciona con ellas.

**Si pudieras describir tu estilo de ventas en tres palabras, ¿cuáles serían? ¿Y cómo te adaptas para satisfacer las necesidades cambiantes de los clientes?**

Objetivo: Evaluar la autoconciencia del candidato sobre su enfoque de ventas y su capacidad para ajustarse a diferentes situaciones y clientes.

# Preguntas para evaluar el **Liderazgo**

**Si fueras el CEO de una empresa, ¿cuál sería tu visión para el equipo y cómo la comunicarías de manera inspiradora?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para articular una visión convincente y comunicarla efectivamente.

**Describe una situación en la que tu liderazgo fue fundamental para resolver un conflicto dentro del equipo. ¿Cómo abordaste la situación y qué resultados obtuviste?**

Objetivo: Evaluar las habilidades de resolución de conflictos y la capacidad del candidato para liderar en situaciones desafiantes.

**Si tuvieras que compararte con un líder histórico o contemporáneo, ¿a quién elegirías y por qué?**

Objetivo: Evaluar cómo el candidato se identifica con características de líderes notables y cómo relaciona esas características con su propio estilo.

**Imagina que estás liderando un proyecto innovador. ¿Cómo fomentarías la creatividad y la participación del equipo para lograr resultados excepcionales?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para impulsar la innovación y el compromiso del equipo bajo su liderazgo.

**Si fueras un coach de liderazgo, ¿cuál sería tu consejo principal para alguien que está comenzando su camino como líder?**

Objetivo: Evaluar la perspicacia del candidato sobre los aspectos fundamentales del liderazgo y su capacidad para aconsejar y guiar a otros.



# Preguntas para evaluar la **Organización**

**Si fueras un sistema de gestión, ¿cuál sería y por qué crees que sería el más eficiente para mantener todo en orden?**

Objetivo: Evaluar la comprensión del candidato sobre diferentes enfoques de organización y su capacidad para relacionarlos con su propia forma de gestionar las cosas.

**Describe una situación en la que tu habilidad para priorizar tareas fue crucial para cumplir con un plazo ajustado. ¿Cómo lo lograste y qué aprendiste de la experiencia?**

Objetivo: Evaluar las habilidades de gestión del tiempo, priorización y la capacidad del candidato para trabajar eficientemente bajo presión.

**Si tuvieras que diseñar un flujo de trabajo ideal para un equipo, ¿cuáles serían los pasos clave y cómo asegurarías la eficiencia en cada etapa?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para diseñar procesos eficientes y su enfoque en la optimización de flujos de trabajo.

**Imagina que eres el organizador de un evento importante. ¿Cómo te asegurarías de que todos los detalles estén en su lugar y el evento sea un éxito?**

Objetivo: Evaluar las habilidades de planificación, coordinación y atención al detalle del candidato en un contexto de organización de eventos.

**Si fueras un software de organización, ¿qué características únicas tendrías para ayudar a las personas a mantenerse enfocadas y ordenadas en su trabajo diario?**

Objetivo: Evaluar la creatividad del candidato al conceptualizar herramientas y enfoques para la organización personal y laboral.





# Preguntas para evaluar la **Comunicación**

**Si fueras un enlace de comunicación entre dos equipos, ¿cómo te asegurarías de que la información fluya de manera efectiva y se eviten malentendidos?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para facilitar la comunicación entre pares y su enfoque en la claridad y la prevención de conflictos.

**Describe una ocasión en la que tu habilidad para escuchar activamente fue fundamental para resolver un malentendido con un colega. ¿Cómo abordaste la situación y qué aprendiste de ella?**

Objetivo: Evaluar las habilidades de empatía y escucha activa del candidato en el contexto de la comunicación entre pares.

**Si tuvieras que dar retroalimentación constructiva a un colega sobre un proyecto, ¿cuál sería tu enfoque para asegurarte de que la retroalimentación sea efectiva y bien recibida?**

Objetivo: Evaluar la habilidad del candidato para brindar retroalimentación de manera constructiva y su enfoque en el desarrollo mutuo.

**Imagina que estás liderando una reunión de equipo donde las opiniones difieren ampliamente. ¿Cómo guiarías la discusión para llegar a un consenso y mantener una atmósfera positiva?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para facilitar la comunicación efectiva en situaciones de debate y conflicto.

**Si fueras un mentor en comunicación entre pares, ¿qué consejo principal darías para fomentar un ambiente de trabajo colaborativo y comunicativo?**

Objetivo: Evaluar la comprensión del candidato sobre la importancia de la comunicación entre pares y su capacidad para aconsejar sobre el establecimiento de relaciones efectivas.

# Preguntas para evaluar la **Adaptación al Cambio**

**Si fueras un animal que simboliza la adaptabilidad, ¿cuál serías y cómo crees que tu capacidad de adaptarte se relaciona con esa elección?**

Objetivo: Evaluar cómo el candidato se identifica con la adaptabilidad y cómo se relaciona con la capacidad de enfrentar cambios.

**¿Qué estrategias utilizaste para sentirte cómodo ante un cambio?**

Objetivo: Evaluar las habilidades de adaptación del candidato y su enfoque en superar desafíos en situaciones nuevas.

**Si tuvieras que liderar un equipo con miembros de diferentes culturas y antecedentes, ¿cómo te asegurarías de crear un ambiente inclusivo y donde todos se sientan valorados?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para adaptarse a la diversidad y su enfoque en promover la inclusión.

**Imagina que estás trabajando en un proyecto que cambia constantemente debido a las demandas del mercado. ¿Cómo manejarías los cambios y te asegurarías de que el equipo se mantenga enfocado y motivado?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para adaptarse a la evolución de proyectos y su enfoque en mantener la motivación del equipo.

**Si fueras un entrenador de adaptabilidad, ¿cuál sería tu consejo principal para alguien que lucha por ajustarse a los cambios en el entorno laboral?**

Objetivo: Evaluar la perspicacia del candidato sobre la importancia de la adaptabilidad y su habilidad para asesorar a otros en cómo enfrentarla.



# Preguntas para evaluar la capacidad de Trabajar en Equipo

**Si fueras el capitán de un equipo en una expedición, ¿cómo crearías un ambiente donde todos los miembros se sientan valorados y trabajen en conjunto para alcanzar un objetivo común?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para liderar y facilitar el trabajo en equipo, y su enfoque en la colaboración y la cohesión.

**Describe una ocasión en la que te enfrentaste a un conflicto dentro de un equipo. ¿Cómo abordaste la situación y qué medidas tomaste para llegar a una solución que beneficiara a todos?**

Objetivo: Evaluar las habilidades del candidato para manejar conflictos y su enfoque en encontrar soluciones que promuevan el bienestar del equipo.

**Si tuvieras que liderar un proyecto multidisciplinario con miembros de diferentes áreas, ¿cómo te asegurarías de que cada miembro aporte sus fortalezas y se logre un equilibrio eficiente?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para liderar equipos diversos y su enfoque en maximizar las contribuciones individuales.

**Imagina que estás trabajando en un proyecto complejo donde la comunicación entre los miembros es crucial. ¿Cómo fomentarías la comunicación abierta y la colaboración constante en el equipo?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para promover la comunicación efectiva y el flujo constante de ideas en un equipo.

**Si fueras un entrenador de trabajo en equipo, ¿qué consejo principal darías para construir un ambiente donde la confianza y la cooperación sean fundamentales?**

Objetivo: Evaluar la perspicacia del candidato sobre los aspectos esenciales del trabajo en equipo y su habilidad para asesorar sobre el desarrollo de relaciones colaborativas.



# Preguntas para evaluar la capacidad de **Resolución de Conflictos**

**Si fueras un detective en busca de soluciones, ¿cuál sería tu enfoque único para abordar un problema complejo y desconocido?**

Objetivo: Evaluar la creatividad del candidato en la resolución de problemas y su enfoque en encontrar soluciones únicas.

**Describe una ocasión en la que enfrentaste un desafío laboral inesperado. ¿Cómo abordaste la situación y qué recursos o enfoques utilizaste para encontrar una solución efectiva?**

Objetivo: Evaluar las habilidades de resolución de problemas del candidato y su capacidad para adaptarse a situaciones imprevistas.

**Si tuvieras que liderar un equipo en la resolución de un problema complejo, ¿cómo fomentarías la colaboración y la creatividad para encontrar soluciones innovadoras?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para liderar la resolución de problemas en un entorno de equipo y su enfoque en la colaboración.

**Imagina que estás presentando una solución a un cliente que no está satisfecho con los resultados actuales. ¿Cómo presentarías tu propuesta de manera convincente y cómo abordarías sus preocupaciones?**

Objetivo: Evaluar las habilidades de comunicación y persuasión del candidato en el contexto de la resolución de problemas con clientes.

**Si fueras un mentor en resolución de problemas, ¿qué estrategia principal recomendarías para descomponer un problema complejo en pasos manejables?**

Objetivo: Evaluar la comprensión del candidato sobre enfoques estructurados para la resolución de problemas y su habilidad para aconsejar a otros.



# Preguntas para evaluar la capacidad de **Automotivación**

**Si fueras un motor interno de motivación, ¿cuál sería tu combustible principal para mantenerte enfocado y comprometido con tus objetivos laborales?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para identificar sus propias fuentes de motivación y cómo se relacionan con sus objetivos.

**Describe una ocasión en la que enfrentaste un desafío significativo en el trabajo. ¿Cómo te mantuviste motivado y enfocado para superar los obstáculos y lograr el éxito?**

Objetivo: Evaluar las habilidades del candidato para mantener una actitud positiva y persistente en situaciones desafiantes.

**Si tuvieras que trabajar en un proyecto personal durante un período prolongado sin supervisión directa, ¿cómo te organizarías y mantendrías la energía y la dedicación a lo largo del tiempo?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para autogestionarse y mantener la motivación en proyectos a largo plazo.

**Imagina que estás trabajando en un entorno donde las recompensas externas son limitadas. ¿Cómo te asegurarías de encontrar satisfacción interna y mantener un alto nivel de compromiso?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para generar satisfacción intrínseca y su enfoque en la autodisciplina.

**Si fueras un mentor en automotivación, ¿cuál sería tu consejo principal para ayudar a otros a mantenerse enfocados y motivados incluso cuando enfrentan obstáculos?**

Objetivo: Evaluar la perspicacia del candidato sobre las estrategias de automotivación y su habilidad para aconsejar a otros en cómo mantenerse motivados.

# Preguntas para evaluar la **Iniciativa**

**Si fueras un "iniciador" en un equipo de innovación, ¿cómo te asegurarías de que tus ideas y propuestas sean consistentemente originales y valiosas para el equipo?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para generar y proponer ideas únicas y su enfoque en la innovación constante.

**Describe una ocasión en la que viste una oportunidad para mejorar un proceso o proyecto en tu trabajo. ¿Cómo te pusiste en marcha y qué resultados obtuviste?**

Objetivo: Evaluar las habilidades del candidato para identificar oportunidades de mejora y actuar proactivamente para implementar soluciones.

**Si tuvieras que liderar un equipo en la resolución de un problema complejo, ¿cómo fomentarías que todos los miembros aporten ideas y asuman roles activos en la búsqueda de soluciones?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para liderar y promover la participación proactiva en la resolución de problemas.

**Imagina que te asignan un proyecto para el cual no hay instrucciones claras. ¿Cómo abordarías la situación y cómo te asegurarías de avanzar sin perder tiempo?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para tomar la iniciativa en situaciones ambiguas y su enfoque en encontrar soluciones de manera autónoma.

**Si fueras un mentor de iniciativa, ¿cuál sería tu consejo principal para alguien que quiere desarrollar su habilidad para tomar la iniciativa en el trabajo?**

Objetivo: Evaluar la perspicacia del candidato sobre la importancia de la iniciativa y su habilidad para aconsejar a otros en cómo cultivarla.



# Preguntas para evaluar la **Creatividad**

**Si fueras un artista creando una obra maestra de creatividad, ¿cuál sería el tema principal y qué elementos usarías para expresar tu visión única?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para conceptualizar ideas creativas y su enfoque en la originalidad.

**Describe una ocasión en la que tuviste que encontrar una solución inusual a un problema en el trabajo. ¿Cómo te acercaste a la situación y qué resultado obtuviste?**

Objetivo: Evaluar las habilidades del candidato para abordar desafíos con enfoques no convencionales y su capacidad para pensar fuera de lo común.

**Si tuvieras que liderar una sesión de lluvia de ideas para generar nuevas estrategias de mercado, ¿cómo crearías un ambiente donde todos los miembros se sientan inspirados a contribuir con ideas únicas?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para fomentar la creatividad en un entorno de equipo y su enfoque en la colaboración para generar ideas innovadoras.

**Imagina que te asignan la tarea de presentar un producto a un público poco convencional. ¿Cómo adaptarías tu enfoque de presentación para captar su atención de manera efectiva?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para adaptar su creatividad a diferentes audiencias y su enfoque en la conexión emocional.

**Si fueras un mentor en creatividad, ¿cuál sería tu consejo principal para alguien que quiere cultivar su pensamiento creativo en su vida profesional?**

Objetivo: Evaluar la perspicacia del candidato sobre la importancia de la creatividad y su habilidad para aconsejar a otros en cómo desarrollarla.



# Preguntas para evaluar el **Pensamiento Crítico**

**Si fueras un "analista crítico" enfrentando un problema complejo, ¿cómo te asegurarías de explorar todas las perspectivas posibles antes de llegar a una conclusión?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para aplicar el pensamiento crítico en la evaluación exhaustiva de información y su enfoque en la toma de decisiones informadas.

**Describe una ocasión en la que tu pensamiento crítico fue esencial para evaluar la validez de una idea o estrategia en el trabajo. ¿Cómo analizaste la situación y qué conclusiones sacaste?**

Objetivo: Evaluar las habilidades del candidato para aplicar el pensamiento crítico en la evaluación de conceptos y su capacidad para tomar medidas basadas en su análisis.

**Si tuvieras que liderar un equipo en la evaluación de diferentes enfoques para resolver un problema, ¿cómo fomentarías la discusión crítica y el análisis profundo antes de tomar una decisión?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para liderar y promover el pensamiento crítico en un entorno de equipo.

**Imagina que te enfrentas a una decisión importante con información contradictoria. ¿Cómo aplicarías el pensamiento crítico para identificar las lagunas y tomar una decisión informada?**

Objetivo: Evaluar la habilidad del candidato para tomar decisiones racionales y fundamentadas basadas en la evaluación crítica de la información disponible.

**Si fueras un mentor en pensamiento crítico, ¿cuál sería tu consejo principal para alguien que busca mejorar su capacidad de analizar situaciones de manera objetiva y rigurosa?**

Objetivo: Evaluar la perspicacia del candidato sobre las técnicas de pensamiento crítico y su habilidad para guiar a otros en cómo desarrollarlas.



# Preguntas para evaluar la **Capacidad de Escucha**

**Si fueras un "oyente empático" en un equipo, ¿cómo te asegurarías de que todos los miembros se sientan escuchados y valorados en las discusiones?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para aplicar la escucha empática y su enfoque en la creación de un ambiente inclusivo.

**Describe una ocasión en la que tu habilidad para escuchar activamente fue fundamental para comprender completamente la perspectiva de un colega. ¿Cómo demostraste tu compromiso en la conversación?**

Objetivo: Evaluar las habilidades del candidato para escuchar activamente y su capacidad para comprender y valorar las opiniones de los demás.

**Si tuvieras que liderar una reunión con un grupo diverso de personas, ¿cómo te asegurarías de que todos tengan la oportunidad de expresar sus ideas y preocupaciones?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para liderar y facilitar la comunicación efectiva, promoviendo la participación de todos.

**Imagina que estás en una conversación con un cliente insatisfecho. ¿Cómo aplicarías la escucha activa para comprender sus preocupaciones y ofrecer una solución adecuada?**

Objetivo: Evaluar la habilidad del candidato para aplicar la escucha activa en situaciones desafiantes y su enfoque en la satisfacción del cliente.

**Si fueras un mentor en escucha efectiva, ¿cuál sería tu consejo principal para alguien que busca mejorar su capacidad de comprender a los demás en entornos profesionales?**

Objetivo: Evaluar la perspicacia del candidato sobre las técnicas de escucha y su habilidad para aconsejar a otros en cómo desarrollarlas.

# Preguntas para evaluar las **Áreas de Interés** del candidato.

**¿Cuáles son las áreas de trabajo que te emocionan más en tu campo profesional? ¿Por qué te sientes atraído/a hacia ellas?**

Objetivo: Evaluar las áreas de interés específicas del candidato y su motivación para involucrarse en ellas.

**¿Qué proyectos o desafíos pasados has encontrado más gratificantes y por qué? ¿Cómo te gustaría aplicar esas experiencias en tu futuro profesional?**

Objetivo: Evaluar cómo el candidato relaciona sus experiencias pasadas con sus áreas de interés actuales y futuras.

**Si tuvieras la oportunidad de aprender una nueva habilidad relacionada con tu campo, ¿cuál sería y cómo crees que impactaría en tu trayectoria profesional?**

Objetivo: Evaluar la disposición del candidato para el desarrollo profesional continuo y cómo identifica oportunidades para ampliar sus capacidades.

**Imagina que tienes tiempo libre para trabajar en un proyecto personal dentro de tu ámbito profesional. ¿Qué tipo de proyecto te gustaría abordar y por qué?**

Objetivo: Evaluar la profundidad de los intereses personales del candidato y cómo estos se alinean con su carrera.

**Si fueras a asumir un nuevo rol en la empresa que te permitiera explorar diferentes aspectos de tu campo, ¿en qué áreas te gustaría sumergirte y por qué?**

Objetivo: Evaluar la disposición del candidato para asumir roles versátiles y cómo prioriza sus áreas de interés.



# Preguntas para evaluar la **Honestidad**

**Si fueras un "guardián de la integridad" en tu equipo, ¿cómo te asegurarías de que todas tus acciones y decisiones estén basadas en la honestidad y la transparencia?**

Objetivo: Evaluar la importancia que el candidato otorga a la honestidad y cómo la integra en su enfoque laboral.

**Describe una ocasión en la que enfrentaste un dilema ético en el trabajo. ¿Cómo abordaste la situación y qué principios te guiaron para tomar una decisión honesta?**

Objetivo: Evaluar las habilidades del candidato para manejar situaciones éticas complejas y su compromiso con la honestidad.

**Si tuvieras que liderar un proyecto que involucra a otros colegas, ¿cómo fomentarías un ambiente donde la comunicación abierta y honesta sea la norma?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para promover un ambiente de trabajo basado en la honestidad y la confianza.

**Imagina que cometiste un error en un proyecto importante. ¿Cómo abordarías la situación con tus superiores y tus colegas, y qué pasos tomarías para corregirlo?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para asumir la responsabilidad y manejar situaciones difíciles con honestidad.

**Si fueras un modelo a seguir en cuanto a honestidad en el lugar de trabajo, ¿cuál sería tu consejo principal para mantener la integridad incluso en situaciones desafiantes?**

Objetivo: Evaluar la perspicacia del candidato sobre la importancia de la honestidad y su habilidad para aconsejar a otros sobre la toma de decisiones éticas.



# Preguntas para evaluar la **Ética**

**Si fueras un "guardián de la integridad" en tu equipo, ¿cómo te asegurarías de que todas tus acciones y decisiones estén basadas en principios éticos sólidos?**

Objetivo: Evaluar la importancia que el candidato otorga a la ética y cómo la integra en su enfoque laboral.

**Describe una ocasión en la que enfrentaste un dilema ético en el trabajo. ¿Cómo abordaste la situación y qué valores o principios te guiaron para tomar una decisión ética?**

Objetivo: Evaluar las habilidades del candidato para manejar situaciones éticas complejas y su compromiso con la integridad.

**Si tuvieras que liderar un proyecto que involucra decisiones éticas delicadas, ¿cómo te asegurarías de que el equipo esté alineado en cuanto a valores y que las decisiones se tomen de manera ética?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para liderar y promover la toma de decisiones éticas en un entorno de equipo.

**Imagina que te enfrentas a una elección en la que hay una opción ética y otra que podría proporcionar ganancias financieras a corto plazo pero va en contra de tus valores. ¿Cómo tomarías la decisión?**

Objetivo: Evaluar la habilidad del candidato para priorizar la ética sobre las ganancias a corto plazo y su enfoque en la toma de decisiones con integridad.

**Si fueras un mentor en ética profesional, ¿cuál sería tu consejo principal para alguien que busca mantener la integridad en su carrera, incluso cuando enfrenta desafíos?**

Objetivo: Evaluar la perspicacia del candidato sobre la importancia de la ética y su habilidad para aconsejar a otros sobre la toma de decisiones éticas.



# Preguntas para evaluar la **Resiliencia**

**Si fueras un "maestro de la resiliencia" en tu equipo, ¿cómo te asegurarías de mantener una actitud positiva y perseverante incluso ante los desafíos más difíciles?**

Objetivo: Evaluar la importancia que el candidato otorga a la resiliencia y cómo la integra en su enfoque laboral.

**Describe una ocasión en la que enfrentaste un fracaso o contratiempo en el trabajo. ¿Cómo te recuperaste y qué pasos tomaste para superar la situación?**

Objetivo: Evaluar las habilidades del candidato para recuperarse de desafíos y su capacidad para encontrar soluciones ante la adversidad.

**Si tuvieras que liderar un equipo en un proyecto que presenta múltiples obstáculos, ¿cómo fomentarías la perseverancia y la adaptación para lograr los objetivos?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para liderar y promover la resiliencia en un entorno de equipo.

**Imagina que te encuentras en un entorno de trabajo cambiante y desafiante. ¿Cómo te asegurarías de mantener un equilibrio emocional y mantener un alto nivel de rendimiento?**

Objetivo: Evaluar la habilidad del candidato para gestionar el estrés y mantener un enfoque positivo en situaciones difíciles.

**Si fueras un mentor en resiliencia profesional, ¿cuál sería tu consejo principal para alguien que busca desarrollar su capacidad de enfrentar los desafíos laborales con fuerza y optimismo?**

Objetivo: Evaluar la perspicacia del candidato sobre la importancia de la resiliencia y su habilidad para aconsejar a otros en cómo cultivarla.



# Preguntas para evaluar la **Empatía**

**Si fueras un "conector empático" en un equipo, ¿cómo te asegurarías de comprender las necesidades y perspectivas de cada miembro para crear un ambiente de trabajo colaborativo?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para aplicar la empatía en la comunicación y su enfoque en fomentar la colaboración.

**Describe una ocasión en la que utilizaste tu habilidad de empatía para resolver un conflicto o mejorar una relación laboral. ¿Cómo te acercaste a la situación y qué acciones tomaste?**

Objetivo: Evaluar las habilidades del candidato para aplicar la empatía en situaciones de conflicto y su capacidad para construir relaciones positivas.

**Si tuvieras que liderar un proyecto en el que los miembros del equipo tienen diferentes puntos de vista, ¿cómo fomentarías la empatía mutua y la comprensión para lograr objetivos comunes?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para liderar y promover la empatía en un equipo con perspectivas diversas.

**Imagina que tienes que presentar un nuevo producto a un cliente que ha tenido dificultades en su industria. ¿Cómo te acercarías a la situación con empatía y cómo adaptarías tu enfoque?**

Objetivo: Evaluar la habilidad del candidato para aplicar la empatía en la interacción con clientes y su enfoque en la adaptación a las necesidades individuales.

**Si fueras un mentor en empatía profesional, ¿cuál sería tu consejo principal para alguien que busca mejorar su capacidad de comprender y relacionarse con los demás en entornos profesionales?**

Objetivo: Evaluar la perspicacia del candidato sobre las técnicas de empatía y su habilidad para aconsejar a otros en cómo desarrollarlas.



# Preguntas para evaluar la capacidad de Trabajar Bajo Presión.

**Si fueras un "gestor de presión" en un equipo, ¿cómo te asegurarías de mantener la calma y el enfoque en situaciones de alta presión para lograr resultados exitosos?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para manejar la presión y cómo se acerca a los desafíos en momentos críticos.

**Describe una ocasión en la que trabajaste en un proyecto con plazos ajustados y demandas intensas. ¿Cómo organizaste tu tiempo y recursos para cumplir con las expectativas?**

Objetivo: Evaluar las habilidades del candidato para gestionar su tiempo y recursos eficientemente bajo presión.

**Si tuvieras que liderar un equipo en una situación de crisis repentina, ¿cómo mantendrías la motivación y la productividad a pesar de las circunstancias estresantes?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para liderar y mantener un ambiente de trabajo positivo bajo presión.

**Imagina que te enfrentas a un desafío inesperado en un proyecto importante. ¿Cómo comunicarías la situación a tu equipo y cómo trabajarías juntos para superarlo?**

Objetivo: Evaluar la habilidad del candidato para comunicar eficazmente y colaborar bajo presión para resolver problemas.

**Si fueras un mentor en trabajar bajo presión, ¿cuál sería tu consejo principal para alguien que busca desarrollar su capacidad de rendir efectivamente en situaciones estresantes?**

Objetivo: Evaluar la perspicacia del candidato sobre las estrategias para manejar la presión y su habilidad para aconsejar a otros en cómo hacerlo.

## Adicionales

**Si pudieras tener un superpoder relacionado con el trabajo, ¿cuál elegirías y cómo lo usarías para ser el mejor en tu campo?**

Objetivo: Evaluar la creatividad y la imaginación del candidato, así como su enfoque en el desarrollo profesional y la excelencia en su campo.

**Imagina que tu vida laboral se convierte en una película. ¿Cuál sería el título de la película y quién te interpretaría en la gran pantalla?**

Objetivo: Revelar el sentido del humor del candidato y su capacidad para visualizar situaciones de manera divertida y única, al tiempo que permite reflexionar sobre su carrera desde una perspectiva lúdica.

**Si fueras un personaje de una serie de televisión que trabaja en tu industria, ¿en cuál serías y por qué?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para relacionarse con su campo desde una perspectiva lúdica y su apertura a situaciones inusuales, al tiempo que muestra cómo se ve a sí mismo en un contexto de entretenimiento.

**Si pudieras organizar un día de trabajo temático extravagante, ¿cómo sería y qué actividades tendrías planeadas para el equipo?**

Objetivo: Revelar la creatividad y la capacidad del candidato para construir relaciones interpersonales y mantener un ambiente de trabajo positivo. Además, evaluar cómo imagina y organiza eventos únicos.

**Imagina que puedes intercambiar trabajos con cualquier famoso por un día. ¿Quién sería y cómo te adaptarías a su rol?**

Objetivo: Evaluar la adaptabilidad y la capacidad del candidato para considerar diferentes perspectivas y roles. Al mismo tiempo, revelar sus intereses personales y cómo se relaciona con la fama y la notoriedad.



## Adicionales

**Si tuvieras que elegir una canción que te inspire y motive en el trabajo, ¿cuál sería y por qué?**

Objetivo: Conocer las fuentes de motivación y energía del candidato en su entorno laboral. Esto puede ayudar a comprender cómo canaliza su energía y mantiene una actitud positiva.

**Si te encontrases con tu "yo del futuro" en una convención de profesionales, ¿qué consejo te darías y por qué?**

Objetivo: Evaluar la capacidad del candidato para reflexionar sobre su desarrollo profesional y considerar consejos constructivos. Esto también permite observar la autoconciencia y la visión a largo plazo del candidato.

**Describe una ocasión en la que una metida de pata en el trabajo resultó en una anécdota cómica. ¿Cómo resolviste la situación?**

Objetivo: Identificar la capacidad del candidato para manejar situaciones incómodas con humor y su enfoque en la resolución positiva de problemas. Además, explorar cómo aprende de sus errores.

**Si pudieras llevar a tu mascota al trabajo todos los días, ¿cómo crees que impactaría en la dinámica del equipo?**

Objetivo: Revelar la disposición del candidato para imaginar situaciones inusuales y su habilidad para visualizar la interacción social en el trabajo. Además, explorar cómo considera la dinámica del equipo y la cultura laboral.

# Palabras Finales

Has recorrido un viaje a través de una serie de preguntas que buscan cambiar la dinámica tradicional de las entrevistas y llevarlas a nuevas alturas.

Espero que hayas disfrutado de este enfoque refrescante y que estas preguntas te hayan inspirado a explorar nuevas formas de conocer a los candidatos y descubrir sus habilidades, personalidades y potenciales únicos.

Recuerda, la búsqueda de talento es más que solo un proceso técnico se trata de conectar con personas, comprender sus motivaciones y explorar cómo pueden encajar en tu equipo de manera auténtica, las preguntas creativas que has explorado aquí están diseñadas para ayudarte a lograr precisamente eso.

Mantén siempre la mente abierta y la curiosidad encendida cuando te encuentres en el asiento del entrevistador, cada candidato es una historia, un conjunto de habilidades y una perspectiva únicos.

Al adoptar enfoques creativos en tus entrevistas, podrás descubrir talentos excepcionales que de otro modo podrían pasar desapercibidos.

Me encantaría mantenerte en contacto y continuar compartiendo contenido relevante y estimulante sobre el mundo de los recursos humanos, la selección de personal y la gestión de equipos.

Síguenos en LinkedIn : Melina Rottchen / Manage Resources

Instagram: Manage Resources

¡Gracias por invertir tu tiempo en explorar estas preguntas creativas y por unirse a nosotros en la búsqueda de una forma más auténtica y enriquecedora de llevar a cabo entrevistas!

Melina Rottchen