

30 preguntas de conducta para las entrevistas

a fin de identificar
a los candidatos con
mayor potencial

LinkedIn Talent Solutions



Índice

Por qué son importantes las preguntas de conducta	3
6 aptitudes interpersonales que indican potencial	4
Preguntas sobre flexibilidad	5
Preguntas sobre afinidad con la cultura empresarial	7
Preguntas sobre colaboración	9
Preguntas sobre liderazgo	11
Preguntas sobre potencial de crecimiento	13
Preguntas sobre priorización	15
Preguntas creativas	17

Por qué son importantes las preguntas de conducta

Una gran empresa se construye sobre la base de las personas que la integran. Personas que no solo poseen la experiencia y las aptitudes adecuadas, sino que tienen potencial para alcanzar grandes logros en el puesto, en el equipo y en la empresa.

Sin embargo, determinar si los candidatos tienen potencial es la parte más difícil de una entrevista de trabajo. A menudo, el potencial de una persona se evalúa considerando sus aptitudes interpersonales y sus puntos de vista. Sin embargo, en una conversación de 30 minutos es muy difícil comprender plenamente a la persona que está detrás del perfil.

Afortunadamente, las preguntas de conducta son una forma eficaz de revelar el potencial de una persona: su capacidad de adaptarse, crecer, colaborar, priorizar, liderar y fortalecer la cultura empresarial. Al analizar su comportamiento en el pasado, así como sus aptitudes y su experiencia, sabrás de manera instintiva si reúne las cualidades que necesitas en tu próximo empleado.

Para ayudarte a adoptar un enfoque más eficiente, hemos pedido a casi 1300 responsables de contratación que nos revelen sus mejores preguntas de conducta. En las siguientes páginas descubrirás las mejores preguntas, así como recomendaciones para conseguir las respuestas que buscas.

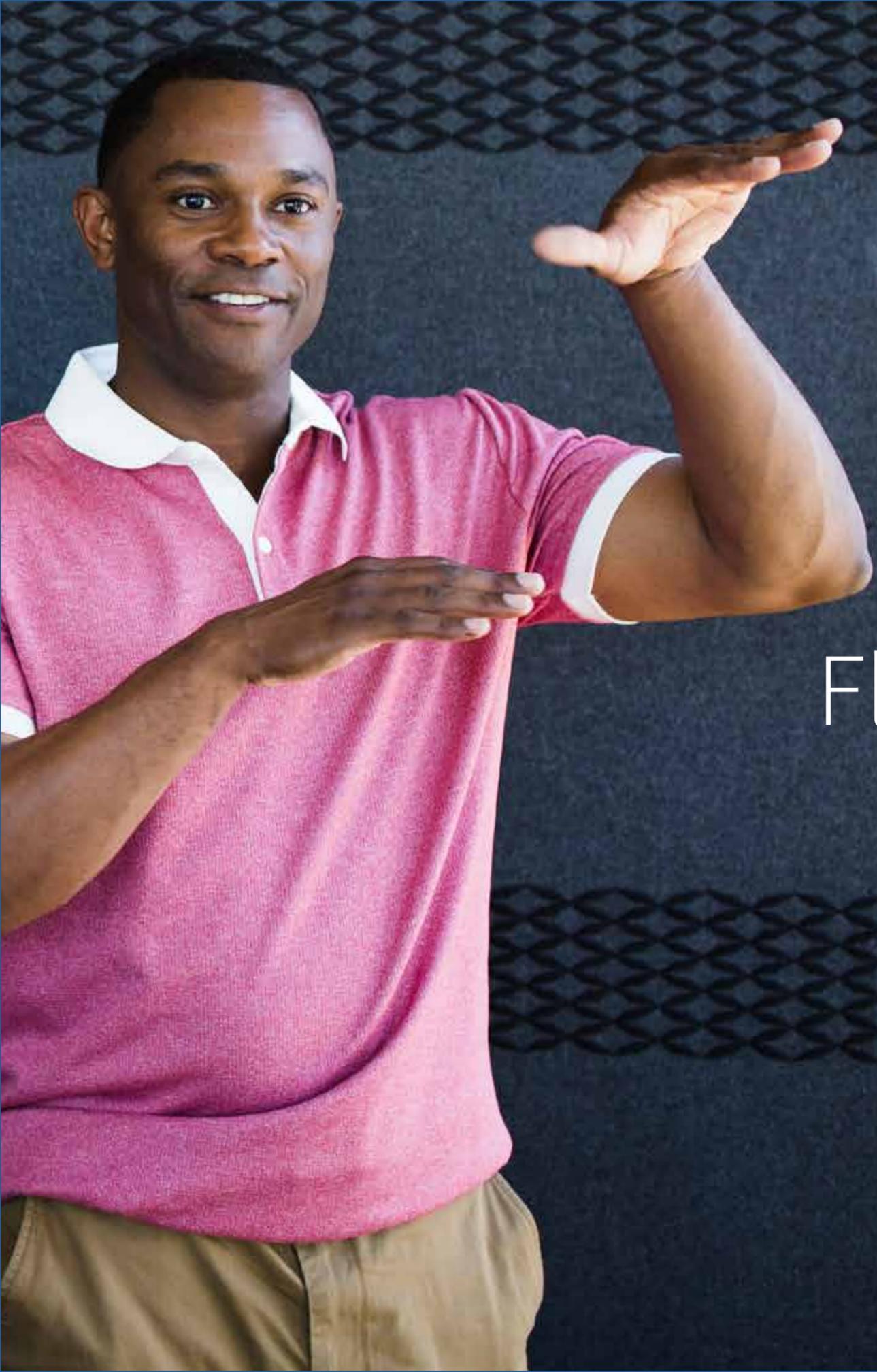


6 aptitudes interpersonales que indican potencial

El potencial se puede interpretar de diversas maneras, pero los buenos empleados y las personas con gran potencial presentan una serie de características y aptitudes interpersonales comunes. Estas son las aptitudes más importantes que buscan los responsables de contratación en las entrevistas (clasificadas por orden de importancia):

- 1 Flexibilidad
- 2 Afinidad con la cultura empresarial
- 3 Colaboración
- 4 Liderazgo
- 5 Potencial de crecimiento
- 6 Priorización





Flexibilidad

Cómo determinar la flexibilidad

69%

de los responsables de contratación dicen que la flexibilidad es la aptitud interpersonal más importante que buscan. Tiene toda la lógica: para mantenerse competitiva, la empresa necesita adaptarse a necesidades económicas y comerciales cambiantes. Por eso se necesitan empleados que también puedan adaptarse, y las personas de gran potencial suelen tener esta capacidad.

Estas son algunas de las preguntas más valoradas:

MÁS VALORADA

- 1 Háblame de alguna ocasión en la que te hayan pedido que hicieras algo que nunca habías hecho. ¿Cómo reaccionaste? ¿Qué aprendiste?
- 2 Describe una situación en la que hayas adoptado un nuevo sistema, proceso, tecnología o idea muy diferente de lo habitual.
- 3 Recuerda una ocasión en la que te hayan asignado una tarea que no estaba incluida en la descripción de tu empleo. ¿Cómo manejaste la situación? ¿Cuál fue el resultado?
- 4 Háblame del mayor cambio que hayas tenido que enfrentar. ¿Cómo te adaptaste a ese cambio?
- 5 Háblame de alguna ocasión en la que hayas tenido que adaptarte al estilo de trabajo de un compañero para completar un proyecto o alcanzar tus objetivos.

A woman with long dark hair, wearing a grey cardigan over a dark top, is smiling broadly and looking towards a man whose back is to the camera. They are sitting at a table in what appears to be a cafe or office breakroom. In the background, other people are blurred, suggesting a busy environment. The text 'Afinidad con la cultura empresarial' is overlaid in white on the image.

Afinidad con la cultura empresarial

Cómo determinar la afinidad con la cultura empresarial

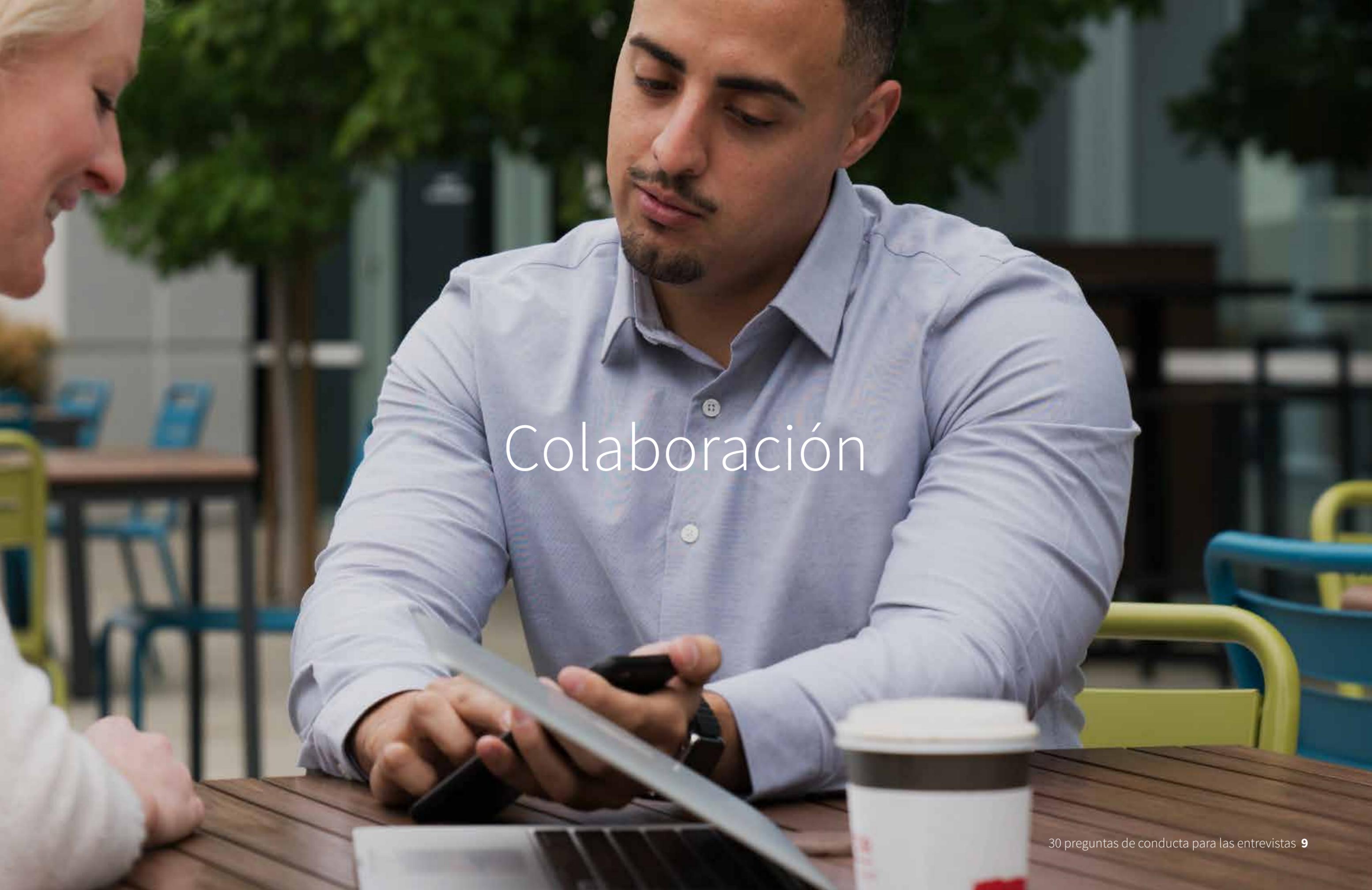
Cuando hablamos de afinidad cultural, no nos referimos a contratar a alguien como nosotros. Si todos tus empleados actúan y piensan igual, tu empresa no prosperará.

En lugar de eso, debes buscar candidatos que compartan las creencias y los valores de tu empresa, pero que aporten opiniones y experiencias diversas que la hagan avanzar. Esto se denomina afinidad con la cultura empresarial. Además, varios estudios demuestran que los empleados con buena afinidad cultural tienen más probabilidades de permanecer en la empresa, alcanzan un mejor rendimiento y están más satisfechos con su empleo.

Estas son algunas de las preguntas más valoradas:

MÁS VALORADA

- 1 ¿Cuáles son los tres factores más importantes para ti en un empleo?
- 2 Háblame de una ocasión, en la última semana, en la que te hayas sentido satisfecho, entusiasmado y productivo en el trabajo. ¿Qué estabas haciendo?
- 3 ¿Qué es lo más interesante sobre ti que no figura en tu currículum?
- 4 ¿Qué te haría elegir nuestra empresa en lugar de otras?
- 5 ¿Cuál es la idea más preconcebida que tienen tus compañeros sobre ti? ¿A qué crees que se debe?

A man in a light blue button-down shirt is sitting at a wooden table outdoors, looking intently at a laptop screen. A woman with blonde hair is partially visible on the left, looking towards the man. On the table in front of the man is a white coffee cup with a brown sleeve. The background shows an outdoor cafe setting with blue and green chairs and a metal railing.

Colaboración

Cómo determinar la capacidad de colaboración

Si se hace bien, la colaboración permite que la empresa avance a buen ritmo. Si se hace mal, es una enorme distracción para los empleados. Cuando consideramos a los principales colaboradores de una empresa y a los empleados con un rendimiento destacado, vemos que aproximadamente en un

50%*

de los casos son las mismas personas. Por eso es fundamental contratar a personas que sepan colaborar con eficacia y trabajar bien en equipo.

Estas son algunas de las preguntas más valoradas:

MÁS VALORADA

- 1 Menciona alguna ocasión en la que hayas trabajado con alguien difícil de llevar. ¿Cómo manejaste las interacciones con esa persona?
- 2 Háblame de alguna ocasión en la que hayas tenido que comunicarte con alguien que no te entendía. ¿Qué hiciste al respecto?
- 3 Háblame de una de tus experiencias favoritas de trabajo en equipo y de lo que aportaste tú.
- 4 Describe al mejor compañero o encargado con quien hayas trabajado. ¿Qué aspectos de su estilo de gestión te gustaban?
- 5 Háblame de alguna ocasión en la que un proyecto haya cambiado de rumbo drásticamente en el último momento. ¿Qué hiciste?

* Collaboration Overload (Sobrecarga de colaboración)



Liderazgo

Cómo determinar la capacidad de liderazgo

Los estudios revelan que las empresas con buenos líderes tienen

13 veces

más probabilidades de superar a sus competidores.*
Durante la entrevista, evalúa la capacidad del candidato para inspirar, motivar y desarrollar el potencial de otras personas.

Estas son algunas de las preguntas más valoradas:

MÁS VALORADA

1

Háblame de la última vez en la que algo importante no haya sucedido según lo previsto en el trabajo. ¿Cuál fue tu función? ¿Cuál fue el resultado?

2

Describe una situación en la que hayas necesitado convencer a alguien para que viera las cosas a tu modo. ¿Qué pasos diste? ¿Cuáles fueron los resultados?

3

Menciona alguna ocasión en la que hayas sentido que predicabas con el ejemplo. ¿Qué hiciste y cómo reaccionaron los demás?

4

Háblame de la decisión más difícil que hayas tenido que tomar en los últimos seis meses.

5

¿Alguna vez has tenido que «vender» una idea a tus compañeros o a tu equipo? ¿Cómo lo hiciste? ¿Cuáles fueron los resultados?

* 10 Ways to Grow Leaders in Your Business (10 formas de crear líderes en tu empresa)



Potencial de crecimiento

Cómo determinar el potencial de crecimiento

El vertiginoso ambiente de trabajo actual requiere empleados que, además de ser capaces de cumplir su tarea actual, tengan potencial para asumir nuevas funciones o puestos de liderazgo en tu empresa en el futuro. Al fin y al cabo, si un empleado se marcha, tu empresa debe invertir

1,5 veces

el sueldo de ese empleado para sustituirlo.* Así, contratar a personas con potencial para crecer en tu empresa no solo te ahorra el problema de sustituir las: también te ahorra dinero.

Para saber si un candidato tiene las cualidades necesarias, determina su capacidad de definición de objetivos y su motivación personal. Estas son algunas de las preguntas más valoradas:

* [Why More Employees Are Considering Leaving Their Companies](#) (Por qué cada vez más empleados se plantean dejar su empresa)

MÁS VALORADA

- 1 Recuerda una ocasión en la que tu jefe no estuviera disponible cuando surgió un problema. ¿Cómo manejaste la situación? ¿A quién recurriste?
- 2 Describe una ocasión en la que te hayas ofrecido a ampliar tus conocimientos en el trabajo sin que te lo pidieran.
- 3 ¿Qué te motivaría a dejar tu puesto actual?
- 4 ¿Cuándo fue la última vez que pediste la opinión directa de un superior? ¿Por qué?
- 5 ¿Cuál ha sido tu mayor logro profesional?

A woman with long dark hair, wearing a dark blue button-down shirt and a necklace, is looking down at her smartphone. She is standing in front of a light-colored, textured wall. To the left, there is a dark metal railing with a patterned design. The lighting is soft, suggesting an indoor or shaded outdoor setting.

Priorización

Cómo determinar la capacidad de priorizar

Cuando tenemos varias tareas entre manos, debemos saber decidir cuáles deben ser abordadas de inmediato y cuáles pueden esperar. Contratar a alguien que no sea capaz de hacerlo puede suponer llegar tarde a plazos y fechas de proyectos, y por tanto perjudicar a tu empresa. Las personas capaces de gestionar su tiempo y establecer prioridades de manera eficaz ayudarán a tu empresa a prosperar.

Estas son algunas de las preguntas más valoradas:

MÁS VALORADA

- 1 Háblame de alguna ocasión en la que hayas tenido que manejar varios proyectos a la vez. ¿Cómo organizaste tu tiempo? ¿Cuál fue el resultado?
- 2 Háblame de un proyecto que hayas planificado. ¿Cómo organizaste y programaste las tareas?
- 3 Describe una situación en la que te hayas sentido estresado o agobiado. ¿Cómo la manejaste?
- 4 Menciona alguna ocasión en la que hayas delegado con éxito una tarea importante.
- 5 ¿Cómo determinas el tiempo razonable para llevar a cabo una tarea?



Preguntas creativas

Los líderes comparten sus preguntas más creativas

Para hacer la cosa más interesante, hemos recopilado varias preguntas poco convencionales que suelen plantear algunos líderes de empresas y del sector de la selección de personal. Incluye alguna de ellas en tu entrevista; la respuesta puede revelar mucho acerca de la personalidad y la forma de pensar del candidato.

1

«¿Por qué no debería contratarte?»

Adam Grant

Profesor de Wharton y autor de éxitos comerciales

2

«¿Cómo te describiría tu actual jefe? ¿Y tu mejor amigo?»

Krista Williams

Responsable de captación de candidatos en Swarovski

3

«¿Qué crees que estarás haciendo justo dentro de un año a las 12 de la mañana?»

Angela Bortolussi

Socia en Recruiting Social

4

«¿Qué es mejor: entregar un proyecto impecable fuera de plazo, o un proyecto bueno a tiempo?»

Obed Louissant

Vicepresidente de RR. HH. en IBM

5

«Del 1 al 10, ¿en qué medida te consideras raro?»

Tony Hsieh

Consejero delegado de Zappos

Consigue las respuestas que necesitas

Si bien estas preguntas pueden ser útiles para identificar a los candidatos con mayor potencial y seleccionar a los mejores, hacer las preguntas correctas no garantiza que vayas a obtener respuestas excelentes. Aquí te explicamos cómo conseguir que los candidatos te den información relevante.

1

Utiliza el sistema S.T.A.R. Cuando el candidato responda cada pregunta, asegúrate de que describa la Situación, la Tarea, la Acción y el Resultado.

2

No aceptes respuestas hipotéticas. Cuando pidas ejemplos concretos, procura que los candidatos no te den información hipotética.

3

Dales tiempo. A menudo, las buenas respuestas llegan tras un momento de reflexión, así que no apresures a los candidatos ni los descartes por no responder con rapidez.

4

Profundiza. Si falta un dato específico en la respuesta del candidato, aprovecha para profundizar más en ese aspecto.

Prepárate para la entrevista inversa

Después de haber estado en el punto de mira, los empleados querrán invertir los papeles. Proporcionales la información que desean: el 70% de los candidatos afirma querer más detalles acerca del puesto y las responsabilidades, cómo encajaría en el equipo y cuál es la misión y la visión de la empresa.*

Prepárate para responder las siguientes preguntas:

- 1 ¿Cuál es la mayor oportunidad que ofrece este puesto? ¿Cuál es el aspecto más exigente de este puesto?
- 2 ¿Cómo se define el éxito en este puesto?
- 3 Si pudieras describir a tu equipo en tres palabras, ¿cuáles utilizarías y por qué?
- 4 ¿Qué tipo de persona funciona bien en este equipo?
- 5 ¿Cómo ha establecido esta empresa su misión?
- 6 ¿Por qué dicen _____ sobre tu empresa?

¿Quieres más?

Si quieres más preguntas para entrevistas a candidatos, en el LinkedIn Talent Blog encontrarás todo lo que necesitas saber para destacar en tu trabajo. Descúbrelas [aquí](#) o echa un vistazo a estos interesantes artículos sobre entrevistas:



[3 Interview Questions to Ask Every Marketing Job Candidate](#)
(3 preguntas que debe responder todo candidato a un empleo en marketing)



[9 Unexpected Interview Questions That Reveal a Lot About Candidates](#)
(9 preguntas inesperadas que revelan mucho acerca de los candidatos)



[When Warren Buffett Hires, He Looks For These 3 Key Traits](#)
(Cuando Warren Buffett contrata, busca estos tres rasgos clave)



[Recruiters Nominate Their Favorite Phone Interview](#)
(Los técnicos de selección de personal desvelan sus preguntas favoritas para las entrevistas telefónicas)



[What Recruiters Get Wrong When It Comes to Interviews](#)
(Qué errores cometen los técnicos de selección de personal en las entrevistas)

Metodología

En mayo de 2016, LinkedIn encuestó a 1297 responsables de contratación de Estados Unidos, Canadá, Reino Unido, Países Bajos, India y Australia. Por «responsables de contratación» entendemos personas que se dedican a gestionar personal y han contratado recientemente, están en proceso de contratar o piensan contratar nuevos empleados para su equipo (según las respuestas a la encuesta). Los usuarios encuestados fueron seleccionados al azar y son representativos del muestreo de LinkedIn. El muestreo de LinkedIn (y nuestro análisis) se basa en la forma en que los usuarios utilizan el sitio web, que puede variar según la cultura profesional, social y regional, y según la disponibilidad y accesibilidad general del sitio web. El análisis no ha tenido en cuenta estas variaciones.

Las autoras



Lydia Abbot

Editora de blog y responsable adjunta de marketing de contenido



Maria Ignatova

Líder de marketing de contenido global, liderazgo de opinión e información



Allison Schnidman

Responsable sénior de actividades de investigación

Acerca de LinkedIn Talent Solutions

LinkedIn Talent Solutions ofrece una gama completa de soluciones de selección de personal para ayudar a empresas de todos los tamaños a encontrar y captar a los mejores candidatos. Desde su creación en 2003, LinkedIn conecta a profesionales de todo el mundo para ayudarlos a ser más productivos y a alcanzar todas sus metas laborales. Con más de 500 millones de miembros, LinkedIn es la mayor red profesional del mundo.

[Visita nuestro sitio web](#)

 [Lee el blog](#) (en inglés)

 [Síguenos en LinkedIn](#) (en inglés)

 [Consulta nuestras presentaciones en SlideShare](#) (en inglés)

