**50 preguntas más frecuentes para entrevistas**

**1. ¿Cuáles son tus fortalezas?**

El consenso es apostar por la calidad, no por la cantidad. Los candidatos deben presentar una breve lista de fortalezas y respaldar cada una de ellas con ejemplos que las ilustren.

Además, deben explicar cómo estas fortalezas serán útiles en el trabajo al que aspiran, y aprovechar esta pregunta para decir algo interesante sobre sí mismos. Aunque se trata de una de las preguntas más habituales en las entrevistas, también es una de las mejores preguntas para plantear al principio del proceso.

**Señales de alarma:** El candidato no está preparado para la pregunta o sólo da respuestas genéricas.

Es la pregunta más habitual en las entrevistas de trabajo. Si los candidatos no parecen preparados o dan una respuesta bastante convencional, probablemente sea una mala señal.

**2. ¿Cuáles son tus debilidades?**

Los candidatos deben hablar de un punto débil real que hayan intentado mejorar. Por ejemplo, no se les da bien hablar en público, pero han seguido un curso para mejorar.

O tal vez se distraen fácilmente cuando trabajan en línea, pero han instalado un software que les ayuda a no desviarse de la tarea. Respuestas como éstas demuestran un deseo de mejorar, autoconciencia y disciplina.

**Señales de alarma:** De nuevo, todo el mundo debería esperar esta pregunta, así que es una mala señal si alguien parece totalmente desprevenido o da una respuesta genérica como "soy perfeccionista".

Además, por supuesto, los candidatos tan descarados como para soltar un rasgo de personalidad realmente malo deberían ir a la lista de los marcados en rojo.

**3. ¿Qué notas sacaste en la universidad?**

Si sacaron notas excelentes, esto será fácil de responder. Si no, busca una razón legítima. Quizá tardaron un poco en encontrar la carrera adecuada, o quizá estaban haciendo un excelente trabajo, prácticas o actividades extraescolares mientras estudiaban.

**Señales de alarma:** El candidato tiene unas notas medias o bajas y no hay una buena razón para ello.

**4. ¿Cuáles eran tus responsabilidades cuando trabajabas en tu empresa anterior?**

Un buen candidato es capaz de hablar con detalle de sus responsabilidades. Éstas deben coincidir con lo que se espera del puesto e incluso superarlo. Las responsabilidades también deben coincidir con lo que necesitarán para desempeñar el puesto que solicitan.

**Señales de alarma:** Candidatos que no tienen claro cuáles eran sus responsabilidades, que no tenían las responsabilidades que normalmente conlleva el puesto o que no tenían las relevantes para el puesto al que optan.

**5. ¿Por qué quieres trabajar aquí?**

Busca una respuesta que demuestre que han investigado sobre la empresa y que están realmente entusiasmados con las cosas concretas que pueden hacer en el trabajo. Esto no solo demuestra entusiasmo por el trabajo y habilidades básicas de preparación, sino que te da pistas sobre el ajuste cultural.

**Señales de alarma:** El candidato no tiene una buena razón, o da una respuesta genérica, como "creo que representa una gran oportunidad".

**6. ¿Cuántas personas formaban parte de tu equipo en tu último trabajo?**

Esta es una buena pregunta para seleccionar a personas con puestos directivos en su currículum. El número de personas de su equipo debe coincidir con el que se espera para el puesto.

**Señales de alarma:** Si ocupaban un puesto directivo y no supervisaban al número de personas que cabría esperar, esto podría ser una señal de alarma e indicar un título inflado. Por ejemplo, un Vicepresidente de Ventas que no supervisara a ningún vendedor podría ser una mala señal.

**7. ¿Dónde te ves dentro de cinco años?**

Los candidatos deben demostrar que han pensado en esta pregunta, que tienen planes y que esos planes están en consonancia con el puesto, y con una trayectoria profesional posible en la empresa. Quieres ver que este candidato es una buena inversión a largo plazo.

Las preguntas generales de este tipo siguen siendo valiosas y deben incluirse siempre en la hoja de entrevista.

**Señales de alarma:** Una respuesta genérica o poco inspiradora. Además, las respuestas que muestran que esta carrera / empresa es sólo una parada temporal para ellos.

**8. ¿Qué diría tu anterior jefe o supervisor al preguntarle en qué necesitabas mejorar?**

Una buena respuesta profundiza y refleja positivamente tanto a su jefe como el trabajo que hizo, y concuerda con otra información que hayas podido recabar. Esta es una de las 10 preguntas más recomendables para los jefes de contratación. Los candidatos a menudo revelarán aquí información que no revelarían si les preguntaras “¿Qué necesitas mejorar?”.

**Señales de alarma:** Los candidatos que hablan mal de su anterior jefe, dan respuestas vagas o parecen no estar preparados para esta pregunta tan habitual.

**9. ¿Por qué quieres dejar tu empresa actual?**

Ésta es una de las diez preguntas más frecuentes de la mayoría de los jefes de contratación y también una de las preguntas estándar en cualquier proceso de entrevista sólido.

El candidato debe centrarse en los aspectos positivos, es decir, por qué el trabajo que solicita le ofrece mejores oportunidades de aprendizaje o de carrera, posibilidades de ascenso, se ajusta más a sus objetivos a largo plazo o es más adecuado para él.

**Señales de alarma:** Quejarse o culpar al trabajo anterior, al jefe o a los compañeros. Además, no tener una buena razón.

**10. ¿Cuál era tu salario inicial y final en tu empresa anterior?**

Esta es una de las mejores preguntas de la entrevista para comprobar las credenciales. El salario debe corresponderse con su nivel de antigüedad. También deberías ver que ha aumentado al menos lo que cabría esperar durante su tiempo en la empresa.

**Señales de alarma:** El salario no ha aumentado al ritmo normal durante mucho tiempo. El salario no se corresponde con el puesto: por ejemplo, tenía un puesto de nivel superior pero cobraba un salario de nivel básico.

**11. ¿Qué puedes ofrecernos que otra persona no pueda?**

Un candidato sólido puede nombrar habilidades, destrezas o conocimientos específicos que tiene y que se aplican directamente al puesto y que es poco probable que otros candidatos tengan, o que escasean

**Señales de alarma:** Si el candidato empieza a hablar mal de otros candidatos, es señal inequívoca de mala actitud. Además, si no es capaz de dar una respuesta sólida, puede demostrar que carece de un conocimiento profundo de las habilidades que requiere el puesto y de una comprensión de dónde encaja.

No estar preparado para este tipo de preguntas básicas también es una mala señal.

**12. ¿Cuál fue tu primer cargo y tu último cargo en tu empresa anterior?**

Esta es una de las preguntas típicas de las entrevistas que se utilizan para averiguar hasta qué punto un antiguo empleador valoraba realmente al candidato.

En el mejor de los casos, el candidato ascendió en la empresa al ritmo esperado, o tiene una explicación satisfactoria de por qué su título no cambió como se esperaba.

**Señales de alarma:** Similar a la pregunta sobre el salario inicial y final, si el candidato no fue capaz de ascender al ritmo que se esperaba, podría ser una bandera roja.

**13. ¿Qué sabes de nuestra empresa?**

Busca una respuesta que demuestre que han hecho los deberes y saben a qué se dedica la empresa, y que están al tanto de cualquier acontecimiento importante que afecte a la empresa y a la cultura de trabajo.

**Señales de alarma:** No saben mucho sobre la empresa. Si un candidato es serio y entusiasta, debería haber hecho una investigación básica.

**14. ¿Cuál es tu salario deseado?**

Esta es una de las mejores preguntas para una entrevista de trabajo. Busca una cifra o rango que se sitúe dentro del precio de mercado y se ajuste a su nivel de dominio de las habilidades necesarias para realizar el trabajo. \*Ten en cuenta que en algunas ciudades y estados es ilegal hacer esta pregunta\*.

**Señales de alarma:** Un candidato que es incapaz de responder a la pregunta o da una respuesta que está muy por encima de la tarifa de mercado. Esto demuestra que no ha investigado el precio de mercado o que tiene expectativas poco razonables.

Es bueno utilizar esto para hacer una primera selección. Si estás muy lejos en cuanto a salario, es una brecha difícil de superar.

**15. Háblame de ti.**

Busca una respuesta que permita al entrevistador hacerse una idea de la personalidad del candidato, sin desviarse de la información relacionada con el puesto. Las respuestas deben ser positivas y no genéricas.

**Señales de alarma:** Un candidato que divague sin tener en cuenta información que realmente ayude al entrevistador a tomar una decisión o un candidato que proporcione información que demuestre que no es apto para el puesto.

**16. ¿Cuál es tu mayor logro fuera del trabajo?**

Esta pregunta revela mucho sobre la personalidad y el empuje del candidato. Busca candidatos que hayan conseguido algo que requiera mucho tiempo, trabajo duro y sacrificio. Este tipo de ética de trabajo será beneficioso para proyectos a largo plazo.

**Señales de alarma:** El candidato no es capaz de describir ningún logro digno de mención fuera de su carrera profesional.

**17. ¿Cuándo dejaste tu empresa anterior?**

Esta es otra de las principales preguntas de la entrevista para comprobar las credenciales. Comprueba que la respuesta del candidato coincide con lo que dice su currículum, sin grandes lagunas laborales inexplicables.

**Señales de alarma:** Hay discrepancias entre las fechas que da y las que figuran en su currículum, o sus funciones duraron muy poco tiempo.

**18. ¿Cuántas farolas hay en Nueva York?**

La respuesta a esta pregunta no consiste tanto en obtener el número exacto como en encontrar una solución que parezca razonable y permita obtener una respuesta aproximada.

**Señales de alarma:** El candidato es incapaz de encontrar una forma de resolver esta pregunta.

**19. Si crearas una empresa hoy, ¿cuáles serían sus principales valores?**

Esta pregunta pretende poner a prueba la inteligencia emocional del candidato. Una buena respuesta articula los valores, y los valores son un buen ajuste para su papel y para la misión de la empresa.

**Señales de alarma:** Les cuesta fijar valores, los valores son negativos o totalmente opuestos a la misión de la empresa.

**20. Háblame de alguna ocasión en la que te hayas enfrentado a un conflicto mientras trabajabas en equipo.**

Un buen candidato responde a esta pregunta conductual de la entrevista nombrando un conflicto específico y puede hablar de forma constructiva sobre cómo se resolvió sin ser excesivamente negativo.

**Señales de alarma:** Se centra en culpar a otros del conflicto, o el conflicto no parece haberse resuelto.

**21. ¿Cuál es el problema más difícil que has tenido que resolver?**

Busca respuestas en las que se mencione un problema real, se hable de los pasos concretos dados para resolverlo y de los procesos desarrollados para garantizar que la próxima vez se resuelva más rápidamente o que no vuelva a surgir.

**Señales de alarma:** El candidato es incapaz de nombrar un problema, o menciona algo que es parte rutinaria del trabajo y que debería haber sido sencillo de resolver.

**22. ¿Qué pasos darías para tomar una decisión importante en el trabajo?**

El candidato responde a esta pregunta situacional de la entrevista común con una estrategia coherente, paso a paso, que tiene sentido para el puesto.

**Señales de alarma:** El candidato es incapaz de elaborar una estrategia coherente para tomar decisiones.

**23. ¿Qué harías si te asignaran trabajar con un cliente difícil?**

Una buena respuesta debe hablar de una estrategia específica para tratar con un cliente difícil sin llegar a ser negativa.

**Señales de alarma:** No hay estrategia para tratar con clientes difíciles o la pregunta desencadena conversaciones negativas sobre clientes anteriores.

**24. Cuéntame alguna ocasión en la que hayas tenido que dar malas noticias a un cliente o colega.**

Una buena respuesta incluye la estrategia que desarrollaron para dar las malas noticias y muestra que el candidato puede evaluar los resultados y tiene ideas para mejorar en el futuro.

**Señales de alarma:** El candidato no tiene una respuesta o no tiene una estrategia razonable para dar las malas noticias.

**25. ¿A cuántos otros empleos te has presentado?**

Esta es una de las preguntas habituales en las entrevistas de estrés. El candidato debe ser capaz de mantener la calma, no irritarse porque le estén poniendo en un aprieto y responder a la pregunta con sinceridad.

**Señales de alarma:** Estar demasiado nervioso ante esta pregunta es probablemente una mala señal.

**26. ¿Qué te gustaría conseguir en tu primer mes de trabajo?**

Si un candidato ha investigado la empresa y el puesto, tendrá una idea de lo que se espera de él y de lo que pretende conseguir cuando llegue. Los mejores candidatos se fijarán objetivos realistas que beneficien a la empresa y pongan de manifiesto sus habilidades.

**Señales de alarma:** El candidato no tiene una respuesta o dice que sabrá más una vez que haya recibido orientación.

**27. ¿Qué te gusta hacer para divertirte?**

Esta pregunta está diseñada para revelar más sobre el carácter del candidato. No hay una respuesta incorrecta, pero las respuestas son reveladoras porque te permitirán comprender su personalidad y sus opciones culturales, lo que te ayudará a determinar si encajan bien en tu empresa.

**Señales de alarma:** Puesto que no hay respuestas incorrectas, utiliza esta pregunta para saber más sobre la personalidad del candidato y si encajará en tu cultura corporativa.

**28. ¿Cuál es tu estilo preferido de gestión?**

Esta pregunta revela si el candidato encajaría en tu empresa y en tu estilo de gestión. Si su respuesta entra en conflicto con tu estructura corporativa, pregúntale cómo piensa adaptarse a un tipo de gestión diferente.

**Señales de alarma:** El candidato no sabe, prefiere no ser dirigido o su respuesta entra en conflicto con tu estilo de dirección.

**29. ¿Qué medidas has tomado para mejorar tus competencias?**

Busca candidatos que hayan asistido voluntariamente a cursos de formación o externos, especialmente los que tengan certificaciones relacionadas con el sector. Esto indicará un deseo de crecimiento y una voluntad de asumir retos adicionales.

**Señales de alarma:** El candidato sólo ha asistido a cursos de habilidades exigidos por el trabajo o a ninguno.

**30. ¿Tienes alguna pregunta para mí?**

Esta es una de las preguntas más habituales en las entrevistas, y también una de las más reveladoras. Si el candidato se ha preparado para la entrevista, debería tener un conjunto de preguntas para hacer, entre las que se incluyen preguntas sobre la cultura corporativa, el estilo de gestión, las expectativas de la empresa, los principales proyectos y los siguientes pasos en el proceso de contratación.

**Señales de alarma:** El candidato no tiene ninguna pregunta que hacer, o la única pregunta está relacionada con el salario.

**31. ¿Cuál sería tu entorno de trabajo ideal?**

Esta pregunta revela honestidad y si el candidato encajaría bien en tu empresa. Si el candidato describe un entorno de trabajo completamente diferente al de tu oficina, pregúntale cómo piensa adaptarse a un tipo de entorno de trabajo diferente.

**Señales de alarma:** El candidato proporciona una respuesta genérica o describe un tipo de entorno de trabajo que es completamente diferente al tuyo.

**32. ¿Qué sabes de este sector?**

Se trata de una pregunta muy popular entre los candidatos que solicitan puestos junior o los que cambian de profesión. Los mejores candidatos tendrán una buena idea del sector, de los problemas más comunes a los que se enfrentan las empresas y del tipo de entorno de trabajo al que se incorporarán.

**Señales de alarma:** El candidato no sabe mucho sobre el sector o cómo funciona la empresa.

**33. ¿Cuál es tu estrategia para trabajar con personas que te molestan?**

Esta pregunta revela mucho sobre el carácter del candidato y cómo mantiene las relaciones profesionales. No todo el mundo en la oficina se va a llevar bien. Los candidatos sólidos utilizan medidas proactivas para crear un ambiente positivo en la oficina sin dejar de ser asertivos.

**Señales de alarma:** El candidato nunca se ha visto en una situación así o utiliza técnicas inadecuadas para tratar con colegas molestos.

**34. ¿Qué técnicas utilizas para controlar el estrés?**

El estrés puede afectar a la productividad de un empleado y afectar a su salud. Evitar el estrés no siempre es una opción en un entorno laboral ajetreado, por lo que es importante que los candidatos dispongan de una forma segura y fiable de gestionarlo.

**Señales de alarma:** El candidato afirma que no se estresa o que no tiene ninguna técnica para mitigar los efectos del estrés.

**35. ¿Qué tres cosas positivas diría de ti tu antiguo jefe?**

Esta es otra forma de preguntar “¿cuáles son tus puntos fuertes?”. Excepto que, en este caso, el candidato puede nombrar cualquier cosa que considere ventajosa para la empresa, incluyendo habilidades blandas, habilidades duras, rasgos de personalidad o experiencia laboral.

**Señales de alarma:** El candidato no cree que su antiguo jefe diría nada bueno de él, o el candidato simplemente nombra habilidades que figuran en la descripción del puesto.

**36. ¿Tendría tu antiguo jefe algo negativo que decir sobre ti?**

Esta pregunta revela honestidad y es similar a "¿cuáles son sus puntos débiles?". El candidato tiene la oportunidad de contextualizar la respuesta y dar una razón por la que esto no sería un problema en el futuro.

**Señales de alarma:** El candidato afirma que no tiene defectos.

**37. ¿Cuál fue el último libro que leíste?**

Esta es una gran pregunta de entrevista de personalidad que te ayudará a comprender el carácter y los intereses del candidato. También te permitirá saber si el candidato dedica tiempo a mejorar sus conocimientos leyendo contenidos relacionados con el sector.

**Señales de alarma:** El candidato no lee o no recuerda el último libro que leyó.

**38. ¿Puedes contarme alguna ocasión en la que hayas ido más allá de lo que se esperaba de ti en el trabajo?**

Esta pregunta invita a los candidatos a contar una anécdota sobre su anterior puesto y el papel que desempeñaron. Cada candidato debe ser capaz de contar cómo realizó tareas adicionales que no se esperaban de él. En función de su respuesta, podrás calibrar hasta dónde están dispuestos a llegar para obtener resultados.

**Señales de alarma:** Al candidato no se le ocurre nada o su respuesta es poco inspiradora.

**39. ¿Cómo me calificarías como entrevistador?**

Esta es otra pregunta estresante diseñada para poner al candidato en un aprieto. Obviamente, el candidato no querrá insultar al entrevistador, pero la pregunta exige una respuesta. Lo ideal sería que el candidato diera una respuesta razonada. Incluso una respuesta negativa podría dar buenos resultados y poner de relieve cosas en las que quizá no habías pensado.

**Señales de alarma:** El candidato no da una razón de su decisión.

**40. ¿Cuánto tiempo crees que tardarás en hacer una contribución significativa a esta empresa?**

Esta es una pregunta difícil de responder y debería plantearse hacia el final del proceso de entrevista. Si el candidato ha investigado la empresa y el puesto, debería tener una buena idea de lo que puede aportar con su experiencia y habilidades. A partir de ahí, debería ser capaz de dar una respuesta bien pensada utilizando la lógica deductiva.

**Señales de alarma:** El candidato sugiere un plazo demasiado largo o corto o no lo sabe.

**41. ¿Qué es lo que más echarás de menos de tu trabajo actual/anterior?**

Esta es una pregunta de personalidad disfrazada. Incluso en un entorno laboral difícil, los mejores empleados desarrollarán relaciones o técnicas para lidiar con el estrés. Los candidatos deben ser capaces de dar una respuesta que te permita comprender mejor sus mecanismos de adaptación.

**Señales de alarma:** El candidato odiaba su trabajo anterior, o no tiene una respuesta.

**42. ¿Qué harías si te tocara la lotería?**

La pregunta de la lotería revela mucho sobre una persona. En primer lugar, te permitirá conocer la personalidad del candidato, sus intereses y sus hábitos de consumo. La pregunta también te ayudará a comprender si la pasión del candidato coincide con la carrera que ha elegido.

**Señales de alarma:** El candidato no puede dar una respuesta.

**43. ¿Cuál es la decisión más difícil que has tomado en los últimos tres años?**

Esta pregunta es especialmente útil para los candidatos a puestos de gestión, marketing o ventas, en los que se toman decisiones importantes a diario. Su respuesta te dará una idea de la experiencia vital del candidato y de su capacidad para tomar decisiones.

**Señales de alarma:** El candidato no puede pensar en una respuesta.

**44. ¿Con qué tipos de personalidad trabajas bien? ¿Por qué?**

Esta pregunta no está pensada para el emparejamiento de cargos. Más bien permite conocer los rasgos de personalidad del candidato. Si un candidato conoce su propia personalidad y el tipo de personas con las que le gusta trabajar, puede contribuir a crear un entorno de trabajo estable.

**Señales de alarma:** El candidato no lo sabe.

**45. ¿Cómo organizas y planificas tu carga de trabajo para el día?**

Se trata de una pregunta sencilla diseñada para revelar las habilidades organizativas del candidato. Busca candidatos que tengan un sistema establecido que les permita completar todas sus tareas diarias sin distraerse con correos electrónicos o charlas de oficina. También te dará una idea de cómo priorizan las tareas.

**Señales de alarma:** El candidato es incapaz de dar una respuesta, o nunca ha utilizado un sistema para organizar su trabajo.

**46. ¿Puedes decirme 10 usos diferentes de un lápiz aparte de escribir?**

Esta es una gran pregunta para poner a prueba el pensamiento creativo y poner al candidato en un aprieto. A los mejores candidatos se les ocurrirán ideas ingeniosas en relativamente poco tiempo. Los candidatos a los que les cuesta encontrar ideas útiles o que pasan demasiado tiempo pensando pueden no ser adecuados para puestos creativos.

**Señales de alarma:** El candidato tiene dificultades para aportar ideas útiles o tarda demasiado en responder.

**47. ¿Cuáles crees que son los rasgos de un buen líder?**

Esta pregunta es similar a "¿cuál es tu estilo preferido de dirección?". La respuesta del candidato te dará una idea de cómo ve la autoridad y del tipo de directivo al que responderá. La pregunta también es útil para los candidatos a un puesto directivo. En este caso, su respuesta te dará una idea de su estilo de gestión.

**Señales de alarma:** El candidato no sabe o plantea sugerencias que entran en conflicto con tu idea de liderazgo.

**48. ¿Cuál fue el periodo más difícil de tu vida y cómo lo afrontaste?**

Todo el mundo ha pasado por dificultades en algún momento de su vida. Esta pregunta permite conocer la personalidad del candidato, su experiencia con el estrés y sus mecanismos de afrontamiento. No hay respuestas incorrectas, pero la pregunta invita al candidato a contar una historia y revelar cómo superó la adversidad.

**Señales de alarma:** El candidato no puede responder a la pregunta o proporciona una respuesta de una sola frase.

**49. Si pudiera ofrecerte una formación o exposición adicional, ¿qué sugerirías?**

Si el candidato está centrado en mejorar su carrera, tendrá una idea de las habilidades o la exposición al sector que necesitaría para avanzar en su puesto. Los candidatos también pueden estar buscando una exposición o formación fuera de su campo de interés pero en una industria similar.

Si el candidato cree que no necesita ninguna formación o exposición adicional, debe tener una buena explicación.

**Señales de alarma:** El candidato no puede ofrecer ninguna sugerencia.

**50. ¿Qué te parecería trabajar a las órdenes de alguien más joven o con menos experiencia que tú?**

A algunos candidatos les puede resultar difícil trabajar a las órdenes de un jefe más joven o con menos experiencia que ellos. En el entorno empresarial actual, esta posibilidad es muy real y los candidatos deben ser capaces de respetar a sus jefes y trabajar duro para ellos, independientemente de quiénes sean.

**Señales de alarma:** El candidato no sabe.