

Guía de Entrevista para Hiring Managers Principiantes

De la Habilidad al Impacto Cultural y
Personalidad



La entrevista no es solo para validar habilidades, sino para predecir si el candidato prosperará en tu equipo. Esta guía profundiza en el cómo evaluar el ajuste cultural, los estilos de trabajo y la gestión de la IA.

La Calibración Personal

Antes de conocer al candidato, define el éxito real del rol para evitar buscar una perfección inalcanzable.

Punto Clave

Revisa o elabora un descriptivo de puesto. Si no lo has hecho, consulta nuestra publicación de la semana pasada: la Guía para elaborar un Descriptivo de Puesto.

Define tu "Viabilidad Mínima"

¿Qué tiene que lograr el candidato en los primeros 6 meses para que consideres que la contratación fue un éxito? Enfoca tu evaluación en predecir si es capaz de lograr ese objetivo, no en una lista de perfección.

Identifica tu Propio Sesgo

Reconoce los tres rasgos del candidato que te atraen y te repelen personalmente (sesgo de afinidad). Durante la entrevista, enfoca tus preguntas en validar objetivamente las competencias.

Compromiso con el Tiempo

Pide y sé absolutamente puntual y mantén el focus. La impuntualidad envía un mensaje de desinterés y es una falta de respeto por el esfuerzo de ambos (Líder y Candidato)

Más Allá de la Habilidad

El Match con la Cultura Laboral

Contratar por la habilidad técnica sin evaluar el "cómo" trabaja la persona es un error muy costoso.

Evaluar Estilos de Trabajo

Pide narrar un proyecto complejo. Pregunta: *"¿Fuiste el planificador detallista, el ejecutor ágil, o el resolvedor de crisis? ¿Cómo manejaste un deadline irreal?"*

Implicación: Identifica si su estilo es compatible con la dinámica de tu equipo (p. ej., si un planificador detallista encajará en un equipo que valora la agilidad caótica).

Evaluar Fit Cultural (Valores)

Pregunta: *"¿Cuál es la política o valor de tu empresa anterior que más te frustraba y por qué?"*

Implicación: Revela su código personal de ética, transparencia o urgencia. Esto predice si chocará con los valores no negociables de tu organización.

Evaluar Liderazgo / Seguimiento

Pregunta: *"Cuéntame de un momento en que tuviste que discrepar con tu líder/colega en una decisión. ¿Cómo lo abordaste y cuál fue el resultado?"*

Implicación: Mide si su estilo de feedback es constructivo para tu equipo (evitando pasividad o confrontación excesiva).



Conciencia y Personalidad

El factor humano en tu decisión

Tu rol es ser empático y objetivo, honrando la inversión de tiempo del invertido por ambos

La Gestión del Estrés y Resiliencia

Pregunta: *"¿Cuál es el proyecto más importante en el que has fallado y cómo te recuperaste emocionalmente para el siguiente?"*

- ❏ **Implicación:** Evalúa su responsabilidad personal y la capacidad de aprender, no la tendencia a culpar a factores externos.

Preguntas con Propósito

Usa preguntas situacionales para entender cómo resuelve problemas, no para ponerlo a prueba. Céntrate en la experiencia: ¿Qué aprendió? ¿Cómo creció?

Cierra de Forma Clara

Al finalizar, sé transparente sobre los siguientes pasos del proceso y los posibles tiempos de espera. Evita dar falsas expectativas.



Inteligencia Artificial

La Mente Crítica del Líder

Usa el mindset de la IA para validar la adaptabilidad del candidato y reducir tus propios sesgos.

Evaluar la Curva de Aprendizaje

Pregunta: *"¿Cuál es la última herramienta o software que aprendiste por tu cuenta y cómo lo incorporaste a tu rutina?"*

Implicación: Mide su curiosidad, iniciativa y rapidez para integrar nuevas tecnologías (como la IA) sin necesidad de una capacitación formal.

IA como Espejo de Sesgos (Usa la Metodología)

Utiliza una herramienta de IA o una rúbrica externa para validar la estructura de tu entrevista. Compara sus criterios con los tuyos para asegurar que estás evaluando competencias estándar de la industria, no solo tus preferencias personales.



www.talentmeeting.com.mx