

10 preguntas que un buen candidato hace (y lo que revelan)

Nº	Pregunta	Qué revela sobre el candidato
1	“¿Cuál es la visión del equipo para los próximos 6 a 12 meses y cómo puedo contribuir a ella?”	Denota pensamiento estratégico y orientación al impacto, no solo a la tarea. Busca entender su papel dentro de un propósito mayor.
2	“¿Qué cualidad es más importante para tener éxito en esta posición?”	Refleja autoconocimiento y deseo de alinearse con las expectativas del líder.
3	“¿Cuál es el mayor reto que enfrenta hoy este departamento?”	Indica realismo y curiosidad por los desafíos, mostrando disposición a resolver problemas.
4	“¿Cómo se mide el éxito en este rol durante los primeros 90 días?”	Muestra mentalidad de resultados, claridad y foco en desempeño.
5	“¿Qué oportunidades de crecimiento o desarrollo profesional ofrece la empresa?”	Demuestra mentalidad de aprendizaje continuo y visión de carrera.
6	“¿Cómo describiría la cultura del equipo y los valores que más se viven en el día a día?”	Permite ver si el candidato valora la cultura empresarial y busca coherencia entre valores y comportamiento organizacional.
7	“¿Cómo se reconocen los logros dentro del equipo?”	Sugiere interés por la meritocracia y la retroalimentación, esenciales para la motivación.
8	“Si alguien entra a este rol, ¿qué aprendizaje clave debería tener en los primeros meses?”	Revela humildad, interés por aprender y adaptarse rápidamente.
9	“¿Qué le motiva a usted a trabajar en esta empresa?”	Invita a la conexión humana y genera conversación sobre propósito, engagement y cultura.
10	“¿Qué cambios o innovaciones busca implementar el área en los próximos años?”	Muestra mentalidad de futuro, interés por la innovación y compromiso con la evolución organizacional.