



## Preguntas de Entrevista para evaluar Habilidades Blandas

### Comunicación

| Pregunta  | Utilidad  | Qué observar/analizar   | Alertas (Red flags)   | Señales de deshonestidad o evasión  |
|---|---|---|---|---|
| ¿Cómo te aseguras de que tu mensaje ha sido entendido cuando te comunicas con otros?              | Evalúa la capacidad del candidato para transmitir información de manera clara y eficaz. | Observa las estrategias que utiliza el candidato para garantizar la comprensión.      | Mantente alerta si el candidato(a) parece asumir que siempre es entendido o no tiene estrategias para confirmar la comprensión. | El candidato evita proporcionar ejemplos específicos, o utiliza ejemplos poco claros o sin relación. Puede presentar una actitud defensiva o estar inusualmente nervioso. |
| ¿Cómo manejas la comunicación con personas que tienen estilos de comunicación diferentes al tuyo? | Evalúa la flexibilidad del candidato al interactuar con diferentes tipos de personas.   | Analiza si el candidato es capaz de adaptarse a los estilos de comunicación de otros. | Mantente alerta si el candidato(a) muestra rigidez o falta de adaptabilidad en su estilo de comunicación.                       | El candidato generaliza en exceso sin ofrecer ninguna estrategia concreta, o sugiere que no tiene la necesidad de adaptarse a los estilos de comunicación de los demás.   |
| ¿Puedes contarme acerca de un momento en el que tuviste   | Puede indicar las habilidades de persuasión y   | Observa el enfoque que usa el candidato para persuadir a otros y                      | Pón atención si notas que el candidato(a) en su respuesta,  | Falta de detalles específicos sobre la situación.<br>Respuestas que se  |

| <b>Pregunta</b>  | <b>Utilidad</b>  | <b>Qué observar/analizar</b>  | <b>Alertas (Red flags)</b>   | <b>Señales de deshonestidad o evasión</b>   |
|--|--|---|--|---|
| que persuadir a alguien de tu punto de vista?                                | argumentación del candidato.   | cómo respeta las opiniones de los demás.  | parece dominante o no respeta las perspectivas de los demás.   | centran más en criticar al otro individuo en lugar de reflejar sus propias habilidades de persuasión.   |
| ¿Cómo reaccionas cuando se te critica o se te da retroalimentación negativa? | Proporciona una idea de cómo maneja el candidato la crítica y la retroalimentación.          | Analiza cómo el candidato recibe la crítica y qué tan abierto es a la retroalimentación.                | Mantente alerta si el candidato(a) parece tener dificultades para manejar la crítica o se pone a la defensiva.                             | El candidato se muestra defensivo, evasivo, o niega haber recibido nunca retroalimentación negativa.  |
| ¿Cómo prefieres dar retroalimentación a los demás?                           | Revela cómo el candidato proporciona crítica o retroalimentación a los demás.                | Observa si el candidato proporciona retroalimentación de manera constructiva y respetuosa.              | Mantente alerta si el candidato(a) parece disfrutar dando retroalimentación negativa o si lo hace de una manera que puede ser perjudicial. | El candidato evade la pregunta o insinúa que prefiere evitar dar retroalimentación. También podría reaccionar con disgusto o incomodidad al discutir el tema.     |
| ¿Cuál ha sido la presentación más importante que has hecho?                  | Permite evaluar las habilidades de presentación del candidato.                               | Analiza el nivel de confort del candidato con las presentaciones y cómo maneja la presión.              | Mantente alerta si el candidato(a) parece incómodo al hablar de presentaciones o si evita detalles sobre su experiencia.                   | Respuestas vagas o inconsistentes. El candidato puede intentar exagerar la importancia de una presentación menor o trivializar una presentación significativa.    |
| ¿Cómo te aseguras de estar al día con la información relevante en tu campo?  | Indica cómo el candidato se comunica en un entorno profesional y cómo se mantiene informado. | Observa las estrategias del candidato para mantenerse al día y cómo comparte esa información con otros. | Mantente alerta si el candidato(a) parece desinteresado en mantenerse al día o si no tiene estrategias claras para hacerlo.                | Respuestas genéricas que no demuestran un compromiso real con el aprendizaje continuo. Posibles signos de deshonestidad pueden incluir exageraciones acerca de la |

| Pregunta  | Utilidad   | Qué observar/analizar   | Alertas (Red flags)   | Señales de deshonestidad o evasión  |
|---|--|---|---|---|
|   |  |   |   | frecuencia o profundidad de su compromiso.  |
| ¿Cómo manejas las situaciones en las que hay un malentendido en la comunicación?  | Proporciona información sobre cómo el candidato maneja los conflictos de comunicación.           | Observa las habilidades de resolución de conflictos del candidato y cómo aborda los malentendidos.                  | Mantente alerta si el candidato(a) evita la responsabilidad de los malentendidos o si tiende a culpar a otros.            | El candidato culpa a los demás por los malentendidos y evita tomar responsabilidad. Puede carecer de ejemplos concretos o intentar cambiar rápidamente de tema.                                     |
| ¿Cómo te comunicas eficazmente en un equipo?  | Da una idea de cómo el candidato trabaja en un entorno de equipo.                                | Observa cómo el candidato interactúa con los miembros del equipo y qué estrategias de comunicación utiliza.         | Mantente alerta si el candidato(a) parece preferir trabajar solo o si tiene dificultades para trabajar en equipo.         | El candidato evade proporcionar ejemplos específicos. Puede centrarse excesivamente en la auto-promoción en lugar de discutir cómo facilita la comunicación con los demás miembros del equipo.      |
| ¿Cómo te adaptas cuando tienes que comunicarte con alguien que no habla tu idioma materno o con alguien de una cultura diferente? | Indica la habilidad del candidato para comunicarse efectivamente con una diversidad de personas. | Observa cómo el candidato adapta su comunicación para superar las barreras del idioma o las diferencias culturales. | Mantente alerta si el candidato(a) parece incómodo o insensible al hablar de personas de diferentes culturas o lenguajes. | El candidato da respuestas poco claras o muestra poco respeto o sensibilidad hacia las diferencias culturales y lingüísticas. Puede evitar el tema o hacer suposiciones inexactas o estereotipadas. |

## Creatividad

| Pregunta  | Utilidad  | Qué observar/analizar  | Alertas (Red flags)  | Señales de deshonestidad o evasión  |
|---|---|--|--|---|
| ¿Puedes proporcionar un ejemplo de una solución creativa que hayas propuesto o implementado en un proyecto? | El valor de esta pregunta es que te permite entender cómo el candidato(a) aplica su creatividad en situaciones prácticas.           | Presta atención a cómo el candidato(a) identifica problemas y propone soluciones creativas.                    | Mantente alerta si el candidato(a) parece tener dificultades para proporcionar ejemplos concretos o si sus soluciones carecen de originalidad. | El candidato proporciona un ejemplo poco claro, genérico o que no parece innovador. Puede evitar tomar responsabilidad si el resultado no fue exitoso.                  |
| ¿Cómo fomentas la creatividad en tu trabajo diario?   | Hacer esta pregunta te permite ver cómo el candidato(a) incorpora y promueve la creatividad en su rutina de trabajo.                | Observa las estrategias del candidato(a) para fomentar la creatividad y cómo las aplica en su trabajo.         | Mantén alerta si el candidato(a) parece desinteresado(a) en la creatividad o no tiene estrategias claras para fomentarla.                      | El candidato proporciona respuestas vagas o afirma que no tiene tiempo para ser creativo. Puede insinuar que la creatividad no es esencial en su trabajo.               |
| ¿Cómo manejas las críticas a tus ideas creativas?   | Esta pregunta te permite evaluar la capacidad del candidato(a) para manejar críticas y la resiliencia de su creatividad.            | Observa si el candidato(a) es capaz de manejar críticas de manera constructiva y cómo afecta a su creatividad. | Mantén alerta si el candidato(a) parece resistente a la crítica o si la crítica parece desalentar su creatividad.                              | El candidato se pone a la defensiva, evade la pregunta o no proporciona un ejemplo específico. Puede culpar a los demás por no entender sus ideas.                      |
| ¿Cómo equilibras la creatividad con las necesidades y restricciones del negocio?                            | Hacer esta pregunta te permite entender cómo el candidato(a) equilibra la creatividad con las limitaciones y objetivos comerciales. | Observa si el candidato(a) puede equilibrar efectivamente la creatividad con las necesidades comerciales.      | Mantén alerta si el candidato(a) parece tener dificultades para equilibrar la creatividad y las necesidades comerciales.                       | El candidato proporciona una respuesta ambigua o no tiene en cuenta las realidades comerciales en sus ideas creativas. Puede evadir hablar de restricciones o desafíos. |

| Pregunta   | Utilidad   | Qué observar/analizar   | Alertas (Red flags)   | Señales de deshonestidad o evasión   |
|--|--|---|---|--|
| ¿Has trabajado alguna vez en un entorno donde la creatividad no era valorada?<br>¿Cómo manejaste esta situación? | Hacer esta pregunta te permite entender cómo el candidato(a) maneja situaciones donde la creatividad puede no ser valorada.          | Observa cómo el candidato(a) maneja los entornos donde la creatividad no es valorada y cómo puede influir para fomentar la creatividad. | Mantén alerta si el candidato(a) parece desalentado(a) en entornos donde la creatividad no es valorada o no trata de fomentar la creatividad.       | El candidato es evasivo, culpar a los demás o no proporcionar una respuesta clara. Puede evitar discutir cualquier conflicto o tensión que esto podría haber causado.                |
| ¿Puedes describir un proyecto donde tu creatividad fue fundamental para el éxito del proyecto?                   | Hacer esta pregunta te permite entender cómo la creatividad del candidato(a) puede influir en el éxito de un proyecto.               | Observa si el candidato(a) puede proporcionar ejemplos concretos de cómo su creatividad ha contribuido al éxito de un proyecto.         | Mantén alerta si el candidato(a) parece tener dificultades para proporcionar ejemplos concretos o si minimiza la importancia de la creatividad.     | El candidato da una respuesta vaga o exagerada. Puede intentar atribuirse todo el mérito del éxito del proyecto.   |
| ¿Cómo te aseguras de que tus ideas creativas se alineen con los objetivos de la empresa?                         | La utilidad de hacer esta pregunta es que te permite ver cómo el candidato(a) alinea su creatividad con los objetivos de la empresa. | Observa si el candidato(a) puede alinear efectivamente sus ideas creativas con los objetivos de la empresa.                             | Mantén alerta si el candidato(a) parece tener dificultades para alinear sus ideas creativas con los objetivos de la empresa.                        | El candidato puede dar respuestas poco claras o inexactas. Puede intentar evadir la pregunta sugiriendo que sus ideas siempre están alineadas con los objetivos de la empresa.       |
| ¿Cómo promueves la creatividad en tu equipo?   | Hacer esta pregunta te permite entender cómo el candidato(a) fomenta la creatividad dentro de su equipo.                             | Observa las estrategias del candidato(a) para promover la creatividad dentro de su equipo.  | Mantén alerta si el candidato(a) parece desinteresado(a) en promover la creatividad dentro de su equipo o no tiene estrategias claras para hacerlo. | El candidato da respuestas genéricas o se enfoca únicamente en sus propias ideas creativas, ignorando el potencial de su equipo. Puede evitar hablar de estrategias específicas para |

| Pregunta  | Utilidad  | Qué observar/analizar   | Alertas (Red flags)   | Señales de deshonestidad o evasión   |
|---|---|---|---|--|
|   |   |   |   | fomentar la creatividad.   |
| ¿Puedes dar un ejemplo de cómo una idea creativa tuya ha fracasado?<br>¿Cómo manejaste este fracaso?  | Esta pregunta te permite evaluar la capacidad del candidato(a) para aprender de sus errores y cómo maneja el fracaso.                       | Observa cómo el candidato(a) maneja el fracaso y si aprende de sus errores.                         | Mantén alerta si el candidato(a) parece resistente a admitir errores o parece no aprender de ellos.                       | El candidato puede evitar admitir el fracaso o puede culpar a otros por el resultado. Puede intentar cambiar rápidamente de tema o proporcionar un ejemplo irrelevante.  |
| ¿Cómo te mantienes al día con las nuevas tendencias y cómo incorporas las nuevas ideas en tu trabajo? | El valor de esta pregunta es que te permite ver cómo el candidato(a) se mantiene actualizado(a) y cómo incorpora nuevas ideas a su trabajo. | Observa cómo el candidato(a) se mantiene actualizado(a) y cómo incorpora nuevas ideas a su trabajo. | Mantén alerta si el candidato(a) parece desactualizado(a) o tiene dificultades para incorporar nuevas ideas a su trabajo. | El candidato da respuestas poco claras o exageradas. Puede evadir la pregunta sugiriendo que siempre está al día con las tendencias sin proporcionar ejemplos concretos. |

## Cultura Organizacional

| Pregunta  | Utilidad   | Qué observar/analizar  | Alertas (Red flags)   | Señales de deshonestidad o evasión   |
|---|--|--|---|--|
| ¿Puedes compartir un ejemplo de cómo has ayudado a fomentar o mejorar la cultura organizacional en un trabajo anterior? | Esta pregunta ayuda a entender si el candidato ha tomado un papel activo en la creación o mejora de la cultura organizacional.     | Observa si el candidato ha tomado iniciativas o ha colaborado en acciones que han impactado positivamente la cultura organizacional. | Mantén alerta si el candidato no ha tenido ninguna participación o muestra indiferencia hacia la cultura organizacional.      | El candidato proporciona respuestas genéricas o vagas, o no puede dar un ejemplo específico. Puede también intentar atribuirse todo el mérito de una iniciativa de equipo o de la empresa.                                     |
| ¿Cómo manejarías un conflicto que surja debido a diferencias culturales en el lugar de trabajo?                         | Esta pregunta puede revelar cómo el candidato maneja conflictos en un ambiente multicultural.                                      | Presta atención a las habilidades de resolución de conflictos del candidato y a su sensibilidad hacia las diferencias culturales.    | Mantén alerta si el candidato parece carecer de habilidades para resolver conflictos o no respeta las diferencias culturales. | El candidato evita hablar de conflicto o proporciona una respuesta simplista que no muestra una comprensión real de cómo manejar conflictos interculturales. Puede también insinuar prejuicios o estereotipos en su respuesta. |
| ¿Qué haces para entender la cultura de un equipo cuando te unes a él?   | Esta pregunta puede mostrar si el candidato hace un esfuerzo consciente para entender y adaptarse a la cultura de un nuevo equipo. | Observa si el candidato toma tiempo para observar, preguntar y aprender sobre la cultura de un nuevo equipo.                         | Mantén alerta si el candidato no muestra interés en aprender sobre la cultura del equipo o se muestra reacio a adaptarse.     | El candidato puede dar una respuesta vaga o genérica, o indicar que simplemente asume lo que la cultura es sin tomar medidas activas para entenderla. Puede también evitar mencionar la interacción con otros                  |



| Pregunta   | Utilidad   | Qué observar/analizar  | Alertas (Red flags)   | Señales de deshonestidad o evasión   |
|--|--|--|---|--|
|  |  |  |   | miembros del equipo.   |
| ¿Cómo ha influido tu entendimiento de la cultura organizacional en la toma de decisiones en trabajos anteriores? | Esta pregunta puede ayudar a entender cómo el candidato integra su comprensión de la cultura organizacional en su toma de decisiones.    | Presta atención a si el candidato puede proporcionar ejemplos claros y concretos de decisiones informadas por su entendimiento de la cultura organizacional. | Mantén alerta si el candidato parece no tomar en cuenta la cultura organizacional al tomar decisiones.  | El candidato puede evadir la pregunta o proporcionar un ejemplo que no muestra una verdadera conexión entre la comprensión de la cultura organizacional y la toma de decisiones. Puede también dar una respuesta que sugiere que ignora la cultura organizacional en sus decisiones. |
| ¿Cómo te mantienes informado y al día con las tendencias y cambios en la cultura organizacional?                 | Esta pregunta puede revelar si el candidato se esfuerza por mantenerse informado y adaptarse a los cambios en la cultura organizacional. | Observa si el candidato tiene hábitos o prácticas concretas para mantenerse informado sobre las tendencias y cambios en la cultura organizacional.           | Mantén alerta si el candidato no muestra interés o esfuerzo por mantenerse informado sobre las tendencias y cambios en la cultura organizacional. | El candidato da respuestas vagas o genéricas, o sugiere que no es necesario mantenerse al día. Puede evadir la pregunta al no dar ejemplos concretos de cómo se mantiene al día.   |

| Pregunta  | Utilidad  | Qué observar/analizar   | Alertas (Red flags)  | Señales de deshonestidad o evasión  |
|---|---|---|--|---|
| ¿Cómo identificas y manejas las diferencias entre la cultura de tu organización y la de un cliente o socio? | Esta pregunta puede revelar la habilidad del candidato para navegar y reconciliar diferencias culturales. | Observa cómo el candidato identifica y maneja las diferencias culturales, y si es capaz de mantener una relación productiva y respetuosa. | Mantén alerta si el candidato parece minimizar o ignorar las diferencias culturales, o tiene dificultades para manejarlas. | El candidato puede no proporcionar una respuesta detallada, simplemente asumiendo que no habrá diferencias culturales significativas, o evadiendo la parte de la pregunta sobre cómo manejar dichas |



| Pregunta  | Utilidad   | Qué observar/analizar   | Alertas (Red flags)  | Señales de deshonestidad o evasión   |
|---|--|---|--|--|
|   |  |   |  | diferencias. Puede evitar mencionar la interacción directa con clientes o socios.  |
| ¿Cómo ha afectado la cultura de tu organización a tu crecimiento profesional?                                   | Esta pregunta puede ayudar a entender el impacto que la cultura organizacional ha tenido en el desarrollo profesional del candidato. | Presta atención a si el candidato puede proporcionar ejemplos específicos de cómo la cultura organizacional ha influido en su desarrollo. | Mantén alerta si el candidato parece no reconocer la importancia de la cultura organizacional en su crecimiento profesional.                           | El candidato puede no dar una respuesta concreta o puede intentar desviar la culpa de cualquier problema profesional a la cultura de la organización, sin reflexionar sobre su propio crecimiento o responsabilidad.                               |
| ¿Cómo influyes en la cultura de un equipo cuando te unes a él?  | Esta pregunta puede revelar si el candidato se ve a sí mismo como un contribuyente activo a la cultura del equipo.                   | Observa si el candidato puede dar ejemplos de cómo ha influido en la cultura de un equipo de una manera positiva.                         | Mantén alerta si el candidato parece carecer de interés en contribuir a la cultura del equipo o si sus acciones pueden ser potencialmente disruptivas. | El candidato puede dar respuestas vagas o genéricas, o evitar mencionar acciones concretas que toma para influir en la cultura del equipo. Puede dar una respuesta que sugiere que no ve la importancia de su influencia en la cultura del equipo. |
| ¿Cómo evalúas la compatibilidad entre tu personalidad y los valores de una organización antes de unirte a ella? | Esta pregunta puede revelar la importancia que otorga a la alineación entre sus valores personales y los de la organización.         | Observa si el candidato puede describir un proceso para evaluar la compatibilidad de sus valores con los de la organización.              | Mantén alerta si el candidato parece indiferente a la alineación de valores o si muestra una disposición a comprometer sus propios valores.            | El candidato puede dar una respuesta superficial o no detallada, o puede dar a entender que no considera la compatibilidad cultural como un factor importante en su decisión de unirse a una organización.   |
| ¿Cómo manejas la resistencia cuando intentas  | Esta pregunta puede revelar las habilidades del candidato para   | Observa si el candidato puede proporcionar ejemplos de  | Mantén alerta si el candidato parece frustrarse o reaccionar   | El candidato puede evitar esta pregunta o proporcionar una respuesta que no  |

| Pregunta  | Utilidad   | Qué observar/analizar  | Alertas (Red flags)  | Señales de deshonestidad o evasión   |
|---|--|--|--|--|
| implementar cambios culturales en un equipo o organización? | manejar la resistencia y liderar cambios en la cultura organizacional. | estrategias efectivas que ha utilizado para superar la resistencia y fomentar el cambio. | negativamente ante la resistencia, o si sus métodos para manejarla parecen autoritarios o insensibles. | demuestra una comprensión de cómo manejar la resistencia al cambio. También puede dar una respuesta que sugiere una actitud defensiva o de confrontación hacia la resistencia. |

## Disciplina con el Personal

| Pregunta   | Utilidad  | Qué observar/analizar  | Alertas (Red flags)   | Señales de deshonestidad o evasión  |
|--|---|--|---|---|
| ¿Cómo manejas situaciones en las que un miembro de tu equipo no cumple con las expectativas o las normas de trabajo? | Hacer esta pregunta te permite evaluar cómo el candidato(a) aplica la disciplina en el equipo y corrige el comportamiento indeseable. | Escucha si el candidato(a) aplica un enfoque constructivo, estableciendo expectativas claras y proporcionando feedback adecuado. | Mantén alerta si el candidato(a) responde con reacciones punitivas extremas o, al contrario, muestra indiferencia ante el incumplimiento.             | El candidato proporciona respuestas vagas, se niega a dar detalles específicos, o intenta desviar la atención hacia otros aspectos positivos del equipo o de su liderazgo.                  |
| ¿Puedes describir una situación en la que tuviste que disciplinar a un miembro de tu equipo? ¿Cómo lo manejaste?     | La utilidad de hacer esta pregunta es que te permite entender cómo el candidato(a) maneja situaciones disciplinarias específicas.     | Observa la estrategia del candidato(a) para manejar la situación y cómo lo afectó el resultado.                                  | Mantén alerta si el candidato(a) parece minimizar la gravedad de comportamientos problemáticos o evade hablar de acciones disciplinarias específicas. | El candidato puede ser evasivo, dar respuestas poco claras o se niega a proporcionar detalles. También puede intentar minimizar la gravedad del incidente o su responsabilidad en él.       |
| ¿Cómo estableces y comunicas las expectativas de rendimiento a tu equipo?  | Hacer esta pregunta te permite entender cómo el candidato(a) define y comunica los estándares de rendimiento.                         | Escucha si el candidato(a) establece expectativas claras y proporciona feedback constructivo regularmente.                       | Mantén alerta si el candidato(a) parece no tener un enfoque estructurado para establecer o comunicar las expectativas.                                | El candidato puede no proporcionar una respuesta concreta o clara, o puede dar a entender que no establece o comunica expectativas de rendimiento de una manera estructurada o consistente. |

| Pregunta  | Utilidad  | Qué observar/analizar  | Alertas (Red flags)  | Señales de deshonestidad o evasión   |
|---|---|--|--|--|
| ¿Cómo manejas situaciones en las que un miembro del equipo sigue sin cumplir las normas después de haber sido disciplinado? | El valor de esta pregunta es que te permite evaluar la persistencia y consistencia del candidato(a) en aplicar la disciplina.             | Observa si el candidato(a) describe un proceso continuo de feedback y mejora, y si es capaz de tomar decisiones difíciles cuando es necesario. | Mantén alerta si el candidato(a) parece evadir la confrontación o no sigue con la disciplina.  | El candidato puede dar respuestas genéricas o vagas, evitando mencionar acciones específicas. También puede intentar minimizar la importancia de la disciplina o la necesidad de tomar medidas adicionales.                                  |
| ¿Cómo equilibras el mantener la disciplina en el equipo con la creación de un ambiente de trabajo positivo?                 | Hacer esta pregunta te permite evaluar cómo el candidato(a) maneja el balance entre disciplina y cultura de trabajo positiva.             | Observa si el candidato(a) enfatiza la importancia de un ambiente de respeto y apoyo, mientras mantiene las expectativas de rendimiento.       | Mantén alerta si el candidato(a) parece tener dificultades para equilibrar la disciplina con el mantenimiento de una cultura positiva. | El candidato puede proporcionar respuestas simplistas o no demostrar una comprensión de la necesidad de equilibrar estos dos aspectos. También puede intentar evitar la pregunta diciendo que nunca ha tenido que enfrentarse a este dilema. |
| ¿Qué haces cuando tienes que disciplinar a un miembro del equipo que generalmente es un buen ejecutor?                      | Hacer esta pregunta te permite evaluar cómo el candidato(a) maneja situaciones difíciles con empleados valiosos que han cometido errores. | Observa si el candidato(a) aplica la disciplina de manera justa y equitativa, independientemente del rendimiento general del empleado.         | Mantén alerta si el candidato(a) parece dispuesto(a) a pasar por alto las faltas de los miembros del equipo de alto rendimiento.       | El candidato puede dar respuestas evasivas o minimizar la importancia de disciplinar a los buenos ejecutores. También puede demostrar una falta de consistencia en la  |

| Pregunta   | Utilidad  | Qué observar/analizar   | Alertas (Red flags)   | Señales de deshonestidad o evasión   |
|--|---|---|---|--|
|  |   |   |   | aplicación de la disciplina.   |
| ¿Cómo manejas la retroalimentación negativa de los miembros del equipo después de disciplinar a alguien? | Hacer esta pregunta te permite entender cómo el candidato(a) maneja la reacción del equipo ante las acciones disciplinarias.                | Observa si el candidato(a) se mantiene firme en sus decisiones mientras se muestra empático(a) con las preocupaciones del equipo. | Mantén alerta si el candidato(a) parece evitar conflictos o retrocede en sus decisiones ante la presión del equipo. | El candidato puede dar respuestas que minimizan la importancia de la retroalimentación del equipo, intentar desviar la responsabilidad de las decisiones tomadas, o mostrar signos de defensividad o evasión al hablar sobre las reacciones a la disciplina.                   |
| ¿Cómo manejas la disciplina con alguien que está pasando por problemas personales?                       | La utilidad de hacer esta pregunta es que te permite evaluar la empatía del candidato(a) y su habilidad para manejar situaciones delicadas. | Observa si el candidato(a) muestra comprensión y flexibilidad, mientras se mantiene la disciplina.                                | Mantén alerta si el candidato(a) parece carecer de empatía o es demasiado laxo(a) en situaciones difíciles.         | Señales de deshonestidad o evasión pueden incluir una falta de empatía o comprensión hacia las circunstancias personales, una tendencia a responder con respuestas genéricas o clichés, o un enfoque demasiado rígido hacia la disciplina que no permite ninguna flexibilidad. |
| ¿Cómo te sientes sobre delegar la disciplina a los supervisores de tu equipo?                            | Hacer esta pregunta te permite evaluar si el candidato(a) puede delegar responsabilidades   | Observa si el candidato(a) valora la importancia de la delegación y el desarrollo de líderes dentro de su equipo.                 | Mantén alerta si el candidato(a) parece reacio(a) a delegar o no confía en su equipo.                               | Las respuestas pueden revelar deshonestidad o evasión si el candidato parece reticente a   |

| Pregunta  | Utilidad   | Qué observar/analizar  | Alertas (Red flags)   | Señales de deshonestidad o evasión  |
|---|--|--|---|---|
|   | de disciplina de manera efectiva.  |  |   | delegar, no muestra confianza en sus supervisores o evade la pregunta al decir que siempre asume la responsabilidad de la disciplina sin considerar el desarrollo de capacidades del equipo.  |
| ¿Qué haces para asegurarte de que la disciplina se aplica de manera justa y consistente en tu equipo? | Hacer esta pregunta te permite entender cómo el candidato(a) asegura la justicia y la consistencia en la disciplina. | Observa si el candidato(a) tiene un proceso establecido para asegurar que la disciplina sea justa y consistente. | Mantén alerta si el candidato(a) parece no tener un sistema para garantizar la justicia en la disciplina. | Señales de evasión pueden incluir respuestas vagas, una falta de estrategias específicas para garantizar la equidad, o el intento de desviar la atención hacia otras áreas. También se puede considerar una señal de alerta si el candidato parece no valorar la importancia de la consistencia y la equidad en la disciplina del equipo. |

## Empatía

| Pregunta   | Utilidad  | Qué observar/analizar  | Alertas (Red flags)   | Señales de deshonestidad o evasión   |
|--|---|--|---|--|
| ¿Puedes describir una situación en la que demostraste empatía en el trabajo?                                 | Esta pregunta permite evaluar la capacidad del candidato para mostrar empatía en situaciones reales.            | Observa el grado de comprensión y consideración del candidato hacia los sentimientos y perspectivas de los demás.                | Mantente alerta si el candidato(a) tiene dificultades para proporcionar un ejemplo o si la situación descrita no demuestra una verdadera empatía.                     | Señales de evasión podrían incluir una incapacidad para proporcionar un ejemplo específico, o la descripción de una situación que no requiere una verdadera empatía.     |
| ¿Cómo manejas las situaciones en las que te enfrentas a un colega o cliente que está molesto o frustrado?    | Esta pregunta puede revelar cómo el candidato usa la empatía para manejar situaciones difíciles.                | Observa cómo el candidato se relaciona con los sentimientos de los demás y cómo usa esa comprensión para gestionar la situación. | Mantente alerta si el candidato(a) parece evadir la responsabilidad de tratar con personas molestas o frustradas o si su enfoque parece insensible.                   | La deshonestidad puede evidenciarse si el candidato evade la pregunta o da una respuesta que implica ignorar o minimizar los sentimientos del otro.                      |
| ¿Cómo adaptas tu comunicación a las necesidades y perspectivas de diferentes personas?                       | Esta pregunta puede proporcionar una idea de cómo el candidato utiliza la empatía para adaptar su comunicación. | Presta atención a cómo el candidato adapta su comunicación en función de las necesidades y perspectivas de los demás.            | Mantente alerta si el candidato(a) parece tener un estilo de comunicación rígido o si no puede adaptarse a las diferentes necesidades y perspectivas de las personas. | La evasión puede ser evidente si el candidato proporciona respuestas vagas, genéricas o no demuestra una comprensión real de las diferentes necesidades de comunicación. |
| ¿Puedes contarme sobre un momento en el que tuviste que dar malas noticias a alguien?<br>¿Cómo lo manejaste? | Esta pregunta permite evaluar la capacidad del candidato para demostrar empatía en situaciones difíciles.       | Observa cómo el candidato transmite las malas noticias y cómo maneja la reacción de la otra persona.                             | Mantente alerta si el candidato(a) parece evadir la responsabilidad de dar malas noticias o si su enfoque parece ser insensible.                                      | La deshonestidad puede ser evidente si el candidato no proporciona un ejemplo concreto o muestra una falta de consideración  |



| Pregunta   | Utilidad  | Qué observar/analizar  | Alertas (Red flags)  | Señales de deshonestidad o evasión   |
|--|---|--|--|--|
|  |   |  |  | por los sentimientos de la otra persona.   |
| ¿Cómo te pones en el lugar de los demás para entender su perspectiva?                                      | Esta pregunta puede proporcionar una idea de cómo el candidato practica la empatía en su vida diaria.                       | Observa las estrategias que el candidato usa para entender las perspectivas de los demás.  | Mantente alerta si el candidato(a) parece tener dificultades para entender las perspectivas de los demás o si no parece valorar la importancia de hacerlo. | Señales de evasión pueden ser respuestas que se centran en la lógica y la razón en lugar de la empatía y la comprensión emocional, o si el candidato parece no valorar la importancia de entender las perspectivas de los demás. |
| ¿Cómo manejas las diferencias de opinión en el equipo?   | Esta pregunta permite evaluar la capacidad del candidato para utilizar la empatía en situaciones de conflicto.              | Presta atención a cómo el candidato entiende y respeta las opiniones de los demás y cómo usa esa comprensión para manejar las diferencias. | Mantente alerta si el candidato(a) parece imponer sus propias opiniones o si tiene dificultades para manejar las diferencias de opinión.                   | Señales de deshonestidad pueden incluir una tendencia a evitar conflictos o a imponer su propia perspectiva en lugar de entender y respetar las opiniones de los demás.  |
| ¿Cómo te aseguras de que las personas se sientan escuchadas y comprendidas en tus interacciones con ellas? | Esta pregunta puede revelar cómo el candidato utiliza la empatía para hacer sentir a las personas valoradas y comprendidas. | Observa las técnicas que el candidato utiliza para hacer sentir a las personas escuchadas y comprendidas.                                  | Mantente alerta si el candidato(a) parece no valorar la importancia de hacer sentir a las personas escuchadas y comprendidas.                              | Señales de evasión pueden incluir respuestas genéricas o clichés, o una falta de estrategias específicas para garantizar que las personas se sientan escuchadas y comprendidas.  |
| ¿Puedes contarme sobre un momento en el que la empatía te ayudó a mejorar                                  | Esta pregunta puede proporcionar un ejemplo de cómo la empatía del  | Observa cómo la empatía del candidato contribuyó a mejorar la relación laboral.  | Mantente alerta si el candidato(a) parece tener dificultades para proporcionar un  | Señales de deshonestidad pueden incluir una incapacidad para proporcionar un   |

| Pregunta   | Utilidad   | Qué observar/analizar   | Alertas (Red flags)  | Señales de deshonestidad o evasión  |
|--|--|---|--|---|
| una relación laboral?  | candidato puede tener un impacto positivo en las relaciones laborales.   |   | ejemplo o si la empatía no parece haber mejorado la relación.  | ejemplo concreto o una comprensión superficial de cómo la empatía puede mejorar las relaciones laborales.   |
| ¿Cómo manejas trabajar con personas que son muy diferentes a ti?   | Esta pregunta permite evaluar la capacidad del candidato para mostrar empatía hacia personas con diferentes antecedentes, culturas o perspectivas. | Presta atención a cómo el candidato se relaciona con personas que son diferentes a él/ella y cómo utiliza la empatía para trabajar eficazmente con ellas. | Mantente alerta si el candidato(a) parece tener dificultades para trabajar con personas que son diferentes a él/ella o si parece insensible a las diferencias. | La evasión puede ser evidente si el candidato se enfoca en las dificultades de trabajar con personas diferentes en lugar de las estrategias para manejar las diferencias. |
| ¿Cómo te aseguras de entender las necesidades y preocupaciones de los demás antes de proponer soluciones o tomar decisiones? | Esta pregunta puede proporcionar una idea de cómo el candidato utiliza la empatía en el proceso de toma de decisiones.                             | Observa cómo el candidato se asegura de entender las necesidades y preocupaciones de los demás antes de tomar decisiones.                                 | Mantente alerta si el candidato(a) parece tomar decisiones precipitadas sin tener en cuenta las necesidades y preocupaciones de los demás.                     | Señales de deshonestidad pueden incluir una tendencia a hacer suposiciones o a tomar decisiones sin considerar realmente las necesidades y preocupaciones de los demás.   |

## Ética Laboral

| Pregunta  | Utilidad  | Qué observar/analizar   | Alertas (Red flags)   | Señales de deshonestidad o evasión   |
|---|---|---|---|--|
| ¿Puedes describir una situación en la que te enfrentaste a un dilema ético en el trabajo? ¿Cómo lo manejaste?         | Hacer esta pregunta te permite entender cómo el candidato(a) maneja situaciones en las que se cuestiona la ética.                       | Observa si el candidato(a) puede identificar un dilema ético y describir cómo lo manejó de manera ética y profesional.                          | Mantén alerta si el candidato(a) parece minimizar la importancia de la ética laboral o evita hablar de situaciones específicas.                           | Una falta de ejemplos específicos o una tendencia a minimizar la gravedad del dilema podrían ser señales de evasión.               |
| ¿Cómo definirías la "ética laboral" y cómo la pones en práctica en tu trabajo diario?                                 | La utilidad de hacer esta pregunta es que te permite entender cómo el candidato(a) define y aplica la ética laboral.                    | Observa si el candidato(a) puede dar una definición clara de ética laboral y proporcionar ejemplos específicos de cómo la aplica en su trabajo. | Mantén alerta si el candidato(a) parece tener una comprensión pobre de la ética laboral o tiene dificultades para describir cómo la aplica en su trabajo. | Las respuestas vagas o genéricas, o una incapacidad para proporcionar ejemplos concretos, podrían indicar deshonestidad o evasión. |
| ¿Has tenido que reportar una conducta inapropiada en el trabajo? ¿Cómo manejaste la situación?                        | Hacer esta pregunta te permite evaluar si el candidato(a) tiene la disposición y el coraje para denunciar comportamientos inapropiados. | Observa si el candidato(a) describe el manejo de la situación de manera profesional y ética.  | Mantén alerta si el candidato(a) parece minimizar la gravedad de comportamientos inapropiados o evita hablar de situaciones específicas.                  | Si el candidato evade la pregunta o minimiza la importancia de reportar la conducta inapropiada, podría estar siendo deshonesto.   |
| ¿Cómo manejas situaciones en las que estás bajo mucha presión para hacer algo que consideras éticamente cuestionable? | Hacer esta pregunta te permite evaluar la resistencia del candidato(a) a las presiones para comprometer su ética laboral.               | Observa cómo el candidato(a) maneja situaciones de presión y si está dispuesto(a) a mantener su integridad, incluso cuando es difícil.          | Mantén alerta si el candidato(a) parece dispuesto(a) a comprometer su ética laboral bajo presión.   | Una respuesta evasiva podría ser aquella que evade la pregunta o que da por sentado que siempre cederán ante la presión.           |

| Pregunta   | Utilidad  | Qué observar/analizar   | Alertas (Red flags)  | Señales de deshonestidad o evasión   |
|--|---|---|--|--|
| ¿Cómo te aseguras de que tu comportamiento en el trabajo esté en línea con tus valores éticos?       | El valor de esta pregunta es que te permite ver cómo el candidato(a) aplica activamente sus valores éticos en su comportamiento laboral.                                  | Observa si el candidato(a) puede proporcionar ejemplos específicos de cómo sus valores éticos influyen en su comportamiento laboral.                  | Mantén alerta si el candidato(a) parece tener dificultades para alinear su comportamiento laboral con sus valores éticos.            | Las señales de evasión podrían ser respuestas vagas o la falta de estrategias concretas para alinear el comportamiento con los valores éticos.           |
| ¿Has tenido que trabajar con alguien cuyas acciones no eran éticas? ¿Cómo manejaste la situación?    | Hacer esta pregunta te permite evaluar cómo el candidato(a) maneja situaciones en las que otros no se adhieren a la ética laboral.  | Observa si el candidato(a) puede describir cómo maneja situaciones en las que otros no se comportan de manera ética.                                  | Mantén alerta si el candidato(a) parece minimizar el comportamiento no ético de los demás o evita hablar de situaciones específicas. | Si el candidato no puede proporcionar un ejemplo específico o minimiza la importancia de abordar la conducta no ética, puede ser señal de deshonestidad. |
| ¿Cómo manejarías una situación en la que descubres que tu jefe está haciendo algo ilegal o no ético? | La utilidad de hacer esta pregunta es que te permite entender cómo el candidato(a) se enfrentaría a situaciones graves de comportamiento no ético en el lugar de trabajo. | Observa si el candidato(a) prioriza la ética laboral sobre la jerarquía en la empresa y está dispuesto(a) a tomar acciones para abordar la situación. | Mantén alerta si el candidato(a) parece dispuesto(a) a ignorar el comportamiento ilegal o no ético por parte de un superior.         | Las respuestas evasivas podrían incluir evitar el problema o no tomar medidas para abordar la conducta no ética.   |
| ¿Qué harías si te das cuenta de que un compañero de trabajo está tomando crédito por tu trabajo?     | Hacer esta pregunta te permite evaluar la habilidad del candidato(a) para defender sus derechos de manera ética y profesional.  | Observa si el candidato(a) maneja la situación de manera profesional, defiende sus derechos y busca una resolución justa.                             | Mantén alerta si el candidato(a) parece dispuesto(a) a permitir que otros se aprovechen de su trabajo.                               | Si el candidato evade la pregunta o minimiza la importancia de recibir crédito por su propio trabajo, podría ser señal de deshonestidad.                 |

| Pregunta  | Utilidad  | Qué observar/analizar  | Alertas (Red flags)   | Señales de deshonestidad o evasión   |
|---|---|--|---|--|
| ¿Cómo te comportarías si se te pide hacer algo que va en contra de tus principios éticos? | Hacer esta pregunta te permite evaluar la integridad personal del candidato(a) y su capacidad para mantener sus principios, incluso en situaciones difíciles. | Observa si el candidato(a) está dispuesto(a) a mantener sus principios éticos, incluso cuando podría ser perjudicial para ellos personalmente. | Mantén alerta si el candidato(a) parece dispuesto(a) a comprometer sus principios éticos.               | La evasión puede manifestarse como una renuencia a enfrentarse a la situación o una tendencia a ceder ante las demandas no éticas. |
| ¿Qué harías si te das cuenta de que has cometido un error en tu trabajo?                  | El valor de esta pregunta es que te permite evaluar si el candidato(a) es honesto(a) y asume la responsabilidad por sus errores.                              | Observa si el candidato(a) está dispuesto(a) a admitir sus errores y tomar medidas para corregirlos.   | Mantén alerta si el candidato(a) parece evitar admitir sus errores o buscar la forma de culpar a otros. | Las señales de deshonestidad pueden incluir la negación del error o una falta de disposición para corregirlo y aprender de él.     |