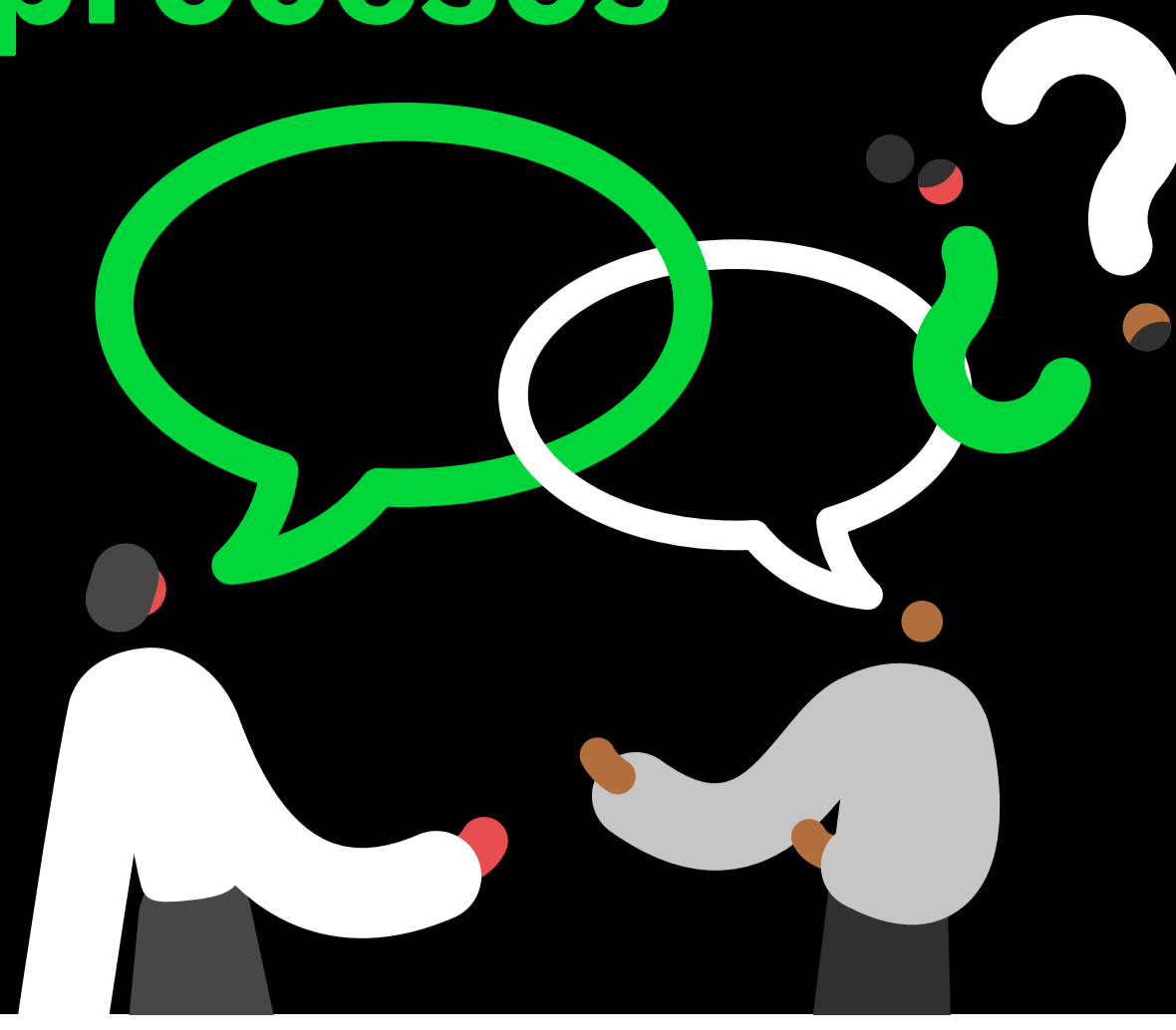


10 preguntas que no debes olvidar hacer a un candidato en tus procesos de selección

Descubre las preguntas clave que no pueden faltar para dar con la persona perfecta para el puesto.



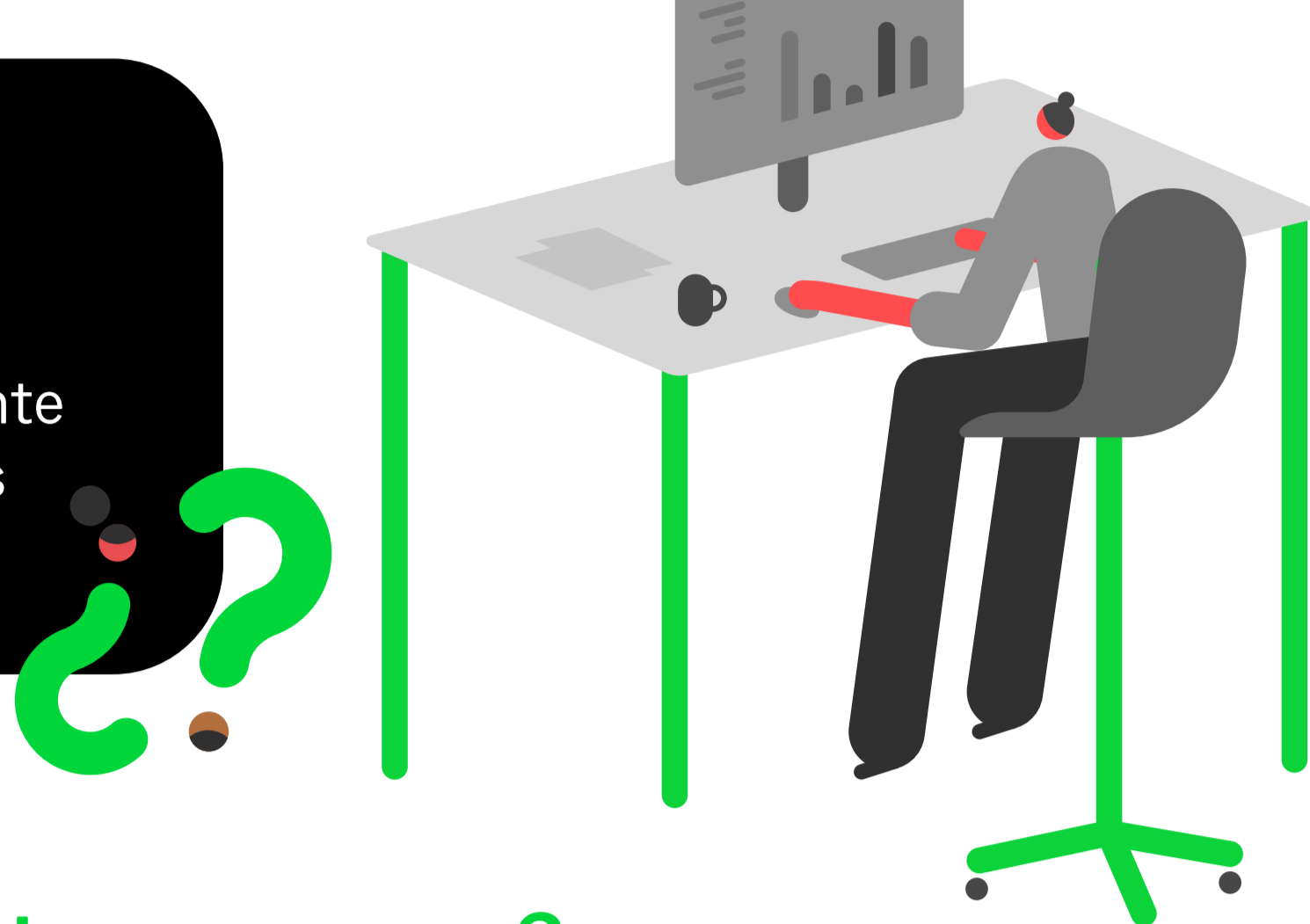
1. ¿Qué sabes acerca de nuestra empresa?, ¿qué te ha gustado y qué no de lo que has visto?



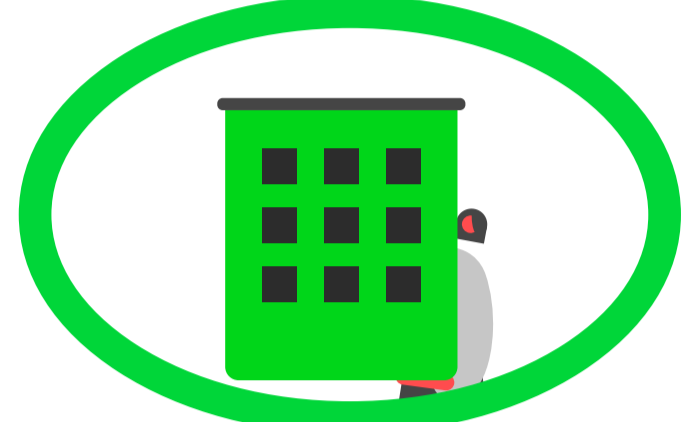
Esta primera pregunta es una forma de romper el hielo y reducir los nervios del candidato. Además, te servirá para ver cómo se desenvuelve y cuál es su percepción sobre la empresa.

2. ¿En qué consistía tu último empleo?

Esta pregunta te permitirá ahondar sobre sus antiguas funciones, logros y retos a los que tuvo que enfrentarse y cómo los superó. También es interesante comprender los motivos por los cuales finalizó la relación laboral.



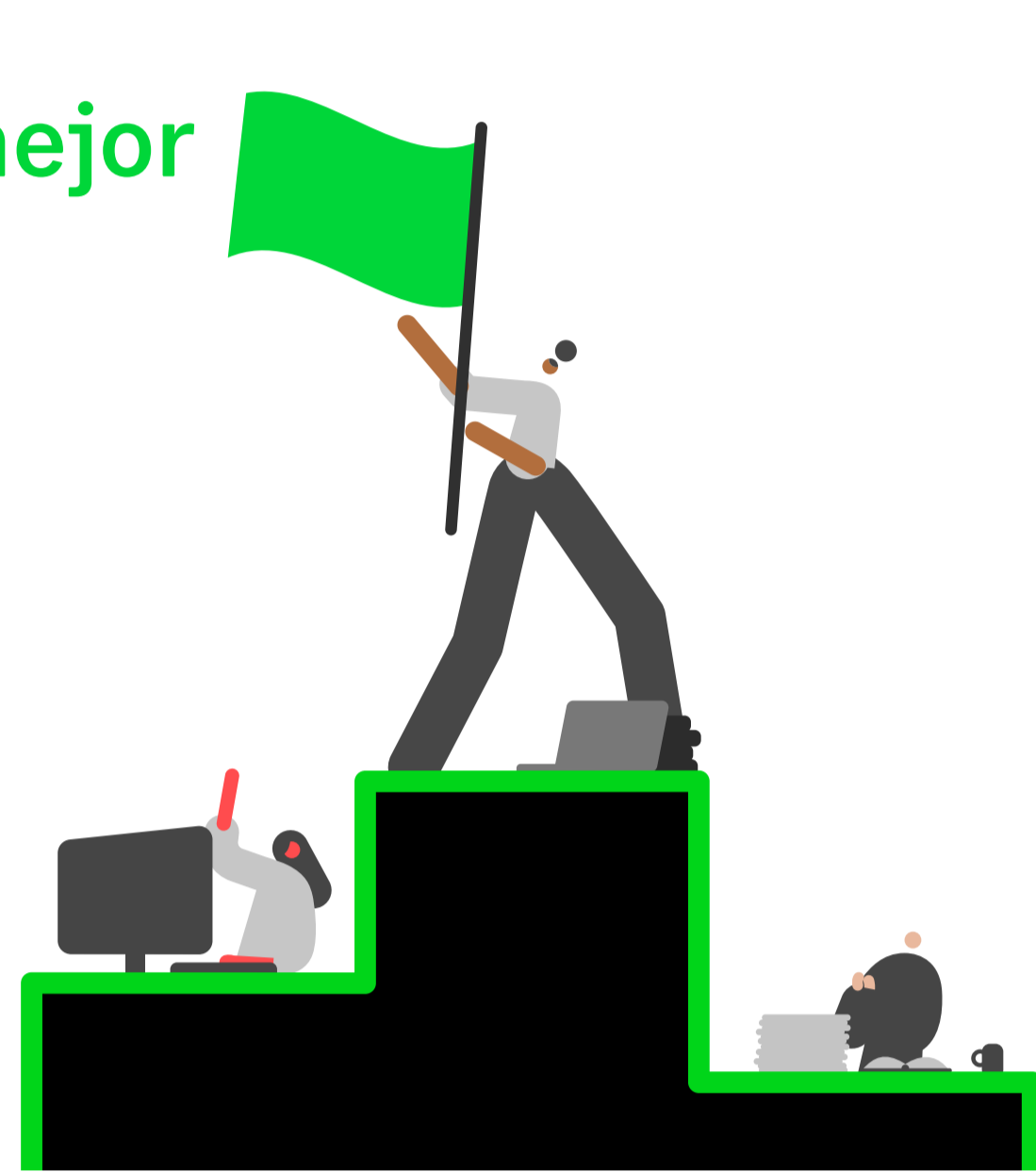
3. ¿Por qué te interesa nuestra empresa?



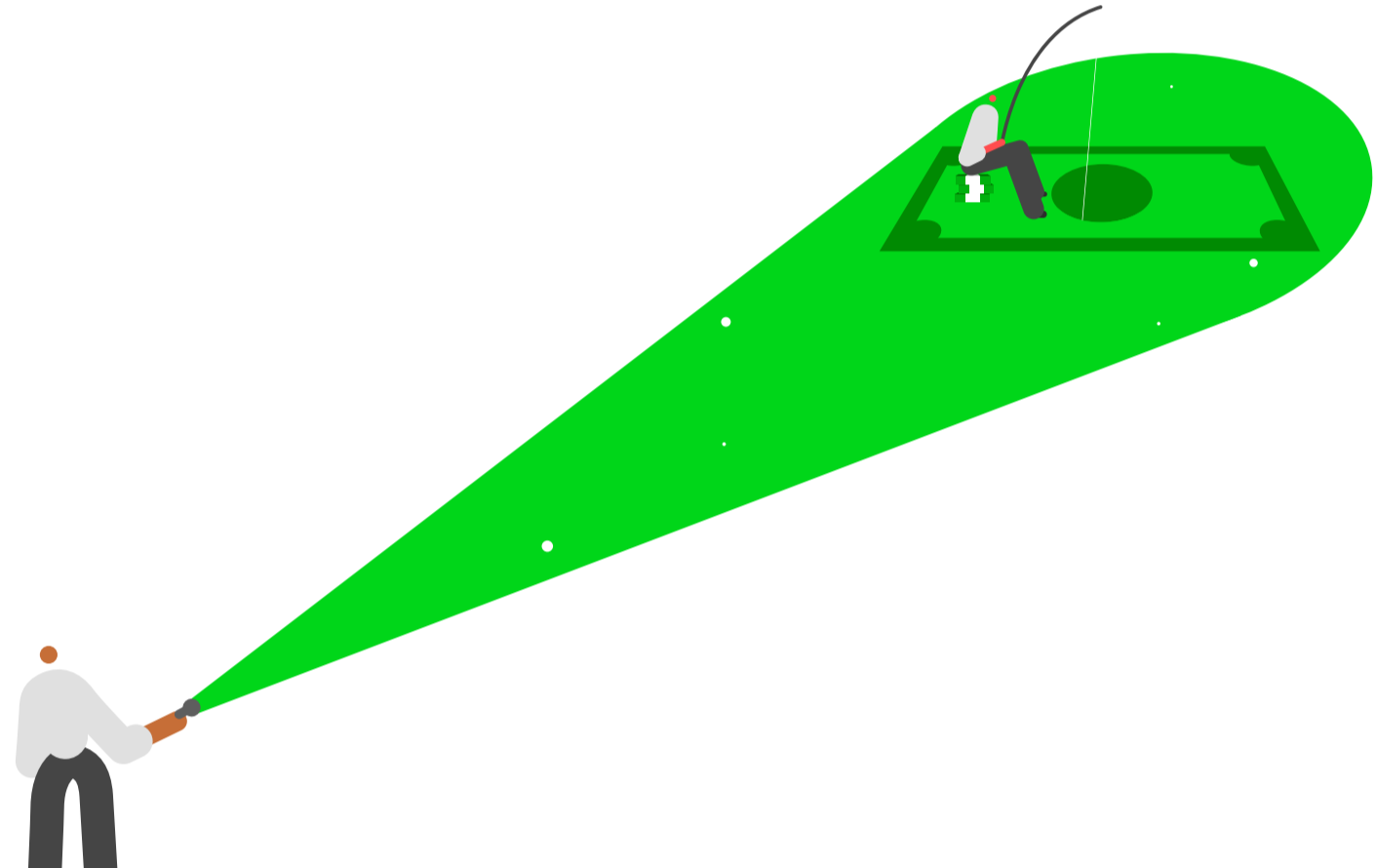
Es importante comprobar si el aspirante conoce los valores de la empresa y si quiere incorporarse a la organización como parte de su proyección profesional.

4. ¿Por qué consideras que eres el mejor candidato para el puesto?

Esta pregunta es un clásico, pero resulta realmente valiosa para comprobar cómo se vende, cuál es su actitud y cuáles son sus puntos fuertes.



5. ¿Cuáles son tus expectativas?



Preguntar por sus expectativas sobre el puesto de trabajo, incluidas las económicas, puede ser muy bueno para ver cómo reacciona ante un poco de presión.

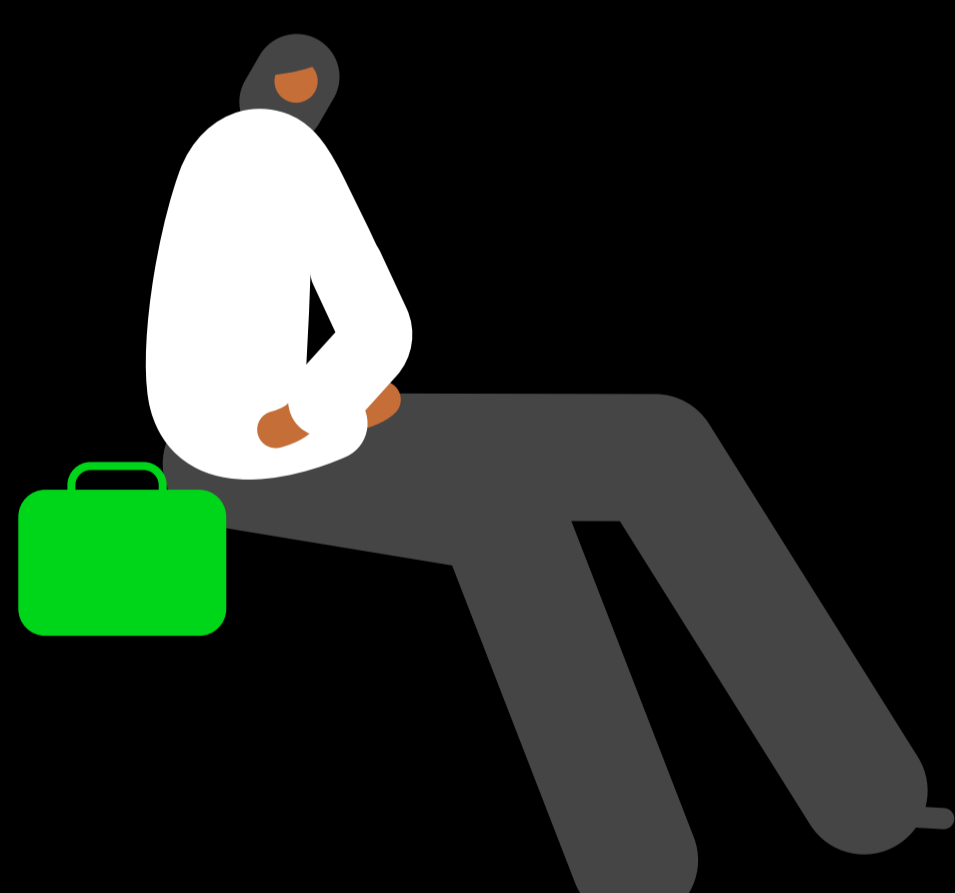
Puedes enriquecer la entrevista con preguntas algo más comprometidas, siempre y cuando el aspirante se encuentre cómodo y el tono sea amable. Esto te ayudará a conocer mejor a la persona.

6. ¿Qué piensas sobre tu último jefe?

La intención no es que te hable mal de su jefe, se trata de que defina su relación laboral y te cuente qué ha aprendido de ella.



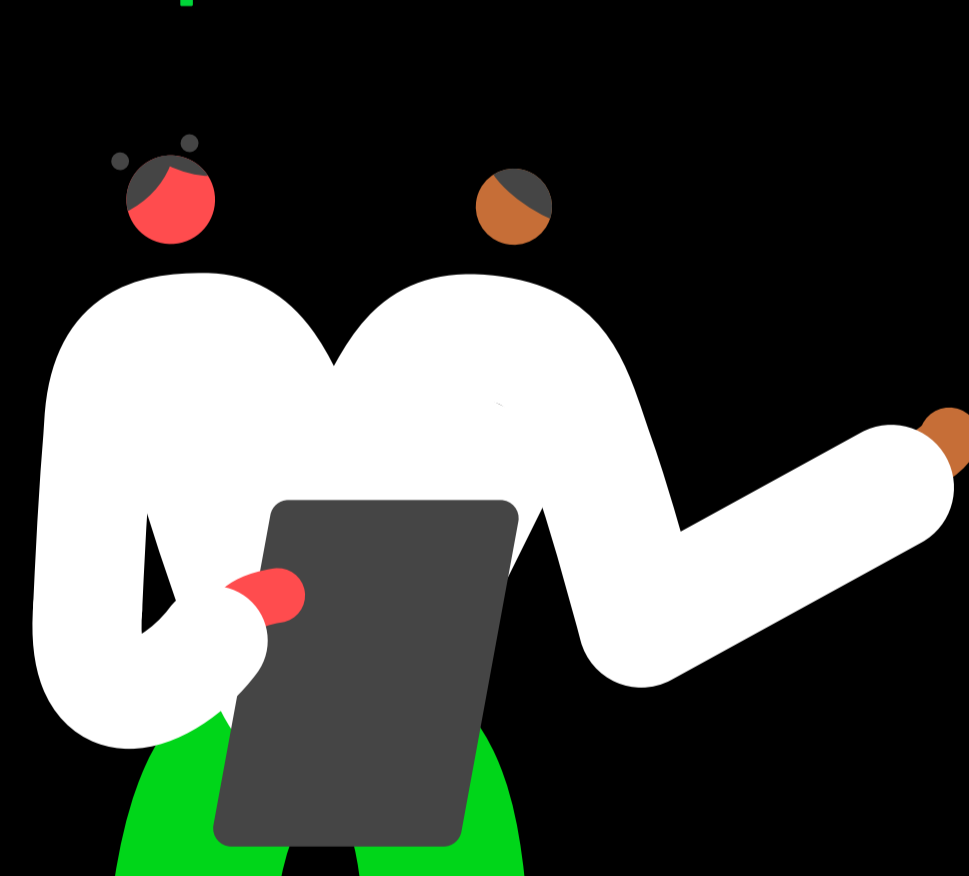
7. ¿Por qué has estado tanto tiempo en el paro?



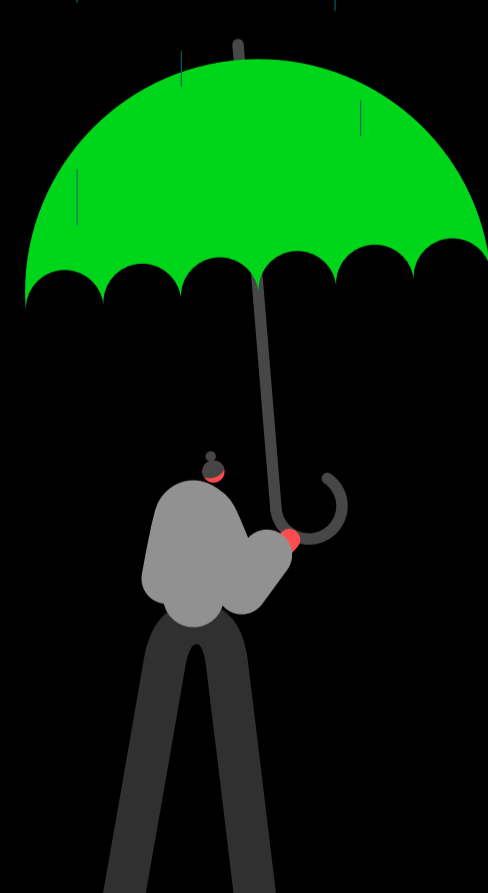
Es interesante descubrir cómo ha afrontado su situación de desempleo, si ha actuado de forma activa o pasiva y si ha aprovechado la ocasión para formarse.

8. ¿Conoces a alguno de nuestros empleados?

Esta cuestión puede resultar comprometida si la respuesta es afirmativa, pero es útil para cerciorarnos de que su contratación no va a suponer problemas de índole personal.



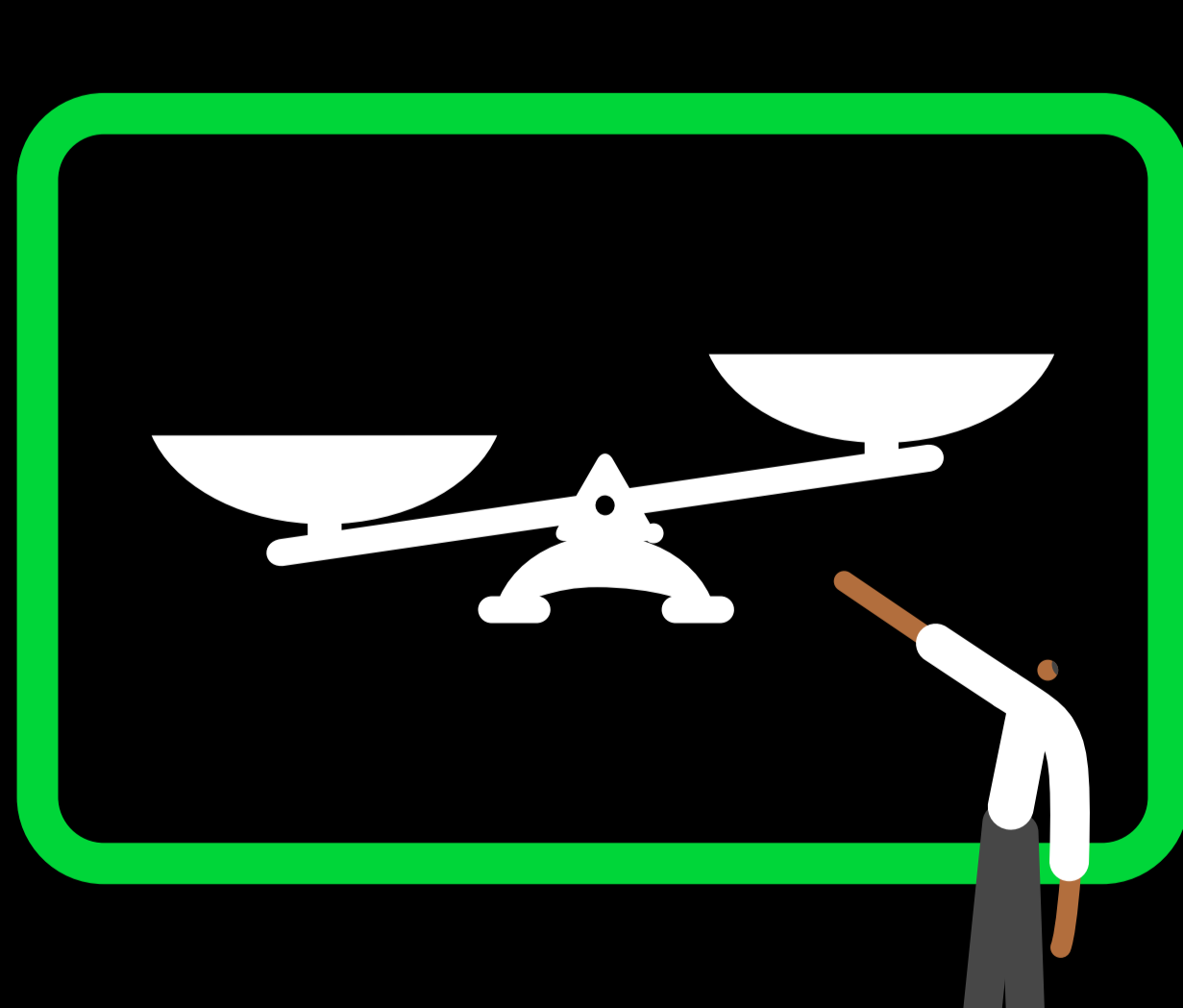
9. ¿Cuál ha sido tu mayor decepción profesional y qué aprendiste de ella? ¿Qué harías diferente?



El objetivo es que el candidato nos cuente acerca de su aprendizaje y superación, no que critique sus antiguos trabajos o culpe a otras personas en exceso.

10. ¿En qué áreas de tu desarrollo profesional consideras que deberías esforzarte más para alcanzar el mejor performance en el puesto?

Descubre los puntos débiles y fuertes de tu potencial empleado para saber qué habilidades tiene y qué valor puede aportar a la empresa.



Lleva la experiencia laboral de tus empleados al siguiente nivel con las soluciones de Sage para la gestión del Capital Humano.

[¡Conócelas al detalle!](#)