

Guía rápida: Como detectar en 15 minutos si un candidato es de alto desempeño

15 MINUTOS QUE PUEDEN AHORRARTE AÑOS DE PROBLEMAS

Muchos CEOs y dueños de PyMEs confían en su **intuición** para contratar. Y sí, la intuición es valiosa... pero no siempre suficiente.

La realidad es que **los mejores candidatos saben venderse bien en entrevistas**, pero solo unos pocos **sostienen resultados medibles, disciplina y compromiso a largo plazo**.

En esta guía rápida encontrarás **5 preguntas clave** que, en solo 15 minutos, te permitirán identificar si tienes frente a ti a un **candidato de alto desempeño**... o a alguien que solo sabe dar buenas respuestas.

💡 Lo que descubrirás aquí:

- Cómo ir más allá del CV y ver la historia real de resultados.
- Qué señales sutiles te dicen si se quedará o renunciará en meses.
- Cómo detectar mentalidad de crecimiento y fit cultural.

Porque contratar bien no es cuestión de suerte. Es cuestión de método.

Paso 1: Empieza por los resultados (Performance pasado)

Pregunta:

Cuéntame el logro más importante que has tenido en los últimos 2 años. ¿Qué impacto generó en la empresa?

Qué observar:

- ✓ Detalles concretos (cifras, impacto medible)
- ✓ Claridad en explicar qué hizo él/ella y no solo el equipo
- ✓ Orgullo genuino y lenguaje orientado a resultados

Respuestas de alto desempeño:

✓ “En mi último año logré reducir costos de operación en un 15% implementando un nuevo proceso de compras. Esto permitió ahorrar 2M MXN y mejorar tiempos de entrega en un 30%.”

Respuestas de riesgo:

✗ “Pues siempre he hecho bien mi trabajo, no recuerdo algo en particular... creo que mi jefe estaba satisfecho.”



Paso 2: Explora su mentalidad (Cómo piensa y resuelve)

Pregunta:

Háblame de una situación difícil que enfrentaste en tu trabajo y cómo la resolviste.

Qué observar:

- ✓ Si identifica claramente el problema y las consecuencias
- ✓ Si toma responsabilidad o culpa a otros
- ✓ Si muestra creatividad, resiliencia y aprendizaje

Respuestas de alto desempeño:

- ✓ “Cuando el equipo de ventas estaba por debajo del objetivo, organicé un plan de seguimiento semanal, reforzamos capacitación y logramos recuperar el 80% de la meta en 2 meses.”

Respuestas de riesgo:

- ✗ “Siempre hubo problemas en esa empresa, hice lo que pude pero los demás no cooperaban.”



Paso 3: Evalúa su fit cultural y valores

Pregunta:

¿Qué tipo de cultura o ambiente de trabajo te permite dar tu máximo desempeño?

Qué observar:

- ✓ Si describe un ambiente alineado al de tu empresa
- ✓ Si busca crecimiento y colaboración
- ✓ Si menciona valores compatibles con los tuyos

Respuestas de alto desempeño:

✓ “Me gusta un ambiente donde hay claridad en los objetivos, apertura para proponer y comunicación directa, sin tanta burocracia. Me motiva cuando veo que mi trabajo tiene impacto.”

Respuestas de riesgo:

✗ “Prefiero trabajar solo, sin tanta supervisión. Mientras me paguen bien, no tengo problema.”



Paso 4: Revisa su compromiso y proyección

Pregunta:

¿Qué esperas lograr en tu próximo rol durante el primer año?

Qué observar:

- ✓ Si tiene visión a futuro y metas concretas
- ✓ Si muestra ambición alineada a tu empresa
- ✓ Si es realista y específico

Respuestas de alto desempeño:

- ✓ “En el primer año quiero estabilizar los procesos, entender al equipo y lograr que los indicadores clave se cumplan, especialmente mejorar en un 20% la eficiencia operativa.”

Respuestas de riesgo:

- ✗ “Pues... todavía no sé. Quiero ver primero cómo está la empresa y ya veremos.”



Paso 5: Cierra con una pregunta que lo descubra todo

Pregunta:

Si te contrato hoy, ¿qué puedo esperar de ti en los próximos 90 días?

Qué observar:

- ✓ Si entiende la importancia de los primeros 3 meses
- ✓ Si habla de resultados concretos y plan de acción
- ✓ Si muestra mentalidad proactiva

Respuestas de alto desempeño:

✓ “Los primeros 90 días los usaré para conocer al equipo, diagnosticar procesos, establecer quick wins y mostrar avances medibles en áreas clave.”

Respuestas de riesgo:

✗ “Pues primero me adaptaría, me tomaría mi tiempo para conocer... no tengo un plan definido aún.”



Interpreta en 15 minutos

Mini score rápido

- Si al menos 4 de 5 respuestas son concretas, orientadas a resultados y con mentalidad de crecimiento → Alto desempeño
 - Si solo 2 o 3 respuestas son sólidas, cuidado → Potencial con riesgo
 - Si menos de 2 respuestas muestran claridad y compromiso → No es el perfil correcto
-

Contratar bien no es solo escuchar buenas respuestas. Es entender **qué hay detrás** de ellas, si realmente hay **resultados comprobables**, si **encaja con tu cultura y si tiene mentalidad para crecer con tu empresa**.

Este método rápido te dará más claridad que solo seguir tu intuición, pero recuerda:

Un gran talento no siempre está a la vista. A veces hay que buscarlo, validarlo y acompañarlo para que dé resultados.

👉 Si quieres asegurar tu próxima contratación clave sin margen de error, hablemos. Te ayudamos a atraer, validar y acompañar talento de alto desempeño para que tu empresa crezca sin riesgos.

✉️ *Agenda tu llamada estratégica sin costo aquí.*