

Licenciatura:

Negocios con enfoque en emprendimiento

Estudiante:

Fernando Daniel Aquino Hernández

Oscar Daniel Lopez Ruiz

Catedrático:

Diego Espinosa Pinto

Materia:

Gestión del talento

Actividad:

Preguntas STAR para un candidato

Fecha:

10 de abril del 2024

Lugar:

Tuxtla Gutiérrez, Chiapas

Preguntas STAR para la entrevista de un analista de logística y distribución:

Inglés avanzado:

- ¿Cuál es su nivel de inglés?
- Describa un proyecto en el que haya tenido que interactuar con clientes o proveedores internacionales en inglés.
- ¿Qué hace cuando no entiende alguna palabra o frase en inglés?

Liderazgo:

- ¿Se considera un líder nato?
- Describa proyectos o situaciones en los que haya tenido que liderar un equipo para lograr un objetivo logístico.
- ¿Cuáles eran las responsabilidades del equipo? ¿Qué desafíos enfrentaron?
- ¿Qué métodos usa para motivar a los miembros del equipo?

Experiencia:

- Describa una situación compleja que haya enfrentado en un trabajo anterior relacionado con la logística y distribución.
- ¿Cuál ha sido su mayor logro referente a la logística y la distribución?

Iniciativa:

- Describa un momento en el que haya tomado la iniciativa para mejorar un proceso logístico o de distribución.
- ¿Qué medidas tomó para mejorar la situación? ¿Con quién colaboró?

Preguntas comodín:

- ¿Cómo se mantiene actualizado sobre las últimas tendencias en logística y distribución?
- ¿Por qué está interesado en este puesto en particular?

Estrategias:

- Una estrategia útil para que la persona se abra, cuente sus experiencias y nos de la información que necesitamos es, **contando experiencias propias**.
- Haciendo **comentarios positivos sobre la empresa** en donde se dé a conocer las razones del porqué es bueno que aplique para la vacante el candidato.

- Preguntando sobre **cosas informales o fuera de la entrevista**, por ejemplo, sobre temas como estuvo su día, que le parece la ubicación, que le llama la atención de la empresa.
- **Presentándose y saludando de manera positiva** o agradable para que el candidato se sienta cómodo y fluya la conversación sin que sea incómodo.

¿Por qué es importante?

Es importante porque así el candidato siente más confianza, por lo que puede tener un mejor desempeño en sus actividades cuando esté contratado, además, así puede tener afinidad y empatía con la empresa, eso genera una mejor relación entre el contratante y el contratado.