

La herramienta de 5 minutos que mejora cualquier entrevista

Cómo transformar tus entrevistas usando el método STAR actualizado y evaluar no solo el pasado, sino el futuro.

En un mercado laboral cada vez más dinámico, las organizaciones necesitan procesos de selección que permitan tomar decisiones rápidas, precisas y fundamentadas. Sin embargo, muchas entrevistas tradicionales siguen enfocándose en el pasado del candidato, revisando logros, desafíos superados o experiencias anteriores que, si bien aportan información, no siempre predicen cómo actuará esa persona **en tu empresa, con tus desafíos y en tu contexto actual.**

Por eso, desde Lince Consultora proponemos sumar una herramienta simple y poderosa:

1. El método STAR actualizado

La entrevista por competencias y el método star clásico se basa en explorar experiencias pasadas para anticipar el comportamiento futuro. ¿Funciona? Si, claro! De todas formas, tiene una limitación: no siempre el candidato vivió una situación comparable a la que encontrará en tu negocio.

Hoy, te compartimos una técnica que en solo cinco minutos puede elevar la calidad de cualquier entrevista; Veamos un ejemplo:

Método STAR tradicional: Preguntas sobre el pasado: “Contame un desafío que enfrentaste en tu trabajo anterior.”

Método STAR actualizado: Preguntas situacionales sobre el presente de tu organización: “Si mañana el proveedor principal nos falla, ¿cómo lo resolvés?”

Este cambio permite ver:

- **Pensamiento en tiempo real:** Cómo analiza, cómo decide, cómo prioriza.
- **Adaptación a tu empresa:** No a una empresa cualquiera, a la tuya: tu cultura, tus valores, tus ritmos.

- **Potencial real:** No solo lo que hizo, sino lo que puede hacer hoy.

No reemplaza la entrevista por competencias: **la complementa y la mejora.**

2. Cómo funciona el STAR actualizado

El método STAR tradicional evalúa: (S)ituación, (T)area, (A)cción y (R)esultado

En el enfoque actualizado, conservamos la estructura, pero la aplicamos a escenarios actuales y concretos del puesto:

Ejemplo aplicado al presente: “Tenés que coordinar un proyecto urgente con dos sectores que no se llevan del todo bien.”

El candidato debe explicar: Qué tarea asumiría en ese contexto, qué acciones tomaría, paso a paso y qué resultados esperaría obtener y por qué.

En pocos minutos, obtenés una radiografía clara sobre su capacidad de:

- Resolver problemas.
- Manejar conflictos.
- Priorizar bajo presión.
- Adaptarse a tu cultura.

3. Cómo integrarlo en tu proceso de selección

Antes de entrevistar, definí:

- Cuáles son los desafíos reales del puesto.
- Qué competencias necesitás evaluar.
- En qué situaciones típicas del día a día debería desenvolverse exitosamente.

Prepará la entrevista, combinando tres tipo de preguntas:

- **Preguntas por competencias (pasado):** Para entender comportamientos consolidados.
- **Preguntas STAR actualizadas (presente):** Para ver pensamiento real y fit cultural.
- **Preguntas exploratorias (motivación y expectativas):** Para validar encaje y energía.

Esta herramienta mejora cualquier entrevista porque permite evaluar lo que verdaderamente importa hoy: Cómo piensa, cómo decide, cómo actúa, cómo se adapta a tu cultura y qué potencial tiene para crecer en tu empresa.

Mientras que el pasado ya está escrito, tu necesidad es saber cómo va a responder frente a tus desafíos reales de tu negocio.

4. Ejemplos de preguntas que podés usar:

Adaptabilidad:

- *Si mañana cambiamos al 100% la forma de reportar avances y tenés que aprender un nuevo sistema en una semana, ¿cómo lo encararías?*
- *Imaginá que tenés que asumir temporalmente una tarea que nunca hiciste. ¿Cuál sería tu primer paso?*

Resolución de problemas:

- *Si un cliente clave te llama enojado por un error que no cometiste vos, ¿cómo lo gestionás?*
- *Supongamos que un proceso crítico se cae y nadie responde. ¿Qué harías para recuperar el control sin tener toda la información?*

Trabajo en equipo

- *Si mañana comenzás un proyecto nuevo con personas que no conocés, ¿cómo construirías confianza en los primeros días?"*
- *"Imagina que dos áreas no acuerdan responsabilidades. ¿Cómo facilitas llegar a una decisión?"*

Comunicación:

- *"Si tuvieras que comunicarle una mala noticia a un cliente, ¿qué pasos seguirías para cuidar la relación?"*

¿Tu próxima entrevista será un repaso del pasado o una prueba del futuro?

Si querés mejorar tus entrevistas, tomar decisiones más seguras y elegir personas alineadas con la cultura y visión de tu organización, incorporar el STAR actualizado puede marcar la diferencia.

En Lince Consultora acompañamos a empresas en crecimiento a construir procesos de selección que realmente funcionan.

¿Charlamos sobre tu próximo proceso?