

Las **entrevistas estructuradas con el método STAR** son una de las técnicas más efectivas y justas para evaluar candidatos en procesos de selección.

Te explico en detalle qué son y cómo funcionan.

1. ¿Qué es una Entrevista Estructurada?

Es un tipo de entrevista en la que **todas las candidatas y candidatos son evaluados bajo los mismos criterios y se les hacen las mismas preguntas**, previamente definidas y basadas en las competencias requeridas para el puesto.

- **Objetivo:** Eliminar el sesgo inconsciente y la subjetividad, permitiendo comparar a los aspirantes de forma justa y objetiva.
- **Ventaja:** Es mucho más predictiva del desempeño futuro que una entrevista libre o no estructurada.

2. ¿Qué es el Método STAR?

El método **STAR** es una **técnica para formular y responder preguntas** de comportamiento que se utilizan dentro de las entrevistas estructuradas. Su nombre es un acrónimo de cuatro pasos:

- **Situación**
- **Tarea**
- **Acción**
- **Resultado**

El entrevistador pide al candidato que describa una situación pasada específica que demuestre una competencia clave (como liderazgo, resolución de problemas, trabajo en equipo, etc.).

3. ¿Cómo funciona para el ENTREVISTADOR?

El entrevistador se prepara definiendo las competencias a evaluar y creando preguntas basadas en el método STAR.

Ejemplo de pregunta STAR:

"Cuéntame sobre una ocasión en la que tuviste que lidiar con un compañero de trabajo difícil."

Luego, evalúa la respuesta del candidato buscando que cubra los cuatro puntos:

- **S (Situación):** ¿Contextualizó el escenario? (ej: "En mi proyecto anterior en la empresa X, tenía un compañero que nunca entregaba su parte a tiempo...").
- **T (Tarea):** ¿Definió cuál era su responsabilidad u objetivo? (ej: "...mi tarea era asegurar que el equipo cumpliera con la fecha límite del cliente").
- **A (Acción):** ¿Describió las acciones **específicas** que **él/ella** tomó? (Este es el punto más importante. Ej: "...en lugar de quejarme con el jefe, organicé una reunión con él para entender sus obstáculos, le ofrecí ayuda para priorizar sus tareas y establecimos checkpoints diarios").
- **R (Resultado):** ¿Mencionó el resultado concreto de sus acciones? (ej: "...como **resultado**, logramos entregar el proyecto a tiempo, la moral del equipo mejoró y ese compañero empezó a ser más confiable").

Lo que busca el entrevistador: Evidencia concreta de comportamientos pasados, que son el mejor predictor de comportamientos futuros.

4. ¿Cómo funciona para el CANDIDATO?

Si te están entrevistando, debes estructurar tus respuestas usando el método STAR. Es la mejor manera de demostrar tus habilidades de manera clara y convincente.

Guía para responder con STAR:

1. **Prepara tus historias:** Antes de la entrevista, piensa en 5-7 situaciones profesionales clave que demuestren competencias comunes (liderazgo, error, conflicto, éxito, presión).
2. **Estructura tu respuesta:**
 - **S (Situación):** Breve contexto. "En mi puesto anterior como [tu puesto], estábamos lanzando el producto X..."
 - **T (Tarea):** ¿Cuál era tu objetivo específico? "...mi responsabilidad era garantizar que el lanzamiento se realizara sin errores en la base de datos."
 - **A (Acción): ¡Este es el punto clave!** Describe las acciones **QUE TÚ** tomaste. Usa "yo" en lugar de "nosotros". Sé específico. "...yo desarrollé un script automatizado para verificar los datos, coordiné una reunión con el equipo de QA para validar los resultados y creé un documento de procedimientos."
 - **R (Resultado):** Cuantifica el resultado siempre que sea posible. "...como **resultado, reducimos** los errores en un **25%, ahorramos** 10 horas de trabajo manual por semana y el lanzamiento fue un **éxito.**"

Error común: Los candidatos often dicen "*Suelo hacer X o Y cuando pasa Z*". El entrevistador quiere un **ejemplo específico**, no una descripción genérica de tu trabajo.

Ejemplo Completo

- **Pregunta del entrevistador:** "Describa una situación en la que demostró iniciativa."
- **Respuesta del candidato (usando STAR):**
 - **S:** "En mi última empresa, noté que el proceso de reportar gastos mensuales era manual y tomaba unas 8 horas al mes por persona."

- **T:** "Mi objetivo era simplificar ese proceso para ahorrar tiempo y reducir errores."
- **A:** "**Yo** investigué herramientas de automatización, **presenté** una propuesta con un análisis de coste-beneficio a mi manager, y **desarrollé** un flujo de trabajo automatizado usando Power Automate una vez que me dieron luz verde."
- **R:** "**Como resultado**, el equipo **redujo** el tiempo dedicado a los gastos en un **90%** (de 8 horas a 45 minutos), **eliminamos** los errores de cálculo, y el proyecto tuvo un ROI de 200% en el primer año."

Conclusión

Las **entrevistas estructuradas con el método STAR** benefician a ambas partes:

- Para la **empresa**: Proporcionan datos objetivos para tomar la mejor decisión de contratación.
- Para el **candidato**: Ofrecen un marco claro para demostrar de manera justa su experiencia y habilidades.

Es una técnica que privilegia la preparación y la evidencia sobre la improvisación y la primera impresión.