



GUÍA PRÁCTICA

Reclutamiento y selección ágil

Preguntas por competencias, pasos claros y tips de evaluación ágil para **tomar mejores decisiones en menos tiempo.**

¿Tu proceso de entrevistas está funcionando o simplemente sobreviviendo?

Seleccionar talento en la actualidad es más que un desafío: es una carrera contra el tiempo. Los perfiles escasean, los plazos se reducen y la presión por tomar decisiones rápidas se intensifica. En este contexto, es común que la **calidad del proceso de selección** quede relegada frente a la urgencia.

¿El resultado? Procesos largos, decisiones poco precisas y un alto riesgo de rotación.

¿Sabías que el 80% de la rotación laboral se debe a malas decisiones de contratación?

Quizás ya lo viviste: Entrevistas extensas que no brindan claridad, candidatos con buenos currículums pero sin compatibilidad cultural y evaluaciones basadas más en intuiciones que en evidencia real.

Pero hay una buena noticia. Es posible optimizar cada entrevista, **reducir los tiempos de decisión y mejorar la calidad de cada contratación.**

Esta guía fue creada para mostrarte cómo lograrlo, paso a paso. Porque entrevistar mejor no es cuestión de suerte, sino de método.

¿Cómo acelerar el proceso en 5 pasos?

Sigue esta guía para estructurar entrevistas más efectivas, reducir tiempos y tomar decisiones basadas en evidencia. Cada paso está diseñado para ayudarte a identificar el potencial real de las personas. ¡Comencemos!



Define las **competencias clave**

Antes de iniciar cualquier proceso de selección, es fundamental tener claridad sobre **qué competencias son realmente determinantes para el éxito en el puesto**. No se trata solo de habilidades técnicas o experiencia previa, sino de aquellas capacidades conductuales que marcan la diferencia en el día a día del rol. Pensamiento analítico, empatía, actitud de servicio, resolución de problemas o influencia son solo algunos ejemplos de competencias que pueden ser clave, dependiendo del contexto y los objetivos del área.

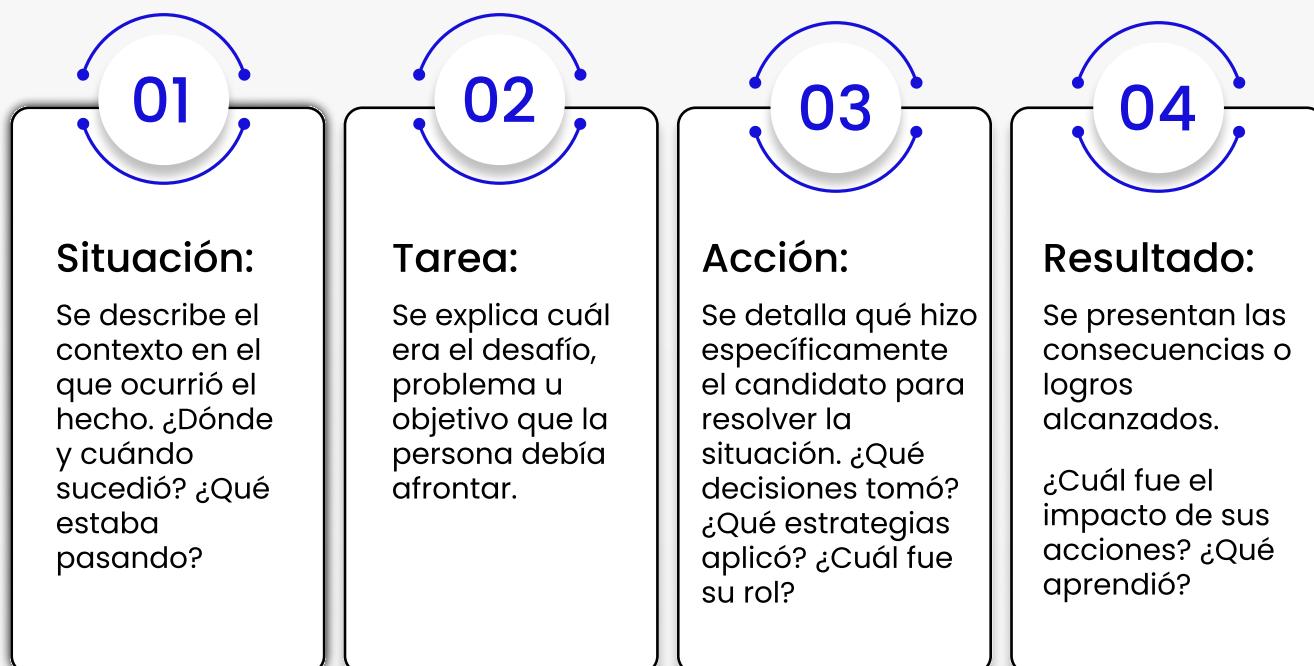
Identificar entre 3 y 5 competencias críticas te permite enfocar la entrevista y optimizar el tiempo, tanto para quien entrevista como para la persona candidata. Este enfoque también **facilita la comparación objetiva** entre postulantes y reduce la posibilidad de evaluar con criterios difusos o cambiantes. A partir de esta definición, podrás diseñar preguntas específicas que revelen cómo las personas actúan frente a situaciones reales y qué tan alineadas están con las necesidades del rol y la cultura de tu organización.



Prepara preguntas situacionales

Las entrevistas más efectivas no se basan en suposiciones, intuiciones ni en respuestas hipotéticas, sino en evidencias concretas. Por eso, las **preguntas por competencias** se han convertido en una práctica clave dentro de los procesos de selección modernos. Este tipo de preguntas permiten explorar cómo actuó realmente una persona frente a situaciones específicas y relevantes, proporcionando indicios claros y objetivos sobre su comportamiento futuro.

Para estructurar estas entrevistas de manera clara y eficaz, una de las metodologías más reconocidas y utilizadas es el método STAR, un modelo que ayuda tanto al entrevistador como al candidato a ordenar y profundizar la información compartida. STAR es un acrónimo que refiere a cuatro etapas:





Estructura entrevistas breves

La duración de la entrevista no determina su calidad. De hecho, muchas veces, menos es más. Diseñar entrevistas de entre 30 y 40 minutos, con foco en 3 a 5 competencias prioritarias, te permite profundizar sin dispersarte ni agotar a la persona entrevistada. Una buena práctica es compartir desde el inicio la estructura del encuentro: presentación breve, desarrollo de preguntas, y un espacio final para dudas o comentarios.

La claridad y el enfoque no solo mejoran tu capacidad para evaluar, sino que también **elevan la experiencia de la persona** candidata, transmitiendo profesionalismo y respeto por su tiempo.

Envía con anticipación una agenda o breve descripción del proceso para generar confianza.





Observa, registra y evalúa con criterios claros

Uno de los errores más frecuentes en entrevistas es confiar exclusivamente en la memoria o en la “impresión general” del candidato. Para tomar decisiones objetivas, es clave registrar **ejemplos concretos de comportamiento** durante la entrevista y evaluarlos con base en una escala clara, por ejemplo: bajo, medio o alto nivel de evidencia. Utilizar una **matriz de observación** simple te ayuda a sistematizar lo que viste y escuchaste, y facilita la comparación entre candidatos. Además, promueve la coherencia entre entrevistadores y reduce la influencia de sesgos inconscientes.



Entrevista con intención. Decide con impacto.

Cada entrevista es una oportunidad de construir equipos más sólidos, diversos y con verdadero potencial.

¿Quieres llevar tu proceso de selección al siguiente nivel?
Con nuestras herramientas de evaluación conductual puedes:



Obtener **perfiles completos** en minutos



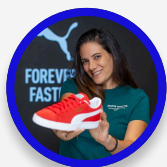
Medir competencias con datos, no solo percepciones



Tomar **decisiones más objetivas** y rápidas

Impulsamos la **estrategia de atracción** en la marca de indumentaria más icónica del deporte global

"Contar con las herramientas de PDA en nuestros procesos de Connection & Attraction nos ayuda a reducir tiempo y disipar dudas en cuanto a ciertos perfiles. Nos permitió ser estratégicos y brindar un mejor servicio a nuestros hiring managers, proporcionándoles informes completos y mayor información sobre cada candidato."



Mariana Herrera, Leader People & Organization
Business Partner. **PUMA Argentina.**



Transforma tu gestión con **ciencia** **del comportamiento**

Optimiza tus procesos, elimina sesgos y
desbloquea el potencial de tu equipo para lograr
un impacto estratégico real.

¡Haz una demo!