

# Evaluar los datos

Una vez concluida la entrevista vamos a analizar la información



*¿Cómo evaluar los datos?*

En este punto verás cómo el esfuerzo que hiciste para recabar STARS hará que el proceso de toma de decisiones sea consistente, manejable y preciso.

Analiza **TODA** la información que has recopilado

01

- ★ Solicitud de empleo del candidato.
- ★ Historial.
- ★ Currículum vitae.

02

- ★ Conclusión de la entrevista.
- ★ Cualquier pregunta adicional que hagas.
- ★ Información que el candidato ofrezca voluntariamente.

03

- ★ Sección de revisión de antecedentes clave de la guía de entrevista.
- ★ Comentarios que el candidato hizo al inicio de la entrevista.



Algunas STARs son más significativas que otras y esto dependerá de tres factores:

### Similitud con la competencia y sus acciones clave



Entre más similar sean las acciones de la STAR con las acciones clave de la competencia, mejor predecirá cómo un candidato se desempeñará en la posición.

### Impacto del comportamiento



Los comportamientos que hacen una gran diferencia en situaciones significativas tienen mayor peso que los comportamientos que hacen pequeñas diferencias en situaciones triviales.

### Actualidad del comportamiento



El comportamiento reciente es mejor para predecir el comportamiento futuro en comparación con algo que ocurrió en un pasado distante.



Un candidato provee un comportamiento inefectivo en un puesto que ocupó hace 10 años y ejemplos de comportamiento efectivo para la misma competencia en puestos recientes. **Las STARs recientes deben recibir mayor peso.**

