



GUÍA RÁPIDA:

# CÓMO INTEGRAR LA EVALUACIÓN DE HABILIDADES BLANDAS EN TU PROCESO DE SELECCIÓN

Evalúa habilidades blandas con más claridad.

Esta guía rápida te muestra cómo integrarlas de forma estructurada en tu proceso de selección, más allá de la entrevista.

 [evalart.com](https://evalart.com)



2025

# Guía rápida: Cómo integrar la evaluación de habilidades blandas en tu proceso de selección

## ¿Por qué evaluar habilidades blandas va más allá de una entrevista?

Las habilidades blandas –como la comunicación, la empatía, la adaptabilidad y el pensamiento crítico– son esenciales para un buen desempeño, especialmente en entornos colaborativos, de alta presión o cambio constante.

Sin embargo, muchas empresas siguen confiando únicamente en la entrevista tradicional para evaluarlas. Esto suele ser insuficiente o subjetivo.

### ¿Por qué?

- Porque no todas las habilidades blandas se manifiestan en una entrevista.
- Porque el sesgo del entrevistador puede nublar la evaluación.
- Porque no hay una métrica clara o estandarizada sin una estructura.
- 

Evaluar habilidades blandas de forma efectiva requiere planificación, herramientas específicas y una visión integral del proceso de selección.

## Etapas del proceso y su efectividad para evaluar habilidades blandas

| Etapa del proceso                 | ¿Permite evaluar habilidades blandas? | Nivel de efectividad | Requiere estructura |
|-----------------------------------|---------------------------------------|----------------------|---------------------|
| Revisión de CV                    | ✗ No                                  | Muy baja             | No                  |
| Entrevista libre                  | ⚠ Parcial                             | Media-baja           | Sí                  |
| Entrevista estructurada o STAR    | ✓ Sí                                  | Alta                 | Sí                  |
| Prueba psicométrica o test blando | ✓ Sí                                  | Alta                 | No                  |
| Simulaciones / role play          | ✓ Sí                                  | Muy alta             | Sí                  |
| Evaluación por terceros (360)     | ✓ Sí                                  | Alta                 | No                  |

♦ **Conclusión:** La entrevista sola no basta. Para tener una visión real de las habilidades blandas, se recomienda combinar al menos **dos métodos objetivos y estructurados**.

## Ejemplos de preguntas para entrevistas estructuradas (modelo STAR)

El modelo STAR (Situación, Tarea, Acción, Resultado) es una técnica ideal para evaluar habilidades blandas en entrevistas estructuradas.

Aquí tienes algunas preguntas que puedes adaptar según el perfil del puesto:

| Habilidad blanda         | Pregunta sugerida   |
|--------------------------|---|
| Adaptabilidad            | Cuéntame sobre una ocasión en la que tuviste que adaptarte rápidamente a un cambio inesperado.            |
| Comunicación             | Describe una situación en la que tuviste que explicar algo complejo a alguien sin conocimientos técnicos. |
| Trabajo en equipo        | Háblame de una vez en la que tuviste que resolver un desacuerdo con un compañero. ¿Qué hiciste?           |
| Liderazgo                | Cuéntame sobre una ocasión en la que lideraste un proyecto o iniciativa. ¿Cómo manejaste al equipo?       |
| Resolución de conflictos | ¿Cómo reaccionaste la última vez que tuviste que mediar entre dos partes en conflicto?                    |
| Toma de decisiones       | Cuéntame de una decisión difícil que tuviste que tomar con información limitada. ¿Cuál fue el resultado?  |

Recuerda siempre pedir ejemplos concretos y reales. Evita aceptar respuestas genéricas o teóricas.

## ✓ Checklist rápida: ¿Qué observar en cada fase?

| Fase                  | Qué observar                                    | Método recomendado                             |
|-----------------------|---|--|
| Primera entrevista    | Nivel de escucha, claridad al expresarse        | Preguntas situacionales (modelo STAR)          |
| Simulación / dinámica | Capacidad de colaborar, reaccionar bajo presión | Role play o resolución de conflictos ficticios |
| Test psicométrico     | Estabilidad emocional, empatía, liderazgo       | Herramientas automatizadas como Evalart        |
| Evaluación interna    | Alineación con la cultura y valores             | Retroalimentación entre áreas o 360°           |

💡 **Tip:** Prepara las preguntas o dinámicas con base en situaciones reales del día a día del puesto. Esto aumentará la relevancia de la evaluación.

## Tabla de señales: positivas vs. alertas en candidatos

| Categoría         | Señales positivas  | Alertas a considerar                                    |
|-------------------|--|---|
| Comunicación      | Responde con claridad, escucha activa, lenguaje respetuoso | Evita preguntas, interrumpe, falta de claridad          |
| Trabajo en equipo | Reconoce aportes de otros, da crédito, muestra apertura    | Usa lenguaje competitivo o excesivamente individualista |
| Adaptabilidad     | Habla de aprendizajes frente a cambios o errores           | Se muestra rígido o crítico ante escenarios nuevos      |
| Gestión emocional | Describe cómo manejó una situación tensa o conflictiva     | Evita hablar de conflictos o se justifica en exceso     |

♦ Estas señales deben observarse en conjunto, nunca aisladamente. Combina lo que ves en entrevistas con lo que revelan las pruebas.

## Errores comunes al evaluar habilidades blandas

Evitar estos errores puede marcar la diferencia entre una evaluación efectiva y una contratación poco alineada con el rol o la cultura organizacional:

- 1. Depender solo de la entrevista libre:** Las entrevistas sin estructura generan sesgos y no permiten comparar candidatos objetivamente.
- 2. Confundir actitud con habilidad real:** Un candidato amable o simpático no siempre posee las habilidades blandas requeridas. La empatía, por ejemplo, se demuestra con acciones, no solo con palabras.
- 3. No tener criterios definidos:** Evaluar sin una lista clara de lo que se busca lleva a decisiones subjetivas y contradictorias.
- 4. Usar preguntas genéricas o hipotéticas sin indagar más:** Es clave profundizar con ejemplos reales. Las respuestas tipo “yo siempre trabajo bien en equipo” deben llevar a: “¿puedes darme un ejemplo concreto?”
- 5. Ignorar herramientas automatizadas que pueden ahorrar tiempo y mejorar la objetividad:** Pruebas estructuradas de habilidades blandas pueden complementar lo que ves en entrevistas y darte datos comparables entre candidatos.

## Evaluación manual vs. automatizada

| Aspecto                       | Evaluación manual                        | Evaluación automatizada (con Evalart)             |
|-------------------------------|--|---|
| Tiempo requerido              | Alto (entrevistas, corrección, análisis) | Bajo (resultados inmediatos)                      |
| Nivel de objetividad          | Bajo (depende del evaluador)             | Alto (métricas claras y comparables)              |
| Estandarización de resultados | Variable                                 | Total (mismos criterios para todos)               |
| Costos a mediano plazo        | Elevados (por horas hombre)              | Bajos (automatización del proceso)                |
| Escalabilidad del proceso     | Limitada                                 | Alta (ideal para procesos masivos o en expansión) |

- **Combinar ambos métodos puede ser útil**, pero en procesos repetitivos o masivos, automatizar es clave para ahorrar tiempo y mejorar la calidad de tus decisiones.

## Profesionaliza tu evaluación de habilidades blandas

Esta guía te da un marco para comenzar, pero si quieres llevar tu proceso al siguiente nivel, necesitas una herramienta especializada.

### **Evalart te permite:**

- ✓ Aplicar pruebas psicométricas y de habilidades blandas 100% en línea
- ✓ Obtener resultados automáticos y comparables
- ✓ Integrar el proceso con tus entrevistas y otros filtros

**Solicita una demo gratuita y empieza a evaluar habilidades blandas con objetividad y precisión.**



2025