

WEBINAR Selección y entrevistas a distancia: desafíos más allá de la pandemia.

Preguntas y respuestas

- 1. ¿Están realizando entrevistas grupales online?**
Efectivamente. Realizamos Assessment center para un máximo de 8 candidatos.
- 2. En cuanto a la aplicación de pruebas grupales ¿Cómo han estructurado la aplicación de éstas? Y ¿Cómo es posible garantizar la transparencia y la identificación del candidato?**
Las pruebas son individuales. Cada candidato las realiza a medida que va avanzando en el proceso al que postula. Contamos con una plataforma que lleva el registro de cada actividad y resultado obtenido por los candidatos.
- 3. ¿Cómo se maneja el resguardar la buena percepción del Bci, cuando alguien ha tenido una mala experiencia en los procesos automatizados?**
Tratamos de mantener mucha cercanía con nuestros candidatos y contamos con cartas automatizadas que procuran ser lo más explicativas con el motivo de descarte. Se adjunta además el contacto del ejecutivo a cargo para que en caso de dudas, pueda contactarlo.
- 4. ¿Cómo se evita que el proceso sea transparente desde el inicio y no sea solo para cumplir con una proceso donde el candidato ya esta seleccionado pero necesitan cumplir con el ritual?**
No tenemos rituales en este aspecto. Si publicamos una vacante, es porque necesitamos cubrirla. Tratamos de dar respuesta a todos los invitados al proceso.
- 5. Antes de que se integren los seleccionados a la empresa, ¿le hacen algún cuestionario COVID 19 y algún examen PCR o serología IgG/IgM?**
No hacemos cuestionario pero si especificamos si el cargo está siendo desempeñado vía remota o presencial.
- 6. ¿Cómo se asegura la protección de la información de los casos de assessment que construyen?**
Los casos o simulaciones son específicos de cada proceso por lo que contamos con un stock para evitar la repetición.

7. **Me interesa el datos del rendimiento en el computador versus en el celular en evaluación remota.**

Existe información relacionada a investigaciones, que han mostrado que aún se generan diferencias entre candidatos que responden una misma prueba, desde dispositivos diferentes. Una de las principales razones, es que el celular cuenta con mayores interrupciones (como mensajes, llamadas, notificaciones, entre otros), que pueden perjudicar los puntajes de los candidatos, sobre todo en pruebas de capacidad cognitiva.

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijsa.12062>

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0747563215001946>

<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijsa.12122>

https://www.scirp.org/html/8-6902100_75933.htm

8. **¿Si en el proceso de entrevista, durante la aplicación de algún test, el entrevistado se ve interrumpido por cualquier razón (hijo, falla de internet, etc), el tiempo para responder el test se pausa y se retoma cuando el entrevistado este listo para continuar respondiéndolo o como lo hacen en ese caso?**

Existen plataformas que permiten volver a activar pruebas, cuando hay errores como los mencionados. Este criterio, es siempre conversado con la organización, dado que puede haber casos en los que la interrupción se da al final de la evaluación y no tiene impacto. Se recomienda considerar diferentes escenarios y definir cursos de acción como equipo. Consideren en este plan, las funcionalidades de la plataforma en uso. Por ejemplo, en plataformas como CORE psicométrico (de eb Metrics), los mismos analistas pueden volver a activar una prueba a una persona que haya tenido complicaciones, en caso de considerarlo necesario.

9. **¿Qué test recomiendan para estos momentos?**

En general se recomiendan evaluaciones a distancia que cuenten con una alta capacidad de predecir el desempeño, incluso a distancia. Se ha visto, que pruebas de capacidad cognitiva y de personalidad, pueden ser aplicadas (con medidas de seguridad adhoc) de forma remota, sin tener impactos negativos en la evaluación de los y las candidatos/as.

10. **¿Qué cuestionarios y/o pruebas proyectivas utilizan?**

La recomendación general es utilizar pruebas que permitan predecir el rendimiento de los y las candidatos/as en el puesto de trabajo. Dado lo anterior, se recomienda utilizar pruebas de personalidad y capacidad cognitiva, dado que se ha demostrado que son

cuestionarios que predicen de mejor forma el desempeño. No recomendamos utilizar pruebas proyectivas, ya que tienen casi nula predicción en el desempeño laboral de los y las candidatos/as

11. ¿Qué tipo de test es el que se utiliza en Bci como primer filtro? ¿Y para medir capacidad cognitiva?

Tenemos pruebas creadas para Bci para primer filtro y enemos pruebas creadas para Bci, por eb | Consulting, para capacidad cognitiva.

Para más información puedes visitar los sitios web de [EB Consulting](#) y [HR Connect](#).