

# Entrevista Assessment: ¿qué buscan los reclutadores en este formato?



**Enoe Lucía Garza Guerra**, líder de **Talento y Experiencia** en [campus Hidalgo](#), comparte para [CONECTA](#) en qué consiste y cómo preparar una **entrevista assessment** .

La experta menciona que los **ejercicios de assessment permiten** a las y los reclutadores **tener mayor claridad** de las **fortalezas, habilidades y áreas de mejora** de las personas candidatas.

*“En una entrevista tradicional puedes compartir experiencias y conocimientos, sin embargo es mucho más eficiente ver a los candidatos en acción”, afirma Enoe.*

# QUÉ ASPECTOS SE EVALÚAN EN UN ASSESSMENT

## CUATRO

ASPECTOS QUE SE EVALUARÁN  
al tener una entrevista assessment



1.

### CAPACIDAD DE GENERAR SOLUCIONES

creatividad y capacidad  
analítica



2.

### INTERACCIÓN CON OTRAS PERSONAS

capacidad de participación,  
colaboración y comunicación



3.

### HABILIDADES CON BASE EN EL PUESTO

potencial y atención al detalle



4.

### CÓMO ORDENAS TUS IDEAS

orientación a resultados

**CONECTA**

Las noticias del Tec

width="900" loading="lazy">

## **Cómo se lleva a cabo una entrevista assessment**

Enoe comenta que ella suele **dividir** sus **assessments** en **3 etapas** de trabajo **distintas**.

En la **primera etapa** se asigna una **actividad** a las y los candidatos para que **puedan presentarse**, que se **conozcan entre sí** y **romper el hielo**.

La experta comenta que **un modo de lograrlo** puede ser darles a **realizar** una **presentación** con **preguntas específicas** y un **tiempo limitado** de **15 o 20 minutos**.

*“Con esto te puedes dar cuenta de cómo priorizan la información, cómo organizan sus ideas, qué tanto pueden hacer en 15 minutos y sobre todo a qué le dan valor”,* explica la experta.

De este modo el **panel de evaluación** puede **conocer** la **estructura** de las **ideas** de los candidatos.

*"Cada quién debe conocer su rol y saber qué se espera de ellos o ellas"*

La **segunda etapa** consiste en **uno o dos ejercicios prácticos**, donde se les **plantea una situación** con **datos específicos** y se les **encomienda** de **manera individual** **proponer** una **solución** o una **planeación** para **alcanzar un objetivo**.

En la **tercera etapa** se **trabaja en equipo** para nuevamente **tratar de resolver** un **caso específico**, dando **oportunidad de evaluar** su **interacción con otras personas**.

*“Esta etapa te permite evaluar quién toma la iniciativa, quién no habla, quién propone más ideas etc., lo más importante no es la solución que propongan sino la interacción que tengan entre sí”,* expone Enoe.

Finalmente, se da una **etapa de retroalimentación** para dar **cierre a los ejercicios** del assessment.



width="1320" loading="lazy">

### Para qué sirve el assessment

La experta explica que el **assessment** es un **formato de entrevista** que consiste en **reunir un grupo de 4 o 5 candidatos**, y **realizar un conjunto de ejercicios prácticos** que **permiten evaluar competencias específicas** en un **rol determinado**.

*“El assessment permite evaluar competencias como: orientación a resultados, capacidad analítica, colaboración, comunicación, atención al detalle, creatividad, entre muchas otras”,* enlista Enoe.

Este **proceso busca evaluar el potencial** de las **personas candidatas**, de quienes se **espera puedan resolver problemáticas reales** en un **negocio**.

La experta menciona que estas entrevistas **no solo** deberían **utilizarse** para **reclutar a personas externas** a una **organización**.

*“Creo que también es muy valioso hacer este tipo de ejercicios cuando se va a dar una promoción o cuando se está evaluando si una persona puede tomar otro rol dentro de la organización”,* comparte Enoe.

*"Lo más importante no es la solución que propongan sino la interacción que tengan entre sí"*

Según la experta, en una **entrevista tradicional** se requiere de un **largo proceso** de **selección**, donde los candidatos pasan por **varios filtros** de manera **individual** y es un proceso que conlleva varios **días** o **semanas**.

El **assessment**, además de **permitirte ver** las **habilidades** de las personas candidatas, te permite **evaluarlas** a todas **simultáneamente** y tomar una **decisión más rápido**.

*“Para mí ya no me es suficiente una entrevista tradicional, yo siempre que puedo hacer un **assessment**, lo hago”,* puntualiza Enoe.

### **Cómo se evalúa el assessment**

Enoe comenta que **para realizar el assessment**, se **conforma** un **panel de evaluación** con **personas** que **trabajan directamente con el puesto** a competir: el **líder o jefe del área**, y alguien del **área de recursos humanos**.

La experta también menciona que **se puede incluir** a **algún cliente** dentro del **panel de evaluación**.

A través de la **rúbrica** y la **retroalimentación final** se puede tomar una **decisión más objetiva**.

*“De esta manera se puede tomar una decisión, tal vez no unánime, pero tener varios puntos de vista ayuda para tomar una decisión objetiva”,* aclara Enoe.



width="1320" loading="lazy">

## Aspectos a considerar

El **primer aspecto** que la experta menciona es que **no se puede** dar el **mismo ejercicio** para **todos los puestos**.

*“Tienes que tener muy clara la descripción del perfil y lo que estás buscando para que, en función de ello, enfoques los ejercicios”,* aclara Enoe.

La experta resalta que la **dinámica** se **debe planear** en **relación al puesto** para el que **compiten los candidatos**.

También menciona que dependiendo la **complejidad** de los **ejercicios**, se le **puede informar** a las **personas candidatas** en **qué consistirán sus pruebas** días **antes** del assessment.

Busca evaluar el potencial de las personas candidatas, de quienes se espera puedan resolver problemáticas reales en un negocio

Otro aspecto a considerar es **dar claridad** a **candidatos** y **evaluadores** de las **instrucciones específicas** a seguir a lo **largo de cada ejercicio**.

*“Cada quién debe conocer su rol y saber qué se espera de ellos o ellas”,* puntualiza la experta.

Es **importante tener** una **rúbrica** que **dar a los evaluadores** para **homologar** el **proceso de evaluación**.

Con la rúbrica **los evaluadores pueden** estar al pendiente de **identificar** las **mismas competencias en los candidatos**.

*“De esta manera a la hora de dar la retroalimentación, los comentarios pueden hacer sentido y se puede tomar una decisión de manera más sencilla”,* complementa Enoe.

Consiste en realizar un conjunto de ejercicios prácticos que permiten evaluar competencias específicas en un rol determinado.

Por último, Enoe menciona que en un assessment se **debe considerar** la **complejidad** de la **logística** para **empatar los horarios** de **todas las personas candidatas**.

También es **necesario empatar las agendas** de las y los **evaluadores** para las **2 o 3 horas** que **tomará realizar los ejercicios**.

*“Cuando por temas de tiempo u otra razón no puedo hacer un assessment, lo que hago es una entrevista por competencias”, finaliza Enoe.*

LEER MÁS: