

**L**AS VOCALES SON, junto a los 10 primeros números, nuestro bagaje cultural inicial. Cuando aprendemos que el tres sigue al dos y que la letra “o” se pronuncia poniendo la boca con forma de vaso podemos decir que ya tenemos cultura.

Lejos de los decálogos tan al uso cuando se presenta un concepto o realidad, he querido retraer el modelo de las vocales con el que un día aprendimos a escribir para hablar de la evaluación por Internet.

Todavía lo recuerdo: A de araña, E de elefante, I de iglesia, O de ojo y U de uña.

A continuación, con algunos años más, les invito a revisar aquella didáctica y aplicarla a los modernos modelos de evaluación a distancia; es decir, aplicaciones informáticas que permiten profundizar y obtener una fotografía precisa de las habilidades, rasgos, competencias y conocimientos de nuestros potenciales trabajadores.

**Ágil:** tradicionalmente un proceso de evaluación tomaba entre tres y cinco días. Desde la citación al candidato, preparación de la sesión de pruebas, aplicación de los tests oportunos hasta la corrección de las mismas.

Cuando trabajamos en un modo on-line, estos plazos se pueden ver reducidos a sólo unas horas. De tal manera, que los tiempos ya no dependen de la disponibilidad del técnico de selección, sino que ésta pasa a ser un reducto del candidato.

**Económico:** la automatización inteligente de procesos conlleva una inversión inicial que en un plazo razonable debe ser recuperada. En términos de coste, cubrir la vacante con antelación, evitar desplazamientos, destinar menos técnicos al proceso de evaluación o la fiabilidad de las decisiones

# BREVE

## Las cinco vocales de la evaluación on-line



**ANTONIO PAMOS**  
Gerente Grupo Actual

Cinco vocales, cinco características que hoy por hoy no permiten parangón. ☺

adoptadas son los principales valedores de este tipo de evaluación.

**Interactivo:** trabajar con sistemas multimedia permite optimizar las posibilidades de análisis del candidato. Así, la interactividad que ofrecen estos sistemas facilita, entre otros, utilizar simultáneamente la estimulación visual y auditiva, replicar entornos de estrés o de elevada demanda, ofrecer flujos de información continuos durante las pruebas y dar al candidato información en tiempo real sobre el estado de su candidatura.

**Organizacional:** hablar de simulaciones cuando nos referimos a los nuevos modelos de evaluación no es casualidad. Se puede lograr gran cercanía entre los métodos de evaluación y la empresa que contrata. Así el desarrollo de los ejercicios en los mismos ámbitos en los que la organización desempeña su función económica y social facilita la identificación e inmersión del candidato desde el primer momento en el entramado organizativo al que se postula.

**Unificado:** los sistemas informáticos en muchos casos siguen pautas de diseño y programación similares. Lenguajes de programación compartidos y sistemas de módulos permiten integrar funciones que antes se mantenían inconexas. En el caso que nos ocupa, no es extraño unificar todo el proceso de evaluación de manera que desde la identificación de la necesidad de cubrir una vacante hasta el proceso de formación o desarrollo del trabajador queden auspiciados bajo un mismo sistema, un mismo interfaz con intercambio de datos fluido, fiable y seguro.

**Nota:** El autor, inicialmente concibió este artículo desarrollado sobre las 28 letras del abecedario. Pero siempre que empezaba se encontraba con dos contrariedades: una, que resultaba demasiado extenso. Dos, que quien inventó la “ñ”, la “x” y la “w”, por insolidario, no cayó en la cuenta de la trastada que nos hacía a ciertos autores.