

ESPERTA



PREGUNTAS FRECUENTES sobre *PI Behavioral Assessment™*

Edición para HR

PI BA FAQs - edición para HR

01. ¿Qué es the PI Behavioral Assessment?

The PI Behavioral Assessment es un sistema de evaluación del comportamiento que proporciona una medida de los empujes motivacionales de una persona que ofrecen información sobre sus necesidades y comportamientos y ayuda a predecir su comportamiento en el lugar de trabajo.

02. ¿Cumple con la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC)?

La EEOC no exige reglas o pautas para la construcción de evaluaciones del comportamiento. No "aprueba", ni "certifica" las evaluaciones individuales. Sin embargo, si se determina que una evaluación es injusta, la EEOC solicitará pruebas de que la evaluación está relacionada con el desempeño laboral o requerirá que se use una prueba alternativa en el futuro. La EEOC no revisa las evaluaciones a menos que haya un impacto adverso. El uso apropiado del *PI Behavioral Assessment*, incluso para el análisis de un puesto de trabajo (*the Job Assessment*), y una capacitación sólida, aumentarán en gran medida la defensa legal de una empresa contra la mayoría de las posibles reclamaciones de la EEOC. Para obtener más información, puede ver el punto de vista científico del "*EEOC Compliance*", disponible a través de su Consultor de PI.

03. ¿Puede alguien manipular la respuesta para dar una imagen que considera más positiva?

La realidad es que cualquier persona, en cualquier evaluación, puede manipular las respuestas para intentar alterar sus puntuaciones. Sin embargo, el *PI Behavioral Assessment* tiene dos ventajas sobre muchas otras evaluaciones basadas en la personalidad:

1. A diferencia de otras evaluaciones en las que la respuesta "correcta" puede ser obvia (por ejemplo, "sigo las reglas todos los días"), la propuesta de la lista de adjetivos no proporciona ningún posible patrón a seguir sobre qué respuestas se podrían considerar más "deseables" y, por lo tanto, es más difícil de manipular.
2. Dado que las puntuaciones de la Evaluación Conductual PI se comunican e interpretan utilizando un formato intrapersonal, lo que significa que los resultados de una persona no son directamente comparables con los de otra, manipular la evaluación es todo un reto. (cont.)

PI BA FAQs - edición para HR

Una persona que intentara distorsionar sus respuestas no solo debería elegir las palabras "correctas", sino que también debería identificar la combinación correcta de palabras (por ejemplo, más A que B, menos C y D) para llegar a obtener el supuesto perfil ideal para el lugar de trabajo deseado. Esto sería un desafío imposible para cualquiera, incluso para el más inteligente.

Inevitablemente, habrá situaciones en las que los candidatos intenten distorsionar sus respuestas a propósito.

04. ¿Debo pedirle a alguien que vuelva a contestar el PI?

Recomendamos que un individuo complete solo una vez el *PI Behavioral Assessment* durante el tiempo en que esté empleado en una organización. Todos los informes y algoritmos de la plataforma se basan en los resultados del *PI Behavioral Assessment* más antiguo de la persona, así como su Perfil de Referencia correspondiente. Nota: si un candidato ya ha sido evaluado anteriormente en otra empresa, en lugar de responder de nuevo al PI, pídale que introduzca el ID de su PI anterior utilizando el enlace de invitación a la evaluación.

05. ¿Qué pasa si alguien se niega a contestar el PI?

Si un empleado es reacio a contestar el *PI Behavioral Assessment*, a menudo es porque es escéptico ante las evaluaciones en general o no está seguro de cómo se usarán sus datos temiendo que estos pudieran serle desfavorables, lo que le puede crear cierta ansiedad. La forma en que se presenta el PI puede marcar la diferencia ante esta actitud. Es importante explicar al empleado qué es el PI y cómo la empresa utilizará los resultados. También es importante que entienda que los resultados de la evaluación se compartirán con él/ella y que se utilizarán solo para ayudar, no para juzgar. A veces, solo se necesita que el empleado vea que el PI solo se utilizará de forma positiva, nunca negativa. Pasados unos meses se puede volver a conectar con el empleado para comprobar si su escepticismo ha desaparecido y si ya está dispuesto a realizar la evaluación.

PI BA FAQs - edición para HR

06. ¿Deben compartirse los resultados?

¡Sí! Los resultados del PI no son confidenciales. Compartir los resultados con el equipo ayuda a la organización a obtener el máximo valor de PI, ya que todos hablaran el mismo idioma. De hecho, recomendamos que se impriman los posters PI de cada empleado en un área visible para que los compañeros puedan conocer las preferencias de comportamiento de los demás y cómo trabajar mejor juntos.

07. ¿Se puede utilizar el PI con menores?

No hay restricciones sobre la edad que debe tener un encuestado para contestar el PI, pero dado que el PI se ha desarrollado y validado solo con muestras de adultos del mundo laboral (mayores de 18 años), los usuarios de la evaluación deben tener extrema precaución al usar o interpretar los resultados de menores. En general, no se recomienda el uso del PI con menores, pero si un usuario necesita administrar la evaluación a un menor para mantener la coherencia en las prácticas de contratación de su organización, es importante que el usuario comprenda las posibles limitaciones de usar el PI con menores. Si se utiliza la evaluación durante todo el periodo del empleado en la empresa (no solo en la contratación), los clientes deben crear unas normas que especifiquen cuando y porqué los empleados pueden volver a realizar la prueba. Los clientes deben asegurarse de que todos los candidatos entiendan la evaluación y cómo se utilizará, y deberán cumplir con las leyes aplicables en su país con respecto al empleo y las pruebas a menores.

08. ¿Cuánto tiempo debe darse al evaluado para que contestar el PI?

Al evaluado se le debe dar una cantidad ilimitada de tiempo para completar el PI.

PI BA FAQs - edición para HR

09. ¿Qué hay que contestar si un evaluado pregunta qué significan las instrucciones de la evaluación?

Simplemente diga: "Lea las instrucciones y responda en consecuencia"

10. ¿Qué hay que responder si un evaluado pregunta qué significa una palabra específica?

Simplemente diga: "Si no conoce el significado de una palabra específica, sáltesela"

11. ¿Hay respuestas correctas o incorrectas en el PI?

No. No hay respuestas correctas o incorrectas en el PI.

12. ¿Qué pasa si el evaluado pregunta si debe responder a la encuesta desde una perspectiva laboral o personal?

Simplemente diga: "Responda de acuerdo con lo que le parezca que representa mejor lo que se espera de usted"

PI BA FAQs - edición para HR

13. ¿Qué responder si un evaluado nos pregunta cómo interpretamos los resultados?

Responda diciendo: "*The Predictive Index Behavioral Assessment* es una medida específica, y estos son los datos de sus resultados"

14. ¿Qué hacer si un encuestado no está de acuerdo con el análisis de sus resultados?

Si esto sucede, hable sobre los posibles puntos de desacuerdo y también hágale observar los cambios en el Self-Concept.

15. ¿Debo explicar la ciencia del PI cuando doy una devolución de resultados?

No. Hay que explicar los resultados sin explicar la Tecnología y ciencia que hay detrás, hay que evitar usar la jerga PI (Alta A, Baja B, etc.) y usar un lenguaje que el encuestado entienda fácilmente.

ESPERTA



Av. de les Corts Catalanes, 8
08173 Sant Cugat del Vallès
BARCELONA

+34 93 586 37 09
info@esperta.es
www.esperta.es

