

Evaluación de Potencial

Autores:

Dra. Echelini, María Florencia
Lic. Diaz, Patricia
Lic. Brunengo, Andrea Paola



Introducción:

Las personas y las organizaciones se encuentran en una interacción continua y compleja, el **Desarrollo** es considerado un **factor motivacional**.

La Evaluación de Potencial, es una herramienta objetiva y confidencial, cuya implementación nos brinda indicadores sumamente útiles para conocer al trabajador como un todo, en el desempeño de sus funciones.

La implementación de esta herramienta surge como respuesta a la necesidad institucional de evaluar al personal, **conocer sus talentos y sus posibilidades concretas de desarrollo**, identificando qué retos pueden tomar y de qué manera puede desarrollarse positivamente en su puesto de trabajo.

Método:

- Evaluación por competencias / Evaluación Psicotécnica.
- Las técnicas utilizadas son denominadas psicométricas y proyectivas, estas últimas se basan en el hecho de que el material ofrecido al trabajador es ambiguo o apenas estructurado: “*una hoja de papel en blanco, una lámina con una mancha de tinta o una escena difusa...*” es ante esta falta de estructura que las técnicas exigen que los candidatos pongan en juego sus experiencias, necesidades, intereses y hábitos de conducta, que resultan fundamentales para conocer su personalidad y sus posibilidades de desarrollo.
- Obtenidos los indicadores, se realiza un análisis de los datos que surgen a partir del material verbal, gestual y gráfico analizado. De esa forma, se arma un informe del perfil psicolaboral del trabajador, que luego es compartido con su Jefe y con el acompañamiento de personal del Área de Gestión Integral de Recursos Humanos, se realizará el feedback al mismo.

Resultados:

Las aptitudes mostradas en la evaluación permiten conocer al trabajador, sus competencias y comportamientos en distintas situaciones, por ejemplo ante trabajos de mayor exigencia, entregas con límites de tiempo, qué lo motiva, qué desafíos puede asumir, cuáles son sus **aspectos de desarrollo, fortalezas y espacios de mejora**.

De esta forma, podemos identificar quienes están en condiciones de asumir funciones de mayor responsabilidad, coordinar equipos de trabajo e integrar diferentes proyectos, **maximizando su potencial**, mejorando el rendimiento personal y grupal y finalmente desarrollar las tareas de manera más eficiente.

Además, facilita el **alinear el desempeño de cada empleado a los objetivos de cada Área / Servicio en particular y del H.E.C en general**.

Conclusiones:

La implementación de esta herramienta nos permite conocer, descubrir, medir y predecir las competencias, habilidades, actitudes, capacidades, talentos y desafíos de cada trabajador en relación a su trabajo y a las posibilidades brindadas desde la institución, tomando como eje orientador el **Plan Operativo 2018 – 2021 y el Plan de carrera**.

Talento = Pasión + Acción

