

Evaluación de Potencial Gaudí®



En este servicio se trata de evaluar una multiplicidad de características personales y/o grupales que pueden contribuir al reconocimiento de las fortalezas de una organización en términos de capital humano o que pueden ser consideradas antes de incorporar a un nuevo miembro en una organización. La Evaluación de Potencial permite a la Gerencia de Recursos Humanos aportar información estratégica a la Alta Dirección, en términos de las personas y “su potencial”, incidiendo de forma directa en el resultado de la organización.

Recomendado: Para obtener información estratégica, en términos de valoración del capital humano, así como, para obtener información, en un momento presente, de la conformación de los posibles cuadros de sucesión, necesidades de contratación de nuevo personal en áreas con bajo potencial, diseño de acciones de capacitación, determinación de políticas de retención de talentos, diseño de políticas de contratación, política de incentivos, entre otras.

La metodología suele ser distinta si se trata de evaluar el potencial de personas miembros de una organización o si se trata de personas que están postulando a una organización:

Evaluación de Potencial a Personal Interno de una Organización: En este escenario, la metodología de trabajo privilegiará evaluar la mayor cantidad de información disponible del evaluado al interior de la organización, (Historia Laboral). Se conocerán sus evaluaciones de desempeño y sus respectivos compromisos, resultados de las acciones de capacitación y desarrollo, cambios, traslados, promociones, etc. Junto al estudio y evaluación de estos antecedentes, se realizará una exhaustiva evaluación de competencias personales y organizacionales de la persona que considera -además- una evaluación del postulante en relación a su entorno de desempeño laboral.

Metodología de Trabajo: Análisis del perfil del cargo del cual se desea conocer el potencial del postulante en conjunto con el cliente. Se trata de distinguir los conocimientos, habilidades, actitudes, intereses, que permiten predecir éxito en la posición determinada y traducir estos requerimientos en conductas evaluables y/u observables.

🚩 **Levantamiento del Perfil Esperado:** Con la información emanada de la etapa anterior, se procede a elaborar el “perfil esperado” del postulante en los diferentes instrumentos e instancias de evaluación, de modo de poder confrontar el perfil esperado con el “perfil observado” en los candidatos.

🚩 **Análisis y Evaluación de Antecedentes de Historia Laboral del Evaluado:** Realización de evaluación psicológica-laboral y entrevista psicológica a los postulantes enviados por el cliente. Respecto a los instrumentos de evaluación utilizados, nuestra Consultora emplea una amplia gama de instrumentos de medición, que están permanentemente en revisión y actualización, de modo de cumplir con las exigencias psicométricas de objetividad, confiabilidad y validez.

En este tipo de servicios, se utilizan técnicas de Assessment Centre como “bandeja de entrada”, casuística, ejercicios de dirección, entre otros. Disponemos de un banco de ejercicios de simulación y baremos propios.

🚩 **Elaboración de Informe de Potencial:** El objetivo del informe es que, personas que no han intervenido en el proceso de evaluación, y tienen capacidad de decisión dispongan de información lo más completa, objetiva y detallada posible sobre el potencial del o los evaluados.

Evaluación de Potencial a Personal Externo de una Organización: En este escenario, a diferencia del anterior, la metodología de trabajo privilegiará evaluar la mayor cantidad de aspectos comportamentales del candidato en el presente y su proyección en posibles cargos dentro de la organización.

Metodología de Trabajo: Análisis del perfil del cargo del cual se desea conocer el potencial del postulante en conjunto con el cliente. Se trata de distinguir los conocimientos, habilidades, actitudes, intereses, que permiten predecir éxito en la posición determinada y traducir estos requerimientos en conductas evaluables y/u observables.

🚩 **Levantamiento del Perfil Esperado:** Con la información emanada de la etapa anterior, se procede a elaborar el “perfil esperado” del postulante en los diferentes instrumentos e instancias de evaluación, de modo de poder confrontar el perfil esperado con el “perfil observado” en los candidatos.

🚩 **Realización de Evaluación psicológica-laboral y entrevista psicológica a los postulantes enviados por el cliente:** Respecto a los instrumentos de evaluación utilizados, nuestra Consultora emplea una amplia gama de instrumentos de medición, que están permanentemente en revisión y actualización, de modo de cumplir con las exigencias psicométricas de objetividad, confiabilidad y validez.

En este tipo de servicios, se utilizan técnicas de Assessment Centre como “bandeja de entrada”, casuística, ejercicios de dirección, entre otros. Disponemos de un banco de ejercicios de simulación y baremos propios.

🚩 **Elaboración de Informe de Potencial:** El objetivo del informe es que, personas que no han intervenido en el proceso de evaluación, y tienen capacidad de decisión dispongan de información lo más completa, objetiva y detallada posible sobre el potencial del o los evaluados.



Evaluación de Potencial Gaudí Plus®

En este servicio, se agrega a la Evaluación Individual descrita, la obtención de referencias laborales en 90°, 180° y 360° según solicitud de nuestro cliente.



Evaluación de Potencial Gaudí Plus Grupal®

En este servicio, se agrega a la Evaluación Individual estándar, el Informe de Evaluación de Potencial Grupal, o por equipos, mostrando las Fortalezas y Debilidades que los caracterizan como agrupación.

Si desea mayor información, no dude en comunicarse a: contacto@gaudi.cl