

## EVALUACIÓN DEL POTENCIAL DE UN EMPLEADO

En el tema del potencial, existen diversas metodologías y procesos que las Organizaciones adaptan según sus necesidades, estilo de dirección, idiosincrasia y de los procesos propios de evaluación del personal que se lleven a cabo desde el área de Recursos Humanos.

Pero siempre está la pregunta, ¿Cómo es un empleado de alto potencial? Es una persona que tiene éxito en su trabajo, con posibilidades de ascender y que con seguridad, puede desempeñar un puesto de mayor nivel en la Organización.

Ahora pensamos, y ¿Y cómo lograr que la gente de lo mejor de sí? Pues para ello es necesario que la Organización tenga muy claro, lo que considera que es necesario valorar en las personas, para saber si tiene potencial y si puede mejorar en su situación actual. Porque de nada sirve, escoger un modelo o tal de evaluación (porque sea la tendencia actual), es necesario conocer aquellos aspectos inherentes al puesto de trabajo y a las personas, que les pueden facilitar su camino hacia el éxito personal y profesional.

De nada valdría, sólo hacer énfasis en los aspectos profesionales, es un error muy común, sólo evaluar el conocimiento y las competencias, pero sin saber lo que las personas piensan, necesitan y esperan encontrar o alcanzar a través del trabajo. Hay que recordar que "el dinero no lo es todo", no siempre el alto desempeño es garantía de potencial y puede haber gente comprometida pero sin capacidad. En fin, son variadas las posibles combinaciones que afectan el potencial.

Es por ello, importante tener en cuenta varios aspectos para evaluar el potencial: La capacidad de las personas, y esto está expresado en sus aptitudes, capacidad mental, aptitudes técnicas y de interrelación. Su compromiso, expresado en su interés emocional y racional por la Organización, su deseo de pertenecer a ella y de mantenerse en el tiempo. Otro aspecto no menos importante son las expectativas del empleado, las que se generan antes de ingresar en la Empresa y su evolución una vez se avanza en el tiempo, ya que se crean necesidades nuevas, de mejora del salario, de reconocimiento a la labor, de ser tenido en cuenta, y sobre todo de sentirse a gusto con lo que se hace y dónde se hace.

Definidos pues estos aspectos, podemos tener una idea más o menos clara de algunos de los factores a tener en cuenta cuando deseamos evaluar el potencial de los empleados, aunque no son los únicos. Cada organización, dependiendo del colectivo que desea evaluar, define otros aspectos importantes para los puestos superiores en los cuales está pensando que pueden ser promocionadas las personas que puedan identificar con mayor potencial, así de esta forma se trata de tener cubierto la mayor cantidad de variables importantes de un perfil.

Los mecanismos y herramientas utilizados para este fin, van desde los tradicionales cuestionarios de competencias, ejercicios de assessment center, cuestionarios técnicos y encuestas de marketing al cliente interno, todas ellas, enmarcadas en un proceso de feedback, con el trabajador, donde él mismo puede opinar sobre los resultados y cómo ve su situación actual y futura, previa presentación de los resultados y posibles planes de acción recomendados.

El feedback y lograr un compromiso e interés de los trabajadores es fundamental, así son conscientes de sus áreas fuertes, de las áreas a mejorar y de los medios que la Organización pone a su disposición para lograr los objetivos previstos; al igual que también sabrá lo que hay que poner de su parte para que todo sea como se espera.

Una vez definido el plan de acción orientado al desarrollo, es importante hacer un seguimiento de

cada fase del plan, ya sea a la formación que se imparta, al coaching que se haya definido, o las tutorías personales, todo debe estar interconectado y se debe tener siempre presente cómo va el proceso, los avances y/o retrocesos. Un buen sistema de gestión debería permitir tener esta información siempre a mano y en tiempo real, no se puede trabajar con información a destiempo e informes con diferentes resultados según cada responsable del proceso.

El éxito de la identificación del potencial, aparte de residir en un buen Plan Estratégico de Desarrollo, está en una buena gestión y para ello los profesionales de RRHH debemos estar a la altura del reto y las organizaciones, poner los recursos necesarios para que los resultados se den, porque dicen: "Es mejor la ausencia de plan que un mal Plan" al final los resultados se ve en el personal con un pronóstico alto de éxito en el nivel superior a su puesto actual, o en un desempeño y una productividad bajos.

María Fernanda Bejarano Q.  
JP VAL Internacional Consulting  
[www.jpval.com](http://www.jpval.com)