



Capital humano



# De evaluar por evaluar a evaluar para impactar

Cómo un Assessment bien definido mejora resultados



# ¿Qué está pasando?

En un entorno donde las empresas buscan ser cada vez más **eficientes y competitivas**, los procesos de evaluación, o assessments, han pasado a ser una práctica común.

Sin embargo, en muchos casos, estos assessments por falta de alineación con un **propósito claro**, pueden llegar a convertirse en un simple **“checklist”** en lugar de una herramienta estratégica y terminan perdiendo su potencial de impacto real en los resultados del negocio.

¿Cuántos assessments se realizan solo para **‘cumplir con el proceso’** sin una **verdadera estrategia detrás?**

Veamos cómo podemos empezar a evitarlo.





## La Intención del Assessment

# Más allá de la rutina

### Definiendo el propósito

No se trata simplemente de “hacer assessments porque sí.”

En un contexto empresarial, cada evaluación debe responder a **una necesidad específica y estratégica** obteniendo un valor tangible.

Para que el assessment realmente impacte en los resultados, es fundamental definir su **propósito** desde el inicio.

### ¿Qué queremos lograr?

¿Identificar **habilidades específicas** necesarias para enfrentar los retos del mercado?

¿Evaluar el **potencial de liderazgo** para asegurar la continuidad en posiciones críticas?

¿**Reestructurar diferentes perfiles** tras cambios en la estructura organizacional?





Cada proceso de assessment debería ser una inversión estratégica que aporte a la organización en términos de:

### Identificación de competencias clave

Aquellas habilidades que generan una ventaja competitiva en el mercado.

### Descubrimiento de talento interno

Reconocer y potenciar a aquellos empleados que pueden asumir roles de liderazgo o proyectos estratégicos.

### Alineación con objetivos de negocio

Asegurarnos de que las competencias evaluadas contribuyan directamente a los resultados de la empresa.

No se puede querer todo a la vez, partamos del **por qué**, para darle sentido a un **para qué** alineado con los desafíos específicos y las metas estratégicas de la empresa.



# Los por qué del Assessment

Preguntas clave para definir su propósito

## ¿Qué queremos **DESCUBRIR** o **MEJORAR**?

Antes de realizar un assessment, es fundamental tener **claridad sobre lo que se espera lograr**.

¿Buscamos **identificar fortalezas y áreas de mejora** en nuestro equipo comercial?

¿Queremos **evaluar el potencial de ciertos empleados** para futuras posiciones de liderazgo?

Cada respuesta define el **tipo de evaluación** y las **competencias a priorizar**.

## ¿Cómo se **ALINEA** este proceso con nuestros **OBJETIVOS ESTRATÉGICOS**?

Todo assessment debería estar **alineado con las metas generales de la organización**.

Por ejemplo, si una empresa tiene como objetivo mejorar la experiencia del cliente, los assessments deben centrarse en **habilidades y competencias que fomenten este objetivo**, como la **empatía**, la **resiliencia** y la capacidad de **adaptación**.



## ¿Cuáles son los RESULTADOS MEDIBLES que esperamos?

Un assessment **sin indicadores de éxito claros es una oportunidad perdida.**

Definir **métricas específicas**, como la mejora en el rendimiento, la disminución en la rotación de personal o la reducción en el tiempo de adaptación de nuevos empleados, ayuda a **evaluar el verdadero impacto** de la evaluación en el negocio.

## ¿Qué ACCIONES tomaremos con los resultados?

Un assessment solo es valioso si se traduce en **acciones concretas.**

¿Cómo se utilizarán los resultados?

¿Se planea implementar programas de desarrollo específicos, promover a ciertos empleados o ajustar la estructura del equipo?

Definir un **plan de acción** garantiza que la evaluación tenga un efecto tangible en la organización.



# Ejemplos de impacto real

Cuando el **ASSESSMENT** se convierte en una **Herramienta de Transformación**

## Optimización de la Fuerza Comercial

**Evaluar competencias** comerciales específicas

Capacidad de negociación, el manejo de objeciones o la orientación a resultados

→ **Identificar qué habilidades necesitan refuerzo** en el equipo.

→ **Implementar planes de desarrollo** específicos basados en los resultados del assessment

**RESULTADO** › **MEJORAR** su eficiencia comercial  
› **AUMENTAR** su cuota de mercado.

## Identificación y desarrollo de Líderes de Alto Potencial

Desarrollo de planes de sucesión validando que la empresa cuenta con líderes preparados para asumir roles críticos en un entorno de constante cambio.

Realizar un **assessment** que **evalúe el potencial de liderazgo y habilidades clave**:

Adaptabilidad, toma de decisiones y gestión de equipos.

→ **Sacar conclusiones** para construir una “cantera” de perfiles preparados.

**RESULTADO** › **Ser conscientes** de los recursos **para responder a los desafíos del futuro**.

# Ejemplos de impacto real

Cuando el **ASSESSMENT** se convierte en una **Herramienta de Transformación**

## Mejora de la Cultura organizacional y Retención de talento

Puesta en marcha de un **assessment** que evalúe el **grado de alineamiento** con los **valores** y **objetivos culturales** de la organización, desglosados en **comportamientos**, **competencias**, **aptitudes** y **motivaciones** deseadas.

**Medición** a través de **entrevistas** y **pruebas psicométricas**

→ **Complementar** la información con **encuestas** de satisfacción, compromiso y motivación.

→ **Analizar** resultados identificando **puntos críticos**.

**RESULTADO**

- › **Mejora** de la **cohesión** del equipo.
- › **Reducción** de la **rotación**

## Reducción de errores en selección y contratación

Incorporar en la **selección** de candidatos, un **proceso de assessment** que aporte información sobre **conocimientos**, **competencias**, **aptitudes**, y **comportamientos** en el puesto de trabajo.

**RESULTADO**

- › **Tomar decisiones** de contratación más **informadas**
- › **Asegurar** que cada nuevo integrante del equipo tenga el **perfil** y las competencias necesarias para **aportar valor desde el primer día**.