

Entendiendo el reporte PDL

El reporte de potencial laboral es un reporte de ubicación, es decir, **no emite ningún resultado de competencia**, sino simplemente ubica en un perfil de entre 5 rangos distintos al evaluado (en realidad 6 pero este último no se grafica ni genera ningún reporte). Esta prueba está concebida para una dar una ubicación general del potencial del evaluado y habrá que empatarlo posteriormente al perfil de competencias y tipo de personalidad según el puesto a evaluar, es por ello que es opcional y sirve para dar más certidumbre al siguiente paso de evaluación.

¿Para qué sirve este reporte?

Se considera el primer filtro y sirve para saber qué esperar a grandes rasgos del evaluado, ejemplos:

Mi ubicado cae en el primer rango (50 a 60.9):

Es un candidato viable para trabajos estables, rutinarios, repetitivos sin proyecciones de crecimiento (operativos).

Mi ubicado cae en el segundo rango (61 a 70.9):

Es un candidato viable para puestos administrativos medios, supervisión básica, capacitación, puestos semi-especializados no claves pero con posible crecimiento a largo plazo.

Mi ubicado cae en el tercer rango (71 a 80.9):

Es un candidato viable para puestos administrativos, de supervisión, jefaturas, profesionistas, personal de ventas con un crecimiento a mediano plazo.

Mi ubicado cae en el cuarto rango (81 a 90.9):

Es un candidato viable para jefaturas (empresas grandes), gerencias, ventas corporativas con un crecimiento a mediano y corto plazo. (Requieren y gustan de retos)

Mi ubicado cae en el quinto rango (81 a 90.9):

Es un candidato viable para puestos gerenciales (empresas grandes), direcciones, ventas corporativas con un crecimiento y plan de recompensas e incentivos a corto plazo.

Mi ubicado cae fuera de rango (inferior a 49.99):

Es un candidato de comportamiento laboral errático, inestable y no predecible. Este rango no se grafica ni emite un reporte dentro de la plataforma.

EJEMPLOS

CASO 1

El evaluado obtuvo buenos resultados en sus competencias e incluso en sus pruebas de personalidad, sin embargo, en el reporte PDL presenta un nivel de apertura más bajo del requerido en su tipo de puesto.

¿Qué significa?

Cuando un candidato obtiene resultados aceptables en sus pruebas de competencias y personalidad pero en la evaluación PDL (Potencial de Desarrollo Laboral) no alcanza el nivel esperado significa que dicho candidato podrá desarrollar correctamente su puesto, pero su nivel aspiracional es pobre o muy bajo, esto es, el candidato podrá cumplir adecuadamente con el puesto si éste no le demanda un crecimiento constante en sus responsabilidades, es posible se encuentre en su zona de confort. Es el trabajador al que no le gusta enfrentar retos diferentes a los que su puesto le demanda habitualmente y que muy probablemente domina, muestra recelo a los cambios, muestra también, por ejemplo, un desánimo o desinterés a capacitarse o en desarrollar nuevas habilidades, incluso reticencia en general para aprender y emprender cosas nuevas: “a mí así me dijeron y así lo hago” o “ese ya no es asunto mío”.

CASO 2

El evaluado obtiene un muy aceptable nivel en su evaluación PDL (Potencial de Desarrollo Laboral) pero no alcanza el nivel deseado en sus pruebas de competencias y estudios de personalidad.

¿Qué significa?

Cuando sucede este tipo de situación es en general debido a que la actitud del evaluado es muy positiva, tiene planes, quiere crecer, desea genuinamente desarrollarse, pero no tiene aún las cualidades suficientes para el puesto evaluado. En resumen tiene la actitud pero aun la aptitud no se encuentra firmemente afianzada.

CASO 3

El evaluado para un puesto de comercialización o ventas obtiene un muy buen nivel en sus pruebas de competencias y personalidad, sin embargo, en su evaluación PDL (Potencial de Desarrollo Laboral) cae en el rango de una “persona normal (50-60.9)”

¿Qué significa?

Utilizamos este ejemplo puntual para tratar de esclarecer la importancia del reporte PDL, un vendedor tiene como objetivo concretar ventas, abrir mercados, crear oportunidades de negocio etc., por lo mismo se requiere de un perfil con gran empuje, enfoque en su productividad, ser competitivo etc. al haber obtenido dicho rango (50 -60.9) significa que es un elemento que no cumple con las características generales de puesto, aun cuando domine las capacidades (competencias y personalidad), su potencial laboral no se encuentra alineado con las necesidades del tipo de puesto de ventas, por lo mismo no será un elemento diferenciador en su desempeño y sus expectativas serán reducidas.

RESUMEN

El reporte de **Potencial de Desarrollo Laboral** es la mejor forma para validar al evaluado al tipo de puesto en que va a participar, si el evaluado cae en el rango adecuado (esperado) después se deberá evaluar en las competencias necesarias del puesto para determinar si es adecuado o no. Se utiliza en ocasiones para determinar si seguir o no con la evaluación de las competencias.