

¿Cómo se mide el Talento en gotalent?

- Define el **Rol** que deseas evaluar (Directores, Managers, Heads, Comerciales, etc.)
- Asigna el **Promedio Ideal** del Rol
- Selecciona las **Competencias** y **Criterios** que se van a evaluar
- Automáticamente el sistema seleccionará los empleados que cumplen el Rol para que puedas evaluarlos uno a uno, de un modo rápido y sencillo

Evaluación: Ejemplo Directores [Volver](#) [Ver Matrices](#) 2017

19 Empleados (Rol: Ejemplo Directores Talento)

Alonso, Jacobo
Ejemplos Talento

Jacobo Alonso
emailPRM14
Centro de Trabajo: Ejemplos Talento
Posición: Ejemplo Directores Talento

Matriz Talento **D8** Matriz Potencial Matriz Desempeño

Promedio 4,40 **Promedio Ideal** 5,50 **% Potencial** 80,00 **% Talento** 79,67

Valoración E. Desempeño: 78,89

Género: ☒ Hombre ☐ Mujer

Otros: ☒ Puesto Crítico ☒ Persona Clave

Competencias (5) competencias

Competencias	1	2	3	4	5
Vocación por el Cliente	☐	☐	☒	☐	☐
Comunicación	☐	☐	☒	☐	☐
Desarrollo de Personas	☐	☐	☒	☐	☐
Liderazgo de Equipos	☐	☐	☐	☒	☐
Visión de Negocio	☐	☐	☐	☒	☐

Criterios (4) criterios

Criterios	Cumple
Nivel alto Inglés	0,5 ☐
M. Funcional	0,5 ☒
M. Geo. Nacional	0,15 ☒
M. Geo. Internacional	0,35 ☒

Como puedes comprobar, realizar evaluaciones de talento es de lo más sencillo. Con simples "clicks" podrás evaluar a cada empleado en competencias y criterios. Automáticamente el sistema calculará la posición del mismo en la matrices de Desempeño, Potencial y Talento.

En cualquier momento podrás ver las matrices y la posición de cada empleado en las mismas, así como el ranking por empleado e incluso podrás filtrar el resultado por Posiciones.

Además, si tu empresa tiene o contrata Consultores, podrán introducir la información desde un portal privado para Consultores, de modo que no podrán acceder a la información de otras Evaluaciones. Incluso, como puedes ver en la imagen superior, sabrás qué Consultor ha participado en cada evaluación.



goTalent te permite configurar cada Evaluación según las necesidades de la misma, pudiendo definir: niveles de la Matriz, grados de Medición, escala de Competencias, criterio Nivelación, etc.

Talento Evaluación 2017

General Configuración Inf. Cualitativa Entregable

Descripciones de los Niveles de la Matriz

Desc. Nivel Matriz 1: Ajustado Desc. Nivel Matriz 2: Medio Desc. Nivel Matriz 3: Destacado

Descripciones Grados de Medición

Nivel Competencia 1: Hace Nivel Competencia 2: Aporta Nivel Competencia 3: Avanza Nivel Competencia 4: Impulsa Nivel Competencia 5: Impacta

Configuración del cálculo

Escala Competencias: 4 % Potencial: 70 % Desempeño: 30 Promedio Ideal Rol: 5.5 Promedio Ideal Comp.: 3.5 Criterio Nivelación: Inter

Val. Bajo Potencial: 0 Val. Alto Potencial: 0 Val. Bajo Desempeño: 0 Val. Alto Desempeño: 0

Volver Importar EDs Dejar de Compartir Ir a Evaluación Ver Matrices Guardar Cambios

Podrás configurar la portada y contraportada, y seleccionar entre más de 30 capítulos del documento entregable. (el informe tarda menos de 45 segundos en generarse)

Título: Ev. Talento de ejemplo

Subtítulo 1: Informe de más de 40 páginas

Subtítulo 2: ¡ Se genera en menos de 10 segundos !

Imagen Portada:  [Cambiar](#)

Capítulos

Seleccionar

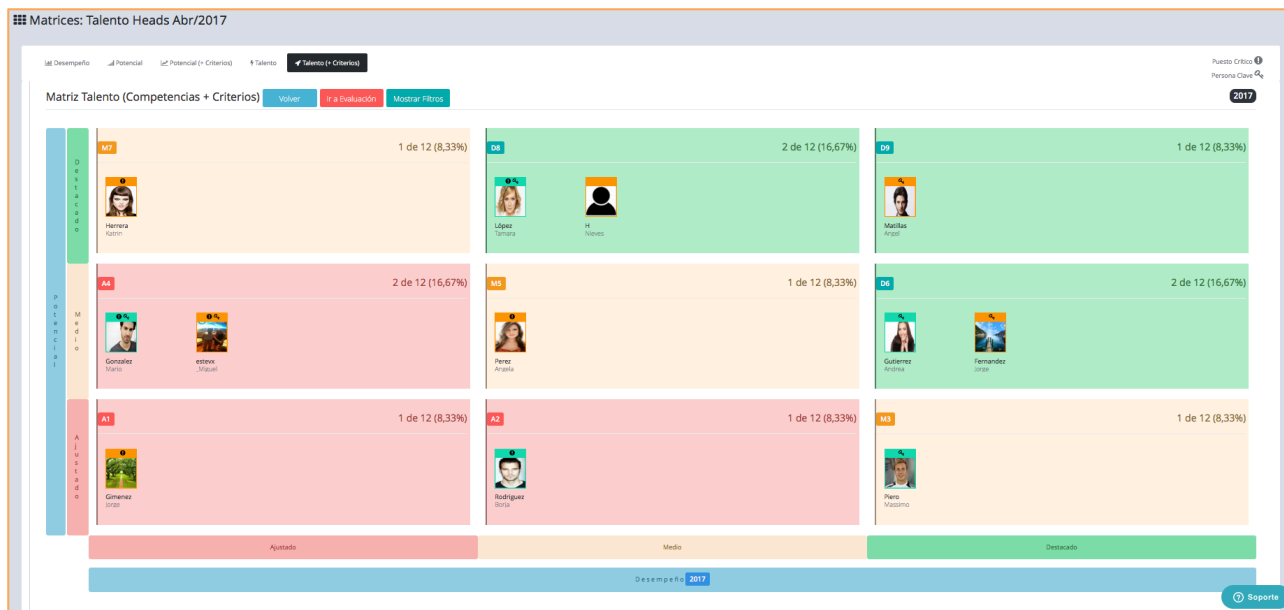
Competencias	☐ Desarrollo Proceso	☐ Competencias Evaluadas	☒ Detalle por Competencias	☒ Global Competencias
Desempeño	☒ Distribución Desempeño	☒ Matriz Desempeño	☒ Colectivo Desempeño	
Potencial	☒ Distribución Potencial ☒ Distribución Potencial (+ Criterios)	☒ Matriz Potencial ☒ Matriz Potencial (+ Criterios)	☒ Colectivo Potencial ☒ Colectivo Potencial (+ Criterios)	
Talento	☒ Distribución Talento ☒ Colectivo Talento ☒ Colectivo Talento (+ Criterios) ☒ Matriz de Talento P. Críticos (+ Criterios) ☒ Matriz de Talento P. Clave (+ Criterios)	☐ Leyendas Matriz Talento ☒ Distribución Talento (+ Criterios) ☒ Distribución Matriz de Talento P. Críticos ☒ Distribución Matriz de Talento P. Clave	☒ Distribución Matriz Talento ☒ Distribución Matriz Talento (+ Criterios) ☒ Matriz de Talento P. Críticos ☒ Matriz de Talento P. Clave	☒ Matriz Talento ☒ Matriz Talento (+ Criterios) ☒ D. Matriz de Talento P. Críticos (+ Criterios) ☒ D. Matriz de Talento P. Clave (+ Criterios)
Criterios de Potencial	☒ Análisis Criterios de Potencial			
Análisis Femenino	☒ Distribución por Género ☒ Colectivo Mujeres Talento	☒ Talento Femenino ☒ Colectivo Mujeres Talento (+ Criterios)	☒ Talento Femenino (+ Criterios)	
Conclusiones	☒ Apertura a la Diversidad	☒ Habilidades Digitales	☒ Conclusiones Globales	☒ Recomendaciones de Desarrollo

[Soporte](#)



A continuación te mostramos un ejemplo de la matriz de Talento.

Con los botones superiores (Desempeño, Potencial y Talento) podrás cambiar de matriz y ver el resultado.



Ranking Talento (Competencias + Criterios)

Nombre	Apellidos	Desempeño	Potencial	Talento	Categoría
Tamara	López	83,82	50,27	75,42	D9
Massimo	Piero	87,51	45,82	72,07	D9
Andrea	Gutierrez	85,32	42,00	67,60	D6
Borja	Rodriguez	76,74	42,00	65,02	M5
Katrin	Herrera	71,29	43,27	64,66	M5
Mario	Gonzalez	92,38	36,27	63,98	M3
Angela	Perez	54,85	44,55	61,01	A4
Angel	Matillas	52,38	35,00	50,71	A1

Matriz del 9 – ¿Qué significa cada posición en la matriz?

POTENCIAL	DESTACADO	M7 MUY JUNIOR O RECIÉN LLEGADO Gestionar desempeño y dar soporte enfocado al desarrollo	D8 PROFESIONAL CON POTENCIAL DE CRECIMIENTO Mejorar desempeño puede ser futuro líder o máximo experto	D9 PROFESIONAL ESTRELLA Colectivo para Plan de Sucesión y puestos clave
	MEDIO	A4 CURVA DE APRENDIZAJE/DILEMA Definir Plan de Acción u Orientar hacia otro puesto	M5 CONSOLIDADO Considerar desarrollo	A6 PROMOVIBLE EN EL MISMO PUESTO Considerar para nombramientos o ampliar objetivos/proyectos
	AJUSTADO	A1 BAJO RENDIMIENTO Orientar hacia otro puesto inferior o Intervención correctiva	A2 PROFESIONAL EFICIENTE Mantener mismo sitio	M3 PROFESIONAL EXPERTO EN SU CARGO Considerado como Mentor
		AJUSTADO	MEDIO	DESTACADO
		DESEMPEÑO		



Talento Evaluación 2016

General Configuración Inf. Cualitativa Entregable

Nombre Evaluación: Evaluación Talento Heads Jun/2016 Fecha Evaluación: 24/10/2016 Año Evaluación: 2016 Id Compartida: LEACKS

Rol a Evaluar: RM

Competencias	Benchmark	P.ideal
☒ Vocación por el Clientes	2,75	4
☒ Comunicación	2,66	4
☒ Desarrollo de Personas	2,89	4
☒ Liderazgo de Equipos	3,11	4
☒ Visión de Negocios	3,07	4

Criterios	Valor
☒ Nivel alto inglés	0,5
☒ M. Funcional	0,5
☒ M. Geo. Nacional	0,15
☒ M. Geo. Internacional	0,35

[Volver](#)
[Importar EDs](#)
[Dejar de Compartir](#)
[Ir a Evaluación](#)
[Ver Matrices](#)
[Guardar Cambios](#)

Desempeño se refiere al cumplimiento de responsabilidades, funciones, objetivos, competencias, etc., de un puesto de trabajo. Principalmente sirve para evaluar el **qué y el cómo** ha realizado su trabajo.

Potencial se refiere a la capacidad de una persona **para crecer** asumiendo nuevas responsabilidades de mayor complejidad dentro de la organización.

Talento se refiere a una habilidad única, algo que cada uno haga especialmente bien. Es poner en valor lo que uno **sabe, puede y quiere** hacer.

Para una organización no sólo es importante la evaluación del desempeño, es esencial **conocer el potencial y los talentos**, clave para el futuro crecimiento de la misma.

De esta manera, la Compañía puede asegurarse conocer los futuros líderes y sucesores en los puestos críticos, minimizando los riesgos organizativos. Además, permite mejorar y reforzar el proceso de selección pudiendo ir más allá del puesto actual y seleccionar así el capital humano no de hoy y/o de mañana, sino de futuro.

¿ Por qué utilizar una matriz de Talento ?

- Es la más completa representación de todos los niveles de competencias, motivación y potencial que se realiza dentro de una organización
- Permite posicionar a una gran población de profesionales en 2 dimensiones muy importantes para la organización: eje Talento y eje Potencial
- Es una herramienta que facilita el diálogo entre los miembros de un equipo de líderes Senior
- Los líderes/jefes la pueden utilizar para calibrar sus expectativas y mediciones sobre sus colaboradores
- Permite una evaluación más precisa en lugar de opiniones personales
- Es efectiva para identificar las necesidades de desarrollo de los colaboradores (individual) y permite explorar la transición hacia la planeación del desarrollo organizacional (grupal)
- Provee información para crear los planes de sucesión
- Permite gestionar y evitar riesgos organizacionales asociados al factor personas

