

Utilización de los tests en el ámbito interno

Ya sea en el marco de una formación, de una evolución o de una evaluación profesional, los tests tienen un papel fundamental en la gestión de los recursos humanos. Porque el desarrollo de la movilidad interna está estrechamente ligado a la evaluación de competencias. Por ello, según la encuesta de Central Test, casi el 40% de las empresas que contratan a esta empresa lo hacen para evaluaciones internas*. Una cifra que seguramente aumentará en los próximos años.

«El uso de los tests está destinado a un fuerte desarrollo interno», afirma Mariya Jilinskaya, responsable del Departamento de I+D de Central Test. Con el alargamiento de las carreras profesionales y el envejecimiento de la población activa, la movilidad interna va a convertirse en un asunto crucial a la hora de hacer evolucionar a los empujados con mayor edad y paliar la oleada de jubilaciones. Uno de los principales problemas para los departamentos de RR.HH. es asegurar la permanencia de sus empleados durante toda su carrera profesional favoreciendo su desarrollo profesional. Con relación a las herramientas de evaluación y orientación profesional, los test más solicitados en el ámbito interno son los de personalidad y evaluación de competencias.

En realidad, el proceso que se sigue es el mismo que en la selección de personal: el uso de los tests debe estar acompañado de entrevistas y las personas encargadas de hacer pasar los tests deben tener un amplio conocimiento de las herramientas. Es por esto que, por lo general, los encargados de realizar estos procesos son los responsables de RR.HH.

Los tests de competencias son, sobre todo, herramientas que sirven para evaluar los conocimientos e identificar las aptitudes que necesitan ser desarrolladas, especialmente en el ámbito de una formación o para planificar una evolución profesional. Un empleado que va a desempeñar un puesto de supervisión podrá, por ejemplo, pasar un test de gestión (Perfil Manager) para identificar sus puntos débiles y prever así la necesidad de una formación. Del mismo modo, un test de lengua inglesa podrá ayudar a un empleado a identificar los elementos que necesita mejorar con vistas a desempeñar un puesto internacional. Los tests de personalidad y orientación profesional resultan efectivos como elementos complementarios a las entrevistas anuales cuando un colaborador tiene dudas sobre su evolución profesional.

«En cualquier caso, no se trata de un examen que hay que aprobar, sino de una herramienta para aconsejar», subraya Mariya Jilinskaya. Los tests no deben ser obligatorios, sino realizados de mutuo acuerdo con el empleado». Los colaboradores son, además, solicitantes de herramientas de orientación, como lo demuestra el éxito obtenido por las evaluaciones de competencias. «Tras 20 años de carrera profesional, la mayoría de los trabajadores ha desarrollado ciertas competencias transversales, pero no se dan necesariamente cuenta de que éstas pueden ser aplicables a otros campos. Un test como el Perfil PRO puede ayudar a considerar nuevas perspectivas».

Desde el punto de vista de los recursos humanos, puede resultar más difícil percibir la utilidad de los tests en el ámbito interno, ya que los RR.HH. ya conocen bien a sus empujados y no sienten la necesidad de disponer de una visión complementaria. Aun así, los tests resultan verdaderamente pertinentes: permiten dejar a un lado la subjetividad y aportan una visión nueva. Un programador curtido puede de repente mostrar un excelente potencial como jefe de proyectos, aunque a nadie se le haya pasado por la cabeza.

* Estudio realizado entre junio y julio 2009 con 250 empresas, de las que 135 son clientes de Central Test