

# Evaluaciones Predictivas por Competencias

Qué cambia cuando la evaluación ayuda a ordenar criterio, comparabilidad y decisiones.

## El problema operativo

- Diagnósticos que dependen demasiado de percepción e interpretación.
- Reportes difíciles de comparar entre áreas, líderes o momentos.
- Conversaciones de talento que mezclan lenguaje de RRHH, líderes y negocio sin un criterio común.
- Desarrollo que no siempre deja trazabilidad clara sobre qué cambió y qué sigue pendiente.

## Qué hace diferente este enfoque

- Pasa de rasgos generales a competencias ligadas al rol y al contexto de desempeño.
- Convierte informes extensos en lectura ejecutiva usable para RRHH, líderes y comité.
- Ayuda a pasar de interpretar personas a decidir con criterios más claros y defendibles.
- Permite mirar a la persona dentro del sistema: rol, umbrales, riesgos, brechas y condiciones de éxito.
- Conecta evaluación con desarrollo sin perder comparabilidad ni trazabilidad.

### Empezar simple también es una decisión válida.

No hace falta convertirlo en un proyecto gigante para que empiece a ordenar criterio.

- 1 rol / 1 grupo / 1 decisión relevante.
- Un mismo marco para comparar señales, brechas y riesgos.
- Lectura ejecutiva para conversación con líderes y comité.
- Base más clara para conectar evaluación y desarrollo.

## Qué cambia en la práctica

Comparativo de utilidad para decidir, comparar y conectar evaluación con desarrollo.

Dimensión	EVP por competencias CTZ	Psicometría tradicional (rasgos)
Foco	Competencias conductuales ligadas al rol y al desempeño esperado.	Rasgos, aptitudes o perfiles más generales, a veces menos anclados al contexto del rol.
Tipo de salida	Lectura ejecutiva: ajuste al rol, umbrales, señales, riesgos y brechas observables.	Perfil descriptivo que suele requerir más traducción para llevarlo a una decisión.
Comparabilidad	Permite comparar por rol, nivel o área bajo un mismo marco.	La comparación puede volverse más difícil si cambian marcos o instrumentos.
Utilidad para comité	Ordena qué defender, qué priorizar y con qué criterio.	Aporta insumos, pero deja más peso en la interpretación posterior.
Conexión con desarrollo	Traduce brechas y condiciones de desempeño en prioridades de desarrollo más accionables.	Puede aportar señales útiles, aunque menos conectadas a acciones por competencias.

\* Puede complementarse con medición cognitiva o de aptitudes cuando el rol lo requiera.

### Qué habilita en decisiones reales

- Comparar resultados entre líderes, áreas o grupos bajo un mismo criterio.
- Distinguir qué es brecha crítica, qué es riesgo y qué ya está sólido.
- Sustener conversaciones con comité con menos traducción y menos interpretación dispersa.
- Priorizar desarrollo con base observable, no solo con percepciones.

### Puntos para circular internamente

- No reemplaza el juicio de negocio; ayuda a ordenarlo mejor.
- Da un lenguaje común entre RRHH, líderes y dirección.
- La lectura ejecutiva facilita compartir criterio sin perder contexto.
- Se puede empezar por un rol o una población y escalar con consistencia.

## Siguiente paso

Después de esta lectura, puedes aterrizar el enfoque de dos maneras: revisar un ejemplo de reporte para ver cómo se traduce en lectura ejecutiva usable, o ver una muestra de cómo funcionan las EVP para entender mejor la lógica de la evaluación.

Ver ejemplo de reporte

### [Ver el proceso: de evaluación a reporte](#)

Si quieres ver el flujo completo (evaluación → consolidación → reporte) y cómo se construye la evidencia comparable, accede aquí.