

CAPÍTULO IV

MARCO CONCLUSIVO

4.1 CONCLUSIONES:

- Realizando una investigación profunda se pudo encontrar herramientas que evalúan el potencial en diversos ángulos, por lo que se las pudo unir en un programa completo que permita estudiar, analizar y calificar el potencial de los colaboradores de las empresas, obteniendo una herramienta que integradora de instrumentos objetivos y que logran definir al potencial de forma más completa.
- El potencial de una persona no puede ser estudiado desde una sola perspectiva, ya que el mismo tiene varias características que a lo largo del tiempo ha venido siendo estudiado y complementado con características, como desarrollo competencial, capacidad de crecimiento y dirección de grupos, una personalidad abierta, activa y madura.
- Las organizaciones de forma general en el país pese a muchas dependen de reglamentos e instrucciones que vienen del exterior, tratan de buscar los mejores colaboradores para sus diversas áreas no solo mediante la selección de personal sino mediante el crecimiento y desarrollo de sus propio colaboradores, con lo que la herramienta satisface directamente esta necesidad.
- La reunión de varias herramientas que conformen un Programa entero de evaluación estandarizado y flexible, permite en este caso a la Consultora Impakto poder obtener mayores oportunidades de contratos e influencia dentro del desarrollo de las organizaciones, cumpliendo con sus objetivos y su misión como organización.

- Es necesario especializarse en la materia, sobre todo al manejar varias herramientas que requieren no solo de conocimientos sino de experiencia y jugar roles en ciertos casos muy dinámicos y ejecutivos que permiten explotar al cien por ciento un Programa diseñado, para evaluar personal.
- El Programa realizado para la Consultora ya durante su desarrollo ha podido experimentar con éxito varias de sus fases creando por primera instancia una herramienta única para la empresa y posiblemente en el mercado por sus cualidades y alcances, que mediante la comercialización y visitas a los diversos Clientes obtendrá su espacio y conocimiento entre las organizaciones.
- Cada fase del Programa es importante, así la entrevista por competencias recibe mucha ayuda de tener una guía ya establecida según las competencias establecidas, lo que permite perfeccionar la técnica personal del entrevistador y dominar las preguntas esenciales para cada competencia y asegurarlas en cada entrevista según el colaborador entrevistado.
- La etapa de Assessment Center logra tener éxito mediante un análisis profundo del perfil a evaluar, construyendo y aplicando simuladores orientados a esta información, mediante estándares que deben ser dominados por los consultores finalizando en una unión y consenso de información objetiva y precisa.
- La información adicional que se puede obtener con las evaluaciones psicológicas planteadas, permiten dar un valor agregado a la evaluación entera, ya que contribuye con información que el resto de fases no puede brindar y que al cliente y al proceso puede ayudar de forma decisiva.

- Para que el programa cumpla con los estándares que propone y más que todo siga mejorando en favor de la Consultora y del servicio que brinda, existen indicadores en forma de cuestionarios dirigidos a todos los involucrados en el programa, para que evalúen la efectividad del mismo y de forma constructiva den recomendaciones que mejoren los diferentes aspectos que conforman el Programa. Dichos cuestionarios siempre serán aplicados al finalizar el programa y serán administrados para tomar decisiones.

4.1 RECOMENDACIONES:

- El ejemplo que el desarrollo de este Programa da dentro de la Consultora como herramienta e innovación debe seguirse y mantenerse, con el fin de proponer más herramientas estandarizadas y adaptadas al medio que puedan generar mayores posibilidades de ingresos.

- Un factor trascendental del Programa viene a ser el conocimiento y perfeccionamiento de las herramientas que lo conforman por parte de los Consultores, esto quiere decir que la Consultora debe promover un entrenamiento constante y previo al que se efectúe con alguna empresa cliente logrando cumplir con los estándares que el Programa propone.

- Debido al ritmo que suele manejarse dentro de las consultoras en general, debido al giro de negocio que realizan, muchas decisiones y acuerdos que se dan tanto dentro del equipo que las conforma como con los clientes suelen ser apresuradas ya que se necesitan y requieren respuestas e información para tomar decisiones importantes, sin embargo el llevar a cabo un Programa como este con tiempos apretados y decisiones apresuradas puede

invalidar puntos e información importantes, afectando al resultado general; en la medida de lo posible debe lograrse un Programa organizado y planificado con antelación.

- Gracias a los indicadores que la herramienta obtendrá siempre después de ser aplicada, deberá administrar esta información para tener mejoras inmediatas y continuas, y además los responsables del cuidado y administración de la herramienta deberán dedicar tiempo a encontrar mejoras en su sustento teórico, práctico y hasta logístico para que el Programa avance junto a las necesidades del mercado.

- Como estudiante fuera del desarrollo de mi disertación, existe una materia que nos prepara para la realización de este trabajo, sin embargo compartiendo con la mayoría de mis compañeros de grado debería implementarse la materia en semestres finales y con mayor apertura de desarrollo, sin quedar en lo académico sino implicar estrictamente lo práctico que permita a los estudiantes producir tesis que hagan la diferencia y no sean limitantes para la graduación, principalmente en relación al tiempo.