

# **Organizaciones Más Competitivas Usando un Sistema Integral de Evaluación de Personas. Casos de Éxito**

**Ps. Octavio Escobar**

**VP Ejecutivo**

**Director de Investigaciones**

**Grandes Líderes**

# Objetivos

- Conocer el modelo Integral de Valoración de Personas
- Conocer casos de éxito usando el modelo *JobMatch*

# Preguntas fundamentales

- ¿Es importante en su empresa conocer el ajuste del perfil del candidato con el perfil de Competencias de éxito?
- Es importante en su empresa conocer el perfil de
  - ¿Estilos de Pensamiento?
  - ¿Rasgos de Comportamiento?
  - ¿Intereses Ocupacionales?

# ¿Qué debe garantizar un Modelo de Evaluación para Head Hunting y Selección de Personas?

- Validación nacional e internacional
- Permitir la búsqueda del mejor ajuste *persona-cargo*
- Desarrollo, investigación y uso multinacional
- Adaptado a diferentes culturas e ideas usando la misma plataforma
- Informes ricos en información, amigables, profundos y reveladores
- Brinde apoyo para el proceso de entrevista y la toma de decisiones
- La base de datos de respuestas permita realizar investigaciones que generen valor agregado



## PERFIL XT<sup>®</sup>

### *Tener La Persona Adecuada En El Puesto Adecuado*


#### QUE MIDE?

Evalúa los aspectos estructurales básicos subyacentes a la personalidad de un individuo

- ✓ Estilos de pensamiento
- ✓ Rasgos de comportamiento
- ✓ Intereses ocupacionales

#### Resumen de Compatibilidad con el Puesto

##### REPORTE EJEMPLO

Compatibilidad  84%

##### Estilo de Pensamiento

Índice de Aprendizaje					5	6	7			
Habilidad Verbal			4		5	6	7			
Razonamiento Verbal					5	6	7			
Habilidad Numérica			4		5	6	7			
Razonam. Numérico					5	6	7	8		

Porcentaje de  
Compatibilidad  
con el Puesto  
83%

##### Rasgos de Comportamiento

Nivel de Energía					5	6	7	8		
Asertividad						6	7	8		
Sociabilidad						6	7	8		
Manejabilidad					5	6	7			
Actitud						6	7	8		
Determinación						6	7	8		
Adaptabilidad					5	6	7			
Independencia		2			5	6	7			
Objetividad					5	6	7	8		

Porcentaje de  
Compatibilidad  
con el Puesto  
84%

Distorsión - 9

##### Intereses Ocupacionales

###### Ranking de Intereses

Los tres primeros intereses para esta posición

Emprendedor								8		
Financiero/Admin.	2									
Servicio a Personas							6			

Los tres intereses más bajos para esta posición

Técnico/Científico			4							
Mecánico		3								
Creativo					5					

Porcentaje de  
Compatibilidad  
con el Puesto  
86%

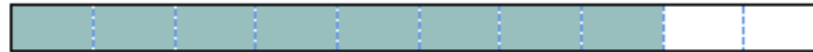
La determinación del grado de compatibilidad con el puesto en Intereses Ocupacionales tiene que ver con los tres intereses principales del Perfil de Compatibilidad con el Puesto y en qué medida encajan con los tres primeros intereses de la persona evaluada. Los tres intereses principales de este perfil están indicados en orden decreciente.

**Nota:** Las puntuaciones en negrilla indican los tres intereses más altos de esta persona.

## Resumen de Compatibilidad con el Puesto

### REPORTE EJEMPLO

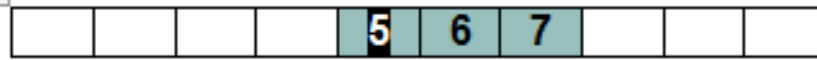
Compatibilidad



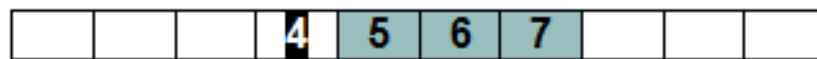
84%

### Estilo de Pensamiento

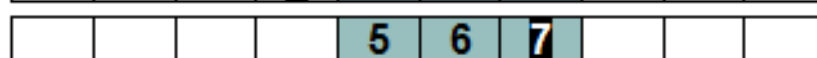
Índice de Aprendizaje



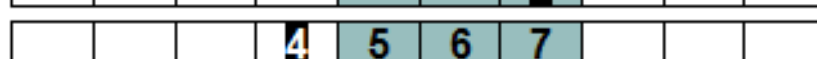
Habilidad Verbal



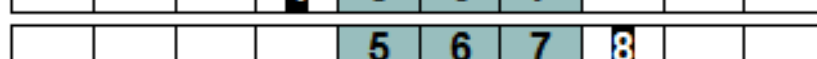
Razonamiento Verbal



Habilidad Numérica



Razonam. Numérico



**Porcentaje de  
Compatibilidad  
con el Puesto**  
**83%**

## Rasgos de Comportamiento

Nivel de Energía					5	6	7	8		
Asertividad						6	7	8		
Sociabilidad						6	7	8		
Manejabilidad					5	6	7			
Actitud						6	7	8		
Determinación						6	7	8		
Adaptabilidad					5	6	7			
Independencia		2			5	6	7			
Objetividad					5	6	7	8		

**Porcentaje de  
Compatibilidad  
con el Puesto**

**84%**

**Distorsión - 9**

## Intereses Ocupacionales

### Ranking de Intereses

Los tres primeros intereses para esta posición

Emprendedor							8		
Financiero/Admin.	2								
Servicio a Personas					6				

Los tres intereses más bajos para esta posición

Técnico/Científico			4						
Mecánico		3							
Creativo				5					

**Nota:** Las puntuaciones en negrilla indican los tres intereses más altos de esta persona.

**Porcentaje de  
Compatibilidad  
con el Puesto**

**86%**

La determinación del grado de compatibilidad con el puesto en Intereses Ocupacionales tiene que ver con los tres intereses principales del Perfil de Compatibilidad con el Puesto y en qué medida encajan con los tres primeros intereses de la persona evaluada. Los tres intereses principales de este perfil están indicados en orden decreciente.



# Confiabilidad

ProfileXT Behavioral Traits scales coefficient alpha reliability (N = 39,231)

<u>ProfileXT Scales</u>	<u>Coefficient Alpha</u>
-------------------------	--------------------------

Decisiveness (D)	.77
Energy (E)	.75
Assertiveness (A)	.79
Sociability (S)	.87
Manageability (M)	.77
Attitude (At)	.82
Accommodating (Ac)	.73
Independence (I)	.83
Objective Judgment (O)	.78
Mean	.79

# Caso de Exito: Sitel

- Empresa multinacional en BPO (Procesos de Outsourcing). Conocida por su destacado servicio de call center y demás servicios de back-office además de proveer soluciones en asesoría técnica, ventas y gerencia.
- Oficinas centrales el Asheville, Carolina del Norte. Opera en 27 países y tiene alrededor de 60,000 empleados a nivel mundial.

# Caso de Éxito: Sitel

- La situación: EL departamento de RRHH estimaba que las personas recién contratadas pasaban por un largo periodo de entrenamiento y presentaban un alto índice de rotación incrementando los costos del negocio.
- La solución: Alianza con Profiles International para la aplicación del PXT identificando variables críticas de desempeño y permanencia

# Caso de Éxito: Uno de los más grandes grupos empresariales colombianos

- Experiencia con el PXT – Lo usan desde 2008
- ¿Qué han logrado? - Homologar todos los perfiles de puesto considerando la cultura de su organización y los requerimientos propios del puesto, establecer programas de desarrollo para su equipo gerencial y profesional, alinear la misión, visión y competencias de la organización, incrementar su productividad, comparar sus perfiles con modelos internacionales, disminuir sus tiempos de entrega en procesos de selección

# ¿Qué herramientas utilizan?

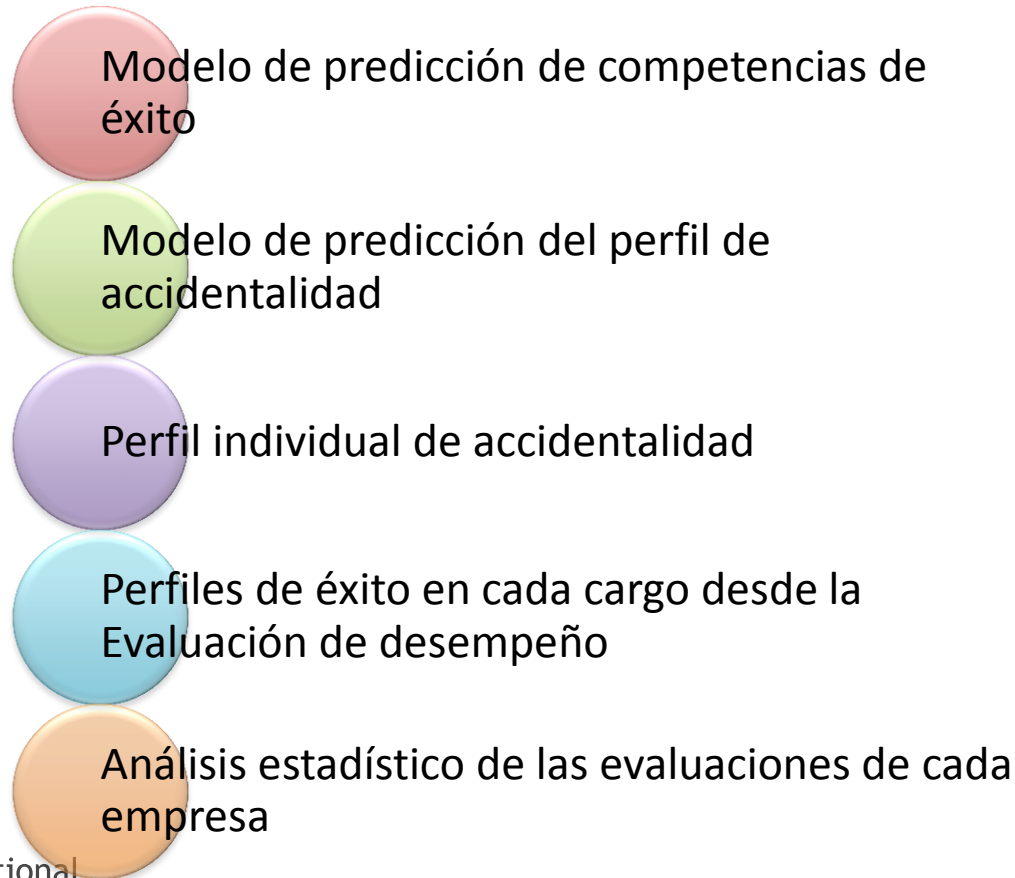
- Perfil XT
- Perfil Indicador de Ventas
- Perfil Indicado de Productividad
- Perspectiva de Servicio al Cliente
- Step One Survey II

# Caso de éxito donde han usado más de 13,000 aplicaciones

- Perfil XT - 8800
- Perfil Indicador de Productividad – 1300
- Perfil Indicador de Ventas – 1000
- Step One Survey II – 700
- Perspectiva de Servicio al Cliente – 1200

# Sistema de Gestión Estratégica de Evaluación de Personas

## Valores Agregados



# Sistema de Gestión Estratégica de Evaluación de Personas

## Beneficios

- Solución Personalizada
- Uso de Tecnología de Profiles International
- Optimización del tiempo al evaluar a su personal
- Garantiza mejores decisiones de contratación
- Reduce la rotación de personal
- Incrementa productividad y retención
- Servicio y soporte



# Red de Aliados Profiles International

- Conferencias on-line
- Entrenamiento
- Participación en negocios
- Participación en investigaciones sobre perfiles de éxito
- Insíbete:
- [bit.ly/profilescolombia](http://bit.ly/profilescolombia)