

BENEFICIOS

- Maximice la productividad de las personas.
- Potencialice la efectividad del personal clave.
- Mejore la comunicación, el entendimiento y clima organizacional.
- Optimice el nivel de desempeño de las personas.
- Mapee los talentos.
- Reduzca la rotacion de su personal.
- Ubique a las personas correctas en los lugares correctos.
- Realice un mejor gerenciamiento de la gente.

CARACTERÍSTICAS

Tipo de evaluación: Perfil de comportamiento

Duración: 8 minutos

Formato: Formulario en línea con 24 reactivos

Ciencia: Conductas y comportamientos

PPA

Personal Profile Analysis

thomas*

Análisis del perfil personal

Identifica comportamientos, conductas, fortalezas, estímulos y valores de una persona. Describe cómo el individuo se comporta: bajo presión, en el trabajo y de forma natural. Provee información sobre indecisiones, desorientaciones, frustraciones, incertidumbres o conflictos relacionales.

Resumen ejecutivo

Reporte sintetizado del Análisis del Perfil Personal. De manera breve, sencilla y directa ofrece información sobre el candidato. Identifica fortalezas, estímulos y valores de una persona.

Feedback del candidato

Simplifica y auxilia en la retroalimentación. Enfatiza palabras descriptivas, características generales, estímulos y contribuciones para la compañía.

Gráficas y puntuación

3 gráficas –comportamiento laboral, bajo presión y autoimagen– que muestran los valores del candidato, a través de: comportamientos, fortalezas y debilidades. Ayuda al proceso de elección, evaluación, desarrollo y capacitación. Se utiliza en conjunto con una entrevista.

En sólo 8 minutos, PPA ofrece información precisa sobre los rasgos de conducta y comportamiento en diferentes estadios.

Reclute a la persona indicada.

Identifique áreas de oportunidad para desarrollo.

Cree equipos de alto desempeño.

Reconozca comportamientos situacionales para entender clima y cultura organizacional.

Rápido, preciso y excelente costo-beneficio

Auditoría de servicio al cliente

Se dan a conocer las necesidades del cliente: cómo administra las críticas, agresividad, habilidades comunicativas, creatividad y solución de problemas.

Auditoría técnica y administrativa

Identificación de capacidades administrativas o técnicas para funciones especializadas.

Auditoría de ventas

Detalles sobre la capacidad de abrir y cerrar negocios, prestar servicio, estilo de presentación y habilidad administrativa.

Puntos fuertes y limitaciones

Percepción rápida y efectiva de las debilidades y áreas de oportunidad de una persona.

Búsqueda y ajuste

Relacione puestos con personas y viceversa. Resalta la correlación puesto - persona.

Cómo gerenciar

Cómo gestionar a un colaborador; qué estímulos se utilizan y qué estilo de comunicación es más eficaz.

Guía de carrera

Estimula la discusión sobre la dirección de carrera. Enfatiza áreas precisas: junior/oficina, supervisión o ejecutivo/profesional.

Cuestionario general

Contiene preguntas sobre autoimagen, adaptación laboral, comportamiento bajo presión y desviaciones de comportamiento.

Cuestionario para entrevista administrativa o técnica

Ofrece respuestas sobre las características principales para un puesto administrativo o especializado: compatibilidad en la administración. Guía durante la entrevista.

Auditoría del conductor

Verifique las características comportamentales relacionadas a riesgos en la conducción. Compare el comportamiento ideal con los conocidos como seguros o peligrosos.

Auditoría de Call Center

Identifica cómo un individuo reacciona a las necesidades del cliente, ofrece solución a problemas y promueve los servicios y productos.

Auditoría gerencial

Considera los puntos fuertes y limitaciones de una persona en materia de competencias gerenciales: planificación y solución de problemas, habilidad para administrar y desarrollar terceros.

Informes personalizados

Genere, para su empresa, un informe hecho a la medida. Es posible combinar de 10 a 20 competencias.

Necesidades de entrenamiento

Identifica probables necesidades de entrenamiento, competencias y debilidades.

Compatibilidad de caracteres

Identifica motivadores, temores, comunicación, interacción, compatibilidad para el trabajo y percepciones personales.

Guía del entrevistador

Genera preguntas para usar en la entrevista, tanto para el desarrollo personal como para la contratación de un individuo.

Cuestionario para entrevistas de gerencia

Ofrece respuestas sobre las características principales para una gerencia: compatibilidad y administración.

Cuestionario para entrevistas de ventas/gestión

Preguntas estructuradas basadas en el comportamiento del individuo que evalúan su capacidad para hacer el trabajo.

+ 22 reportes disponibles

BENEFICIOS

- Ajuste los requerimientos entre el candidato y el puesto.
- Reubique empleados colocados erróneamente y trasládelos a roles más apropiados.
- Garantice una decisión correcta al reclutar a una persona.
- Estimule la lealtad y moral.
- Administre el bajo *performance*.
- Fácil comparación con los gráficos del PPA.
- Ofrece un modelo gráfico para el puesto.

CARACTERÍSTICAS

Tipo de evaluación: Ejercicio comparativo entre puesto - persona.

Duración: 20 minutos + 8 minutos PPA

Formato: Asistente de Perfil de Puesto (presencial), cuestionario virtual con 24 reactivos, invitación por email, herramienta experta y selección de modelos

Ciencia: Conductas y comportamientos