

Talent Test v4.0

Psicometría Laboral



¿Qué podemos hacer por usted?

Simplificamos y aseguramos sus procesos de selección y evaluación de personal, a través de una sólida plataforma de medición psicométrica.



¿Cómo lo hacemos?

A través de la evaluación **por competencias laborales**

Utilizamos los más recientes modelos de evaluación psicométrica (laboral) y metodologías de selección de personal que permiten evaluar los aspectos más importantes de todo tipo de puestos.



-  **Objetivo**
Las preguntas y resultados no son tendenciosos, la objetividad de la prueba está ampliamente validada.
-  **Estandarizado**
Compuesto por pruebas estandarizadas, lo cual asegura la confiabilidad estadística de los resultados.
-  **Seguro**
Más del 94% de certeza estadística, incluye varias preguntas de control para minimizar cualquier tipo de error o desviación estadística.
-  **Predictivo**
Logra establecer diagnósticos y resultados sólidos (reales, actuales y demostrados) a través del modelo de competencias laborales.
-  **No discriminatorio**
Diseñado para no ofrecer ventajas o desventajas a ningún tipo de evaluado (cultural, étnico, religioso, social, edad, sexo, etc.)

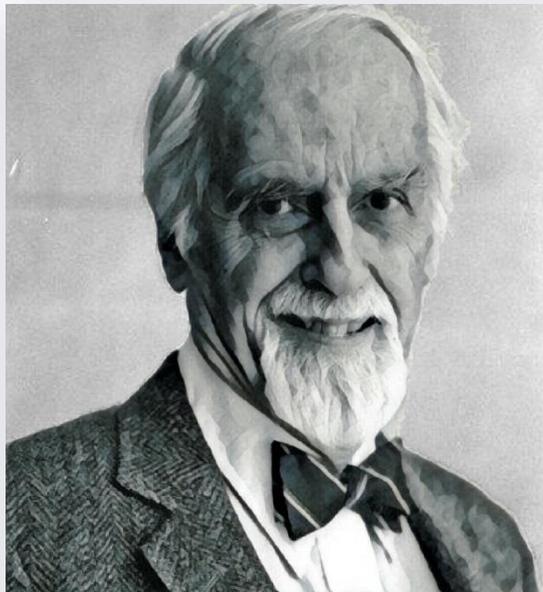


Nuestros 5 pilares

¡Nuestro compromiso!

Cumplimos con los 5 principios que toda prueba psicométrica debe cumplir para asegurar los resultados esperados.

David McClelland



01

DESARROLLA LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES

Motivación de logro, motivación de poder y motivación de la pertenencia o filiación.

02

DESARROLLA EL MODELO DE COMPETENCIAS

Descubre y comprueba que los expedientes y grados académicos, así como los test de inteligencia no ayudan a determinar el éxito laboral.

03

LAS COMPETENCIAS SI LO HACEN

Descubre a través de estudios e investigaciones que ciertas características de un individuo sí logran determinar en buena medida su éxito laboral y las llama competencias laborales.

04

EN 1973 PUBLICA EN LA UNIVERSIDAD DE HARVARD

"Evaluar la competencia en lugar de la inteligencia" Determina las variables que permiten una predicción acertada del rendimiento y éxito laboral.

Tipos de puestos que evaluamos

Toda su organización, una sola solución



Niveles de exigencia

Evaluación con **criterios justos**

NIVELES Y GRADOS DE EXIGENCIA

Evaluar con los criterios correctos es esencial para obtener una evaluación justa que refleje fielmente las capacidades de los evaluados y saber así qué esperar de ellos en el desempeño del puesto con la certeza suficiente. Es por ello que nuestra plataforma de evaluación permite seleccionar 5 grados o niveles de exigencia.

- ✓ **Nivel 1:** Es el criterio de exigencia más alto, diseñado para directores de muy alto nivel.
- ✓ **Nivel 2:** Es el criterio de exigencia diseñado para gerentes de nivel alto.
- ✓ **Nivel 3:** Es el criterio de exigencia diseñado para jefes o profesionistas.
- ✓ **Nivel 4:** Es el criterio de exigencia diseñado para puestos técnicos o especializados.
- ✓ **Nivel 5:** Es el criterio de exigencia diseñado para operativos o administrativos.



Búsqueda de patrones de conducta



01

PREGUNTAS CLARAS

Todas las preguntas que contiene la plataforma de evaluación se diseñó con esmero para que cualquier persona las comprenda perfectamente, no se incluyen preguntas capciosas o ambiguas.

02

PREGUNTAS SITUACIONALES

La mayoría de las preguntas se basan en describir eventos o situaciones laborales comunes, buscando así el patrón de conducta del evaluado en cada respuesta emitida.

03

RESPUESTAS SIMPLES

Todas las respuestas que contiene la plataforma de evaluación se diseñaron para que fueran cortas y fáciles de comprender, evitando así la confusión de los evaluados.

04

RESPUESTAS NO MANIPULABLES

El evaluado nunca sabe en qué se le está evaluando y ninguna posible respuesta es tendenciosa, contradictoria o ambigua.



+600

más de 600 perfiles

Tendrá acceso a un extenso catálogo con más de 600 perfiles de puestos predefinidos los cuales le sugieren qué evaluar, o bien, podrá agregar sus propios puestos o modificar los existentes simple y rápidamente.



Agregue sus perfiles de manera sencilla

Podrá ubicar sus perfiles **correctamente en función de:**



Autonomía

Nivel de libertad con la que cuenta el puesto.



Toma de decisiones

Capacidad que tiene el puesto para elegir o tomar una decisión.



Manejo de personal

Si el puesto cuenta con personal a cargo y el nivel de control sobre ellos.



Iniciativa

Nivel de iniciativa requerida por el puesto.



Responsabilidades

Nivel e importancia de responsabilidades que tiene.

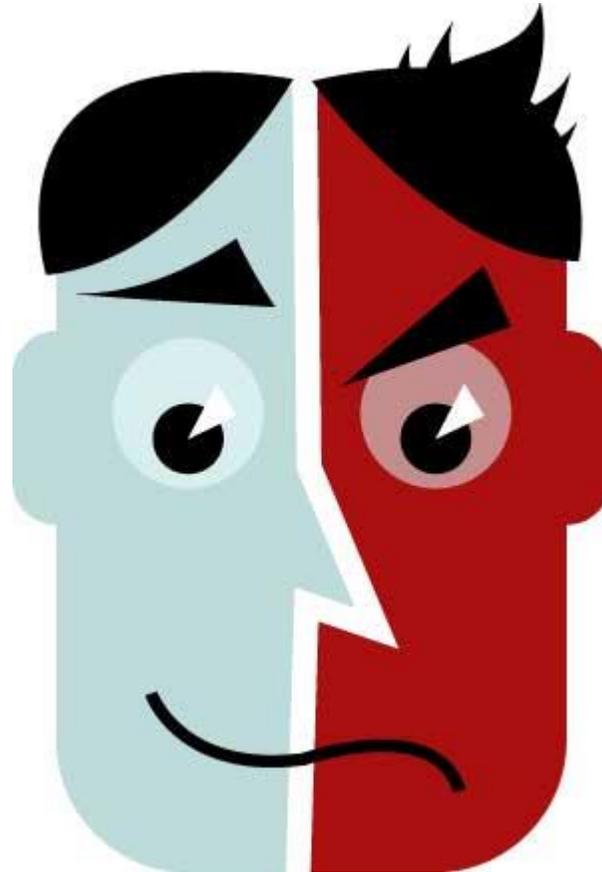


¿Cómo medimos?

Lo hacemos de **manera integral**

POTENCIAL
(CRECIMIENTO)

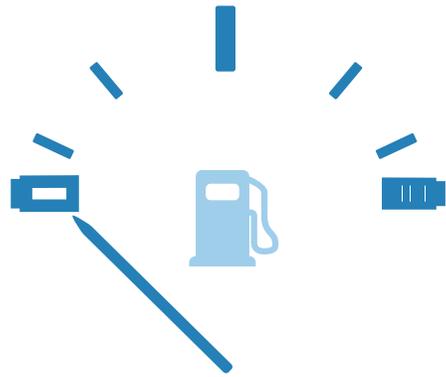
FACTORES
POSITIVOS



FACTORES
NEGATIVOS

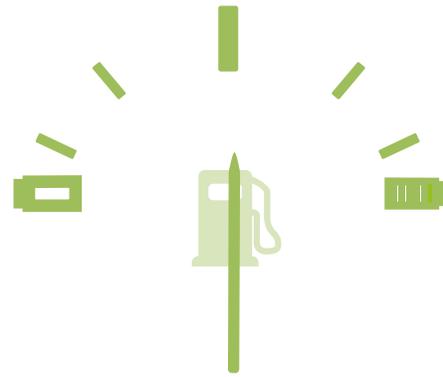
¿Cómo medimos?

Lo hacemos de manera integral



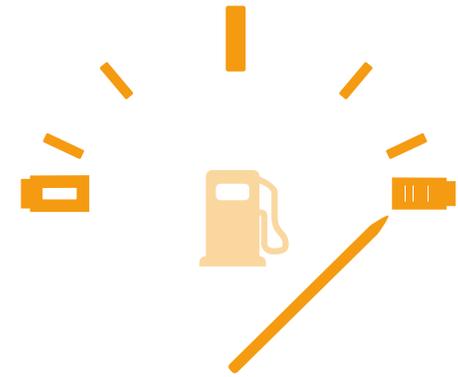
Potencial (futuro)

Con la prueba PDL (Potencial de Desarrollo Laboral) conocemos el perfil laboral básico y su tendencia a la integración, crecimiento, desarrollo y más.



Capacidad (actual)

A través de más de 150 destrezas laborales incluidas aseguramos conocer a detalle el nivel del desarrollo en que se encuentran.

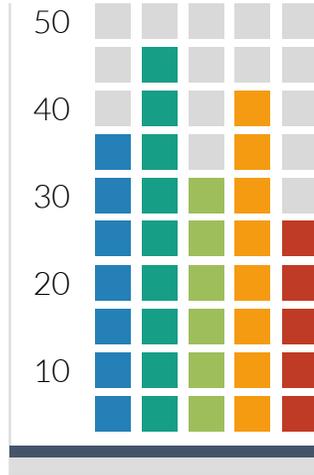


Aspectos negativos

Por medio de 56 tipos de personalidad laboral descubrimos y conocemos aquellos aspectos que inciden negativamente en el desempeño adecuado del evaluado.

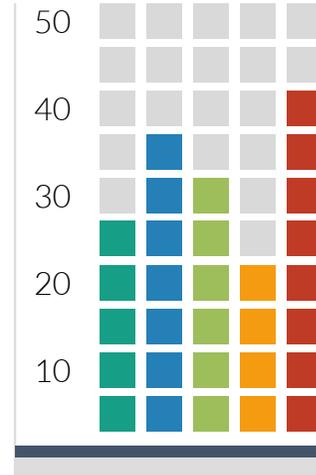
Potencial de Desarrollo (PDL)

También conocida como **Radiografía Laboral**



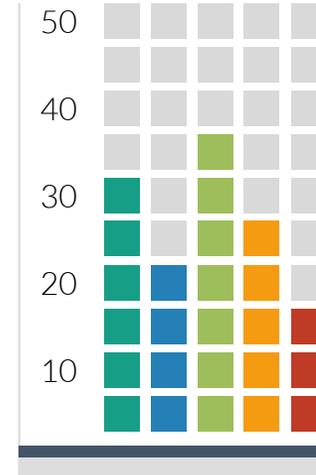
Velocidad
de crecimiento.

Conocimiento
manejo de información



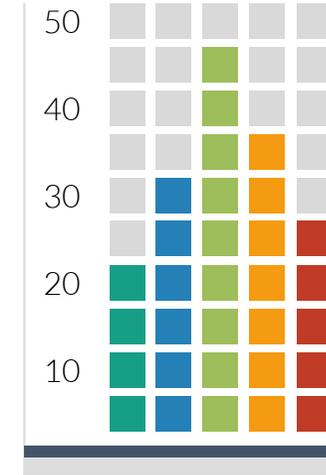
Alcance
hasta dónde puede llegar

Empuje
intensidad o tesón



Definición
claridad de objetivos

Trabajo en equipo
colaboración



Integración
cómo se incorpora e integra

Competitividad
busca destacar

Productividad
orientado a objetivos

Conocimiento del contexto
aprovechamiento

Ejecución
acciona o ejecuta

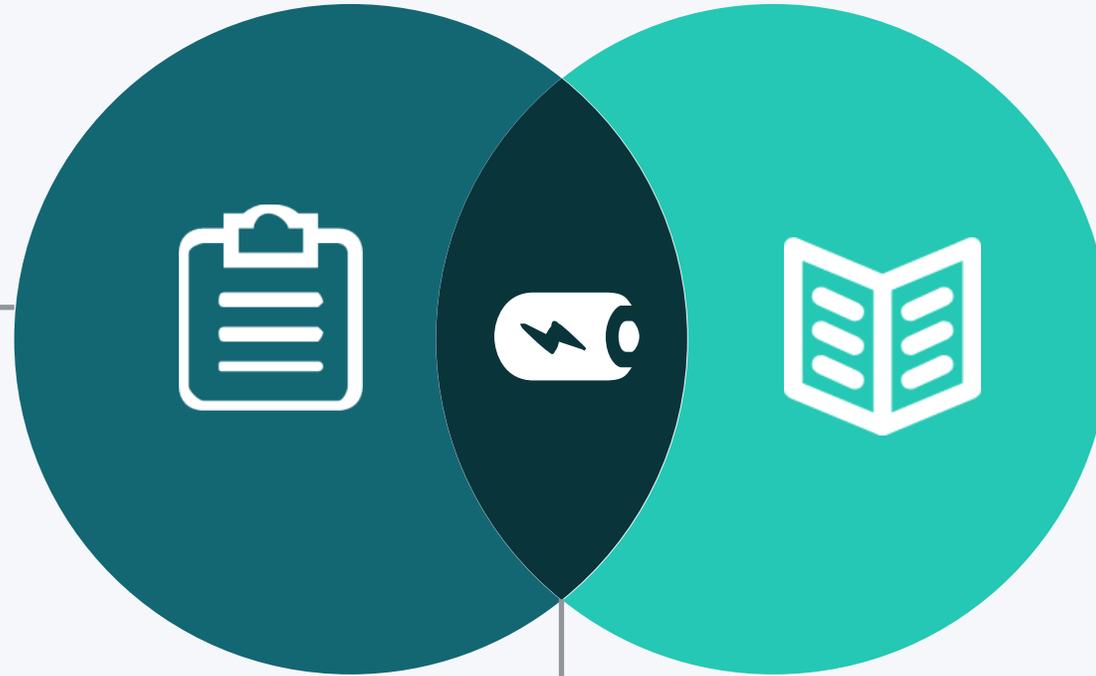


Competencia y Habilidad Laboral



Conocimiento

Comprensión (Importancia). Entender claramente el concepto y la trascendencia de la competencia para potenciarla.



Aptitud

Nivel en que domina la competencia.
Tener la competencia desarrollada de acuerdo a lo requerido por el puesto.



Actitud

Querer hacer. Tener la disposición de usar la competencia.

Qué evaluamos

Factores determinantes y esenciales

INTRAPERSONALES

Aprendizaje eficiente
Amplitud de criterio
Seguridad personal
Temores laborales
Talento emprendedor
Disciplina
Honradez
Potencial conflictivo
Estabilidad emocional
Responsabilidad
Integridad
Pensamiento crítico
Inteligencia
Resiliencia
Motivación

Habilidades personales >

INTERPERSONALES

Prudencia y discreción
Espíritu de servicio
Facilidad de palabra
Comunicación
Orientación e instrucción
Negociación
Trabajo en equipo
Gestión de problemas
Persuasión
Trato
Orientación al reto
Perfil de ventas
Conducta en conflictos
Habilidades sociales
Flexibilidad

Habilidades de Relación >

LABORALES O DE EXPANSION

Talento delegatorio
Talento organizativo
Estilo directivo
Sentido de innovación
Capacidad de mando
Fuerza de voluntad
Inteligencia emocional
Liderazgo
Creatividad
Visión laboral
Toma de decisiones
Desarrollo de negocios
Trabajo sobre presión
Compromiso laboral
Motivadores Millennial

De uso laboral >

Cada competencia se compone de destrezas

De lo general a lo particular

Ejemplo: DISCIPLINA

Definición: Evalúa en la persona la habilidad para actuar en su trabajo, en base a: preceptos, guías, reglas o normas.
Está compuesta por las siguientes destrezas:



Apego a normas

Observancia, aceptación y cumplimiento de las reglas dictadas, para procedimientos, métodos en las actividades laborales.



Obediencia

Tendencia a la aceptación de órdenes sin cuestionar los motivos o razones de las mismas.



Orden

Destreza para realizar tareas o actividades para mantener equipos de trabajo de manera correcta, arreglada y clasificada, que estén bajo su responsabilidad.



Valoración de la disciplina

Destreza para reconocer las ventajas y beneficios que ofrece el sujetarse a las normas.



Personalidades Laborales

Descubra los aspectos negativos de la personalidad de su candidato y cómo afecta

Personalidad

INTRAPERSONAL

Alucinante
Depresivo
Escéptico
Masoquista
Narcisista
Obsesiva
Voluble

Personalidad

INTERPERSONAL

Aislada
Apática
Dependiente
Evasiva
Sarcástica
Teatral
Paranoica

El carácter y tipo de personalidad incide directamente en el desenvolvimiento diario en cualquier tipo de relación, ya sea personal o profesional, conocerlo es clave del éxito.

Tipos de candidatos

Esto te entregaremos, **más claro ¡imposible!**

Ideales
Aquel evaluado que alcanza el nivel óptimo de desempeño o incluso lo excede.



Críticos (no aptos)
Evaluados que no cuentan con un nivel aceptable para el desempeño del puesto.



Contratables (aceptables)
Aquel evaluado que tiene ligeras deficiencias, pero es viable ya que no son graves ni recurrentes.



Deficientes (propenso a fallos)
Evaluados que muestran inconsistencias que afectan el desempeño del puesto.

Resultados y reportes

Conozca los reportes [generados por la plataforma](#)

Estos son algunos de los reportes del sistema

Más de 9 reportes son generados por la plataforma de evaluación, cada uno de ellos se ha diseñado para dar información clara y concisa de lo evaluado. Estos son algunos de ellos:



General (Candidato vs puesto)

Entrega un reporte gerencial donde muestra lo obtenido por el candidato vs lo requerido por el puesto.



Específicos (por cada cosa evaluada)

Genera un reporte individual a detalle por cada una de las habilidades y personalidad evaluada.



Comparativos entre candidatos

Permite comparar candidatos cuando estos son evaluados para un mismo puesto.



De crecimiento

Genera un reporte de crecimiento de un evaluado cuando este ha presentado dos o más pruebas en distintos tiempos.

Entrevista por competencias

Talent Test incluye formato de entrevista por competencias

¡Listo para usar!

Incluye un formato de entrevista por competencias, ideal para conocer al candidato a través de sus propias palabras.

Este formato de entrevista basado en competencias laborales ha sido cuidadosamente diseñado para encontrar en el candidato aquellos rasgos que son imprescindibles para conocerlo, evidenciando su autoconocimiento al igual que su capacidad de transmitir ideas claras y precisas de sí mismo.

Clima Laboral

Clima Organizacional

Metodología WES

(1989) Moos, Moos y Trickett

Work Environment Scale

El estudio de clima organizacional más completo e imparcial.



Anonimato

La posibilidad de contestar en completa libertad es indispensable para promover la participación entusiasta en la encuesta.

Segmentación

La encuesta permite segmentar el estudio en: edad, antigüedad, tipo de puesto y sexo para después filtrar de acuerdo a estos criterios.

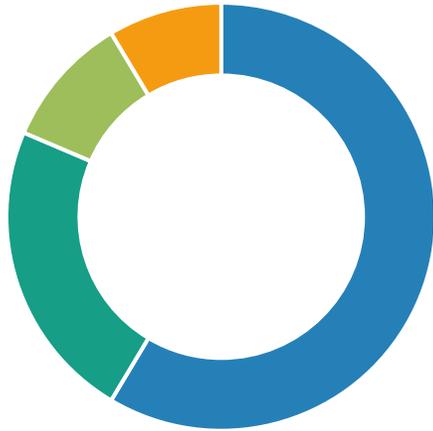
Combinaciones

Gracias a la segmentación que permite el estudio, se podrán determinar los factores y puntos de acción en los cuales trabajar.



Clima Laboral

¿Qué mide el módulo de clima laboral



Apego

Refleja la **identidad organizacional** que siente el encuestado. “Qué tan puesta trae la camiseta”



Autorrealización

Mide la percepción que tiene el encuestado de la **autonomía, reconocimiento, presión y organización**. “Estoy creciendo y desarrollandome”



Relaciones

Mide la percepción de **apoyo, comunicación, cohesión e implicación**. “Me llevo bien con mis compañeros de trabajo”



Clima Laboral

¿Qué mide el módulo de clima laboral



Estabilidad

Mide la claridad, comodidad, control e innovación que percibe el encuestado así como si cuenta con las herramientas de trabajo adecuadas. “Me siento a gusto y con crecimiento”



Puntos de control

Mide el método de mando, fuerzas motivacionales, reparto de funciones, seguridad física, tolerancia e influencia. “Cómo me tratan mis superiores y como percibo mi seguridad”



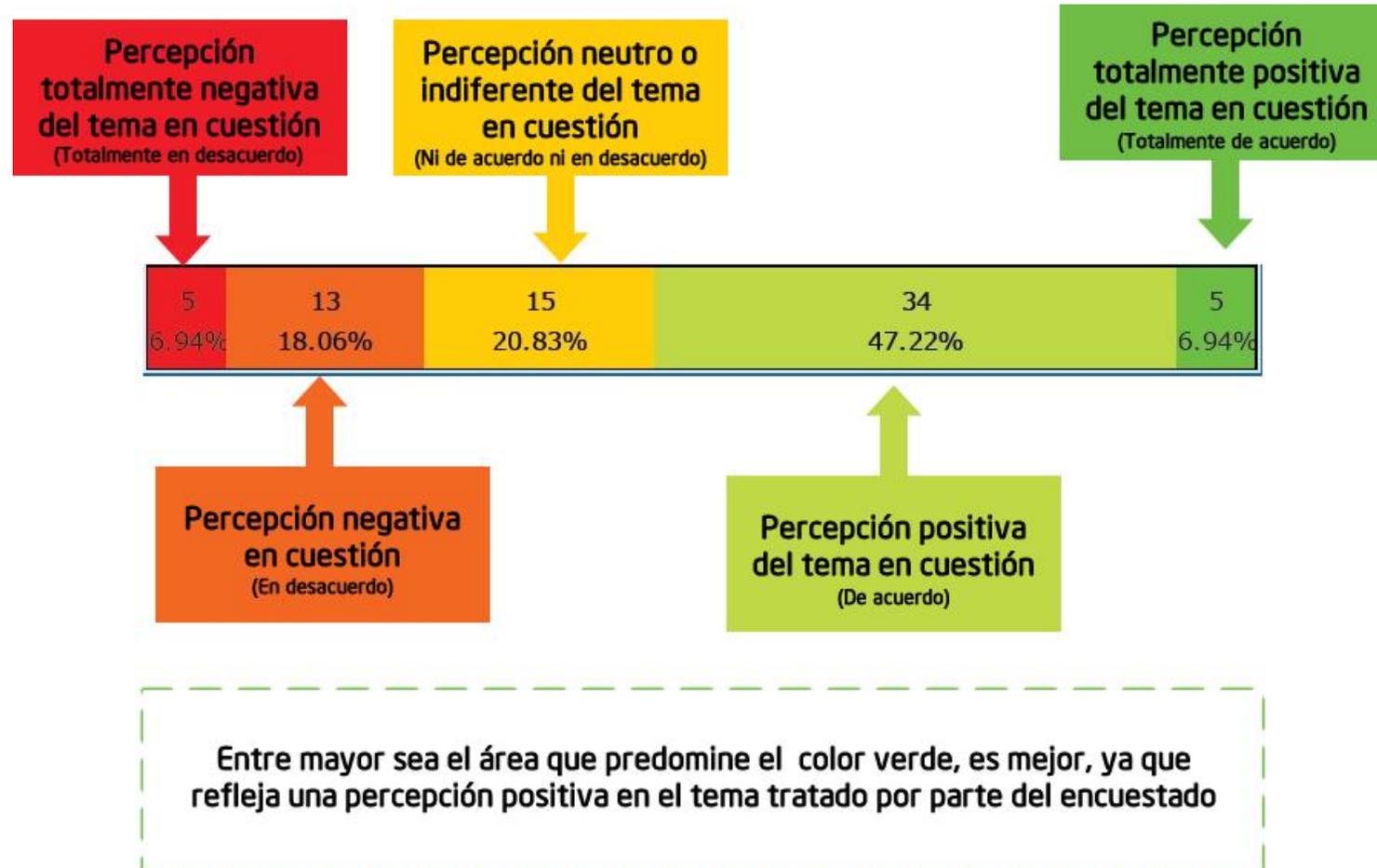
Demográfico

La percepción de los encuestados puede darse a través de los criterios: Edad, Sexo, Antigüedad y Tipo de puesto.



Semáforo de Percepción

¿Cómo muestra el módulo de **Clima Laboral** sus resultados?



Usos más comunes

¿Para qué es útil Talent Test v4.0?



Evaluación Interna

Permite evaluar al personal interno a través de un grado de riesgo.



Reclutamiento y selección

Permite evaluar a personal de nuevo ingreso a través del cumplimiento del perfil.



Ascensos y promociones

Diagnóstica a un evaluado en función a la capacidad demostrada para el nuevo puesto.



Capacitación (DNC)

Diagnóstica en función a un requerimiento del tipo de capacitación requerida.



Clima Laboral

Evalúa y diagnóstica la percepción del encuestado en los principales temas.



Usos más comunes

¿Para qué es útil Talent Test 4.0?



Gestión de talento

ideal para establecer un modelo de gestión basado en competencias.



ISO 9000

Ayuda a solventar el apartado 6 de la norma de calidad ISO9000.



Transparentar decisiones

Utilizado ampliamente en instituciones gubernamentales u organismos públicos para transparentar decisiones.



Sustentar planes de capacitación

Sustenta con los resultados obtenidos la necesidad de procesos de capacitación.



Plan vida carrera

A través del reporte de crecimiento y PDL es ideal para estructurar el crecimiento del personal.



Planeación estratégica

Permite crear grupos de trabajo en función de requerimientos específicos para el logro de resultados.



Recuerda

Nunca olvide estas frases que reflejan la realidad laboral



- No se puede mejorar lo que no se puede medir
Máxima de calidad total “Peter F. Drucker”
- Ninguna empresa es mejor o peor que las personas que la integran
“Kaoru Ishikawa”
- El centro de toda empresa son las personas, para bien o para mal
“Steve Jobs”
- Contrata la actitud, descubre y entrena la habilidad
“Atul Gawande”.



Evaluar no solo es medir, es decidir

... Muchas Gracias

Más recursos e información en nuestro sitio web



+52 (442) 2546112

www.talent-test.com

contacto@talent-test.com