

## PAC – Profiles Assessment Center



- **Líderes innovadores a nivel mundial en la evaluación de personal y en el negocio de los assessment.**
- **Profiles International tiene una amplia representación a escala mundial, más de 120 países.**
- **Las pruebas están disponibles en múltiples idiomas. Puede tomar la prueba en un idioma y obtener el reporte en otro diferente. Mas de 32 idiomas disponibles: español, inglés, alemán, francés, árabe, chino, ruso, japonés, húngaro, noruego, italiano, sueco, danés, rumano, checo, vietnamita, etc.**
- **En el idioma español, no contamos con una sola versión en español para todos los países hispanoparlantes. Las pruebas fueron adaptadas al español de cada país. por ellos contamos con español/Venezuela, español/México, Español/Colombia, español/Argentina, Español/Perú, etc.**
- **Estudios de validación y confiabilidad. Todas las pruebas tienen excelente soporte estadístico, los índices de confiabilidad y validez se ubican en rangos altos.**
- **Todas las herramientas son constantemente revisadas y actualizadas en cuanto a validez, y confiabilidad de sus resultados en períodos de tiempos regulares.**
- **Las evaluaciones están basadas en el concepto de "validez predictiva", siempre será más útil predecir el éxito futuro de un empleado que sólo explicar los fracasos del pasado. Nuestras herramientas ofrecen esta información con muy buenos resultados.**
- **Los estudios han sido replicados y validados en todos los países donde se aplican las herramientas Profiles, confirmando los altos niveles de confiabilidad y validez de las pruebas.**

imagine great people

- **Los estudios han sido desarrollados en muestras multiraciales, multiculturales y multilinguales (población económicamente activa, no estudiantes universitarios ni pacientes clínicos).**
- **Miembro fundador de la Asociación de Publicadores de Tests de USA.**
- **Avalados por la Asociación de Psicólogos Europeos.**
- **Para el diseño de las pruebas se siguieron los estándares establecidos por la APA (Asociación Americana de Psicología)**
- **Investigaciones y referencias bibliográficas a nivel mundial respaldan la seriedad de nuestras pruebas.**

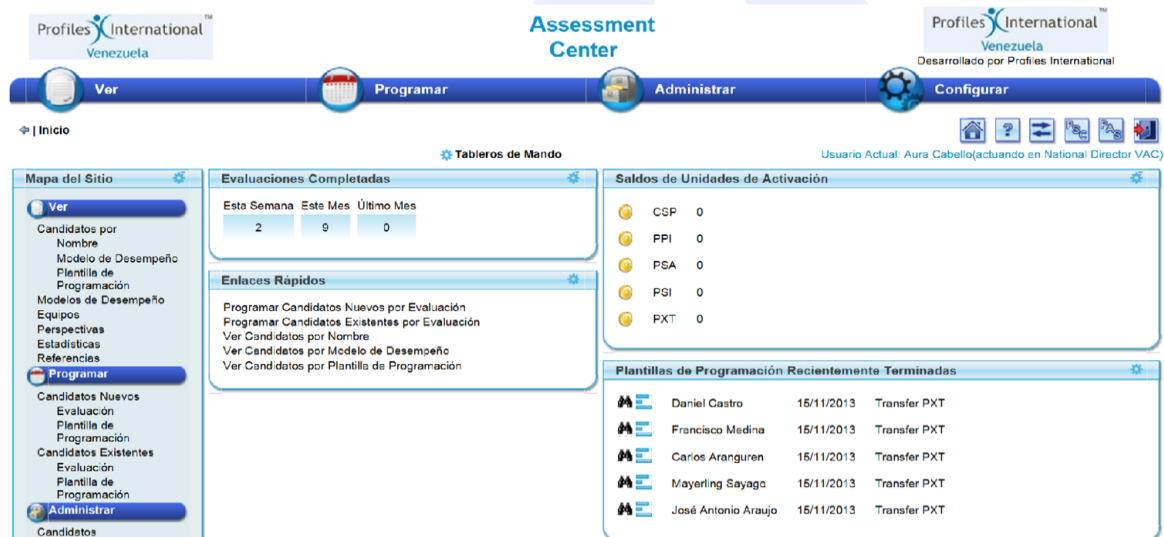
#### **BENEFICIOS**

- **Totalmente automatizadas (aplicación y procesamiento por internet)**
- **El cliente maneja su propio centro de evaluaciones. Página web multiusuario.**
- **Las pruebas están soportadas por tecnología de última generación. Las mismas se realizan, se califican, y se archivan en bases de datos del centro de evaluaciones online, disponible de forma individual para cada cliente con estrictas normas de fiabilidad y seguridad de la información.**
- **Amplia variedad de pruebas**
- **Reportes fáciles de leer**
- **No requiere interpretación**
- **Alta relación costos/beneficios**
- **Necesidades adaptadas al clientes**

- **Ahorro sustancial de tiempo, tanto en la aplicación como en la corrección.**
- **Pruebas autoadministradas**
- **Disponibles a cualquier hora en cualquier lugar**
- **Unifica criterios de medición. El mismo instrumento que aplica a nivel nacional lo puede aplicar a nivel internacional.**
- **La amplia retroalimentación que recibe el centro de investigaciones y desarrollo de Profiles International Inc. le permiten constantemente mejorar los instrumentos existentes y desarrollar otros nuevos a la medida de las necesidades actuales de las organizaciones.**

## SU PROPIO ASSESSMENT CENTER VIRTUAL

Profiles International de Venezuela ofrece a sus clientes la posibilidad de adquirir una licencia de uso del Sistema de Evaluaciones, a través de la creación de una cuenta cliente personalizada en Internet, la cual es accesada a través de la página web [www.profilesgac.com](http://www.profilesgac.com)



Profiles International Venezuela

Assessment Center

Profiles International Venezuela  
Desarrollado por Profiles International

Ver Programar Administrar Configurar

Inicio

Tableros de Mando

Usuario Actual: Aura Cabello(actuando en Nacional Director VAC)

**Mapa del Sitio**

- Ver
  - Candidatos por Nombre
  - Modelo de Desempeño
  - Plantilla de Programación
  - Modelos de Desempeño
  - Equipos
  - Perspectivas
  - Estadísticas
  - Referencias
- Programar
  - Candidatos Nuevos
  - Evaluación
  - Plantilla de Programación
  - Candidatos Existentes
  - Evaluación
  - Plantilla de Programación
- Administrar
  - Candidatos

**Evaluaciones Completadas**

| Esta Semana | Este Mes | Último Mes |
|-------------|----------|------------|
| 2           | 9        | 0          |

**Enlaces Rápidos**

- Programar Candidatos Nuevos por Evaluación
- Programar Candidatos Existentes por Evaluación
- Ver Candidatos por Nombre
- Ver Candidatos por Modelo de Desempeño
- Ver Candidatos por Plantilla de Programación

**Saludos de Unidades de Activación**

|     |   |
|-----|---|
| CSP | 0 |
| PPI | 0 |
| PSA | 0 |
| PGI | 0 |
| PXT | 0 |

**Plantillas de Programación Recientemente Terminadas**

|                     |            |              |
|---------------------|------------|--------------|
| Daniel Castro       | 15/11/2013 | Transfer PXT |
| Francisco Medina    | 15/11/2013 | Transfer PXT |
| Carlos Aranguren    | 15/11/2013 | Transfer PXT |
| Mayerling Sayago    | 15/11/2013 | Transfer PXT |
| José Antonio Araujo | 15/11/2013 | Transfer PXT |

- **No se requiere ninguna instalación especial en el computador**
- **La compra de las pruebas es vía electrónica. Se alojan en la página web del cliente.**
- **No se corre el peligro de perder información ya procesada. Se genera una base de datos de todas las pruebas aplicadas,**
- **No se requiere efectuar proceso de actualización de versiones del software o de información ya que las mismas son efectuadas directamente en la página.**
- **Por internet se puede efectuar un monitoreo de las evaluaciones de manera rápida y más fácil.**
- **El proceso de levantamiento de perfiles de puestos es más simple y rápido por internet**
- **Acceso simultáneo al sistemas por varias personas a la vez Las personas pueden comentar de manera simultánea (ubicadas en regiones lejanas) acerca de los resultados de un evaluado leyendo la información del reporte en pantalla..**
- **programar las evaluaciones para los candidatos y empleados también se puede programar el envío de los reportes a varios destinatarios al mismo tiempo.**
- **Vía internet, los candidatos pueden llenar las pruebas en pantalla ya que al programarlos se les crea un nombre de usuario y contraseña, para que a través de su dirección de correo electrónico reciban un aviso de invitación para tomar la prueba.**
- **Se elimina el proceso de vaciado de respuestas en el sistema, ahorrando tiempo para la generación del reporte (para un volumen elevado de evaluaciones el ahorro de recursos, tiempo y horas/hombre es sustancial).**
- **También se dispone por internet del método de entrada de respuestas vía cuadernillo, el cual es utilizado cuando se ha aplicado la encuesta vía lápiz/papel.**

- **El cliente podrá configurar su logo en la página web de su Assessment Center, de esta manera los correos electrónicos de invitación a tomar la evaluación llevarán el logo del cliente. De igual forma, los reportes que generan las evaluaciones llevarán impreso el logo de su empresa.**
- **La experiencia del candidato tomando la evaluación es totalmente novedosa, pues podrá contar con un avatar que le comunicará oralmente las instrucciones al candidato (por ahora sólo disponible en el idioma inglés).**
- **Puede crear "plantillas de programación", de manera de no tener que llenar información repetidas veces para un mismo cargo, cada vez que deba programar evaluaciones de candidatos para esos cargos (queda guardada en el sistema), es decir preconfigura el flujo de trabajo.**
- **Puede configurar y crear sus propios mensajes de correos electrónicos de invitación a tomar las evaluaciones.**
- **Puede establecer "puntos de corte" al programar evaluaciones masivas. Esto es puede programar varios candidatos y darle instrucciones al sistema de mostrar los resultados de sólo aquellos candidatos que tengan ciertos parámetros, por ejemplo mostrar candidatos (del Perfil XT) que tengan un porcentaje "X" de compatibilidad con el cargo y/o mostrar sólo los candidatos que tengan la escala de distorsión aceptable.**
- **Los reportes de las evaluaciones fueron rediseñados y se incluyeron nuevos reportes de las evaluaciones.**
- **Puede importar hojas de Excel directamente al sistema, con información o listado de candidatos para facilitar su programación.**

## **ALCANCE**

**El sistema y las herramientas Profiles, tienen aplicación a todos los procesos de gestión de personas.**

**Nuestra metodología y herramientas son utilizadas tanto por clientes finales como por empresas de Consultoría en Recursos Humanos que prestan servicio a otras empresas.**

- **Selección.**
- **Formación y Desarrollo.**
- **Planificación de Carreras.**
- **Creación y desarrollo de equipos.**
- **Coaching.**
- **Detección de Potencial.**
- **Procesos de Assessment.**
- **Análisis de la fuerza de ventas.**
- **Re-estructuraciones y fusiones de empresas.**
- **Re-definición de puestos de trabajo.**
- **Outplacement**

## ProfileXT®

**Mide:** La "Adecuación Puesto/persona": se levanta el perfil del cargo y luego se evalúan a los candidatos para medir la compatibilidad con el cargo. La compatibilidad se evalúa en estas áreas:

- **Estilos de Pensamiento:** Índice de Aprendizaje, Razonamiento Numérico, Razonamiento Verbal, Habilidad Numérica, Habilidad Verbal
- **Rasgos de Comportamiento:** Nivel de Energía, Asertividad, Sociabilidad, Capacidad de Manejo, Actitud, Toma de Decisiones, Adaptabilidad, Independencia, Juicio Objetivo (racionalidad versus emotividad).
- **Intereses Ocupacionales (Teoría de Holland):** tendencia hacia áreas vocacionales: Financiero/administrativo, Empresarial, Servicio a Personas, Técnico, Creativo, Mecánico.

**Tiempo:** 60 minutos

**Utilizado para:**

- Selección, Adiestramiento, Coaching, Desarrollo de Planes de carrera y Sucesión, Análisi y Descripción de Puestos de Trabajo, entre otro

**Metodología exclusiva para el levantamiento de Perfiles de puestos:** Se levanta el perfil ideal del puesto y se comparan los resultados de la prueba versus ese perfil.

**Informes:**

- Informe de Selección:
- Informe de Comparación de Múltiples Candidatos versus el Perfil del Puesto de Trabajo:
- Informe para Adiestramiento y Coaching:
- Informe de Compatibilidad con Múltiples Puestos de Trabajo:
- Informe Resumen del Perfil del Puesto de Trabajo: Informes Gráficos:
- Informe Individual:



## Profiles Sales Assessment

**Mide:** La "Adecuación Puesto/persona":

- Estilos de Pensamiento y Razonamiento (Índice de Aprendizaje)
- Rasgos de Comportamiento (competencias)
- Intereses Ocupacionales (Teoría de Holland)

**Adicionalmente proporciona información en el área de ventas:**

- Prospección de Mercado
- Cierre de Ventas
- Resistencia a las llamadas
- Iniciativa Propia
- Trabajo en Equipo
- Desarrollo y Mantenimiento de Relaciones
- Preferencia en la Compensación

**Tiempo:** 60 minutos

**Utilizado para:**

- Selección
- Adiestramiento, Coaching
- Desarrollo de Planes de carrera y sucesión
- Análisis y Descripción de Puestos de Trabajo

**Metodología exclusiva para el levantamiento de Perfiles de puestos:** Se levanta el perfil ideal del puesto y se comparan los resultados de la prueba versus ese perfil.

**Informes:**

- Informe de Selección:
- Informe de Comparación de Múltiples Candidatos versus el Perfil del Puesto de Trabajo:
- Informe para Adiestramiento y Coaching:
- Informe de Compatibilidad con Múltiples Puestos de Trabajo:
- Informe Resumen del Perfil del Puesto de Trabajo: Informes Gráficos:
- Informe Individual:.

## CheckPoint 360°™

### SISTEMA FEEDBACK DE COMPETENCIAS 360°

Ocho Competencias Universales a través de 18 habilidades críticas

- **Comunicación:**
  - Escuchar a los demás.
  - Procesar Información.
  - Comunicarse Efectivamente.
- **Liderazgo:**
  - Inspirar confianza.
  - Proveer dirección.
  - Delegar tareas.
- **Adaptabilidad:**
  - Ajustarse a las circunstancias.
  - Pensar creativamente.
- **Relaciones Interpersonales:**
  - Construir relaciones.
  - Facilitar el éxito del equipo.
- **Actividades Gerenciales:**
  - Trabajar Eficientemente.
  - Trabajar Competitivamente.
- **Productividad:**
  - Habilidad para actuar.
  - Obtener Resultados.
- **Desarrollo de Otros:**
  - Cultivar talentos individuales.
  - Motivar hacia el éxito.
- **Desarrollo Personal:**
  - Mostrar compromiso.
  - Buscar mejorar.

**Metodología:** Evaluación Online, instrumento con 70 items donde...

- El Gerente se auto-evalúa
- Su Jefe (o Jefes) lo evalúan
- Sus Pares o Colegas lo evalúan
- Sus Subordinados o Colaboradores lo evalúan

**Tiempo:** 15 a 20 minutos

**Informes y contenido:**

1. **Un Informe Individual** de Feedback que describe los resultados basados en las 8 Competencias Universales de Gerencia y Liderazgo y en las 18 Habilidades Críticas. Incluye una Sección de Desarrollo Personal que propone acciones para mejorar su desempeño.
2. **Reporte Ejecutivo:** se pueden crear varios informes que consolida la data de varios evaluados (por área geográfica, Gerencia, departamento, etc).
3. **Un informe Gerencial:** para ser entregado al jefe del autoevaluado.
4. **Informe Comparativo**(se presenta al año siguiente, cuando se repite la evaluación 360°) permite medir los progresos(se presentan en un mismo reporte los resultados de la primera y la segunda medición)
5. **Informe de Liderazgo Carismático.** Este informe proporciona dos perspectivas sobre su actual Liderazgo carismático: 1) Índice de Liderazgo Carismático, mide que tan carismático lo ven sus reportes directos. 2) Coeficiente de Liderazgo Carismático (LCQ), determina como se compara su índice de liderazgo Carismático con los 40.000 líderes de nuestro estudio mundial.

## Profiles Performance Indicator™

### Basado en el modelo DISC

**Mide:** A.-Tendencias de comportamiento asociadas a CINCO "competencias laborales críticas":

- **Productividad**
- **Calidad del Trabajo**
- **Iniciativa**
- **Trabajo en Equipo**
- **Capacidad de Solución de Problemas**
- **Adaptación al Cambio**

Proporcionando sugerencias para mejorar el desempeño:

**B.- Respuesta al estrés, la frustración y el conflicto**

**C.- Cómo facilitar la motivación a esta persona**

**D.- Si la persona está auto-motivada o si requiere de motivación externa**

**Tiempo:** 15 minutos

### Informes:

- **EJECUTIVO:** utilizado para pre-empleo (Selección) y post-empleo (Formación y Desarrollo, Resolución de conflictos)
- **GRÁFICO:** utilizado para analizar gráficamente el perfil de la persona y su adecuación a los requerimientos del puesto.
- **INDIVIDUAL:** Para desarrollo personal y profesional de la persona que realiza la prueba.

## Profiles Team Analysis™

### Mide:

A.- Equilibrio del equipo

B.- Fortalezas y debilidades del equipo

C.- Describe las características de cada miembro del equipo y las compara con las del líder en Doce (12) áreas:

- Control
- Sociabilidad
- Paciencia
- Precisión
- Competitividad
- Optimismo
- Control de sí mismo
- Capacidad de análisis
- Orientación a resultados
- Expresión de Emociones
- Miembro de Equipo
- Orientación a la calidad

D.- Describe los métodos que puede utilizar el líder para mejorar el desempeño de cada integrante, así como el rol que debe desempeñar en el equipo

**Tiempo:** 15 minutos

### Informe y contenido:

- 1. Tabla de Equilibrio del Equipo:** Es un resumen visual donde el líder del equipo y cada miembro se ven representados según las doce características que se evalúan.
- 2. Características Generales del Equipo:** Es un resumen descriptivo acerca de las características que no se encuentran bien representadas.
- 3. Factores del Comportamiento:** En esta sección se identifican aquellos miembros del equipo que tengan puntuaciones altas en cada una de las características.
- 4. Acciones del Líder del Equipo:** Este resumen complementa la lista de acciones para supervisar la gran contribución que cada miembro del equipo pueda dar