



EL PERFIL XT

Evaluación diseñada con la metodología JOB/FIT (adecuación puesto/persona) para ayudar a las Organizaciones a ubicar a las personas en los puestos de trabajo idóneos, ya que permite levantar los perfiles ideales de las diferentes posiciones existentes en la estructura de la empresa por una parte, y al evaluar a los individuos con la batería de pruebas por la otra, ayuda a determinar el grado de COMPATIBILIDAD (adecuación puesto/persona) existente entre las características individuales de los evaluados y las requeridas por la posición para la cual se les compara. El JOB/FIT permite predecir el comportamiento,

El PERFIL XT mide al individuo en su totalidad, a través de TRES GRANDES AREAS:

- Estilos de Pensamiento. Variables que mide: Índice de Aprendizaje, Habilidad Verbal, Razonamiento Verbal, Habilidad Numérica y Razonamiento Numérico.
- Intereses Ocupacionales. Variables que mide: Interés por el área empresarial, Interés por el área Financiera/Administrativa, Orientación al Servicio a Personas, Interés por el desarrollo de Actividades Técnicas, Mecánicas y Creativas.
- Rasgos del Comportamiento. Variables que mide: Nivel de Energía, Asertividad, Sociabilidad, Manejabilidad, Actitud, Decisión, Adaptabilidad, Independencia y Juicio Objetivo (tendencia a ser más racional ó emocional).

¿Cómo se construye el Perfil Ideal de Posición?

Existen 6 formas de levantar el perfil ideal para un cargo o puesto de trabajo.:

- ❖ A través de la encuesta “Análisis del Puesto”: Es una encuesta sencilla que trae el sistema; 57 preguntas que son respondidas por personal de la empresa con experticia en el cargo que se está levantando. Se vacía la información en el sistema y se extrae el Perfil Gráfico del Cargo.
- ❖ A través de un ESTUDIO CONCURRENTE: Se escogen tres Individuos de “Alto Desempeño” de ese cargo, se les aplica la prueba del perfil que mide esas tres grandes áreas de la persona, se vacían las respuestas en el sistema y se levanta el Perfil Ideal del Cargo sobre la base de las respuestas dadas por estos individuos a la prueba.
- ❖ Mediante una COMBINACIÓN de ambas formas descritas anteriormente.
- ❖ Estudio concurrente combinado – Se escoge un Perfil ideal del cargo existente en la librería de puesto (más de 1000 puestos) y se combina con un estudio concurrente (se le

- aplica la prueba a los altos desempeñantes), con ambos resultados construye el perfil ideal del cargo.
- ❖ Estudio de Análisis Laboral – Se escoge un Perfil ideal del cargo existente en la librería de puesto (más de 1000 puestos) y llene la Encuesta de Análisis del Puesto, con ambos resultados se levanta el perfil ideal del cargo.
 - ❖ Combinado – Se Emplea una combinación entre un Perfil ideal del cargo existente en la librería de puestos (mas de mil puestos), Encuesta (s) de Análisis del puesto (s) y un Estudio Concurrente con los tres resultados se construye el perfil del puesto.

Una vez aplicada la prueba y Permite generar varios reportes, los cuales ayudan a tomar mejores decisiones en la selección (interna o externa) del personal, el adiestramiento y la planificación de carrera del individuo. También permite entregar a la persona un reporte individual, el cual le guiará en su crecimiento personal y profesional.

El Perfil XT da lugar a nueve tipos de informes:

Gráfico Resumen: Reporte Grafico del Puesto (Perfil Ideal de La Posición)

Resumen Comparativo: Sintetiza tanto en términos gráficos como cualitativos el perfil de la persona evaluada, comparándola con el perfil deseado de la posición. Es una herramienta ideal para utilizar cuando en un proceso de selección se tienen varios candidatos y se debe tomar una rápida decisión con quienes continuar el proceso de screening.

Guía de Entrevista - La Persona Total: Proporciona una guía de entrevista estructurada para todas las áreas que mide la evaluación. Permite la toma de decisiones en procesos de selección de personal (Quien es la persona que más se ajusta al cargo). El reporte proporciona espacio para que el entrevistador tome nota.

Guía de Entrevista – Áreas de Dificultad: Proporciona una guía de entrevista estructurada SOLO para aquellas áreas donde el puntaje del candidato sale fuera del perfil (por encima o por debajo).

Comparación con el modelo de Desempeño: Efectuar monitoreo del desempeño del empleado y ayudarle a desarrollar sus debilidades. Proporciona una guía de coaching.

Planificación Estratégica del Talento: Permite jerarquizar en orden de probabilidad de éxito el desempeño del individuo evaluado y las posiciones para las cuales se esta comparando con su perfil.

Perfil Personal: Especifica los resultados de la persona evaluada en las variables que mide el instrumento. Suministra recomendaciones a efectos de mejorar en sus áreas débiles.

Gráfico Personal: gráfica de los resultados personales

Compatibilidad de Candidatos: Permite jerarquizar en orden de probabilidad de éxito el desempeño de varios individuos evaluados y la posición para la cual se está comparando con el perfil. Se puede rankear hasta 100 candidatos.

BENEFICIOS DE LA PRUEBA EL PERFIL XT

- Con este Sistema de detección de las características individuales de los evaluados, la Empresa podrá identificar a aquellos que posean el perfil necesario para mostrar un desempeño efectivo y exitoso en las labores que les sean encomendadas.
- Podrá detectar cuáles son las áreas donde se requerirá reforzamiento a través de entrenamiento.

Con estas herramientas de evaluación de competencias, la Empresa hará más efectiva su gestión de Recursos Humanos y alineará estas estrategias a los objetivos y metas planificados.