

Personal Proficiency Profile

*Información
General*

¿Qué es el PPP?

El **PPP** es un sistema perfilador de competencias personales que alinea los objetivos, valores, y competencias **organizacionales** a los objetivos, valores y competencias de los **empleados**, en otras palabras, el **PPP** enfoca y alinea a los empleados a la visión de la empresa.

El **PPP** permite identificar, evaluar y correlacionar las competencias de la persona que influyen en su desempeño contra las características requeridas por el puesto.

Facilita el proceso de encontrar a la persona adecuada para el puesto adecuado.

El **PPP** utiliza diversas herramientas para conseguir su objetivo, se compone de Psicometría y Habilidades, Entrevista por competencias, evaluación de 360 grados, Cultura organizacional, Assessment Center e Inteligencia emocional.

La confiabilidad y validez del **PPP** esta en que correlaciona matemáticamente los elementos de n-variables independientes (competencias) para predecir la variable dependiente (desempeño).

El **PPP** nace de la necesidad de encontrar la relación que existe entre el desempeño (variable dependiente) y el comportamiento, la satisfacción, las competencias, la inteligencia racional, la inteligencia emocional, la experiencia y los conocimientos (variables independientes), para la toma de decisiones de Recursos Humanos (Planeación Estratégica, Organización y Compensaciones, Reclutamiento y Selección, Administración de Personal, Capacitación, Desarrollo de Personal, Desarrollo Organizacional, Contabilidad y Archivo)

Los resultados están estandarizados a la cultura **mexicana**, ya que los resultados obtenidos se ajustaron a una distribución normal de la población mexicana evaluada.

El **PPP** es un sistema que puede ser aplicado directamente por el evaluado vía remota (**intranet/internet**), con esto se obtienen ahorros en los procesos de reclutamiento, selección, evaluación, administración de personal, entre otros.



El PPP tiene como objetivo:

Reclutar y seleccionar en apego al perfil del puesto, para disminuir la rotación del personal,
Asegurar la satisfacción del empleado y mejorar el desempeño,
Diagnosticar las necesidades de capacitación y desarrollo, para posteriormente monitorear y/o dar seguimiento,
Diseñar los perfiles de acuerdo a las necesidades de cada organización,
Contar con una base de datos confiable del talento humano para la toma de decisión
Además de que nos permite conocer la compatibilidad numérica persona-puesto

El sistema se compone de lo siguiente:

1. Inventario de recursos humanos
2. Diseño y perfilación de puestos
3. Pruebas psicométricas (inteligencia, comportamiento, valores, estilo gerencial etc).
4. Assessment Center (hoja de captura)
5. Prueba de Inglés
6. Prueba de Habilidades Operativas
7. Prueba de ventas
8. Interpretación por competencias
9. Módulo estadístico
10. Compatibilidad de:
 - 1 persona contra n-puestos
 - 1 puesto contra n-personas
 - n personas contra n-puestos

Con este último punto el **PPP** nos permite conocer al candidatos desde el reclutamiento, sus posiciones potenciales que el candidato puede ocupar, saber quien es el mejor candidato para las posiciones vacantes, definir la carrera de todo el personal.

Objetivo PPP: Identificar y medir las competencias diferenciadoras del factor humano a través de investigación, diseño y validación de las herramientas, que ayuden a predecir el desempeño de la gente para incrementar la rentabilidad de las organizaciones.



El **PPP (Personal Proficiency Profile ®)** es una herramienta de diagnóstico conductual que correlaciona matemáticamente las variables a evaluar, logrando así encontrar la relación existente entre dos o más variables. Es un sistema integral que permite interrelacionar resultados de diferentes fuentes de evaluación (Psicometría, 360 grados, Cultura Organizacional, Inteligencia Emocional, Assessment Center y Balanced Scorecard), permitiendo que la información obtenida sea compatible con cualquier **ERP** de las áreas de Finanzas o de Recursos Humanos.

El **PPP** puede desarrollar **competencias** a través de la psicometría y alinearlas a los modelos de competencias de la organización, de manera que podemos seleccionar empleados con competencias afines. Si la empresa cuenta ya con sus competencias el **PPP** puede ser ajustado a ellas

Nuestra Propuesta

Incluye

1. Módulo de Inventario de Personal
2. Pruebas Psicométricas y de habilidades
 - a. Comportamiento,
 - b. Proceso Pensante
 - c. Valores profesionales
 - d. Estilo Gerencial
 - e. Perfil de ventas
 - f. Habilidades Operativas
 - g. Inteligencia Racional
 - h. Inglés
 - i. Ortografía
3. Modulo de Perfilación de Puestos
4. Interpretación de la psicometría por competencias
5. Módulo de Compatibilidad Persona-Puesto en PSICOMETRIA y COMPETENCIAS
 - a. 1 Persona- 1 Puesto
 - b. nPersonas-mPuestos
 - c. nPersonas- 1 Puesto
 - d. 1 Persona-nPuestos
6. Reporte de la persona en base a 32 competencias con niveles de dominio
7. Integración con el HeadHunter Virtual (Bolsa de trabajo)
8. Listo para integrarse con los módulos de 360º, EQ, Clima Organizacional, Assessment Center*, ENTREVISTA POR COMPETENCIAS, E-LEARNING
9. Multiempresas o multisucursales

PPP Componentes

El PPP cuenta con los siguientes componentes:

Componente Principal o Administrador, el cual permite:

- Accesar y configurar todos los módulos del PPP (dependiendo de lo contratado)
- Administrar el Inventario de Recursos Humanos
- Definir privilegios para otros Administradores
- Definir y Perfilar Puestos (Competencias)
- Ver resultados generales y específicos
- Dar acceso a los evaluados en las diferentes pruebas
- Establecer las reglas y estrategias del sistema

Componente de Captura, el cual permite

- Accesar y aplicar las pruebas
- Actualizar sus datos generales

Beneficios del PPP Web

- Activación de un sitio Web personalizado para el cliente en menos de 48 horas
- Totalmente Web Enabled.- No requiere de ninguna instalación en las pc's de los usuarios administradores ni de los evaluados, solo se requiere de un navegador o browser.
- No se instala ningún componente dentro del cliente
- Accesible.- Por su naturaleza se puede ver en cualquier parte del mundo a través de Internet o de una Intranet.
- Más amigable.- La navegación en la pantallas, para configurar, aplicar y ver resultados es mucho mas sencillo y de fácil acceso
- Más competencias.- Se cuentan con 32 competencias universales, las cuales el usuario puede configurar según las necesidades de cada empresa
- Más reportes por competencias.- Ahora ya se puede ver de forma gráfica, la compatibilidad entre una persona y un puesto por competencias
- Integración con la Bolsa de Trabajo.- Para el caso de que las empresas cuenten con la necesidad de crear ofertas de trabajo y darle seguimiento a un candidato pero con resultados de psicometría y competencias del PPP
- Integración con Entrevista por Competencias.- En la definición de cada una de las competencias, ya se pueden configurar los reactivos para la entrevista por competencias
- Mejor soporte.- Gracias a que todo reside en un servidor, el soporte y las actualizaciones son mas rápidas y en un solo lugar
- Calificación inmediata
- La aplicación corre en servidores de **IMAGEN INSTITUCIONAL** en caso de ser Renta o por Uso
- Integración con:
 - Sistemas ERP (Peoplesoft, SAP, Meta4 etc.)
 - Learning Management Systems (LMS)
 - Otras pruebas establecidas por el cliente

No Incluye

- Consultoría en el perfilamiento de puestos en base a competencias del cliente
- Cursos o capacitación en Psicometría
- Cursos o capacitación en Compatibilidad
- Competencias del Puesto (Esto es el Módulo de Entrevista por Competencias)
- Pólizas de mantenimiento y/o actualizaciones de versión
- Consultoría en Competencias y/o adecuación de competencias del cliente
- Integración a otros sistemas

Inversión

Psicometría

	Periodo de contratación	Número de Pruebas Máximas Aplicadas en el periodo mínimo de contratación *	Inv. única.
PRECIO NORMAL	Tiempo Ilimitado	500	\$19,000 usd
PRECIO ESPECIAL	Tiempo Ilimitado	ILIMITADO	\$13,900 usd

Inteligencia Emocional

	Periodo de contratación	Número de Pruebas Máximas Aplicadas en el periodo mínimo de contratación *	Inv. única.
PRECIO NORMAL	Tiempo Ilimitado	500	\$8,000 usd
PRECIO ESPECIAL	Tiempo Ilimitado	ILIMITADO	Gratis En la compra de Psicometría

Otros Módulos PPP disponibles (no incluidos en esta cotización):

- 360o (Pago por evento)
- Cultura Organizacional (Pago por evento)

Nota

- Se considera como una evaluación a una persona registrada en el sistema con al menos una prueba realizada
- Una persona con toda la batería pruebas realizadas se sigue considerando como una evaluación para fines de facturación.

Garantía

IMAGEN INSTITUCIONAL proporcionará para el desarrollo de los servicios el personal necesario con el perfil requerido que garantice a **CLIENTE** el cumplimiento de los servicios contratados.

Sobre los productos y servicios desarrollados **IMAGEN INSTITUCIONAL** atenderá y corregirá los problemas presentados que sean imputables a su trabajo, bajo previo aviso por escrito de **CLIENTE** para que sea validado.

IMAGEN INSTITUCIONAL Se obliga a proporcionar el mantenimiento necesario en caso de falla del producto.

Forma de pago

En caso de vernos favorecidos con la aceptación de esta propuesta, se procederá a elaborar un convenio que formalice los compromisos de cada parte, incluyendo el plan de trabajo definitivo y el programa de pagos siendo nuestra política en lo referente a este último punto la siguiente:

- Pagos en las fecha indicadas por el cliente

Es importante recalcar el hecho de que, como en cualquier proyecto de automatización, gran parte del éxito reside en la estrecha colaboración entre las áreas o dependencias involucradas y la empresa a quien se le encomienda el desarrollo de estos diseños.

IMAGEN INSTITUCIONAL se hace responsable de la capacitación para el uso e instalación del sistema, además de entregar el manual técnico y de los usuarios.

Confidencialidad

IMAGEN INSTITUCIONAL se obliga a mantener en forma confidencial la información proporcionada por **CLIENTE** siempre y cuando dicha información no sea considerada del dominio público.

Cualquier compra incluye:

- Logo de la empresa
- Capacitación Técnica y del manejo del sistema de 4 horas a la gente responsable del soporte e instalación del producto
- Capacitación por 8 horas en Psicometría aplicada con el PPP
- Soporte durante 1 año de forma telefónica en el manejo del sistema
- Adecuación de sus competencias al sistema PPP

Condiciones Comerciales

- La Vigencia de esta propuesta es de 30 días naturales.
- Todos los precios están dados en Dólares Americanos y no incluyen el IVA Ni cualquier otro impuestos derivado de la adquisición de la solución aquí propuesta.
- Cualquier trabajo adicional a lo especificado en este presupuesto, producto de cambios o revisiones extras a las pactadas, solicitado y aprobado por el cliente derivará en modificaciones al precio y tiempo de entrega del producto.
- La fecha disponible para el inicio del Proyecto es de 10 días hábiles contados a partir del pago del anticipo correspondiente.
- Esta propuesta No incluye viáticos, por lo que serán cotizados en caso de requerirse servicios fuera de la Cd. México.
- Los pagos serán efectuados conforme a las fechas acordadas.
- El cliente debe facilitar en todo momento la información, documentación y asesoría necesarias para la instalación de este proyecto.
- Solicitamos la asignación e identificación del personal autorizado a revisar el avance y dirección del proyecto, limitándonos únicamente a las sugerencias y cambios propuestos por los mismos.
- Ambas partes se comprometen a la absoluta y total reserva frente a terceros sobre los proyectos en desarrollo, con excepción de la información que **IMAGEN INSTITUCIONAL** necesite comunicar a los colaboradores externos involucrados.

Requerimientos

Requerimientos Estratégicos

Plan estratégico de la empresa y de recursos humanos
 Aprobación y apoyo de la dirección
 Definición y compatibilidad de las pruebas psicométricas a utilizar
 Personal capacitado para aplicar e interpretar las pruebas
 Comunicación al personal del programa a implementar

Requerimientos técnicos en caso de Renta o por Uso

Requerimiento	Observaciones
Internet Explorer 5.5, superior o equivalente. Con soporte para Javascript y Cookies	Para los usuarios del sistema.

Requerimientos técnicos en caso de querer instalar el PPP en instalaciones del cliente.-

A continuación describimos los requerimientos técnicos para instalación de los Módulos PPP (Personal Proficiency Profile ®).

Requerimiento	Observaciones
Windows 2000 Server, XP o 2003	Se requieren aprox. 30 Mb libres para la instalación.
Servidor Web Internet Information Server (IIS) 5.0 o superior, con soporte para Active Server Pages (ASP) 3.0	Incluido en cualquiera de los sistemas operativos descritos arriba.
Microsoft SQL Server 7 o superior	
Microsoft Data Access Components (MDAC) 2.5 o superior	Normalmente incluido en SQL Server y/o disponible de forma gratuita en el sitio de Microsoft.
Posibilidad de instalar componentes Activex / DLL en el servidor	Es necesario instalar algunos componentes del sistema PPP desarrollados en Visual Basic 6. Así como uno de terceros usado para la generación de gráficos. Todo esto incluido en el kit de instalación.
Internet Explorer 5.5, superior o equivalente. Con soporte para Javascript y Cookies	Para los usuarios del sistema.

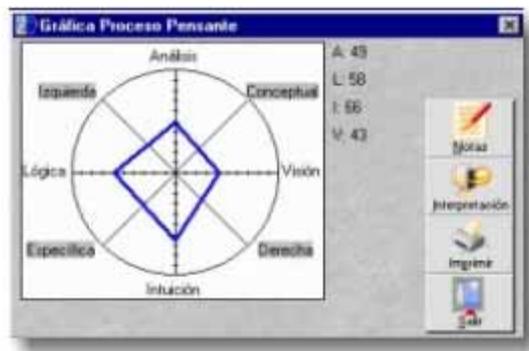
Proyección estimada de crecimiento de la base de datos.

Personas	Espacio
1	15Kb
500	7.5Mb
1000	15Mb
10,000	150Mb
100,000	1.5Gb

Descripción PPP Psicometría y habilidades:

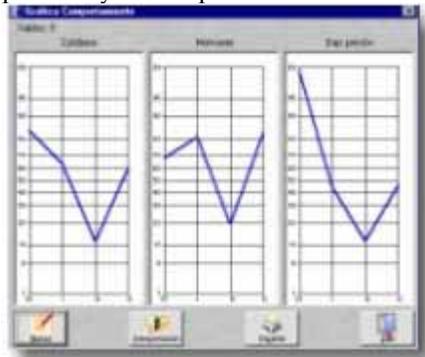
Proceso pensante

Con esta herramienta podemos observar de una manera global las preferencias de pensamiento de nuestro candidato, sus tendencias hacia capacidades analíticas, habilidad de ver hacia adelante, facilidad para cumplir las normas y su orientación hacia la gente. Es decir, cual es el estilo de dominancia cerebral que es rectora en su vida



Comportamiento

Esta herramienta nos da información de los patrones conductuales que suele utilizar el candidato en su desempeño laboral ante tres siguientes situaciones, bajo presión, cotidianamente y en estado motivado, así como también el nivel de energía con el que se maneja, su habilidad de interacción social, el tipo de actividades que prefiere y el comportamiento ante la autoridad.

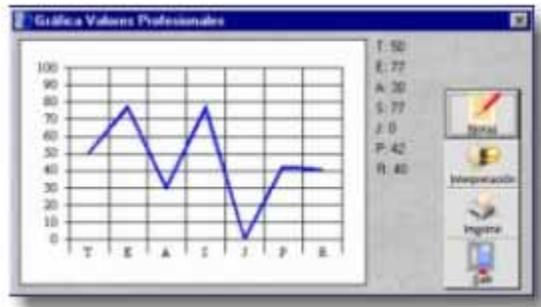




Valores

Con esta herramienta podemos darnos cuenta de los valores y motivadores personales del candidato, tales como:

lo teórico - gusto por el conocimiento y aprendizaje,
el económico - la orientación por el reconocimiento que otorgan las adquisiciones económicas,
el artístico - gusto y orientación por buscar la belleza,
lo social - la orientación y preocupación por la gente,
lo político - el interés por persuadir y convencer a la gente a sus posturas
el nivel de justicia - el respeto hacia los demás y el comportamiento ético y
el regulatorio que es el interés por el cumplimiento de la normatividad.



Ventas (PPV)

Mide las relaciones que se establecen con motivo de la negociación entre dos o mas protagonistas.

Esta definición subraya que el éxito de la operación de venta está ligado en parte, a la naturaleza de las relaciones interpersonales entre vendedor y comprador y, por consiguiente, depende de las competencias de la personalidad del vendedor, en la medida en que tales competencias condicionan la naturaleza y calidad de la relación

Competencias:

DGV (Disposición General para la venta)

Percepción

Iniciativa

Empatía

Flexibilidad

Madurez

Tolerancia a la frustración

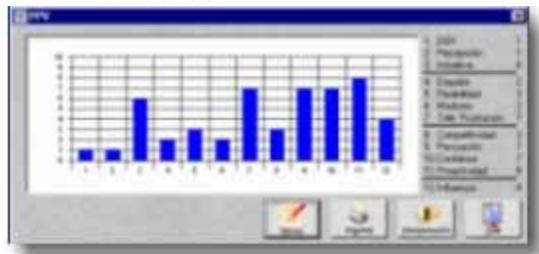
Competitividad

Persuasión

Confianza

Productividad

Influencia



Estilo Gerencial

Agrupamos a la conducta en cuatro estilos:

Da y Apoya
Toma y Controla
Mantiene y Conserva
Adapta y Negocia

Estas categorías proveen una caracterización abreviada de conductas básicas para describir los estilos gerenciales típicos.

Los cuatro estilos son una colección de actitudes, conductas e ideologías que se integran alrededor de un tema central

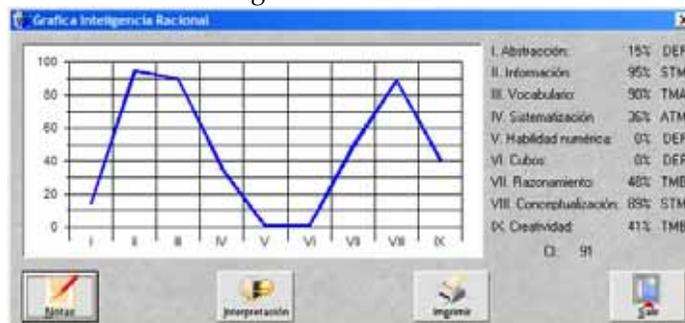


Inteligencia Racional (INTRAC)

El INTRAC es una prueba que mide la inteligencia del individuo como un promedio de tres inteligencias:

Inteligencia no Verbal Abstracción, Conceptualización, Creatividad.
Inteligencia Numérica Habilidad numérica, Razonamiento, Cubos.
Inteligencia Verbal Información, Vocabulario, Sistematización.

Se seleccionaron los tres tipos de inteligencia anteriores como un medio de dar un indicador de la inteligencia más utilizadas en el medio laboral.



Inteligencia

Es una herramienta psicométrica que mide la inteligencia en los adultos por rangos de edades.

La subescalas son las siguientes:

Verbales

- Información
- Comprensión
- Aritmética
- Semejanzas
- Retención de Dígitos
- Vocabulario

De Ejecución

- Claves
- Figura Incompletas
- Diseño con cubos
- Ordenación de dibujos
- Composición de objetos



Con esta herramienta medimos el grado de aprendizaje que poseen nuestros candidatos, en aspectos tales como:

1. Información o conocimientos
2. Comprensión
3. Significado de palabras
4. Secuencia lógica
5. Aritmética
6. Juicio Práctico
7. Analogías
8. Ordenamiento de frases
9. Clasificación
10. Seriación

Habilidades operativas

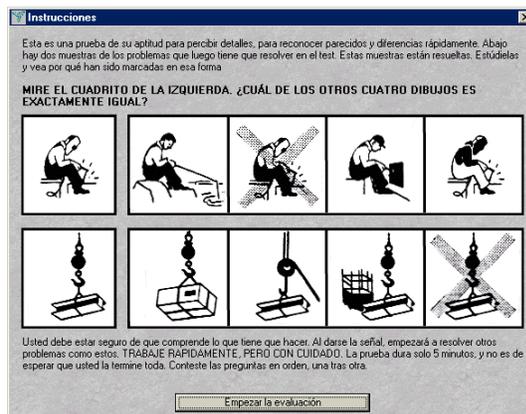
Evalúa el coeficiente de rapidez y precisión en la comprensión y manejo de números, archivos, claves y procedimientos y la aptitud para entender sistemas organizados. (NÚMEROS).

También mide la aptitud para abordar y resolver problemas difíciles, pensar con lógica, prever, planear y tratar con relaciones abstractas. (RAZONAMIENTO).

Utiliza figuras para probar la capacidad de percepción rápida de objetos levemente diferentes. Es indispensable para determinar la aptitud requerida en trabajos de inspección y de detalle. (PRECISION).

En conclusión mide:

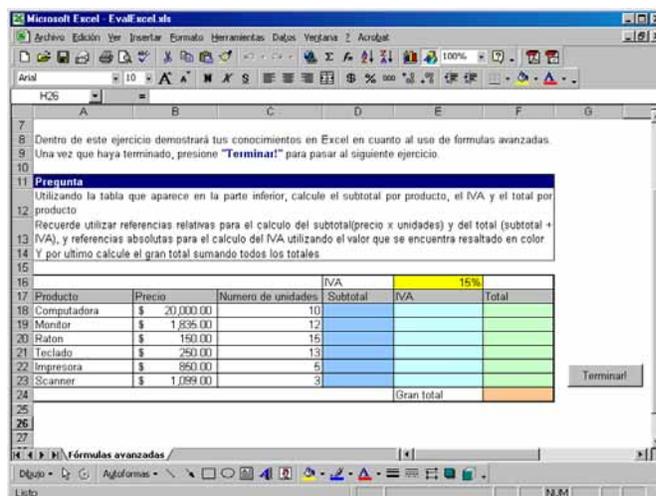
CONJUNTOS
DIMENSIONES
NUMEROS
ABSTRACCIÓN
PRECISIÓN
RAZONAMIENTO



Prueba de habilidades de manejo en WORD y EXCEL

Normalmente en las empresas cuando una persona de nuevo ingreso nos dice que sabe Word y Excel, no tenemos forma de evaluar el nivel de habilidad en el manejo de dichas herramientas, casi todas las pruebas que se hacen es en base a conocimiento o teoría.

Con las pruebas PPP Word y Excel, se miden las habilidades utilizando directamente el Microsoft Office y a través de macros, se guardan los resultados en la bases de datos del PPP y así poder usar todas las ventajas de búsquedas y correlación del PPP



Assessment Center:

El Assessment Center está compuesto por tres ejercicios:

El de la entrevista

El del comité de discusión grupal (comité de compensaciones)

Charola de pendientes (inbasket).

Los resultados observados por personas ajenas a los evaluados facilitan la elaboración de esquemas de comportamiento a la luz de las percepciones fincadas en los observantes, obteniendo como producto una estructura de competencias observables que pueden llegarse a correlacionar a través del triángulo de las percepciones

