



EXPERTOS
EN
PERSONAS

and let thy feet
millenniums hence
be set in midst of knowledge



IAssessment

El equipo



JUAN ANTONIO CALLES
CEO Y FUNDADOR



GRACIELA BORASIO
PEOPLE & CULTURE DIRECTOR



FABRIZIO SALA
BUSINESS PARTNER



MARÍA GARCÍA
MARKETING Y ADMÓN



Expertos en personas

Nuestro trabajo consiste en ser partner de nuestros clientes, ayudándoles en el proceso de: selección, desarrollo y liderazgo. Para que, con herramientas de eficacia demostrada, consigan tener el mayor equipo, maximizando las aptitudes y desarrollando las habilidades, reducir costes, incrementar sus ventas y mejorar la productividad y el compromiso de los empleados.

**SOMOS EL SOCIO LOCAL DE HOGAN,
LO QUE NOS PERMITE PONER A SU
DISPOSICIÓN EVALUACIONES DE
PERSONALIDAD QUE PUEDEN
AYUDARLE A CONTRATAR A LA
PERSONA ADECUADA, CREAR UN
PROGRAMA DE DESARROLLO Y
CONSTRUIR EL EQUIPO QUE SU
ORGANIZACIÓN NECESITA, CON EL
OBJETIVO DE OPTIMIZAR SU
COMPETITIVIDAD.**



La personalidad predice el desempeño

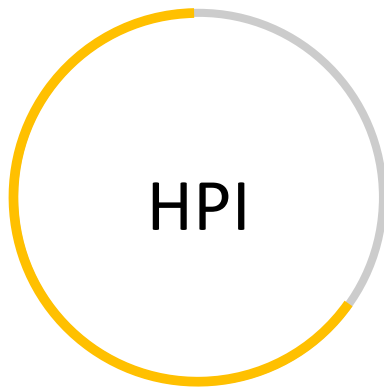
Fueron los primeros en demostrar el impacto de la personalidad en el éxito organizacional y han sido pioneros en el uso de las evaluaciones de personalidad para mejorar el desempeño en el lugar de trabajo.



Los Assessments

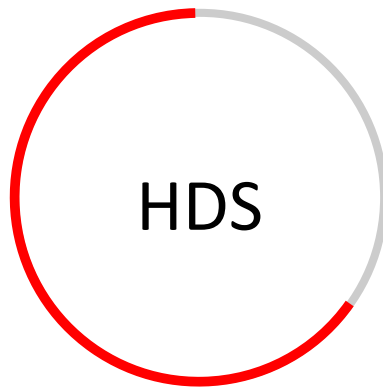
Identificamos las características de la personalidad en el día a día y bajo presión, los principales valores y motivadores y el estilo cognitivo, respectivamente.

Nuestros informes están diseñados para hacer frente a una amplia gama de necesidades, desde la selección hasta la identificación de potencial para el desarrollo a nivel ejecutivo.



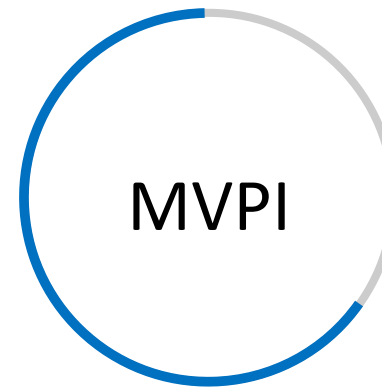
HOGAN PERSONALITY
INVENTORY

Inventario de Personalidad



HOGAN DEVELOPMENT
SURVEY

Encuesta de Desarrollo



MOTIVES, VALUES, PREFERENCES
INVENTORY

Inventario de Motivaciones,
Valores y Preferencias



HOGAN BUSINESS
REASONING INVENTORY

Inventario de Razonamiento
en los Negocios



INVENTARIO DE PERSONALIDAD HPI

El Inventario de Personalidad Hogan (HPI) describe la personalidad normal o el “lado brillante” de la personalidad: las características que demuestran cómo interactuamos con otros cuando estamos en nuestras mejores condiciones.



OBJETIVOS

Ya sea su meta contratar a la persona correcta o desarrollar líderes más Fuertes, la evaluación de la personalidad normal le proporciona un valioso entendimiento a fondo acerca de cómo trabajan las personas, cómo llevan el liderazgo y lo exitosas que serán.



ENCUESTA DE DESARROLLO HOGAN HDS

La Encuesta de Desarrollo Hogan (HDS) describe el “lado oscuro” de la personalidad, rasgos que surgen en momentos de tensión y pueden perturbar las relaciones, dañar reputaciones y descarrilar las oportunidades de éxito de las personas.



OBJETIVOS

Al evaluar el lado oscuro de la personalidad, usted puede reconocer y mitigar los riesgos en el desempeño antes de que estos se desarrollen como problemas.



INVENTARIO DE MOTIVOS, VALORES Y PREFERENCIAS MVPI

El Inventario de Motivos, Valores y Preferencias (MVPI) describe la personalidad desde el interior: las metas, valores e intereses fundamentales y los factores internos que nos impulsan, todo lo cual determina qué es lo que deseamos y nos esforzamos por obtener.



OBJETIVOS

Al evaluar los valores, usted puede entender qué es lo que motiva a los candidatos a tener éxito y en qué tipo de puesto de trabajo y de ambiente serán más productivos.



INVENTARIO DE RAZONAMIENTO EN LOS NEGOCIOS HBRI

El Inventario de Razonamiento en los Negocios describe el estilo de razonamiento o la habilidad para evaluar grupos de información, tomar decisiones, resolver problemas y evitarla repetición de errores anteriores.



OBJETIVOS

Al evaluar el estilo de razonamiento, puede identificar el estilo de resolución de problemas de los candidatos, entender sus capacidades e identificar áreas de desarrollo. Evalúa dos maneras de resolver problemas: razonamiento táctico y estratégico.

Selección

Todos hemos contratado alguna vez a la persona equivocada. De hecho, las investigaciones muestran que más de la mitad de los nuevos empleados fracasan. Considerando que contratar a la persona equivocada normalmente le cuesta a la empresa el 150% del salario anual de esa persona, lo más seguro es que usted no desee que le suceda otra vez. NOSOTROS PODEMOS AYUDARLE.

Con este poderoso entendimiento a fondo, usted puede mejorar la contratación, aumentar la productividad y mejorar las ganancias.



01

PARA:

Identificar el estilo de trabajo de un candidato

02

PARA:

Entender los factores internos fundamentales que lo impulsan

03

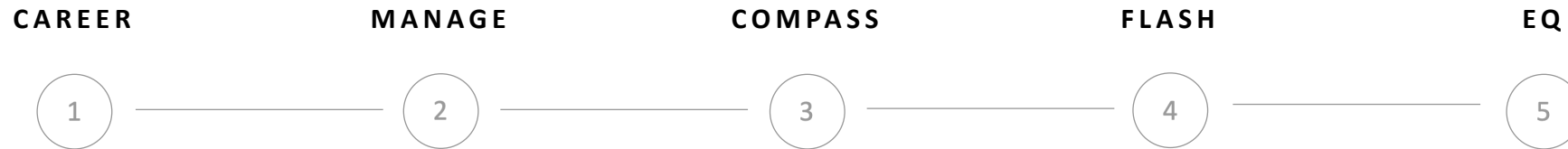
PARA:

Reconocer patrones de conducta que pudieran interferir en su camino

Desarrollo

Su personal es su ventaja competitiva. En un ambiente de negocios donde la mayor parte de las compañías tienen acceso a los mismos recursos y tecnología, las compañías con éxito se diferencian por medio de su fuerza de trabajo comprometida y conocedora.

Proporcionan consejos gerenciales para asegurar que usted obtenga el mayor beneficio de sus empleados y que ellos obtengan el mayor beneficio de sus carreras.



01

PARA:

Identificar las fortalezas en el trabajo

02

PARA:

Identificar las carencias y los valores fundamentales.

Liderazgo

Las organizaciones dependen de los líderes para tomar decisiones tácticas importantes, manejar las tendencias cambiantes de Mercado y establecer una visión estratégica. Cuando prevalece el liderazgo competente, las personas y las compañías prosperan. El mal liderazgo va casi siempre acompañado de trabajadores no comprometidos con la empresa, corrupción corporativa y, eventualmente, el fracaso del negocio.

El liderazgo importa.



01

PARA:

Entender e identificar el estilo de trabajo de un candidato

02

PARA:

Entender los factores internos fundamentales que lo impulsan

03

PARA:

Reconocer patrones de conducta que pudieran interferir en su camino



Valor añadido para su negocio

Líder en consultoría de capital humano en Europa Central y del Este, con clientes en más de 40 países de Europa, Oriente Medio, Sudeste Asiático y América.

Equipo multinacional dedicado al crecimiento de su negocio a través de un Desarrollo innovador de su capital humano.

TEST DE RAZONAMIENTO

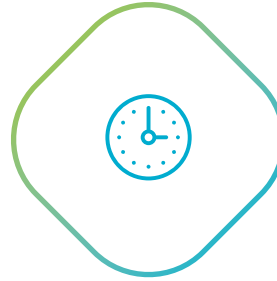


INFORME 360 °



Test de razonamiento abstracto TRA

Cuando queremos contratar a una persona buscamos a alguien rápido e inteligente, trabajador y confiable y agradable en el trato. El TRA ayuda a identificar a los candidatos que se ajustan a la primera característica.



23 problemas lógicos no verbales.
Tiempo límite 25 min.



Libre de influencia
de idioma y cultura.



Administración en línea.
Interfaz amigable.



Los resultados se comparan
con el grupo de normas
locales o internacionales.



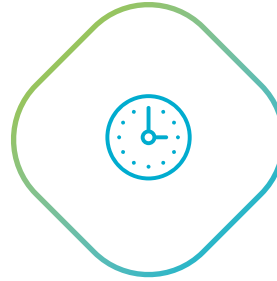
Informe generado
automáticamente.



Disponible en inglés y los
principales idiomas de la CEE.

Test de razonamiento diagramático TRD

El TRD permite medir una de las cualidades psicológicas más importantes para mejorar la capacidad para manejar la complejidad y los nichos cognitivos de los empleos modernos.



24 problemas lógicos.
Tiempo límite 18 min.



Libre de influencia
de idioma y cultura.



Administración en línea.
Interfaz amigable.



Los resultados se comparan
con el grupo de normas
locales o internacionales.



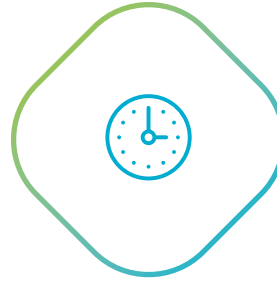
Informe generado
automáticamente.



Disponible en inglés y los
principales idiomas de la CEE.

Test de razonamiento numérico TRN

El TRN permite medir la inteligencia numérica de su equipo y sus candidatos, que se manifiesta en la capacidad de comprender conceptos cuantitativos y trabajar con símbolos numéricos.



16 problemas numéricos.
Tiempo límite 16 min.



Libre de influencia
de idioma y cultura.



Administración en línea.
Interfaz amigable.



Los resultados se comparan
con el grupo de normas
locales o internacionales.



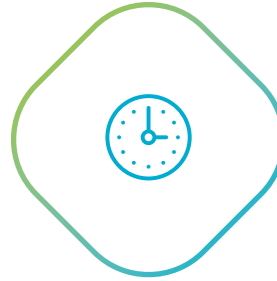
Informe generado
automáticamente.



Disponible en inglés y los
principales idiomas de la CEE.

Feedback 360º

El feedback 360º es una herramienta eficiente y sistemática para el desarrollo personal. Puede utilizarse para identificar y descubrir fortalezas y debilidades, y puede servir como punto de partida para un mayor y más eficiente desempeño.



Mayor rendimiento de los empleados clave, que liderará un mayor rendimiento de la empresa.



Trabajo más eficiente, que llevará a una posición más competitiva en el Mercado.



Mayor motivación, que llevará a una mayor capacidad de retención de empleados clave



El evaluado aprende cómo otros (superiores, colegas, empleados) perciben sus competencias.



El evaluado será capaz de identificar importantes áreas para su desarrollo.



Proporciona un plan de acción incluyendo objetivos y estrategias de desarrollo.



Soluciones



Nuestros servicios de consultoría se basan en una amplia experiencia práctica con un enfoque profundamente colaborativo y basado en la relación con nuestros clientes



Tenemos conocimiento en todos los aspectos del desarrollo individual, de equipo y organizacional y creamos resultados con nuestros socios a través de una mayor conciencia estratégica y un cambio de comportamiento concreto



Ya se trate de feedbacks sobre los informes Hogan, adquisición de talento, desarrollo de equipos, procesos de gestión del talento, planificación de sucesores o coaching ejecutivo, lo apoyamos para desbloquear todo el potencial de su fuerza laboral



Adquisición de Talento

Le ayudamos en los procesos de selección y a contratar correctamente la primera vez. A través de un proceso simplificado, analizamos y describimos de cerca la idoneidad de su candidato para un rol específico y le brindamos información validada sobre impulsos motivacionales, fortalezas, capacidad social, niveles probables de desempeño y áreas importantes de desarrollo: información que respalde su decisión sobre qué individuo cumple mejor los requisitos de su empresa y un emparejamiento que ha demostrado reducir drásticamente la rotación de personal, al tiempo que aumenta el compromiso y la productividad.

Entendemos también la importancia de la diversidad en los procesos de selección y podemos ayudarlo en ese sentido, ya que contamos con una amplia experiencia profesional.

El proceso se puede personalizar, pero generalmente implica:

DIÁLOGO

Con el cliente sobre los requisitos del trabajo y lectura de la publicación del trabajo.

EVALUACIONES

El candidato completa las evaluaciones, basadas en los requisitos del trabajo.

FEEDBACK

Y discusión de cada candidato dado al cliente.

INFORME

De evaluación y desarrollo individual personalizado.

Basamos el proceso de evaluación en las tres evaluaciones de personalidad básicas de Hogan (HPI, HDS, MVPI) y frecuentemente administramos también la evaluación cognitiva validada RAVEN'S APM para una evaluación completa.

Gestión del Talento

Creemos en la premisa central en la que una compañía centrada en el talento es aquella en la cual el talento impulsa la estrategia.

El talento es clave para cualquier negocio exitoso y, basados en una amplia experiencia, le apoyamos en la identificación, desarrollo, compromiso y retención del talento clave para su organización.

Al aplicar nuestro conocimiento sobre las competencias, las características relacionadas con la personalidad, la organización y el enfoque estratégico, podemos contribuir y ayudar en la Gestión del Talento, de una manera práctica y ágil, alineadas a la necesidad de su negocio, en constante proceso de transformación.

Al trabajar con talentos hoy, descubrimos que la mayoría de las organizaciones se centran en dos preguntas clave:

- ¿Quiénes son y cómo los identificamos?
- ¿Cómo motivarlos, desarrollarlos y retenerlos?



Gestión del Talento



EVALUACIÓN Y SELECCIÓN

- Al utilizar los datos de los assessments Hogan, podemos evaluar los talentos de su organización y su potencial para convertirse en personas exitosas. Utilizamos la investigación y el amplio conocimiento de Hogan sobre los profesionales de alto desempeño en diversas industrias y en todos los niveles de la organización, y somos capaces de identificar posibles puntos ciegos, riesgos de descarrilamiento, evaluar estilos de decisión y descubrir prejuicios originados en la personalidad.
- Podemos ayudarle a identificar las competencias necesarias para el éxito en los niveles superiores de la organización mediante el mapeo a escalas Hogan del modelo de competencia de su organización.

DESARROLLO

- El modelo Hogan de “dominios” proporciona el marco para identificar las fortalezas individuales y las necesidades de desarrollo, además de las acciones de desarrollo más efectivas para los altos potenciales de su organización.
- El objetivo de todos nuestros proyectos de desarrollo es crear un plan de desarrollo individual sólido, que pueda ser mantenido por el individuo, su manager y RRHH.

Equipos diversos



Contribuimos con el desarrollo de equipos de trabajo, para potenciar tanto el talento colectivo como también identificar las diferencias y aportes individuales. Los equipos diversos son más innovadores. La diversidad y la inclusión son pilares fundamentales en procesos de transformación de negocios y cambios culturales.



Creemos en la diversidad en su concepto más amplio y, por eso, ofrecemos una mirada innovadora al trabajo de equipos de alto rendimiento. Nuestro foco está dirigido a equipos de alto nivel y a aquellos equipos cuya contribución es crítica en el negocio.



Trabajamos desde una perspectiva que aporta conocimiento sobre aspectos de personalidad y su efecto en las dinámicas de equipo. A través de nuestras metodologías, ofrecemos nuestro aporte sobre la personalidad en la mejor situación (el lado positivo), la personalidad en la peor (el lado oscuro), y los valores y los impulsores que están activos en el equipo (el interior del equipo).



Al trabajar con el grupo, se generan también múltiples espacios de reflexión e introspección y consciencia sobre el impacto de cada individuo en la dinámica del equipo. Aspectos como tolerancia, resiliencia, apertura a lo diferente, en qué somos mejores, cuál es mi aporte, qué nos resulta más difícil o qué voy a comprometer a trabajar son algunos de los ejemplos de nuestro enfoque en dinámica de grupos.



Executive Coaching



Usamos nuestros assessment de personalidad y el feedback 360º para obtener un auto-conocimiento sólido como punto de partida. Desde ahí iniciamos el camino de reflexión y cambio personal y buscamos conjuntamente estrategias para manejar situaciones problemáticas, establecemos objetivos claros y trabajamos con determinación en las áreas que le darán el mayor valor en su papel como líder.



Ya sea en liderazgo, gestión de personas, relaciones o cualquier otra área que afecte la forma en que se destaca como líder, le retaremos y le haremos las poderosas preguntas para que obtenga información y descubra sus propios motivos, intereses, intenciones, puntos ciegos y descarriladores potenciales. Conocimiento que le ayudaremos a utilizar para desarrollar planes de acción concretos y estrategias nuevas y más constructivas que le harán mejor líder.

Feedback Hogan



Si no está certificado en el uso de Hogan o simplemente desea externalizar la tarea, nuestros consultores experimentados realizan sesiones de feedback sobre todos los informes de Hogan.



Expertos y altamente capacitados para brindar comentarios matizados y reflexivos, nuestros consultores aumentan la autoconciencia estratégica y el autoconocimiento, y ayudan a arrojar luz sobre los motivos, intereses, intenciones, puntos ciegos y posibles descarriladores de las personas.



Ya sea en relación con un proceso de selección, un programa de desarrollo, un plan de sucesión o un desarrollo de equipo, nuestros consultores están listos para ayudarle.

Data Analytics



Corporate Analytics

- Explote el tesoro de los datos existentes para mejorar los procesos de gestión del talento, aumentar el rendimiento y evaluar su probabilidad de éxito en el futuro.
- Hogan Corporate Analytics es la clave para aprovechar sus datos existentes de Hogan para mapear la cultura corporativa de la compañía y convertir los posibles puntos ciegos en ideas procesables para aumentar la competitividad y el rendimiento.
- Las preguntas que puede abordar Hogan Corporate Analytics pueden ser:
 - ¿Qué tipo de personas se seleccionan como de alto potencial y por qué?
 - ¿Quién abandona la empresa debido al desgaste y qué efectos tendrá esto a largo plazo?
 - ¿Qué caracteriza a las personas que avanzan y qué caracteriza a las personas que son despedidas?
 - ¿Cuál es el perfil de líder para su empresa? ¿Están a la altura de los valores y competencias que se desean?



Talent Analytics

- Fundamentados en la validez.
- Desde nuestros primeros días, nos enfocamos en usar los cuestionarios para un propósito: predecir comportamientos y otros resultados que nuestros clientes pueden usar para mejorar sus organizaciones. En los últimos 30 años, hemos utilizado la filosofía de mejora continua de Kaizen para garantizar que Hogan continúe brindando soluciones nuevas e innovadoras independientemente del método de investigación utilizado.
- Cada situación de contratación es única y requerirá diversos grados de escrutinio de los candidatos. Es por eso por lo que proporcionamos múltiples niveles de métodos de investigación para la adquisición o identificación del talento para asegurarnos de ofrecer el máximo valor, sin importar la situación o la necesidad.

Corporate Analytics

Cada vez que utiliza las evaluaciones de Hogan, crea información valiosa sobre la empresa.

Hogan Corporate Analytics es un servicio de consultoría analítica que:



1

Con la compañía, analiza los datos de la personalidad de Hogan para resolver problemas concretos



2

Desbloquea los conocimientos ocultos en los datos existentes
Aborda los problemas de rendimiento debido a inadaptación cultural y grupal o procesos adversos



3

Identifica los puntos ciegos con un potencial alto coste si no se abordan a tiempo



4

Detiene la dinámica de grupo que hace que los puntos ciegos colectivos se desarrollen con el tiempo



4

Utiliza los datos existentes para evaluar y desarrollar el equipo de su empresa y la dinámica cultural para mejorar el rendimiento



Talent Analytics

1. PERFILES PRECONFIGURADOS

- Como autoridad global en la contratación, examinamos regularmente una amplia variedad de trabajos para crear perfiles previamente validados que evalúen la idoneidad de un candidato para nueve categorías comunes de trabajo.
- Esta investigación, actualizada, respalda nuestra línea de opciones de productos estandarizados, que son ideales para empresas con presupuestos más ajustados y necesidades inmediatas. Debido a que estos perfiles utilizan datos de desempeño laboral preexistentes recopilados durante 30 años, estos productos están listos para usarse y se pueden implementar en tan solo dos días.

2. GENERALIZACIÓN DE VALIDEZ

- Para aprovechar nuestras opciones preconfiguradas, ofrecemos servicios de generalización de validez para crear una solución personalizada basada en los datos específicos de un puesto. Comenzando con un análisis de trabajo en profundidad, utilizamos expertos en la materia y tres décadas de investigación exhaustiva para identificar características relevantes para ese puesto y comparar el papel con roles similares en nuestro archivo de datos.
- Durante nuestra revisión exhaustiva del puesto, recopilamos datos sobre preferencias laborales, barreras de desempeño y competencias laborales cruciales para el éxito. Utilizamos estos datos para crear un perfil personalizado para sostener las decisiones de contratación.



4. PERFIL DE COMPETENCIAS

- Podemos alinear nuestras evaluaciones para medir sus modelos de competencia únicos: nuestros investigadores determinarán qué escalas de personalidad miden mejor dichas competencias y establecerán las puntuaciones para esas mediciones.
- Esto nos permite crear un informe personalizado que mide las dimensiones esenciales para su organización en un idioma conocido para usted.

3. ESTUDIO DE CRITERIO

- Un estudio de validez de criterio relacionado utiliza datos de múltiples fuentes para producir nuestra investigación más predictiva.
- Combinamos los resultados de la generalización de validez con los datos de evaluación y rendimiento de los empleados actuales para establecer estándares de contratación ideales. Al distinguir objetivamente entre los de alto y bajo rendimiento, podemos construir un perfil basado en las características definitorias que diferencian a los de mejor rendimiento.





GRACIAS POR SU ATENCIÓN

FABRIZIO SALA

BUSINESS PARTNER



722 505 982



fsala@iassessment.es