

EL MODELO PREDICTIVO

Guía de referencia

EDITADO POR

El equipo de Investigación e
Innovación de Central Test

Todos los derechos reservados.

INTRODUCCIÓN

I. FUNDAMENTOS DEL MODELO PREDICTIVO

4

Objetivar la evaluación

5

¿Por qué un modelo predictivo?

6

II. EL MODELO PREDICTIVO DE CENTRAL TEST

7

Modelo por rasgos vs. modelo por competencias

9

Características del modelo predictivo

13

Definir su modelo personalizado

13

Evaluación multimétodos

15

Explorar los referenciales

17

Aplicaciones en RRHH

18

Ventajas del modelo predictivo

III. EVOLUCIÓN DE REFERENCIALES

19

Interpretar el gráfico de competencias

20

El nuevo cálculo de competencias

22

Transformar una Profesión personalizada en un modelo predictivo

24

INTRODUCCIÓN

Este documento tiene como finalidad facilitar a nuestros clientes y socios las explicaciones conceptuales y metodológicas acerca del modelo predictivo de Central Test, cuyo lanzamiento está previsto para el segundo trimestre de 2022.

Tras varios años de investigación, el modelo predictivo se basa en nuevos paradigmas que permiten establecer, gracias a múltiples evaluaciones, predicciones del ajuste de los candidatos a determinados puestos o funciones.

A diferencia del modelo anterior, el cambio más importante reside en el hecho de que los puestos o proyectos, denominados “modelos predictivos”, están relacionados de ahora en adelante con modelos de competencias, en sustitución a los modelos basados en las características personales.

La filosofía subyacente del modelo predictivo consiste en asociar la visión pragmática de RRHH, basada en un conjunto de criterios de éxito, con una orientación científica, en que se utilizan evaluaciones más exhaustivas. Se consiguen predicciones más fiables y fáciles de interpretar, ofreciendo al candidato una mejor experiencia en la entrega de resultados.

El modelo predictivo está basado en un sistema de criterios múltiples (lo que se desea evaluar) utilizando diferentes métodos (cómo evaluamos), que permiten cambios futuros gracias a la posible ampliación de estos criterios y métodos.

Si bien este documento explica los aspectos principales del modelo predictivo, para comprenderlo y utilizarlo de manera óptima, también ponemos a su disposición en la plataforma un apartado de preguntas frecuentes y videotutoriales que le permitirán aprender a manejarlo rápidamente (espacio cliente, menú recursos).



I. FUNDAMENTOS DEL MODELO PREDICTIVO

HACER EVALUACIONES OBJETIVAS

Esta sección explica las características del modelo predictivo de Central Test en comparación al modelo operativo anterior.

Nuestras decisiones se basan en nuestra intuición y análisis basados en datos objetivos. Sin embargo, en muchos casos, nos dejamos llevar más por la intuición, generando sesgos cognitivos que nos llevan a tomar decisiones erróneas.

Por ello, el uso de herramientas de evaluación fiables es fundamental e imprescindible en los procesos de selección y asesoramiento:

- **Selección de personal**, favorece una mejor predicción y ahorro de tiempo, lo que permite ampliar las posibilidades al seleccionar candidatos.
- **Desarrollo y fidelización del talento**, mediante una evaluación continuada del potencial, se facilita la implementación de un asesoramiento personalizado.
- **Cohesión del grupo de trabajo**, para garantizar una buena combinación del talento de los miembros del grupo y la diversidad de perfiles, que les permita llevar a cabo con éxito las tareas.
- **Orientación profesional y movilidad**, comprobando el ajuste de las personas con los ámbitos de actividad, profesiones o las formaciones que mejor encajen con ellas, sin olvidar las tendencias del mercado del empleo.

En este sentido, la evaluación basada en métodos científicos optimiza el carácter objetivo en la implementación del proceso de selección, integración y desarrollo del talento.

Entre los métodos de evaluación, si bien los test psicométricos, que cumplen con las normas internacionales de validación, son los más conocidos a nivel científico, están emergiendo otros métodos complementarios, como la inteligencia artificial, que permite interpretar contenidos no estructurados (CV, la carta de motivación, video entrevistas, preguntas abiertas); o el uso de los Serious Games. Además, en ocasiones, se utilizan métodos de feedback en contratación de personal (tabla de puntuación del seleccionador, autoevaluación del candidato) o, más a menudo, para desarrollo de personal (feedback 360).

¿POR QUÉ UTILIZAR UN MODELO PREDICTIVO?

Si bien existe un consenso sobre la necesidad de realizar evaluaciones objetivas, una de las dificultades radica en definir los requisitos relacionados con los puestos y establecer un matching que sea fácil de interpretar y predictivo a la vez, y que favorezca el diálogo entre los responsables de los RRHH, directivos o asesores con las personas evaluadas. Este es el objetivo principal del modelo predictivo.

La evaluación del potencial de las personas debe estar encaminada a lograr un objetivo preciso: garantizar que el “perfil” para un puesto determinado, se corresponda con el del candidato o empleado, identificando las diferencias y las áreas de mejora. Esto satisface las necesidades en selección y desarrollo de personal, para un determinado puesto o función. Y es útil en orientación profesional y movilidad interna, en que también se necesita evaluar este ajuste con posibles/ futuros proyectos, puestos o funciones.

The top right corner of the slide features a series of overlapping, wavy, light blue lines that create a sense of motion and depth against the solid purple background.

II.

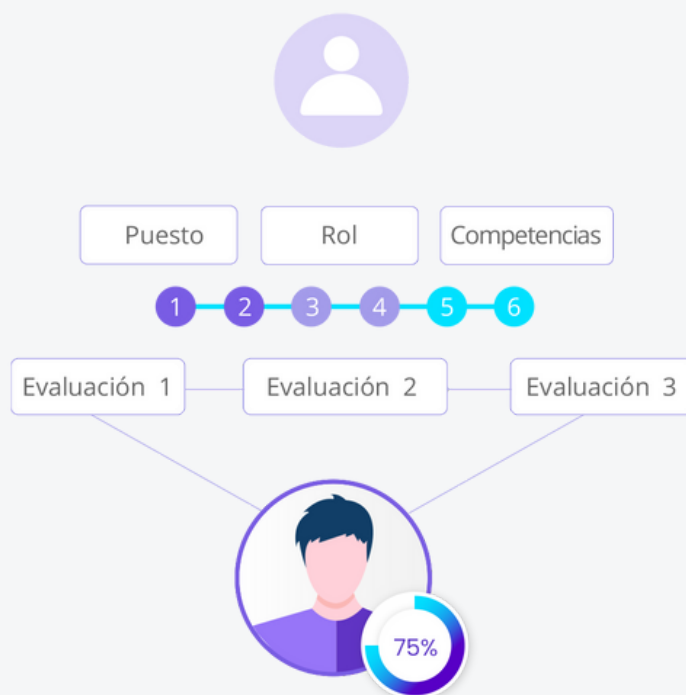
EL MODELO PREDICTIVO DE CENTRAL TEST

A partir del segundo trimestre de 2022, el conjunto de soluciones de evaluación y organización del talento desarrolladas por Central Test, girará en torno a un modelo predictivo.

El modelo predictivo combina los criterios de éxito relacionados con puestos de trabajo, funciones o proyectos, con la evaluación de estos criterios mediante métodos múltiples y convergentes, con la finalidad de establecer predicciones fiables.

También permite estimar el éxito de los candidatos o trabajadores en el futuro, identificando los perfiles que encajan mejor con determinados puestos o funciones, al mismo tiempo que destaca los puntos fuertes y las áreas de mejora.

En su versión actualizada, el modelo predictivo consiste en definir un **modelo de competencias**, evaluado por un conjunto de **evaluaciones psicométricas**. El perfil del puesto está compuesto por las competencias principales necesarias para la función, cuyo nivel de importancia oscila entre 0 y 5 (0 indica la ausencia de relación). A continuación, se evalúa el perfil de los candidatos mediante distintos test, para evaluar cada competencia, con el fin de obtener, un índice de ajuste o adecuación al puesto, en función de las puntuaciones obtenidas.



El modelo predictivo evolucionará de forma progresiva, en función de:

- los criterios de éxito, añadiendo nuevas categorías.
- los métodos de evaluación de los criterios de éxito.

Esto constituye una de las características de la eficacia del modelo.

MODELO POR RASGOS VS. MODELOS POR COMPETENCIAS

Este apartado explica la creación y filosofía del modelo predictivo de Central Test, con la finalidad de mostrar su utilidad para RRHH.

En general, existen dos enfoques distintos de predicción entre los editores principales de evaluaciones psicométricas: un enfoque por rasgo, en el que se asocia un perfil idóneo a un puesto determinado, en base a uno o varios test psicométricos; y un enfoque por competencias, que asocia un modelo de competencias a un determinado puesto, estas últimas siendo evaluadas por distintas herramientas.

Enfoque por rasgos

En el pasado, el enfoque por rasgos ha sido utilizado por numerosos editores de tests psicométricos, como fue hasta ahora el caso en Central Test. Consiste en comparar directamente el perfil del candidato con los rasgos evaluados en los test psicométricos.

A modo de ejemplo, para un puesto determinado, definimos un perfil idóneo que se sitúa entre los extremos de la característica Introversión - Extraversión, atribuyéndole, un nivel ideal. Un algoritmo calcula el matching basándose en la diferencia entre el perfil del candidato y el perfil del puesto, en función de uno o varios tests.



Ejemplo de configuración de un perfil idóneo para un puesto determinado.

Además, algunas evaluaciones pueden utilizarse para evaluar la adecuación de la persona con comportamientos determinados. Es el caso de Central Test, que ofrece la posibilidad de visualizar las competencias y los valores del candidato, así como las adecuaciones con determinadas profesiones, gracias a la Talent Map.



Predicción del ajuste entre un puesto y sus competencias mediante un modelo por rasgo.

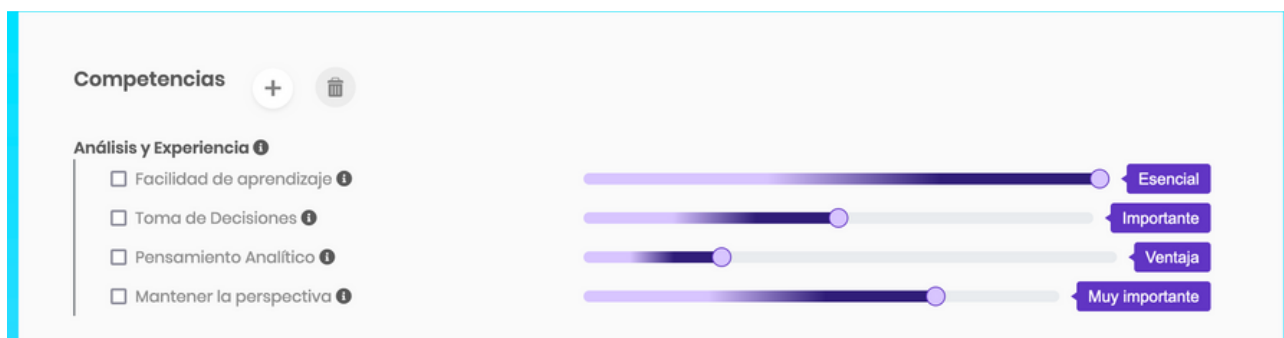
Este enfoque, aunque objetivo en su formulación, tiene muchas ventajas, pero presenta algunos inconvenientes:

- Como los puestos están definidos por rasgos, no se establece una relación directa entre las competencias y un puesto, por lo que no se puede interpretar la correspondencia de un puesto de trabajo con sus competencias asociada.
- La personalización de las especificaciones de un puesto en función de los rasgos identificados en los test, requiere conocimientos técnicos específicos, lo cual es restrictivo y da lugar a sesgos que es lo que se quiere evitar.

Enfoque por competencias

Para evitar los inconvenientes mencionados el modelo predictivo de Central Test se basa en un **nuevo paradigma**, que consiste en definir un puesto, una función o un proyecto, en base a sus criterios de éxito, con niveles específicos de importancia y susceptibles de cambio según las necesidades.

En la actualidad, estos criterios de éxito se distribuyen en torno a un referencial de competencias transversal y evolutivo, con la posibilidad de incorporar el referencial de su empresa (o el de sus clientes).



Ejemplo (fragmentos) de un modelo de competencias para un puesto determinado.

Los métodos de evaluación, en este caso tests psicométricos, miden todas las competencias del referencial, que se eligen en relación con un puesto determinado, tal y como mostramos a continuación en el gráfico de competencias para un puesto concreto.



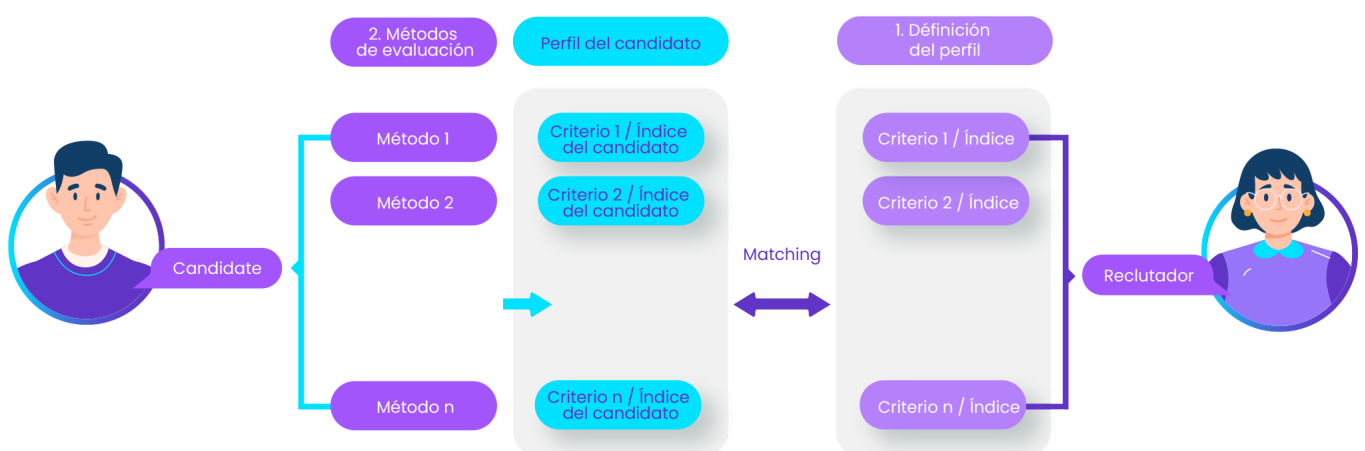
En el modelo nuevo, **un puesto está considerado como un grupo de competencias, evaluadas por rasgos**. Por lo tanto, no podemos modificar estos rasgos para un determinado puesto.

Ejemplo de modelo por rasgo indicativo

Si se define un modelo por competencias, el modelo predictivo también mostrará el modelo basado en rasgos que se calcula según la media obtenida en los perfiles basados en rasgos para las competencias asociadas. Esto es así para cada test psicométrico definido en cada campaña específica.



A continuación se muestra un ejemplo de un modelo según el "perfil del puesto" para utilizar en la entrevista de conversión con la persona evaluada, de forma complementaria al modelo por competencias.



(Visual) Ejemplo de un modelo indicativo por rasgo para un puesto.

Por ejemplo, para comprender mejor este modelo por rasgo, si un modelo predictivo combinara únicamente las competencias Liderazgo y Negociación, el perfil por rasgo sería la media de cada rasgo asociado a estas dos competencias (por ejemplo, para el Perfil Pro 2, "Persuasión-Franqueza" para Negociación y "Deseo de liderazgo" para Liderazgo), ponderada en función del nivel de importancia de la competencia para este modelo.

En el modelo predictivo, este modelo por rasgo, que se refleja en el conjunto de competencias, no se puede ajustar.

Si se desean evaluar cualidades directamente mediante rasgos, puede crear competencias personalizadas en base a ciertos rasgos y asociarlos a sus modelos predictivos.

Las ventajas del enfoque por competencias

El nuevo modelo predictivo aporta numerosos beneficios, basándose en un referencial universal de competencias, que son más genéricas y estables en comparación con las profesiones, en constante evolución.

A continuación, mostramos una tabla comparativa que resume las ventajas del modelo por competencias.

1

Las competencias, a diferencia de los rasgos.

En el modelo predictivo, los rasgos evaluados predicen la facilidad o la capacidad natural en una competencia, aunque no la determinan. El perfil idóneo de puesto está basado en un modelo de competencias, con diferentes niveles de importancia. Estas competencias pueden ser evaluadas de otras formas y se pueden desarrollar.

Por lo contrario, en un modelo por rasgos, los factores de los test psicométricos, sobre todo para la personalidad y las motivaciones, son más estables.

En algunos casos, pueden confundirse con competencias (ejemplo: sociabilidad y extraversión) y se perciben como susceptibles de desarrollo por los candidatos o incluso por los consultores. Esta interpretación lleva a errores porque contradice el principio de estabilidad de estas evaluaciones.

2

Una personalización más intuitiva

Al contrario de lo que ocurre con la personalización por rasgo, la personalización de un puesto por competencias, facilitada por los modelos, resulta más natural e intuitiva, ya que está directamente relacionada con los criterios requeridos y las tareas a desempeñar en el puesto. Este enfoque es fácil de usar para los profesiones en diferentes ámbitos.

3

Una mejor experiencia para el candidato

La entrevista de conversión puede basarse en los rasgos y/o competencias, aunque es más fácil de ver el ajuste con el puesto si se utilizan las competencias. Una diferencia importante entre características y competencias, es que las competencias se pueden desarrollar, mientras que las características, al ser estables, no se pueden cambiar, interpretándose como ventajas o inconvenientes para el perfil, los candidatos pueden interpretar el modelo por características personales como determinista y arbitrario.

4

Evolución de los referenciales

El referencial de competencias se puede mejorar, con la actualización y la incorporación de nuevas competencias y se adapta a los cambios en los puestos y las nuevas necesidades. También, es posible utilizar un referencial propio y aplicarlo en sus modelos predictivos.

5

Actualización de los modelos

Frente al carácter híbrido de los puestos, la ventaja del modelo por competencias, es que permite separar la correspondencia de un puesto con competencias, cambiante por naturaleza, de esas mismas competencias que permanecen intactas. Por ejemplo, si un puesto de su empresa incorpora nuevas responsabilidades, podemos añadir o realizar ajustes del nivel de alguna de las competencias. El modelo por competencia y rasgos que se infiere, se actualizará automáticamente sin necesidad de más ajustes estadísticos.

CARACTERÍSTICAS DEL MODELO PREDICTIVO DE CENTRAL TEST

Esta parte explica el funcionamiento del modelo predictivo, la definición de los criterios y su medición.

Explora los modelos y las aplicaciones en el ámbito de los RRHH.

Definir un modelo personalizado

Es más fácil encontrar algo si sabemos lo que buscamos. Antes de iniciar el proceso de selección o una evaluación interna (desarrollo profesional, movilidad interna...), conviene conocer previamente el perfil idóneo para un puesto determinado. Definir con precisión las características técnicas y personales necesarias para el puesto o la función, es la clave de una evaluación exitosa.

Incluir referenciales internacionales

Gracias a la incorporación de referenciales internacionales (O*net, Esco), que recogen millones de datos, resulta mucho más fácil identificar un único modelo de competencias.



Generalmente, para un puesto determinado, basta con seleccionar la profesión más afín, de una lista de 800 grupos de profesiones internacionales, junto con el referencial estándar de profesiones de Central Test, que contiene grupos de profesiones simplificados.

Una vez ha seleccionado el puesto, puede visualizar el modelo de competencias asociado, que podrá ajustar en función del análisis de las necesidades específicas del puesto en cuestión.

Asimismo, puede seleccionar una función o combinación de funciones, por ejemplo, la función “dirección” si es para la evaluación en un equipo de directivos.

Una profesión conlleva un conjunto de responsabilidades y tareas características en un tipo de actividad determinado. Abarca conocimientos técnicos y el uso de herramientas características.

La función se refiere al conjunto de tareas a desempeñar dentro de una organización. Es el denominador común de un grupo de profesiones similares. Por ejemplo, la función de “gestión de proyectos” consiste en coordinar las acciones, definir parámetros (tiempo, actividades, recursos) y coordinar a las personas necesarias.

Posibilidad de combinar profesiones y funciones

El modelo predictivo también permite al cliente seleccionar una o dos profesiones y una o varias funciones, tanto principales, como secundarias, para completar el perfil de un puesto. Las profesiones y funciones pueden definirse de forma combinada o utilizarse de manera aislada.

Al combinar profesiones y funciones, se genera un nuevo modelo predictivo mediante algoritmos que siguen parámetros determinados.

Por ejemplo:

- Cualquier competencia definida para trabajos específicos, se aplicará al conjunto. Por ejemplo, el puesto 1 incluye las competencias A y B. El puesto 2 incluye la competencia C. Por lo tanto, el nuevo puesto combinado incluye las competencias A, B y C. El modelo y los niveles en las competencias se reajustan con algoritmos, de modo que se equilibren los requisitos del nuevo puesto.
- Se pueden definir hasta 2 puestos principales, pero no un puesto secundario.
- Se pueden definir hasta 2 funciones principales y 2 funciones secundarias, para mayor flexibilidad.
- Si se combinan las profesiones con las funciones, el programa realiza una puntuación media entre un modelo basado en las profesiones y otro en las funciones. Se recomienda incluir la misma función principal que la de las profesiones (por ejemplo, incluir la función comercial en el caso de un vendedor), para que los resultados sean coherentes con la naturaleza principal del puesto.

Los cambios económicos y tecnológicos se aceleran y tienen una repercusión directa sobre el mundo laboral: existen cada vez más empleos compuestos, que requieren competencias, tanto especializadas, como transversales. Los puestos de trabajo híbridos requieren la combinación de varias competencias, que permiten realizar tareas diversas dentro de un mismo puesto. Esta superposición de distintas funciones y/o conocimientos técnicos coincide con la emergencia de nuevas necesidades en las empresas, ya que, en la actualidad, las profesiones y funciones híbridas se han generalizado en algunos ámbitos de actividad (ejemplo: gestor de proyectos de marketing digital, diseñador de la experiencia de usuario, desarrollador de negocios...). El modelo predictivo permite tomar en cuenta esta evolución gracias a la combinación de profesiones y funciones.

Un modelo adaptable

Es posible modificar y hacer evolucionar el modelo, que se ha elaborado en función de las sugerencias de directivos y su funcionamiento en la práctica.

También, puede elaborar un modelo de competencias sin utilizar profesiones o funciones, seleccionando directamente las competencias y asignándoles un nivel de importancia.

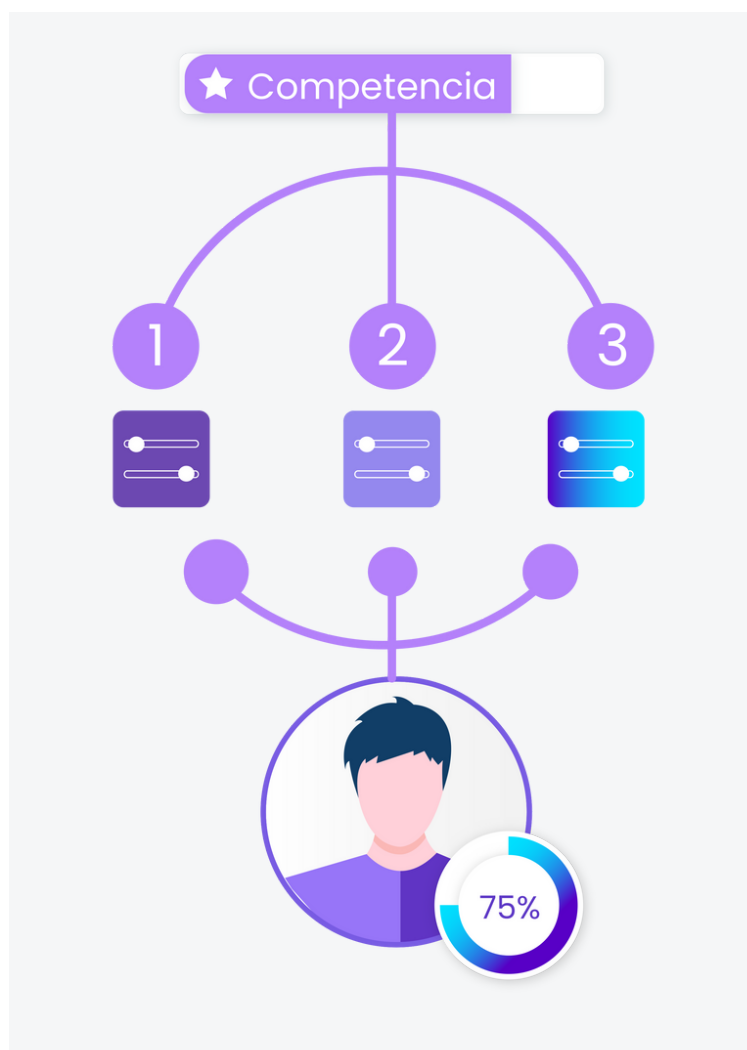
Evaluación multimétodos

Hay que saber reconocer las dificultades de la evaluación de personal. Ningún método, por muy científico que sea, puede predecir el éxito en términos absolutos.

Por ejemplo, un ajuste del 100% en una competencia evaluada, mediante test tiene que saber relativizar según su capacidad predictiva para dicha competencia.

Por eso, se aconseja utilizar varias herramientas de evaluación para aumentar la fiabilidad de las predicciones, aunque es posible utilizar un único test psicométrico.

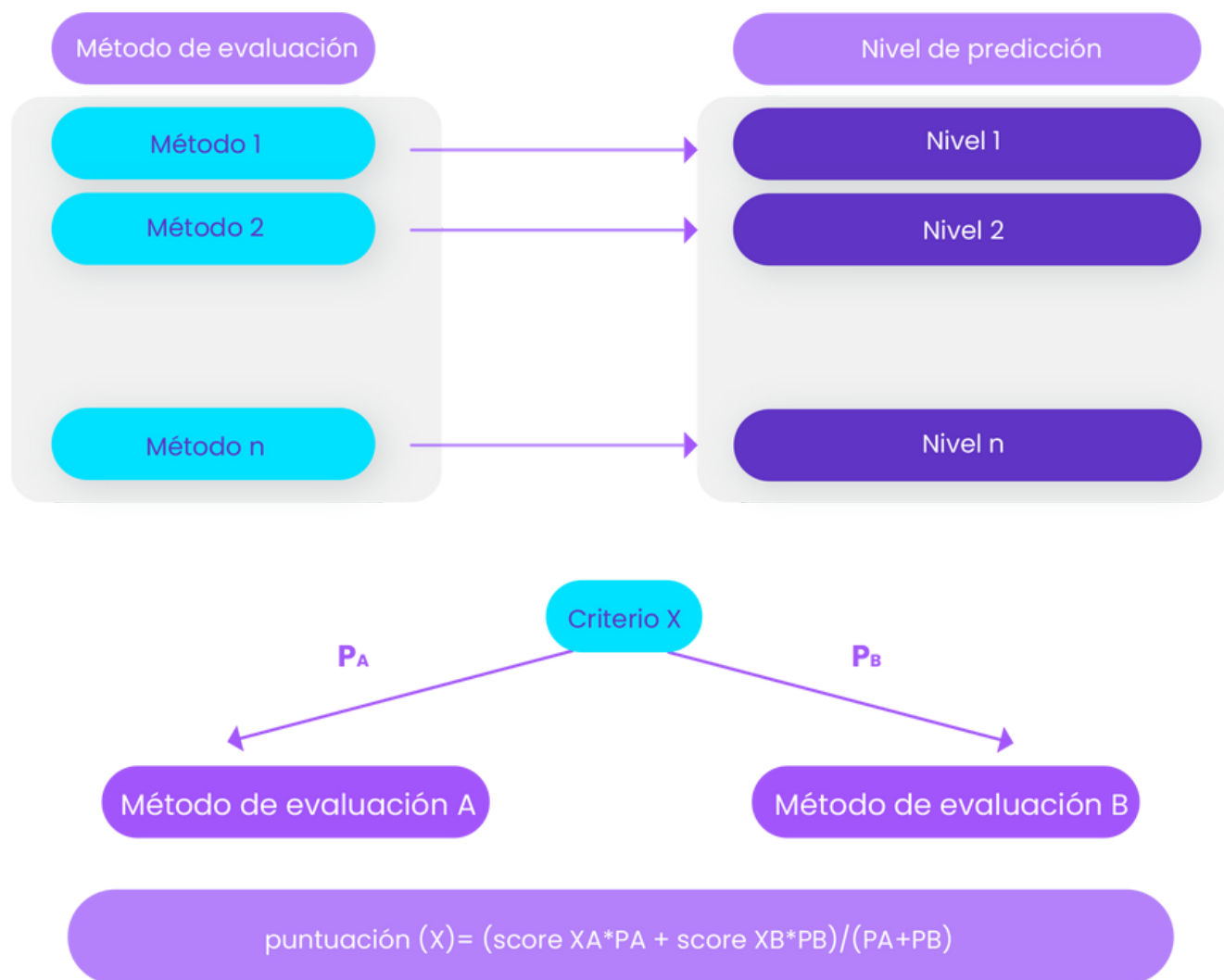
A estos efectos, una vez que se ha definido el perfil ideal para el puesto, el usuario debe seleccionar los métodos de evaluación más adecuados para evaluar a los candidatos.



Central Test ofrece un abanico completo de soluciones de evaluación profesional, respondiendo a la mayoría de las necesidades de los clientes (personalidad, motivaciones, intereses, inteligencia emocional, razonamiento, ética, etc.)

Gracias a esta diversidad de métodos de evaluación, el cliente podrá evaluar mejor a los candidatos, de una manera objetiva y acertada, adoptando un enfoque multimétodos.

En el modelo predictivo, se tiene en cuenta la idoneidad de cada método de evaluación, tomando en cuenta su nivel de predicción con respecto a cada criterio definido, lo cual otorga una mayor fiabilidad.



Explorar los referenciales

La plataforma permite explotar las ventajas de los modelos predictivos, como se explica en detalle en los videos demo.

Podrá utilizar un modelo predictivo para realizar una campaña de evaluación Talent Matcher, con la idea de comparar a varios participantes, o bien, para visualizar varios modelos predictivos con la Talent Map, accesible desde el espacio del participante.

Independientemente de los modelos predictivos, que puede personalizar, también puede explorar referenciales estándar de profesiones, los cuales encajan con modelos de competencias predefinidos, que puede visualizar como un modelo predictivo por sí mismo.

El referencial de Central Test reúne 138 grupos de profesiones clasificados en tres grupos (Genérico, Gerente, Ventas). Cada grupo ha sido calculado y calibrado a partir de combinaciones de grupos O*net.

Aplicaciones en RRHH

El modelo predictivo de Central Test, asociado a la plataforma, ha sido diseñado para un uso múltiple, que incluye el conjunto de desafíos RRHH relacionados con la gestión de talentos, desde la selección hasta la gestión de carreras, pasando por la orientación y la evaluación de competencias. Le brindamos más adelante consejos prácticos para cada uso.

Selección

El modelo predictivo tiene como finalidad, por una parte, identificar los criterios de éxito relacionados con un puesto y, por otra, evaluarlos gracias a múltiples métodos, que pueden calibrarse durante todo el proceso de selección. Recomendamos elaborar, para cada proceso de selección, una campaña de evaluación, un modelo predictivo para el puesto vacante, para comparar a los candidatos de manera objetiva. Puede visualizar el detalle de un matching a partir de las competencias o los rasgos por test.

Asimismo, tiene la posibilidad, a título indagatorio, de visualizar, desde el Talent Map de un candidato, las adecuaciones con profesiones genéricas, otros modelos predictivos disponibles, así como las competencias o valores más destacados de su perfil.

Orientación profesional y evaluación de las competencias

Desde este enfoque, le aconsejamos, en primer lugar, explorar los referenciales genéricos del Talent Map (profesiones estándar, competencias, valores). Más adelante, tendrá la posibilidad de explorar formas de acción específicas elaboradas durante una evaluación con modelos predictivos personalizados, identificados previamente (profesión definida o función más genérica).

Desarrollo

La ventaja de utilizar un modelo predictivo consiste en identificar las fortalezas y áreas de mejora específicas para un determinado puesto, basándonos en las competencias, con la posibilidad de visualizar las adecuaciones de una competencia específica en distintos test. Puede utilizar un modelo predictivo de distintas maneras, ya sea con una campaña Talent Matcher, comparando varios participantes, o de forma individual, accediendo a un modelo predictivo de su elección, a través del Talent Map.

También, es posible abarcar las áreas de desarrollo basándonos en un modelo predictivo relacionado con una función o combinación de funciones, desde un enfoque más genérico (dirección, ventas, gestión de proyecto, etc.), para un determinado colaborador o equipo.

La evaluación por test puede completarse con una evaluación de 360 grados.

Movilidad laboral

Hoy en día, una campaña Talent Matcher permite comparar candidatos o colaboradores a partir de un único modelo predictivo. Para posicionar un colaborador con respecto a varios puestos, le aconsejamos definir los modelos predictivos y visualizar los ajustes a partir del Talent Map.

Ventajas del modelo predictivo

A continuación, enumeramos las principales ventajas del modelo predictivo de Central Test.

Versatilidad

El modelo predictivo funciona de forma independiente a las herramientas de evaluación que utiliza. Por lo tanto, podemos utilizar cualquier herramienta que tenga definida siempre que pueda predecir un cierto número de criterios asociados al modelo*.

Interpretabilidad:

El modelo predictivo no es una caja negra; podrá seguir accediendo a los criterios de éxito y su evaluación. Podrá, acceder también a una interpretación por rasgo basada en test psicométricos, tanto para las competencias, como para el modelo predictivo.

Simplicidad

El modelo se genera automáticamente en tan sólo unos clics. No necesita encontrar perfiles por rasgo. El referencial de competencias es accesible y fácil de manejar.

Flexibilidad

Los referenciales de competencias evolucionan. El cliente puede configurar su propio referencial y aplicarlo al modelo predictivo.

Equidad

La evaluación utiliza criterios objetivos que se pueden compartir y son fáciles de comprender para todos. Ello permite reducir los sesgos cognitivos y la discriminación.

Precisión

El modo predictivo permite ajustar con precisión la definición de puestos de referencia, ofreciendo la posibilidad de cruzar profesiones y/o funciones. Existen distintos niveles de importancia (del 1 al 5) para configurar el modelo de competencias.

Personalización

Puede añadir nuevas competencias que serán evaluadas por los test, en una escala de 1 a 5.

Carácter evolutivo

El modelo predictivo ha sido elaborado de forma que permite incluir nuevos métodos y/o nuevos tipos de criterios de éxito.

** Por ejemplo, si un método A puede predecir al menos una competencia dada, podrá incluirse en el modelo.*

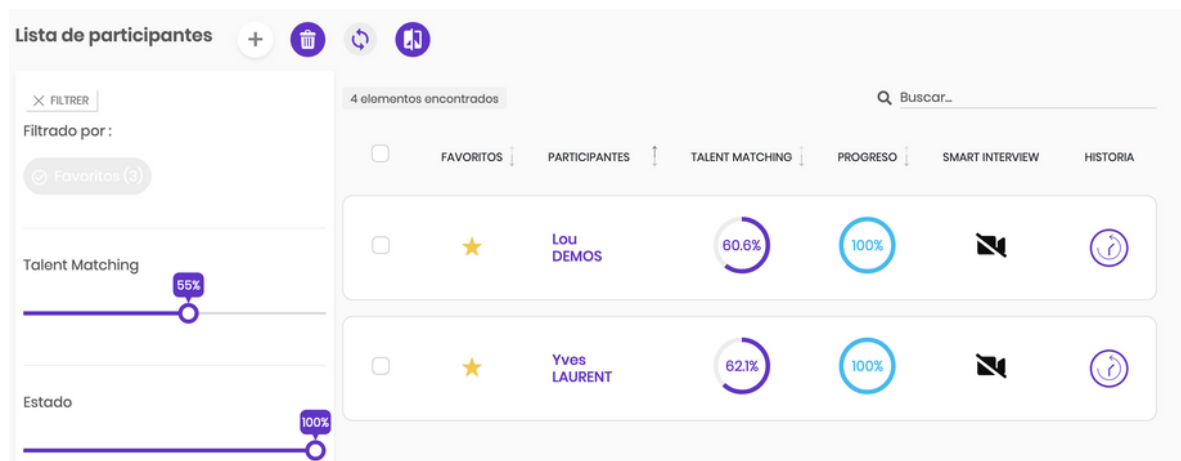


III. CAMBIOS INTRODUCIDOS EN LA PLATAFORMA

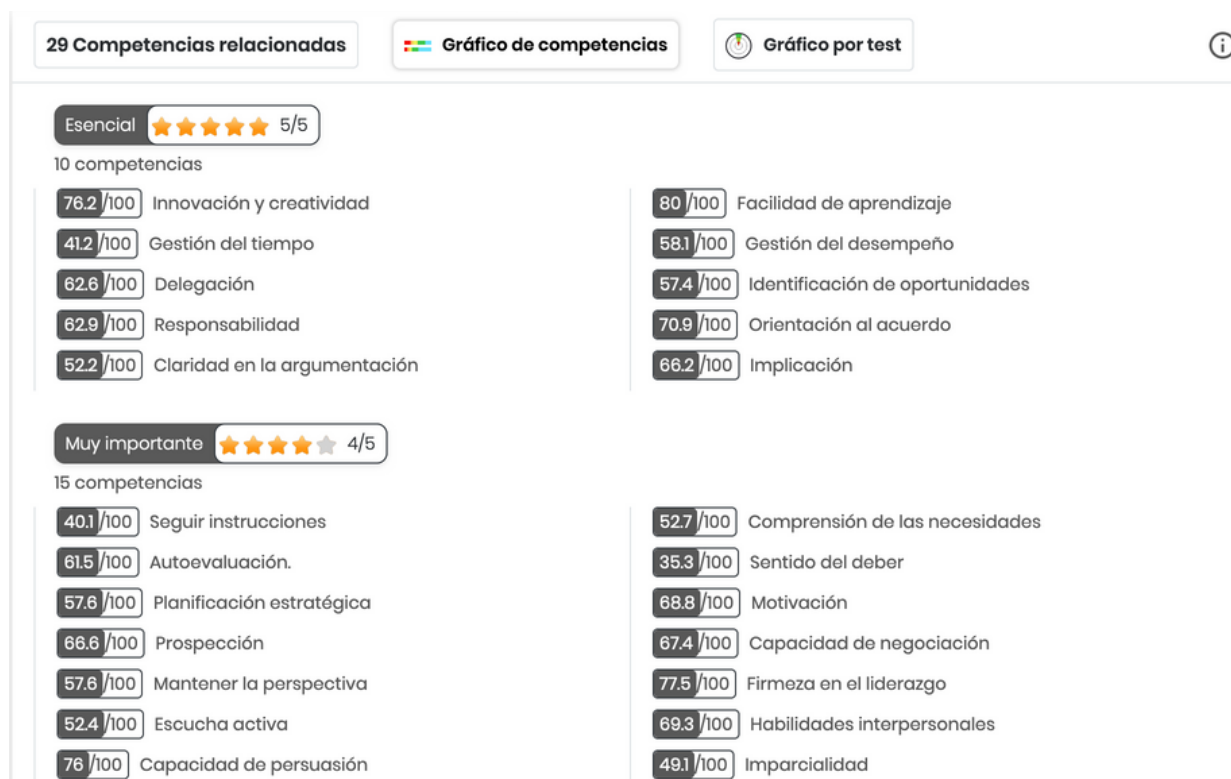
Interpretar el ajuste

Todas las explicaciones facilitadas en este documento tienen como objetivo ayudarle a entender e interpretar los ajustes en los modelos predictivos, personalizados o estándar (profesiones Talent Map).

El matching global para un puesto ("Test Matching") es el resultado de comparar el perfil de un participante con el de un modelo predictivo. Para ello, realizamos una media de las puntuaciones de adecuación obtenidas en las competencias, ponderadas en función del nivel de importancia del modelo predictivo definido.

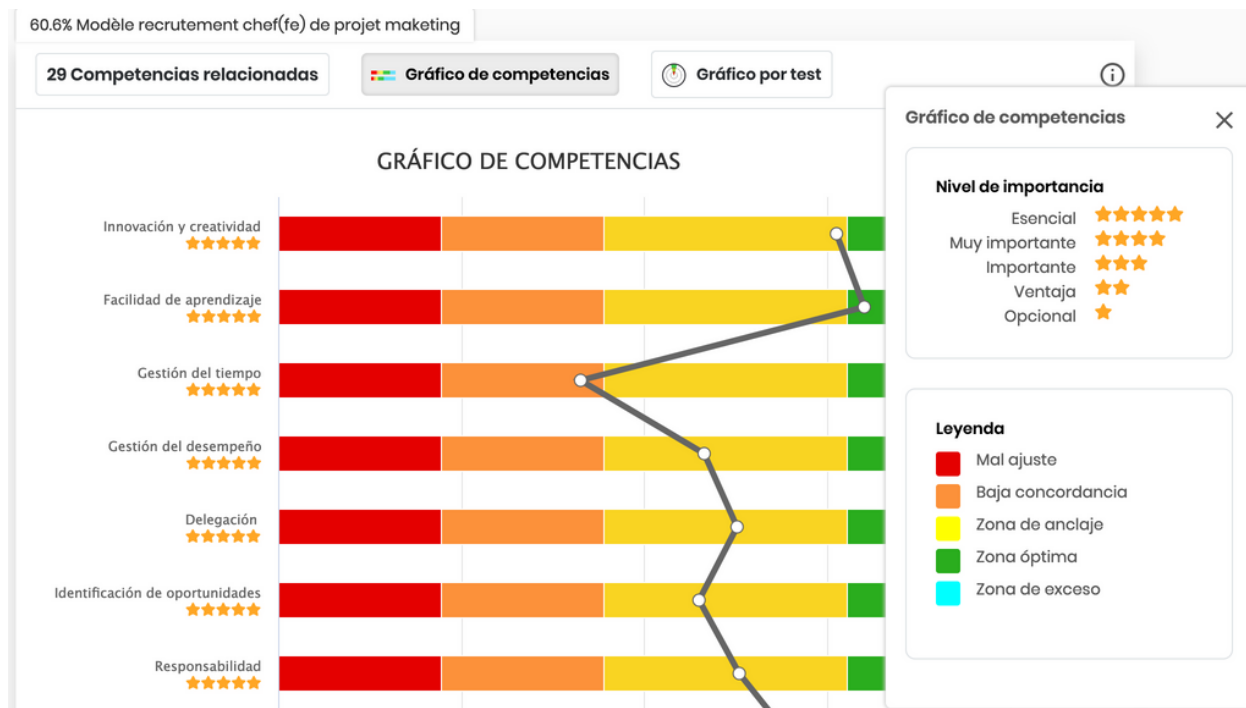


En un modelo predictivo determinado, puede analizar las puntuaciones de cada competencia del modelo con respecto al puesto definido.



Listado de competencias del modelo con su puntuación sobre 100, clasificadas por nivel de importancia (Esencial -> Opcional)

Para ahondar en el análisis, puede visualizar el gráfico de competencias haciendo clic en el botón “Gráfico de competencias”.



Los colores pueden orientarle en la interpretación de resultados (véase leyenda haciendo clic en “i”). Por ejemplo, cuánto más elevado sea el nivel de competencia (nivel “Esencial”), más difícil resultará alcanzar el intervalo óptimo de la competencia (color verde), respecto a una competencia con nivel opcional.

Para mayor precisión, puede visualizar el gráfico por test, haciendo clic en “Gráfico por test” arriba a la derecha. Se trata de una comparación realizada a partir de un perfil indicativo del puesto, por rasgo del puesto (ver Apartado 1 sección d: modelo por competencias vs. modelo por rasgo).

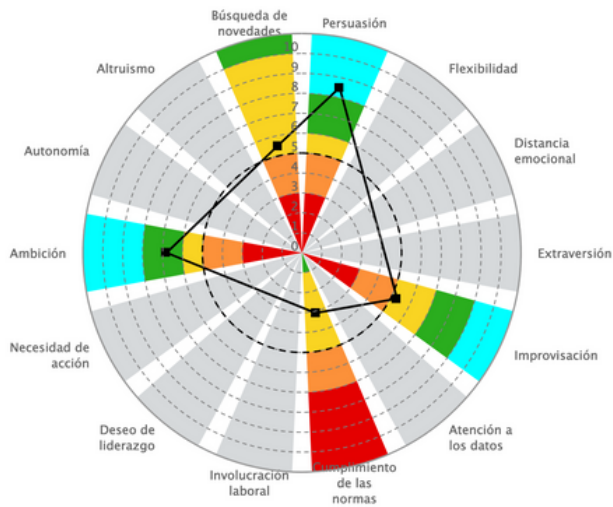
Deberá seleccionar un test para visualizar el gráfico circular y que se muestren las puntuaciones por rasgos.

INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD PERFIL PRO 2

● Dimensión no tenida en cuenta
● Zona de anclaje
■ Puntuaciones del participante

● Mal ajuste
● Zona óptima

● Ajuste bajo
● Zona superior



PUNTOS FUERTES

Dimensión	Óptimo	Candidato
Persuasión	6 - 8	8.5
Ambición	6 - 8	6.8

ZONA DE ANCLAJE

Dimensión	Óptimo	Candidato
Improvisación	7 - 9	5.3
Cumplimiento de las normas	0 - 1	3.1
Búsqueda de novedades	10 - 10	5.5

PUNTOS A DESARROLLAR

Dimensión	Óptimo	Candidato
-----------	--------	-----------

Asimismo, distinguimos:

- En azul: zona de exceso. La puntuación para este rasgo del puesto supera la zona óptima.
- En verde: zona óptima para la puntuación de ese rasgo.
- En amarillo: zona de anclaje (puntuación del rasgo inferior a la zona óptima, pero por encima de la media).
- En naranja: correspondencia débil de la puntuación con el rasgo.
- En rojo: mal ajuste de la puntuación con el rasgo.

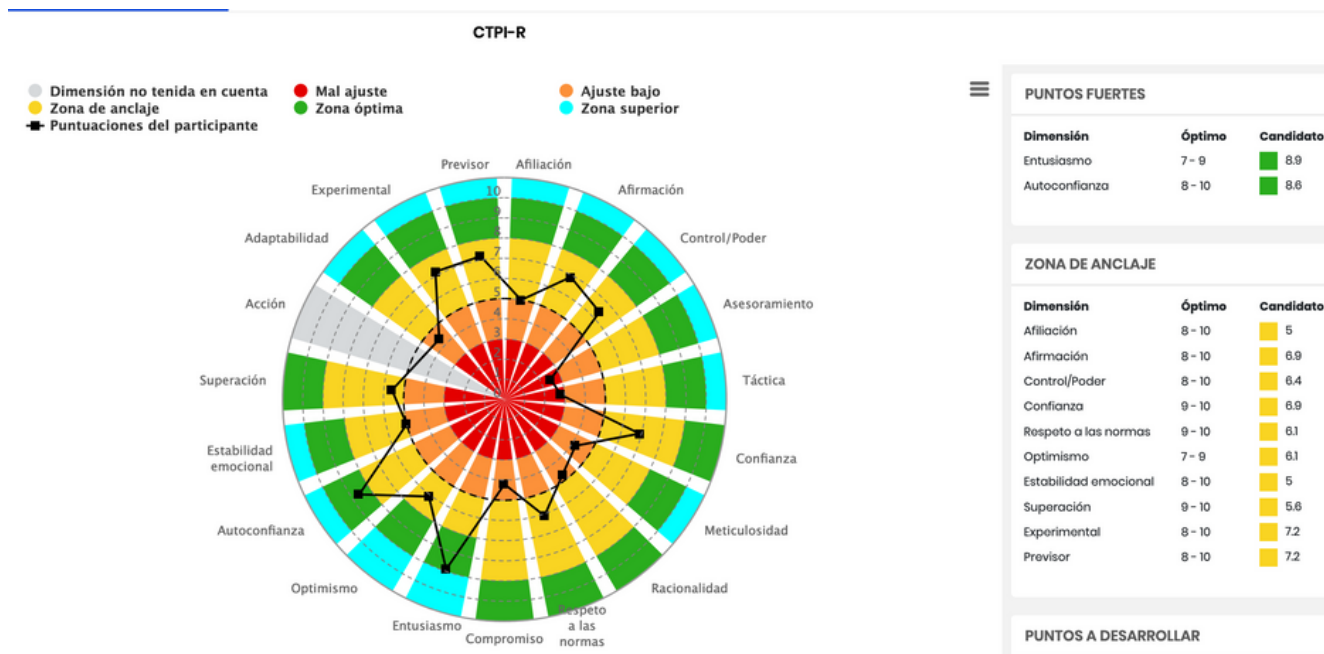
Nuevo cálculo de competencias

Los ajustes de configuración por rasgos se han hecho en base a estudios de observación basados en una combinación de distintas fuentes:

- Estudios de correlación entre las evaluaciones 360 (feedback de las competencias) y los test.
- Paneles de expertos.
- Extrapolación de los criterios extraídos de las bases de datos O*net.
- Estudios científicos.

Sin embargo, en lo referente a las competencias iniciales, las diferencias entre las puntuaciones del antiguo sistema y el modelo predictivo no son amplias y no alteran la clasificación de los participantes.

Para cada competencia evaluada, puede visualizar el detalle de las adecuaciones correspondientes a cada test.



Los colores pueden guiarle en la interpretación de resultados, del mismo modo que lo harían en una gráfica perfil-puesto por rasgo. Para una competencia determinada, cuanto más alto sea el nivel de importancia, más difícil será alcanzar el intervalo óptimo (color verde) con respecto a un rasgo con nivel de importancia inferior.

Así, distinguimos:

- En azul: zona de exceso. La puntuación del rasgo en la competencia supera la zona óptima.
- En verde: zona óptima de puntuación en el rasgo.
- En amarillo: zona de anclaje (puntuación del rasgo por debajo de la zona óptima, pero superior a la media).
- En naranja: correspondencia débil de la puntuación con el rasgo.
- En rojo: mal ajuste de la puntuación con el rasgo.

¿Cómo se calculan las puntuaciones de las competencias?

A continuación, le facilitamos algunas indicaciones sobre la lógica subyacente para predecir referenciales comportamentales, en función de los test psicométricos.

En cada test:

- Definimos un nivel de importancia del rasgo sobre 5 niveles. En caso de test estructurados en torno a dimensiones opuestas (como Perfil Pro 2 o BF5), al igual que para otros test en los cuales podríamos preferir una puntuación débil en un aspecto (EMOTION 2, MOTIVATION...), distinguimos el polo principal y el opuesto, cada uno de ellos pudiendo asociarse a un nivel de importancia establecido en base a 5 puntos.
- Cuanta mayor importancia tenga el rasgo, mayor impacto tendrá la puntuación en el ajuste de una competencia, según el principio de una media ponderada.
- Se calibra la puntuación de adecuación con la finalidad de poder comparar los candidatos según una distribución normal.
- Se revisa la interpretación visual de las adecuaciones entre el participante y el perfil asociado al referencial definido.

Para combinar los tests, realizamos una media ponderada de los ajustes para cada test, según el nivel de importancia del test para evaluar la competencia en cuestión, adoptando el enfoque multimétodos del modelo predictivo. Obsérvese que, si ha configurado anteriormente sus propias competencias basándose en varios tests, ahora realizamos una simple media de las puntuaciones obtenidas en una competencia por cada test.

Con respecto al antiguo método de adecuación:

- Ya no nos referimos a una puntuación ideal, sino a un nivel de importancia del rasgo.
- No se aplica un intervalo ideal en los test de personalidad. Cuanto más elevado sea el nivel de importancia, mayor impacto tendrá la puntuación sobre la adecuación.
- En la combinación multitest, la agrupación de los rasgos no se realiza entre varios test para compararlos al perfil, pero son tenidos en cuenta en cada test de manera aislada.

Transformar una Profesión personalizada en un Modelo Predictivo

Si ha configurado las profesiones por rasgo (antiguo sistema), le invitamos a transformar sus profesiones personalizadas en modelos predictivos. Si desea utilizar sus referenciales de puesto personalizados, por ejemplo, en sus campañas de evaluación, deberá obligatoriamente transformarlos en modelos predictivos. Ya no será posible configurar nuevas profesiones utilizando los rasgos, se mantendrán las adecuaciones al puesto (basándolos en el mismo cálculo que para una competencia), pero sufrirán un ligero impacto debido al cambio realizado en el modelo predictivo.

Para evitar tener que volver a configurarlo todo, una interfaz le permite transformar sus profesiones personalizadas en modelos predictivos en tan sólo unos clics. El programa calcula, para cada modelo de rasgo determinado, basándose en uno o varios test, el modelo de competencias más afín. Tiene la posibilidad de ajustar las competencias. El modelo indicativo por rasgo y test correspondiente podrá variar ligeramente con respecto a su configuración inicial, sobre todo, si ha configurado varios test para un mismo puesto.

Nuestros consultores le asesorarán en este proceso y en la visualización de nuevos modelos predictivos en la Talent Map y los informes.

CONTÁCTENOS



atencion.cliente@centraltest.com
consulting@centraltest.com

www.centraltest.es