

multiplicity.

VALORACIÓN INTEGRAL



Las empresas son redes de personas

que agregan valor a los procesos, productos y servicios lo cual les permite ser competitivas,

es por esto la importancia de enmarcar la gestión de las personas en un sistema integral, con criterios sistemáticos y científicos y un enfoque constructivo, que permite identificar, promover, desarrollar y premiar y así elevar los niveles de efectividad y productividad de las empresas y el bienestar de las personas.



COMPONENTES DE LA VALORACIÓN INTEGRAL



1> IDENTIFICA EL PERFIL

4
RECONOCE

COMPETENCIAS
CONDUCTAS DE
GENERACIÓN DE VALOR

3
DESARROLLA

2> EVALÚA

COMPETENCIAS
APTITUDES
MOTIVADORES

¿QUÉ ES multiplicity.

Un modelo de valoración integral de las personas, a través de un **sistema de evaluación por competencias online** para procesos de selección y desarrollo de talentos.



¿QUÉ OFRECEMOS

1

IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL

Te acompañamos en
definir de manera
objetiva las competencias
diferenciadoras de tu
organización.

2

MODELO DE EVALUACIÓN

Ofrecemos un robusto e
integral sistema de evaluación
que aporta información valiosa
para garantizar el mejor ajuste
de los candidatos a los
requerimientos
organizacionales.

3

DESARROLLO

Ponemos a tú disposición
un portafolio de actividades y
dinámicas para desarrollar
competencias claves en tu
organización, facilitando el
autodesarrollo de
competencias de tus
colaboradores.

4

RECONOCIMIENTO

A través de nuestra
plataforma digital de
autodesarrollo,
Competenciando,
ponemos a tu disposición una
serie de recursos para que
puedas reconocer las
competencias que ponen en
práctica tus
contribuidores y que impulsan
las metas organizacionales.

multiplicity.

modelo de
evaluación

MODELO DE EVALUACIÓN

Diagnóstico de las competencias, aptitudes y motivadores que muestran las personas. Centrada en ver diferentes facetas del evaluado y abrirles puertas de desarrollo. Medimos:

COMPETENCIAS

La habilidad que tiene una persona para poner en práctica una serie de conductas, que se traducen en un desempeño superior y que contribuye al logro de los objetivos claves institucionales.

APTITUDES

La capacidad de afrontar diferentes tipos de problemas, de manejar datos de distinta naturaleza y de aprendizaje futuro del participante.

MOTIVADORES

Impulsores que mueven a las personas a actuar. Permiten evaluar el posible encaje de la persona a la cultura de la organización.



ESTE **MODELO DE EVALUACIÓN** PERMITE

VER MÚLTIPLES VARIABLES

Del comportamiento de las personas, lo cual permite mayor nivel de información para la toma de decisiones acertadas.

BAJO UNA ESTRICTA

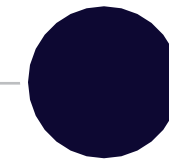
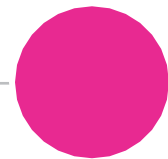
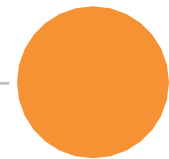
Rigurosidad metodológica.

EVALÚAS SÓLO LO QUE NECESITAS

y en el nivel que lo necesitas.

MODELO MULTIFUNCIONAL

Poder - querer - nivel de encaje con el puesto y la organización.



PARA LA ORGANIZACIÓN

significa atraer, promover y desarrollar
colaboradores más afines a los perfiles de éxito
*Midiendo competencias, aptitudes, motivadores
y nivel de encaje con la institución.*



PARA EL EVALUADO

Significa descubrir más posibilidades en dónde desplegar su potencial.

Más autoconocimiento, más foco en su desarrollo

multiplicity.
competencias

COMPETENCIAS DEL MODELO

Las siguientes son las dimensiones que mide el modelo con sus competencias:



AUTOGESTIÓN

Tolerancia a la presión

Flexibilidad

Compromiso Organizacional

Autoaprendizaje



GESTIÓN DEL CAMBIO

Innovación

Visión Estratégica



LIDERAZGO

Impacto e Influencia

Dirección de personas

Negociación



LOGRO

Planificación

Iniciativa

Orientación a resultados

Orientación al cliente

Toma de decisiones



RELACIONES

Trabajo en equipo

Desarrollo de redes

Sensibilidad interpersonal

INFORMACIÓN DE TENDENCIAS POR CLUSTERS



POLIVALENCIA



PRODUCTIVIDAD



TRANSFORMACIÓN



**COMPETENCIA
DIGITAL**



COMERCIAL



**SERVICIO
AL CLIENTE**



**INTELIGENCIA
EMOCIONAL**



ENSEÑANZA

**cluster es una agrupación de competencias que nos
brindan tendencias hacia dimensiones críticas.*

multiplicity.

aptitud

APTITUDES

**A**

PROFESIONALES, GERENCIALES Y DIRECTIVOS

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Capacidad de solucionar problemas analizando sus partes constitutivas, integrando información. Distinguiendo lo relevante de lo irrelevante

**S**

PENSAMIENTO SISTÉMICO

Capacidad de solucionar problemas por medio de la percepción y comprensión de sistemas interrelacionados entre sí de una forma global.

Excelente predictor de la capacidad de aprendizaje futuro del participante y su capacidad de afrontar y solucionar problemas.

**G**

APOYO Y TÉCNICOS

RAZONAMIENTO GENERAL

Evaluación centrada en mostrar la capacidad para resolver tareas de razonamiento verbal, numérico, lógico y abstracto.

multiplicity.

motiva dores

MOTIVADORES

Valoración del posible encaje de la persona en la organización:



MOTIVADORES



ACQUIRE (RECOMPENSA):

Recompensa económica: dinero u otro tipo de reconocimiento material.

Reconocimiento Profesional: status, consideración profesional, premios no materiales.

Promoción: crecimiento en el organigrama, mayor poder.

BOND (VÍNCULO):

Pertenencia: integración en un equipo de forma consolidada.

Relaciones: comunicación fluida con otras personas y departamentos.

Identificación: sintonía con los objetivos de la institución.

CHALLENGE (RETO)

Desafío: trabajo retador, que ponga a prueba capacidad.

Significado: trabajo significativo, interesante.

Autonomía: independencia a la hora de gestionar el trabajo.

DUTY (DEBER)

Equidad: igualdad de oportunidades y de posibilidades.

Confianza: posibilidad de comunicarse honesta y sinceramente.

Trascendencia: responsabilidad social y aportación a la sociedad.

multiplicity.

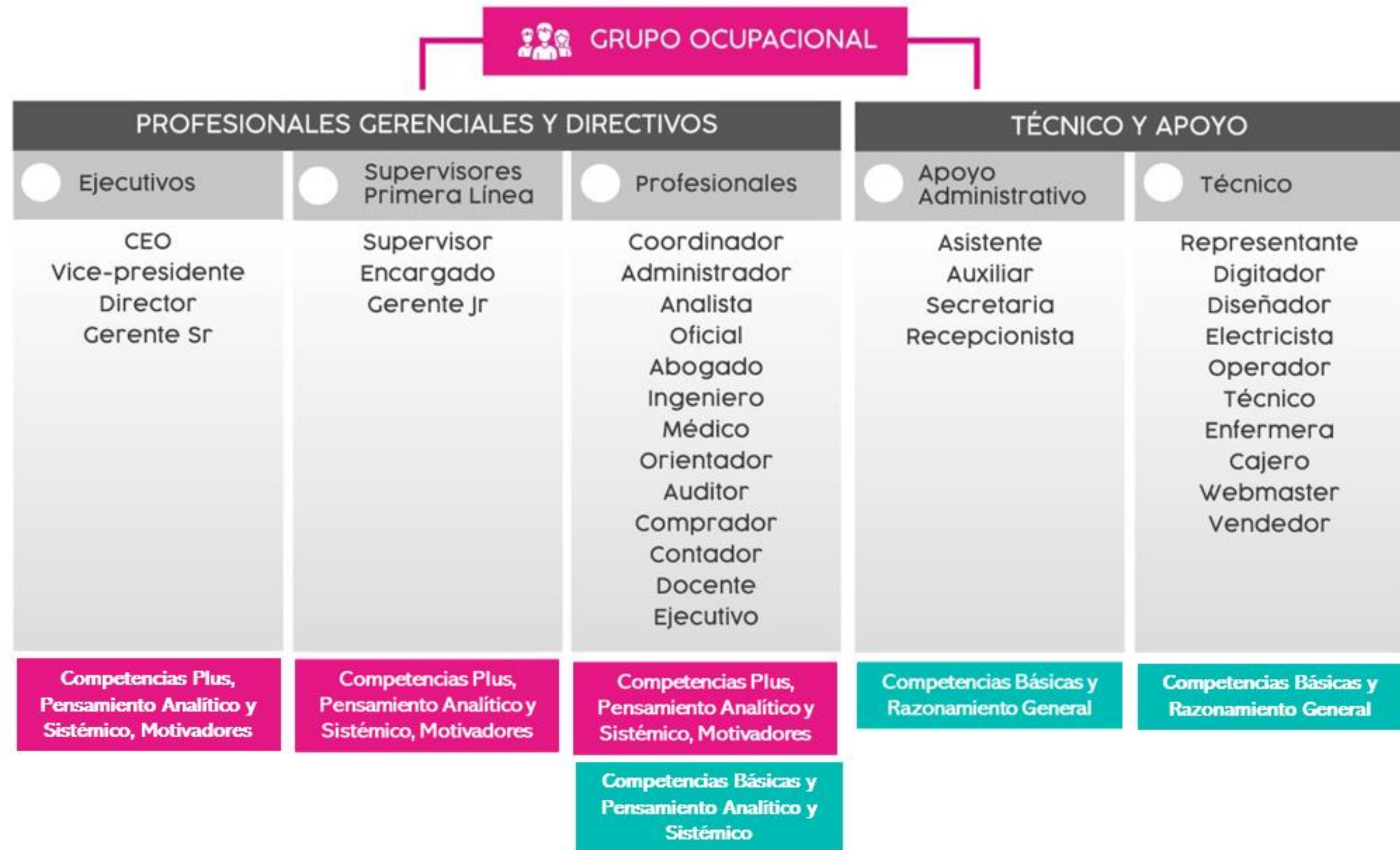
Características

técnicas

CARACTERÍSTICAS TEST	COMPETENCIAS	APTITUDES	MOTIVADORES
Modelo normativo. Existencia de grupo normativo de comparación	●	●	
Evaluación de conductas a través de casos situacionales	●	●	
Análisis y seguimiento de la ejecución del test por la Universidad Complutense de Madrid	●	●	
Diseño modular permite elegir las competencias y comparar con distintos perfiles de manera automática	●	●	
Varias alternativas de respuesta donde una es la correcta		●	
Modelo Ipsativo ordenación de preferencias			●
Escala del 1 al 5	●	●	●

TEST POR GRUPO OCUPACIONAL

Ejemplo Grupos Ocupacionales



multiplicity.

reportes

individuales

REPORTES INDIVIDUALES



PARA LA ORGANIZACIÓN

Con perfil ideal

Ajuste a las competencias críticas del puesto.

Sin perfil ideal

Con los resultados directos sin comparación con un perfil.

Reporte resumen

La visualización de los resultados de cada test en una sola página.



PARA EL EVALUADO

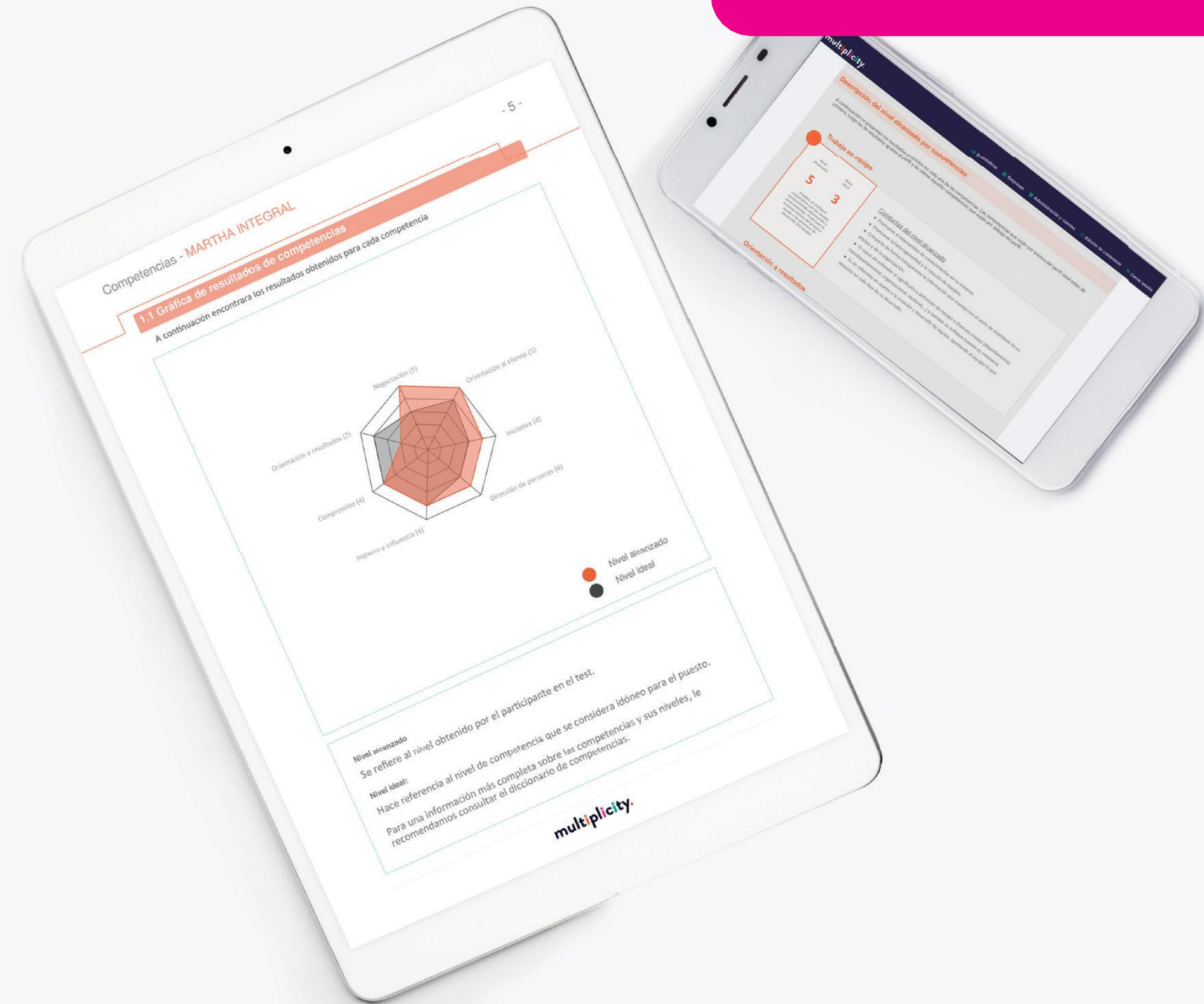
Reporte para el evaluado en caso de que la institución lo retroalimente para desarrollo



REPORTES POR GRUPO OCUPACIONAL

Para puestos profesionales, gerenciales y directivos

Para puestos de técnico y apoyo administrativo



multiplicity.

reportes

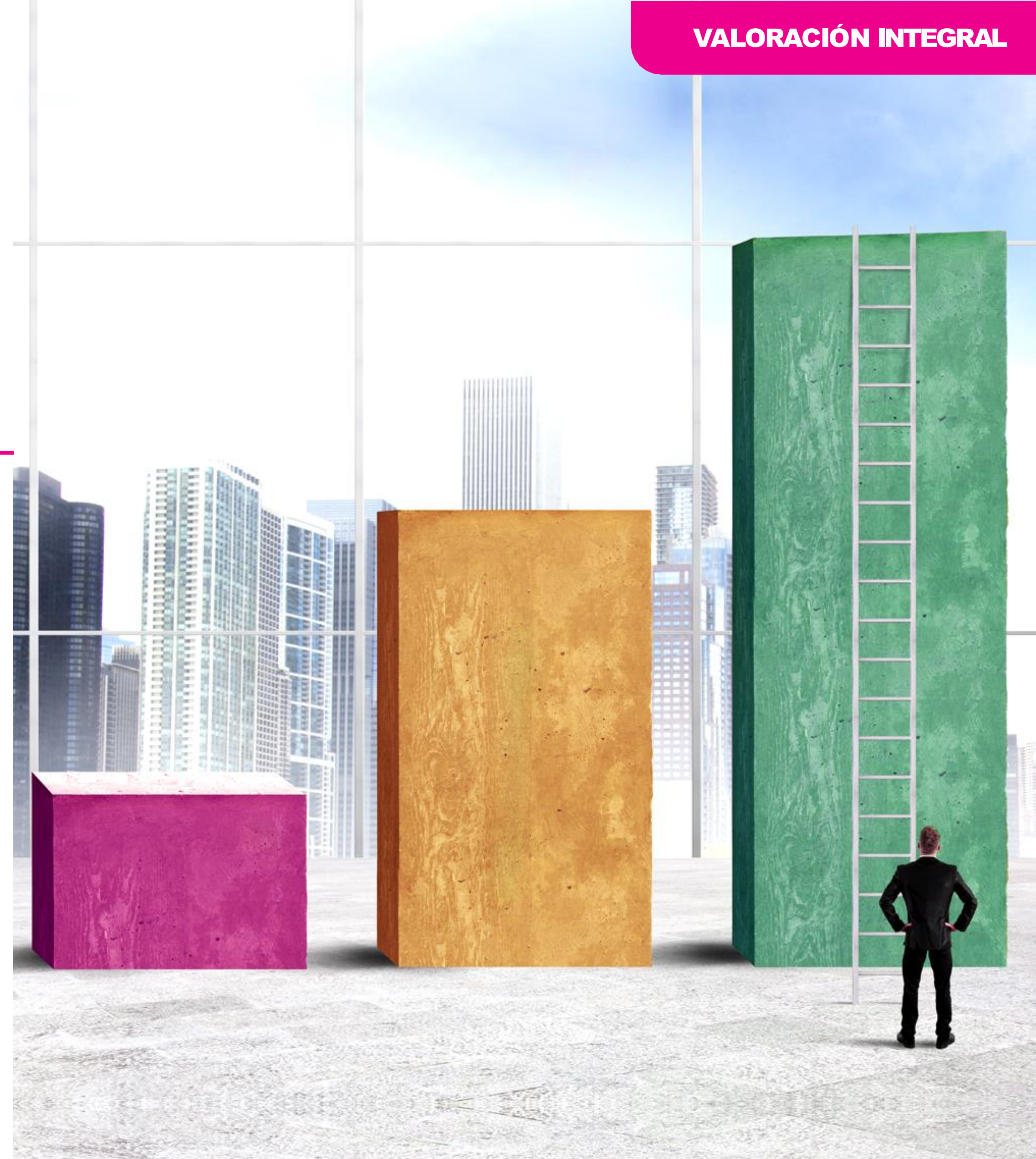
grupales

INFORME GRUPAL

Permite comparar grupos de participantes entre sí, generando rankings por competencia o por adecuación al perfil.

También se muestra información de comparación con los participantes con la media del mercado.

Se visualizan las competencias representativas como fortalezas y oportunidades de un grupo o de un sector para detectar las necesidades de desarrollo y establecer planes acorde a los resultados



multiplicity.

plataforma
tecnológica

PLATAFORMA TECNOLÓGICA

El Cliente puede gestionar sus procesos de evaluación

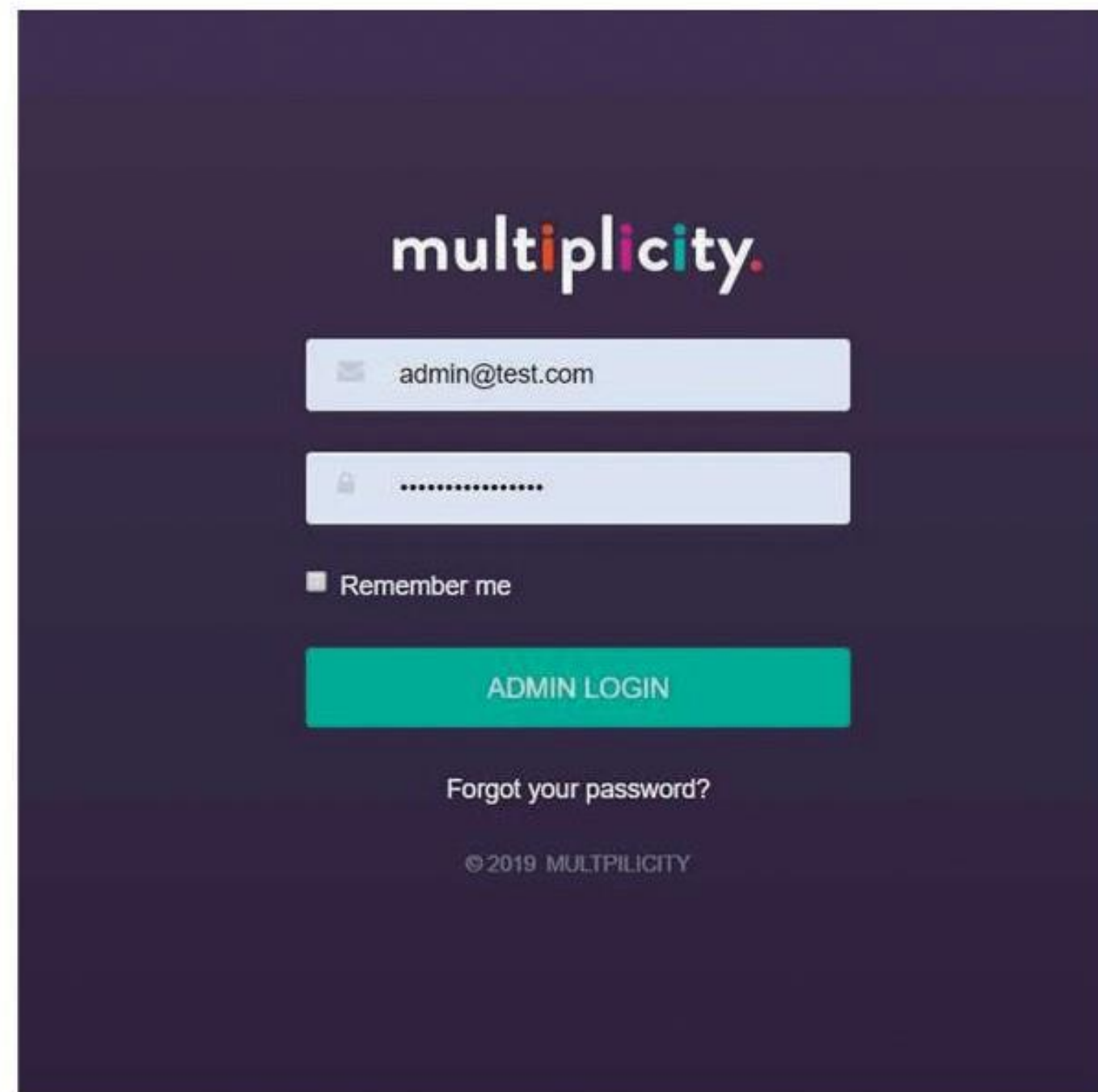
Desde un panel de administración puede para cada proceso seleccionar entre tres tipos de test a realizar..

El test de competencias es completamente modular, pudiendo seleccionarse aquellas competencias que se desee evaluar en cada proceso y compararlos luego con distintos perfiles

Los candidatos acceden a través del link del email a una pantalla con todos los tests del proceso.



PLATAFORMA TECNOLÓGICA



GENERACIÓN DE INFORMES

Se cuenta con una pantalla en la cual se puede verificar cuales usuarios han realizado el test y así visualizar todas las puntuaciones de los mismos y generar los informes individuales en PDF y grupales en Excel.

multiplicity.

Funciona como un SUPER ADMINISTRADOR y centro de expertise y el cliente puede gestionar sus procesos de evaluación.

¿POR QUÉ multiplicity.

- **Es un modelo de valoración integral vs un test.**
- **Acompañamiento, talleres y contenidos en cada paso de la valoración integral para facilitar buenas prácticas de valoración integral.**
- **Validación y monitoreo por la Universidad Complutense de Madrid.**
- **Robusta reportería tanto individual como grupal con información clara para tomar decisiones respecto al mejor encaje de los contribuidores a los retos organizacionales.**

multiplicity.

VALORACIÓN INTEGRAL

