

# HERRAMIENTA EFECTIVA DE APOYO PARA PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL.

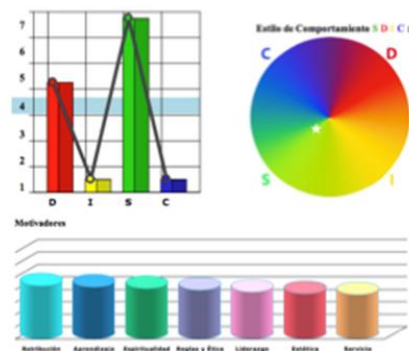
Lo invitamos a conocer una **herramienta única**, simple de aplicar y confiable para reducir los **costos de tiempo y recursos** en el **proceso de selección de personal** y posterior desarrollo del talento.

La herramienta **combina el test de Estilos de Comportamientos (DISC) y Motivadores Intrínsecos**, otorgando un diagnóstico de **CÓMO** se comporta el candidato y **PORQUÉ** se comporta así.

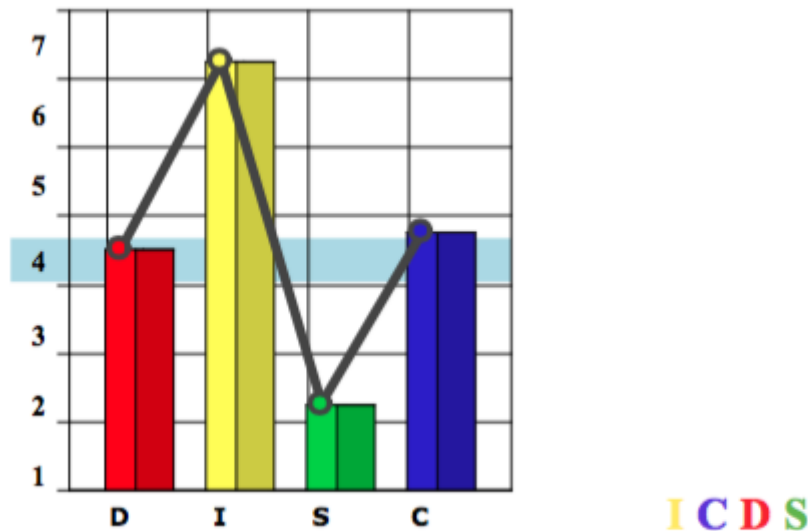
**ENGAGE TOOLS ES UNA HERRAMIENTA EFECTIVA, CONFIABLE Y SIMPLE DE APLICAR.**

- **1 aplicación= \$30.000.**

Contacto: Andrea Arueste. [aarueste@arieljobcenter.cl](mailto:aarueste@arieljobcenter.cl)/22-2258058.



## ESTILO DE COMPORTAMIENTO DISC



Lenguaje Universal observable del **Comportamiento** humano “Cómo las personas actúan”. Basado en los aportes del doctor William Martson (“Emociones de la gente normal”) permite entender de una manera simple el propio comportamiento y el de los demás, identificando estrategias para una adaptación comunicacional que mejore las relaciones y la efectividad.

El test de Estilos de Comportamiento DISC es una herramienta de diagnóstico, de probada y elevada confiabilidad. Basada en cuatro cuadrantes, ha sido diseñada para ayudar a identificar las tendencias y preferencias de comportamiento de las personas, señalando la combinación de comportamientos observables, que a su vez representan la zona de confort del postulante.

Es una excelente herramienta de indagación respecto a las áreas de comportamiento preferidas por la persona o postulante y aquellas en donde requiere una adaptación para ser efectivo.

La evaluación DISC es un test que mide el comportamiento y las emociones de las personas en relación a cuatro dimensiones de la personalidad:

**Estilo de Comportamiento I C D S :**



**FACTOR D**

Mide como la persona responde a los problemas y desafíos.

**FACTOR I**

Mide como ésta se relaciona con otras personas y las influye.

**FACTOR S**

Mide como responde a los cambios y al ritmo del entorno.

**FACTOR C**

Mide cómo responde a las reglas y a los procedimientos establecidos por otros.

**Qué evalúa DISC?**

**Con la información que aporta el Sistema DISC usted puede:** Entender y apreciar su propio estilo de comportamiento. Entender y apreciar el estilo de comportamiento de las personas que le rodean. Adaptar su estilo para que su relación/comunicación con ellos sea más efectiva.

## ¿En que se basa?

Todos y cada uno de nosotros nos encontramos ubicados en algún punto de las siguientes dimensiones: **Orientación a las Tareas vs. Orientación a las Personas. Introversión vs. Extroversión.**

## APLICACIONES

### 1. Procesos de Selección y Promoción.

El Sistema DISC es una herramienta de apoyo en la selección de la mejor candidatura para un determinado puesto de trabajo, para su uso en: La preselección de los candidatos a entrevistar. La preparación de la entrevista, orientando las preguntas y facilitando la interacción con el entrevistado. La determinación del candidato. La integración del candidato en la empresa y/o nueva posición, ofreciendo información sobre cómo tratarla, dirigirla, motivarla...El Sistema **DISC reduce al mínimo el riesgo de equivocarnos** en el proceso de selección o reubicación de nuestro personal.

### 2. Análisis de Adecuación Persona-Puesto.

La utilización del Sistema DISC en la descripción de puestos, incorporando el perfil comportamental de cada puesto de la Organización, permite analizar la adecuación de las diferentes personas en la posición que ocupan y, en caso necesario, permite plantearse la reubicación de las personas, con el fin de incrementar la efectividad de las mismas.

### 3. Programas de Formación/Coaching.

El Sistema DISC **es una herramienta de autoconocimiento que permite a la persona identificar cuáles son sus fortalezas y áreas de mejora** y, simultáneamente, ofrece orientación sobre el posible desarrollo profesional.

### 4. Procesos de Evaluación.

Integrar el Sistema DISC en estos procesos **puede incrementar su efectividad**, ayudando a detectar posibles problemas como puede ser el estrés, la falta de entendimiento de los requisitos del puesto..., y ofreciendo posibles soluciones.

### 5. Mejora de la Comunicación entre Personas/Equipos.

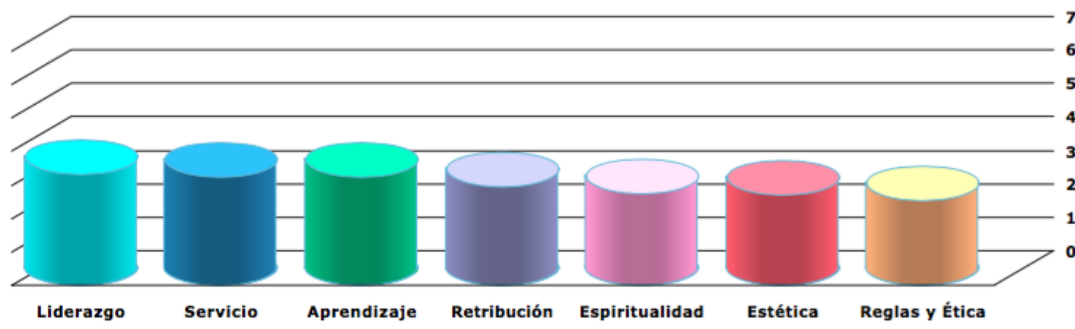
La utilización del Sistema DISC en el análisis de los problemas de relación y/o comunicación **ayuda a identificar los factores que determinan la falta o problemas de comunicación** entre las personas que componen un equipo o que deben trabajar conjuntamente y ofrece posibles vías de solución.

## 6. Creación y Gestión de Equipos.

Su utilización **sirve de ayuda para constituir equipos equilibrados en sus habilidades.** En la gestión de equipos, ayuda apuntando ideas que permiten lograr la sinergia y superar los obstáculos y riesgos que conlleva el trabajar con personas de perfiles diferentes, generando una mayor efectividad en las comunicaciones y resultados de alto rendimiento.



## MOTIVADORES



¿Qué motiva a los empleados a vender, gestionar, ofrecer servicio o conectar con los clientes de la manera en que lo hacen?

¿Qué es lo que provoca una respuesta entusiasta por parte de nuestra gente: un cliente satisfecho, una gran venta, un problema difícil resuelto?

¿Por qué son diferentes?

¿Cómo se pueden cubrir los puestos con las personas adecuadas y motivarlas para lograr más para la Organización?

Estas respuestas se encuentran en la herramienta sobre intereses y **MOTIVADORES** personales. Estas fuerzas poderosas son las causas de los “por qué” nos comportamos de esa forma, e impulsan a alguien a tomar una u otra decisión. La identificación de los Motivadores en las personas son importantes para entender qué es lo que los hace efectivos, como sacar el talento que llevan dentro y los que los motiva a alcanzar el éxito personal.

Esta herramienta de **Motivadores de Engage Tools** se basa en **7 intereses o Motivadores** y Además para los motivadores con intensidad más alta de un individuo le permite conocer:

- **Fortalezas**
- **Valores para el Equipo**

Los **Motivadores** permiten ver cómo ve el mundo y que necesita para realizarse como persona.

Identificar los valores de las personas, equipos y organizaciones.

❖ **Los beneficios incluyen:**

La reducción del índice de rotación.

Un enorme ahorro de costos.

Ayuda a identificar el interés y motivación que tendrá el postulante en un puesto específico dentro de la Organización.

❖ **Reduce los conflictos.**

Incrementa la retención de talento.

Mejora la eficiencia y la productividad

Dinamiza cualquier grupo que trabaja conjuntamente hacia la consecución de objetivos comunes.

❖ **Los beneficios incluyen:**

La reducción del índice de rotación.

Un enorme ahorro de costos.

Una mayor satisfacción de todas las partes involucradas de la Organización.

**Detectar posibles desviaciones** entre los valores intrínsecos de una compañía y/o posición y los valores que aporta la persona, pudiendo ocasionar un cierto nivel de insatisfacción y/o estrés.

**Disponer de información** para favorecer el autoconocimiento y orientar posibles acciones de Gestión de Recursos Humanos con el fin de conseguir un adecuado

nivel de satisfacción y motivación del equipo, reubicando a las personas en los puestos donde pueda desarrollar al máximo sus Talentos.

Una vez somos conscientes de los valores predominantes que aportan pasión y significado en la vida, estamos en disposición de clarificar que es lo que dirige nuestras acciones, y qué es lo que determina que tengamos una actitud positiva o negativa (generadora de estrés) frente a determinados hechos, actividades y/o situaciones.

**Detectar posibles desviaciones** entre los valores intrínsecos de una compañía y/o posición y los valores que aporta la persona, pudiendo ocasionar un cierto nivel de insatisfacción y/o estrés.

**Comprender la dinámica de un equipo** mediante la comprensión de los motivadores de sus miembros, con el fin de mejorar el trabajo y aprovechar las fortalezas de cada uno de ellos.

**Disponer de información** para orientar posibles acciones de Gestión de Recursos Humanos con el fin de conseguir un adecuado nivel de satisfacción y motivación del equipo, reubicando a las personas en los puestos donde pueda desarrollar al máximo sus Talentos.

**Detectar posibles desviaciones** entre los valores intrínsecos de una compañía y/o posición y los valores que aporta la persona, pudiendo ocasionar un cierto nivel de insatisfacción y/o estrés.

## BENEFICIOS



### BENEFICIOS DE LA HERRAMIENTA ENGAGE TOOLS

1. Reduce en un **30%** el tiempo de “**screening**” de un candidato.
2. Permite la **automatización de parte del proceso de selección.**
3. **Test en línea.**
4. Información en **tiempo real.**
5. Permite ser utilizado a **nivel nacional** sin generar un trabajo operativo adicional.
6. Permite **filtrar** un gran número de postulantes de acuerdo al **perfil del cargo.**
7. Ofrece un **Diagnóstico OBJETIVO** respecto al **Estilo de Comportamiento y Motivadores del candidato.**
8. Permite **comparar** el “**Perfil Ideal**” del cargo con cada uno de los candidatos.
9. Sistema **fácil de implementar** por el departamento de RRHH.
10. Provee un **informe sólido y confiable** muy simple de entender.
11. Informe atractivo visual y con **amplia explicación del perfil del postulante.**
12. Reduce los **costos de rotación** y despido por contrataciones inadecuadas.
13. Puede ser usado para el **Desarrollo del Talento** individual y de equipos.



# LAS PERSONAS EN LAS EMPRESAS



El papel de las personas en la organización empresarial se ha transformado a lo largo del siglo XX. En el inicio se hablaba de mano de obra, posteriormente se consideraba al individuo como un recurso más a gestionar en la empresa. En la actualidad se habla de personas, motivación, talento, conocimiento, creatividad. Se considera que el factor clave de la organización son las personas ya que en éstas reside el conocimiento y la creatividad.



La motivación del individuo es un elemento fundamental para el éxito empresarial ya que de ella depende en gran medida la consecución de los objetivos de la empresa.

Ya no importan los títulos de los cargos y los grados jerárquicos para escalar dentro de una organización. Lo que importa es la motivación que un individuo tiene y su actitud para desempeñar determinados roles en la empresa.

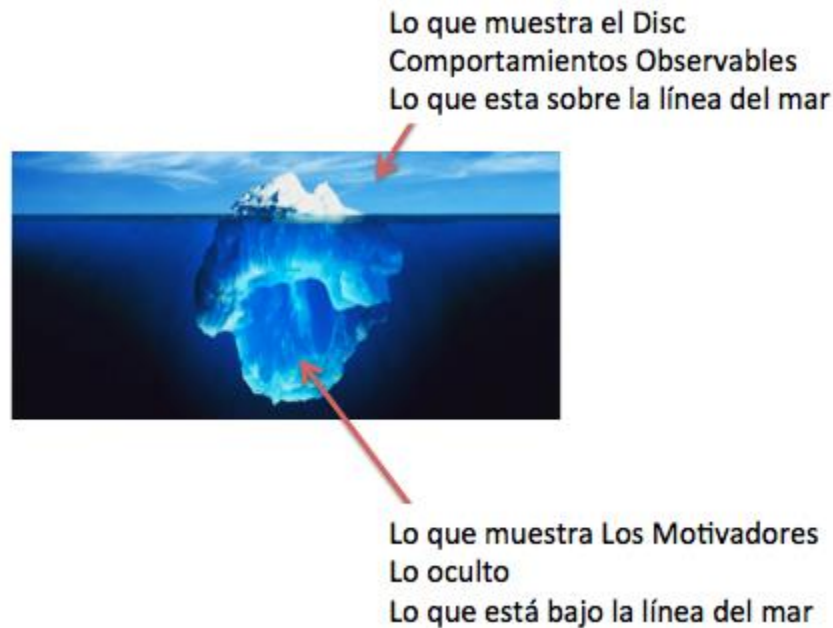
Un último estudio realizado por una prestigiosa firma consultora sobre las mejores prácticas de gestión humana en América del Sur, concluye que las competencias más importantes que un individuo debe tener para sobrevivir y crecer en el mundo de los negocios durante los próximos años es desarrollar el Liderazgo, la adaptación a los cambios, Gestión de las personas y Trabajo en equipo.

**Engage Tools** pone a su disposición el test de Estilos de Comportamientos y Motivadores Intrínsecos para el autoconocimiento y la Selección de Personal que le permite la medición de estos aspectos.

Muchas empresas conocedoras de este cambio cultural utilizan ya en sus procesos de selección la medición de estas competencias a través del test de Estilos de Comportamiento (**DISC**) que permite identificar la forma de comportamiento y los diferentes estilos para desempeñarse en el trabajo. Pero esta medición es sólo la punta del iceberg ya que mide los comportamientos observables. Si utilizamos sólo el test DISC, estamos obviando la parte más grande e importante del iceberg, que es la que está bajo del agua y que es la que hace que éste se mueva en una dirección o en otra.

Si hablamos de personas y necesitamos predecir cuál va a ser su adaptación a un puesto de trabajo determinado, necesitamos conocer el iceberg completo, es decir, medir **CÓMO se comporta y QUÉ lo mueve o lo Motiva** a comportarse así.

## PORQUE ENGAGE TOOLS?



**Engage Tools** es la única herramienta de Selección que mide los **Comportamientos** y los **Motivadores Intrínsecos** del postulante.

### ¿PORQUÉ ES IMPORTANTE MEDIR LOS COMPORTAMIENTOS JUNTO CON LOS MOTIVADORES?

Estableciendo una metáfora con un iceberg, los comportamientos observables son la punta del iceberg visible, aquello que es reconocible a simple vista en función del lenguaje, corporalidad, tono y emoción del postulante.

Sin embargo, hay, entre otras, una sección oculta del iceberg que puede ser medida fácilmente y que es la que da dirección a éste. Con el DISC sabemos **CÓMO se comporta** el postulante, y con los Motivadores es posible saber **QUÉ lo mueve o lo Motiva** para comportarse de ese modo. Y esta es la parte inferior y oculta del iceberg!.

## ¿Porque son importantes los Motivadores en el perfil de una persona?

Antes de contestar esta pregunta, veamos el siguiente ejemplo:

¿Por qué una persona con un **'Alto D' (estilo de comportamiento Dominante Alto)** es tan **distinta** a otra con un **estilo de comportamiento similar**?

Esta es Gloria, una gerente. Gloria no es del agrado de su equipo. A ella la describen como agresiva, exigente, confrontacional, sin tacto y severa. Algunos miembros del equipo incluso la describen como antipática, fría e insensible. Gloria es conocida por conseguir buenos resultados financieros, pero a costa de una alta rotación. La empresa tiene un problema. La gente no desea seguir trabajando para Gloria.

Por esta razón es que la empresa contrata a un consultor y se procede a tomar el test DISC a Gloria. “Uh, oh”, dice el consultor, “**Gloria tiene un extremo 'Alto D' – ahí está su problema**”.

El consultor ha hecho una común (pero falsa) suposición de que la fuente de conflicto entre Gloria y su equipo se debe a su comportamiento alto **'Alto D'**. Gran error!

Si tuviéramos el perfil de Motivadores de Gloria, podríamos ver que ella tiene un muy alto Motivador Utilitario (**naranja**) y un muy bajo Motivador Social (**verde**). Esto significa es que ella valora lo Financiero mucho más que Ayudar a los demás. Esta combinación de Motivadores Intrínsecos que ella posee conducen a empujar a su equipo a ganar más dinero, que luego se intensifica por su estilo de comportamiento **'Alto D'**, desatendiendo las necesidades individuales de su equipo.

**Los valores son la verdadera fuente de conflicto.** Los conflictos que se generan debido a los distintos estilos de comportamientos DISC son relativamente fáciles de entender y educar a la gente sobre ellos. Sin embargo, la gente rara vez tiene un marco de referencia para discutir sus valores. Cuando se trata de asociaciones de negocios, o en el amor, las personas pueden superar las diferencias de



comportamiento básicos (que se miden con DISC), pero los valores (Motivadores) son los que van a desarrollar o destruir una relación.

Es fundamental, entonces, tener en cuenta el Estilo de Comportamiento y los Motivadores Intrínsecos de la persona al momento de evaluar su adecuación al cargo o para predecir un comportamiento futuro.