CONSULTORES

SABEMOS Y CONOCEMOS

Cómo conectar la gestión de las personas con el rendimiento organizacional.

PROPUESTA COMERCIAL

Oferta de prestación de servicios para la selección y evaluación de las personas que conformaran el comité especial de un instrumento de transparencia y prevención de la corrupción para la empresa Metro de Bogotá

PSA CONSULTORES

PSA CONSULTORES



29

Años de experiencia en

- Diseño y ajuste de sistemas de medición para procesos de selección
- Identificación de determinantes de éxito frente al cargo
- Pronósticos laborales sostenibles en el largo plazo

Contexto

La firma PSA Consultores cuenta con 29 años de experiencia en la ejecución de procesos de selección de personas, a través de los cuales nos hemos desarrollado como investigadores de la conducta humana para garantizar la escogencia de personas que sean garantes de la transparencia y prevención de la corrupción al interior de las organizaciones, es así como la base fundamental de nuestro modelo de selección y evaluación es la estructura moral de las personas, lo que nos ha permitido alcanzar los siguientes resultados en estas organizaciones:

Contraloría General de la República

- Escogencia de personas alineadas a la metas de control fiscal y transparencia de la organización, para ocupar cargos directivos, incidiendo en el logro de superar las metas de recaudo a nivel nacional como un resultado histórico de la organización.
- Reconocimiento a PSA Consultores con la Medalla al Mérito por la Transparencia en el Control Fiscal en el año 2014.

Occidental de Colombia

- Realización de más de 14.000 evaluaciones de personas para el ingreso al campo de Caño Limón.
- Pronóstico sobre la propensión a la accidentabilidad de los personas evaluadas, logrando una reducción en la ocurrencia de accidentes en el campo de Caño Limón.
- Identificación de factores que representaban un riesgo para la operación del campo de Caño Limón, a través de la aplicación de sistemas de medición de alta predicción sobre la conducta de las personas.

Colpensiones

- Ejecución de la búsqueda y verificación de requisitos mínimos de hoja de vida de más de 5000 aspirantes.
- Realización de las evaluaciones de los 587 candidatos a las 87 vacantes a seleccionar para cargos directivos, asesores y trabajadores oficiales.

Nuestros Clientes

PSA CONSULTORES

En nuestra trayectoria hemos seleccionado y evaluado a personas para diferentes niveles organizacionales en las siguientes empresas:



Nuestro Modelo de Selección y Evaluación

Nuestro modelo de selección y evaluación esta enfocado en identificar, evaluar y escoger personas expertas para cargos de alto impacto en las organizaciones, que no solo cumplan con las competencias técnicas requeridas, si no también que su estructura de desarrollo moral este alineada a los criterios de transparencia y anticorrupción, enfocándonos en:

- ✓ Proteger la transparencia del proceso
- ✓ Identificar la dinámica de la organización
- ✓ Reconocer los retos e imperativos estratégicos del negocio
- ✓ Comprender los retos y las exigencias del cargo
- ✓ Asesorar a la organización hacia prácticas que incorporen perfiles que reflejen los compromisos de transparencia y anticorrupción de la organización, entre otros.

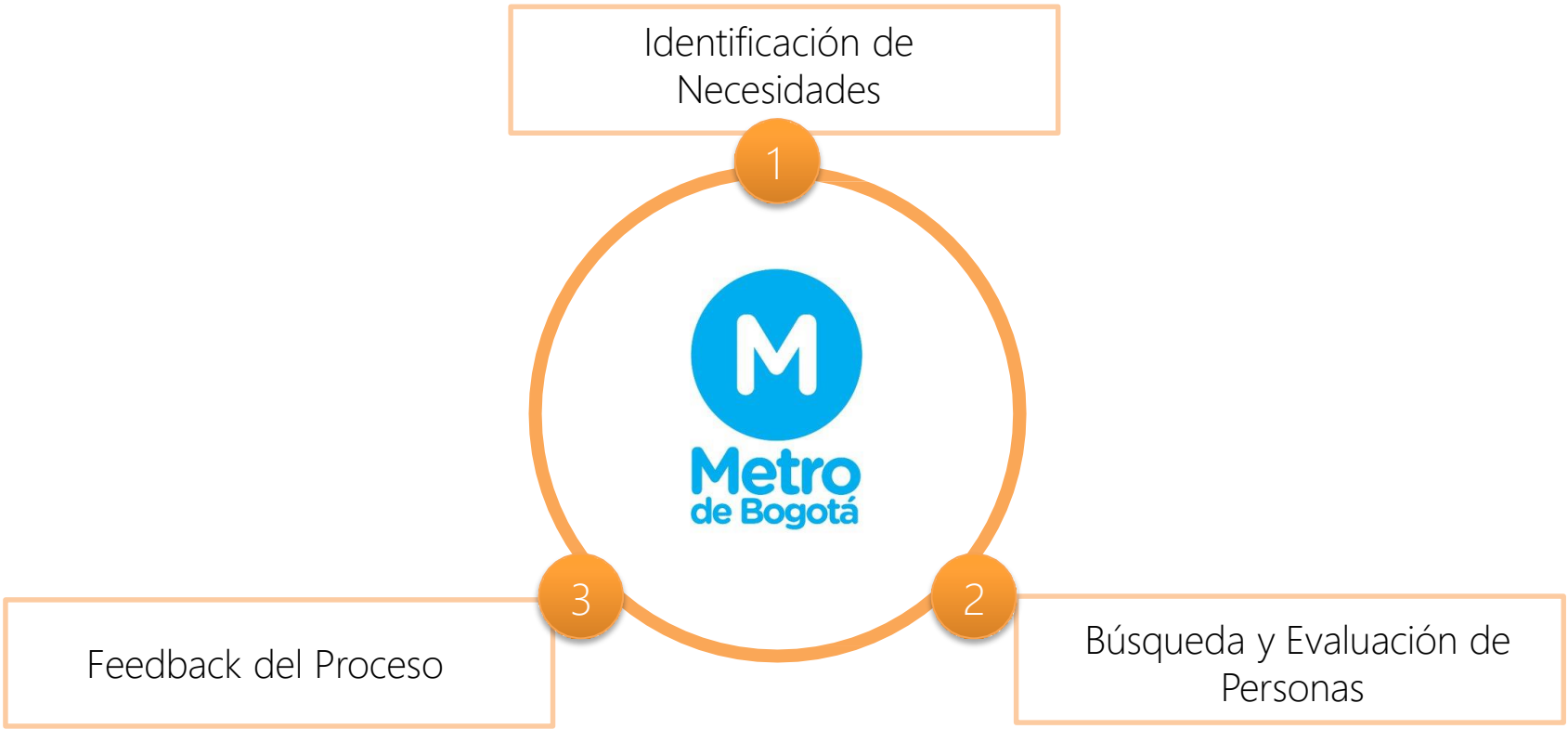
Nuestra metodología aquí presentada corresponde a la recopilación de las mejores prácticas que facilitan conocer a la persona de manera integrada desde sus sistema de creencias y desarrollo moral a través de herramientas contemporáneas, integrales y aplicadas a nivel mundial, a fin de garantizar que los resultados de los procesos resuelvan un asunto humano al interior de la organización y que el mismo se asegure y sostenga en el tiempo.

OBJETIVO

Ofrecer una solución estratégica a **Metro de Bogotá** a través de la selección de los **expertos que conformaran un comité especial de un instrumento de transparencia y prevención de la corrupción**.

¿Cómo lo hacemos?

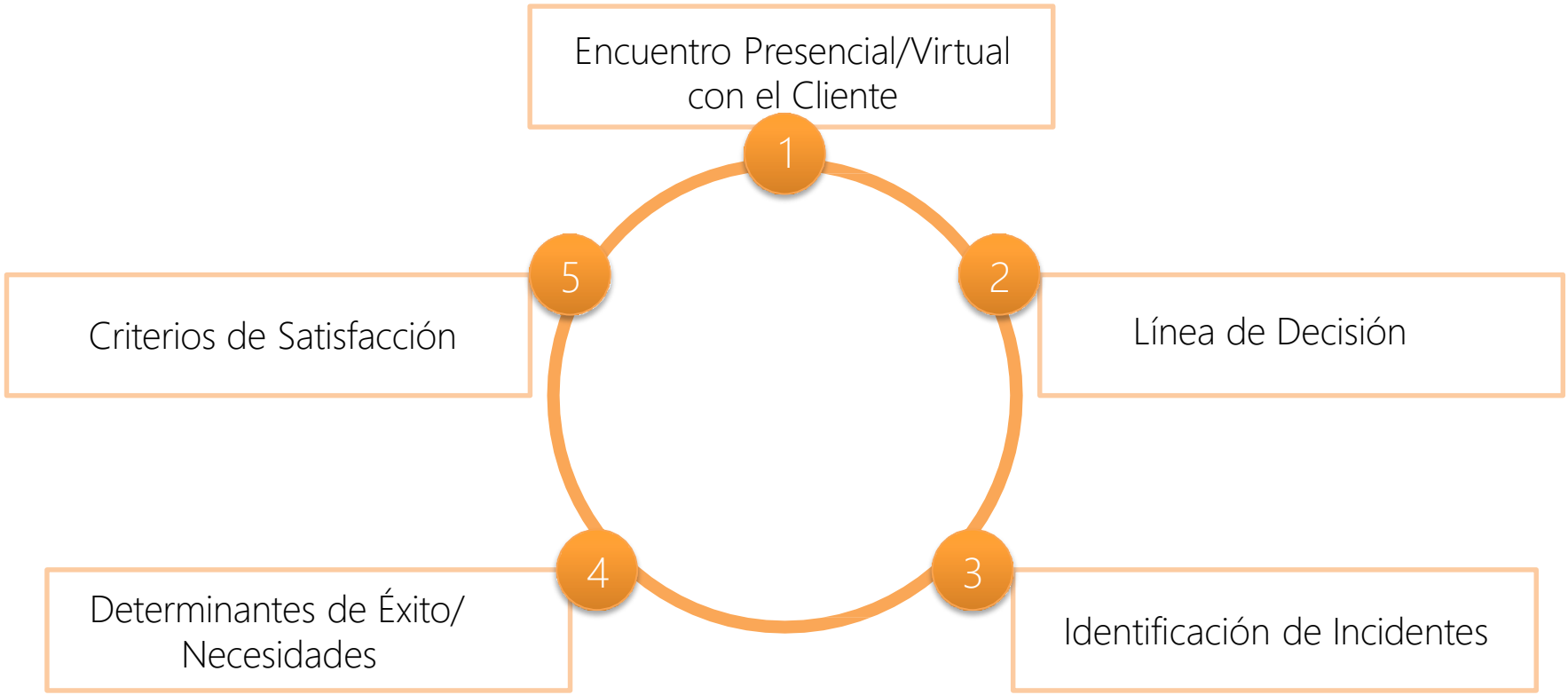
Ciclos del Proceso de Selección y Evaluación de Personas



¿Cómo lo hacemos?

1. Ciclo Identificación de Necesidades

Fases del ciclo



¿Cómo lo hacemos?

PSA CONSULTORES

1. Ciclo Identificación de Necesidades

Fases	Descripción
1. Encuentro Presencial/Virtual con el Cliente	Identificación de retos enmarcados en la estructura de la organización en términos de: • Número de cargos a Evaluar y/o Seleccionar (Número de vacantes por cargo) • Nivel Jerárquico de dichos cargos
2. Línea de Decisión	Identificación de la o las personas dentro de la estructura organizacional que tomarán decisiones frente a los cargos y candidatos a Seleccionar. En este aparte se puede definir si el proceso es interno, externo o mixto (la empresa cliente ofrece candidatos y la consultoría realiza búsqueda externa.)
3. Identificación de Incidentes frente al/los cargos a Seleccionar	Consolidación de las dificultades, retos, indicadores de éxito, que la línea de decisión tiene frente al/los cargos que ocuparán las personas a evaluar.

¿Cómo lo hacemos?

PSA CONSULTORES

1. Ciclo Identificación de Necesidades

Fases	Descripción
4. Determinantes de Éxito/Necesidades	Reconocer los elementos culturales que estén alineados al reto del cargo a Seleccionar. Determinación de competencias claves de los cargos y su contexto organizacional, mediante contacto la línea de decisión del proceso.
5. Criterios de Satisfacción	Comprensión de la naturaleza de la tarea para el establecimiento de criterios de efectividad que faciliten la identificación de los candidatos más compatibles en cada uno de los cargos a seleccionar. Recepción de Perfiles de cargo que ocupará la persona a evaluar.
Entregable del Ciclo	Mapa de acuerdos donde se valida la necesidad del cliente frente a: • Cargo (s) a Evaluar y/o Seleccionar • Determinantes de Éxito Organizacional • Criterios de Satisfacción

¿Cómo lo hacemos?

2. Ciclo búsqueda y/o evaluación de personas

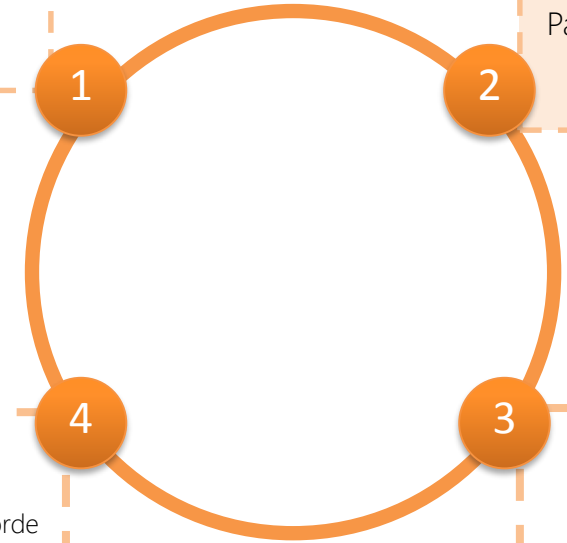
Fases del ciclo

Proyección Cronograma de Trabajo

1

2

Reclutamiento de Personas
Para casos de Evaluación o Procesos mixtos se recepcionan las HV enviadas por la empresa cliente.



4

3

Sistemas de Medición*
Diseño y Ajuste de sistemas de medición acorde a su organización.

Preselección de Candidatos /Entrevista Preliminar
Metodologías para precisar variables de Alto Pronóstico Laboral.

¿Cómo lo hacemos?

2. Ciclo de Evaluación de Personas

Fases	Descripción
1. Proyección Cronograma de Trabajo	Entrega de la proyección en tiempos del Proceso de Selección. Se acordará con al empresa cliente el tiempo de respuesta para cada una de las solicitudes de evaluación.
2. Reclutamiento de Personas	Estrategias para el reclutamiento de hojas de vida, según el perfil del cargo solicitado: • Banco de hojas de vida de PSA Consultores, obtenido a través de nuestra página Web. • Contacto directo con personas que en el momento se encuentren vinculadas con otras instituciones que por su experiencia y/o formación académica sean candidatos potenciales al cargo. • Candidatos remitidos por la organización (dependiendo de la pertinencia organizacional, se utiliza esta estrategia para procesos de selección mixtos) • Utilización de portales de empleo online nacionales e internacionales (en los casos que se requiera). • Hojas de vida obtenidas a través de instituciones académicas y centros de formación gerencial.

¿Cómo lo hacemos?

2. Ciclo de Evaluación de Personas

Fases	Descripción

3. Preselección de Candidatos / Entrevista Preliminar	• Revisión de hojas de vida recepcionadas y preselección de candidatos que cumplen con los requisitos mínimos establecidos en el perfil del cargo.
	• Entrevista Preliminar:
	  • Convocatoria a candidatos preseleccionados.
	  • Establecimiento de las expectativas del candidato e identifiación de alineamiento con la oferta de la empresa cliente.
	  • Identificación en el entrevistado de variables de discriminación y compatibilidad relacionadas con los determinantes de éxito definidos por la empresa cliente.

4. Sistemas de Medición	Diseño o ajuste del sistema de medición, para alinear la contribución que exige el cargo/tarea, con las contribuciones naturales y habilidades de los candidatos del proceso de Selección.
	• Disposición de sistemas de medición especializados.
	• Central de evaluación virtual, que permite el uso de herramientas de evaluación con utilización de metodologías internacionales, por vía online y de medición individual (Cargos de primer nivel)
	• Perfil Psicológico donde se evalúa:
	  a) Medición de Competencias Gerenciales/Profesionales
	  b) Sistema de Creencias
	  c) Desarrollo Moral (Competencias Éticas)
	  d) Predisposición a la Accidentalidad (si es requerido para el cargo)

Entregable del Ciclo	Consolidado de Perfiles Psicológicos de Candidatos Opcionados.

¿Cómo lo hacemos?

2. Ciclo de Evaluación de Personas

Valores agregados de nuestro sistema de evaluación

Sistema de Medición

Perfil psicológico donde se evalúa:

Medición de Competencias Gerenciales/Profesionales
Sistema de Creencias
Desarrollo Moral (Competencias Éticas)
BELBIN Roles Naturales de Equipo

Batería de pruebas utilizada:

Inventario de enfoque de solución
Cuestionario de Valores
Prueba de Personalidad
Cuestionarios Belbin IAP – EO

¿Cómo lo hacemos?

2. Ciclo de Evaluación de Personas

Valores agregados de nuestro sistema de medición:

Prueba	Criterios de Pronóstico
• Inventario de enfoque de solución • Cuestionario de Valores • Prueba de Personalidad	Utilizado desde 1991 para determinar compromiso, responsabilidad y aporte a la solución. Aplicado en la conformación de equipos de trabajo para proyectos de control fiscal, auditorías, valoración de empresas, planes de contingencia frente a liquidación de empresas y en general equipos que han tenido a cargo acciones altamente confidenciales y de impacto nacional. A nivel individual se han aplicado para asignar personas a cargos que impliquen información confidencial y mitigación de riesgos en: manejo de la información; vulnerabilidad física de personas e instalaciones; disposición de recursos económicos; decisiones sancionatorias y otras, que implican situaciones que ponen en juego de manera relevante la estructura moral de las personas. Estos tres componentes enfoque de solución, valores y características de personalidad se combinan para crear ecuaciones discriminantes que hoy podemos denominar determinantes de éxito.

¿Cómo lo hacemos?

2. Ciclo de Evaluación de Personas

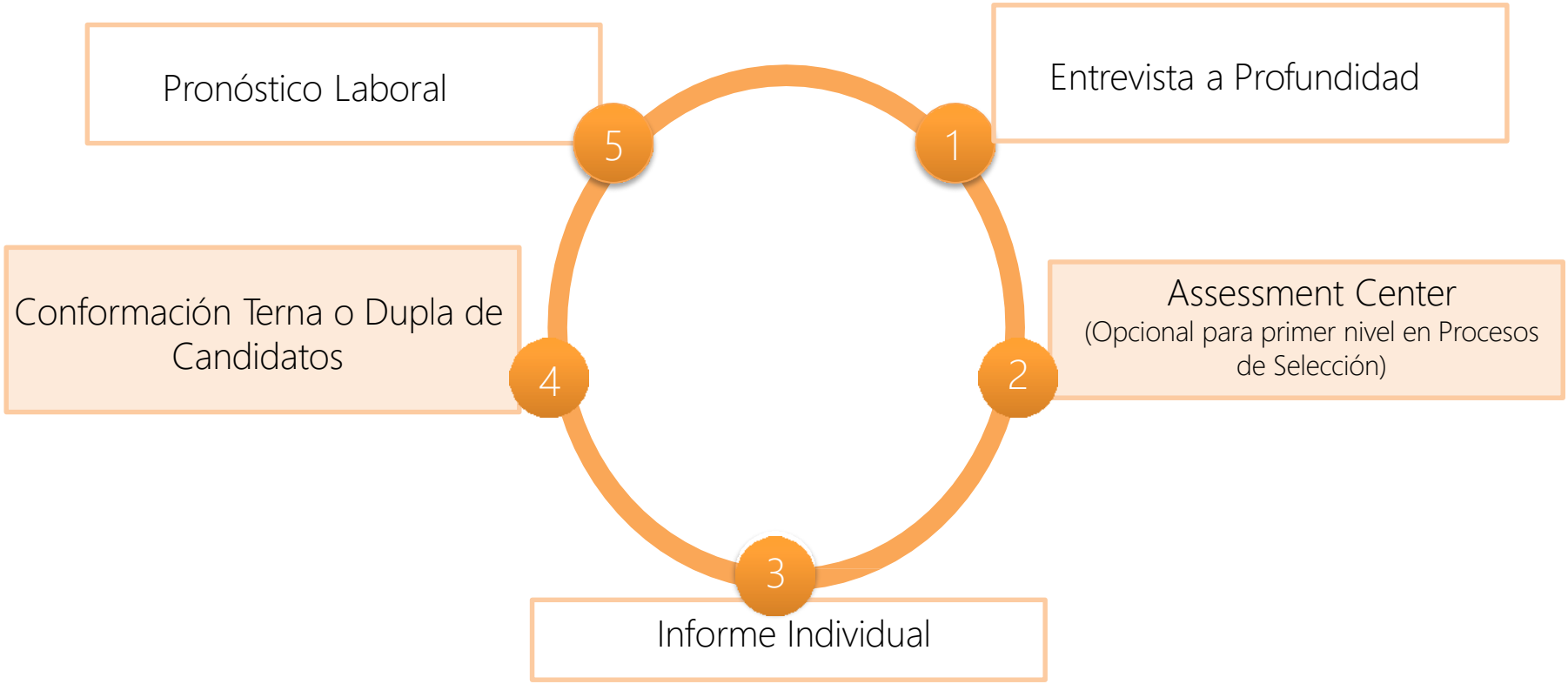
Valores agregados de nuestro sistema de medición:

Prueba	Criterios de Pronóstico
• Cuestionarios Belbin IAP – EO	Nos permite conformar el pronóstico de eficiencia del equipo de trabajo a través determinar el estilo natural de actuación de las personas y su manera de contribuir al trabajo grupal. Facilita trabajar con el cliente en la elección de las personas no solo por un criterio individual sino también grupal ya que la plataforma Interplace 7 Belbin permite hacer varias simulaciones de complementariedad entre los miembros del equipo y así lograr un alto alineamiento de las personas y el equipo con el propósito para el cual es conformado, realizando el seguimiento del desempeño del equipo de una manera fácil y ágil.
• Polígrafo	Eventualmente lo hemos utilizado como una variable complementaria y se factura por separado.

¿Cómo lo hacemos?

3. Ciclo Feedback del Proceso

Fases del ciclo



¿Cómo lo hacemos?

3. Ciclo Feedback del Proceso

Fases	Descripción
1. Entrevista a Profundidad	La entrevista en profundidad está dirigida hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los candidatos evaluados respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. El enfoque utilizado para evaluar las personas, esta basado en los siguientes tres principios ontológicos (centramiento en el ser), como son el Lenguaje el Cuerpo y la Emoción. Éstos facilitan a través de la conversación la **identificación de los contenidos profundos que consolidan la estructura personal permanente** que resulta de su herencia social traducida que se evidencia en su **enfoque de solución**, en **su estructura motivacional** y **su capacidad para sostener un nivel de coherencia** entre su **ética y su actuación**, lo que es presentado en constructos de las competencias y criterios de éxito que requiere el cargo en particular. Este momento del proceso de Evaluación da respuesta a la siguiente pregunta: ¿Cuál es el nivel desempeño del candidato frente a los determinantes de éxito y criterios de satisfacción? ¿Cuál es el nivel de ajuste frente al cargo evaluado? Para todos los niveles de cargo se utiliza este tipo de entrevista.

¿Cómo lo hacemos?

3. Ciclo Feedback del Proceso

Fases	Descripción
1. Entrevista a Profundidad	Principios que guían la Entrevista a Profundidad: 

¿Cómo lo hacemos?

3. Ciclo Feedback del Proceso

Fases	Descripción
2. Assessment	Nuestra experiencia en selección de ejecutivos nos ha llevado a saber que el Assessment Center está condicionado a: • Candidatos ubicados laboralmente, quienes en ocasiones piden reserva de su participación, hasta la decisión de enganche. • Ubicación geográfica de candidatos, en ese caso el Assessment Center está condicionado a la terna final. • El Assessment Center es diseñado en conjunto con la empresa cliente, a fin de simular situaciones reales referidas a la organización, el cargo y las competencias requeridas para el mismo. Por ello, adicionalmente se solicita la participación de los observadores. **Valor Agregado:** el Assessment Center se puede realizar en Bogotá, Bucaramanga, Cali y/o Barranquilla, sin incurrir en gastos adicionales desplazamiento, pues contamos con profesionales en dichas ciudades, dándole así agilidad al proceso y disminuyendo costos.
3. Informe Individual	Características de Informe Individual: • Permite **identificar y comprender el estilo de actuación** de la persona (sistema de creencias, estructura moral, esquema atribucional y enfoque de solución, motivaciones sociales). • Contiene la **descripción del nivel de compatibilidad** del candidato frente al cargo/tarea. • Contiene **sugerencias específicas y personalizadas que ayudan a dirigir al candidato** de un modo mucho más productivo. • Ofrece **información para comunicarse con la persona y potenciar la cooperación** con los compañeros de trabajo. Facilita comprender las actitudes, emociones y conductas que la persona podría tener en el trabajo. • Establece un **pronóstico de la persona con relación al equipo**, así identificar cómo el equipo puede capitalizar las expectativas del nuevo integrante.

¿Cómo lo hacemos?

3. Ciclo Feedback del Proceso

Fases	Descripción
4. Conformación Terna o Dupla de Candidatos	• Verificación de referencias de los candidatos. • Identificación de porcentajes de compatibilidad de cada candidato con respecto al cargo. • Construcción una Terna o Dupla, es decir, se escogen tres o dos candidatos cuyo nivel de coincidencia y compatibilidad con el cargo sean apropiados (superior al 70%) para garantizar desempeños exitosos en el mismo, de esa manera garantizar la idoneidad de la persona para dicho cargo. El porcentaje de compatibilidad será definido y validado conjuntamente con la empresa cliente.
5. Pronóstico Laboral	El Pronóstico Laboral del candidato descrito en términos de: • Adaptabilidad Laboral • Desempeño laboral • Disponibilidad actual en alineación a la exigencia del cargo/tarea. • Sugerencias de Desarrollo
Entregable del Ciclo	Entrega Terna o Dupla de Candidatos Elegibles. Informe de Candidatos.

Inversión del Procesos de Selección y Evaluación

Valor total de la inversión para la selección de **4 cargos** según perfiles suministrados por la empresa **METRO DE BOGOTÁ**

Valor por Cargo*	IVA	Nro. de Cargos	Valor Total IVA Incluido
$21.000.000	$3.990.000	4	**$99.960.000**

TÉRMINOS DE LA GARANTÍA DEL PROCESO

METRO DE BOGOTÁ tendrá derecho a solicitar, sin costo adicional, el remplazo del candidato seleccionado si se retira o es desvinculado de la compañía, por razones pronosticables en el proceso de selección para cargos directivos y profesionales, en un plazo de seis (6) meses a partir de la fecha de entrega del informe final del proceso.

En caso de que METRO DE BOGOTÁ, una vez solicitado el proceso de selección y/o evaluación, suspenda dicho servicio, PSA CONSULTORES facturará lo correspondiente a las etapas ejecutadas del proceso solicitado, previa revisión y autorización del responsable del contrato.

*El valor correspondiente a cobrar incluye la descripción de la presente propuesta.

Información Importante

Este documento ha sido creado y presentado por PSA Consultores y Cía. Ltda. La información contenida en él puede ser utilizada únicamente al interior de la empresa Metro de Bogotá y deberá remitirse la fuente y los créditos necesarios.
Todo uso externo del material contenido con fines empresariales, académicos, gremiales, comparativos, de entrenamiento o capacitación están expresamente reservados por PSA Consultores y Cía. Ltda.