

SIERP

Sistema de
Evaluación y
Reclutamiento de
Personal



SIERP, es el sistema especializado en evaluación y reclutamiento de personal, siendo la solución perfecta para la selección idónea de capital humano.

Apoya y mejora los métodos de selección, posibilitando la disminución del riesgo al elegir personal que no se identifique con su organización.

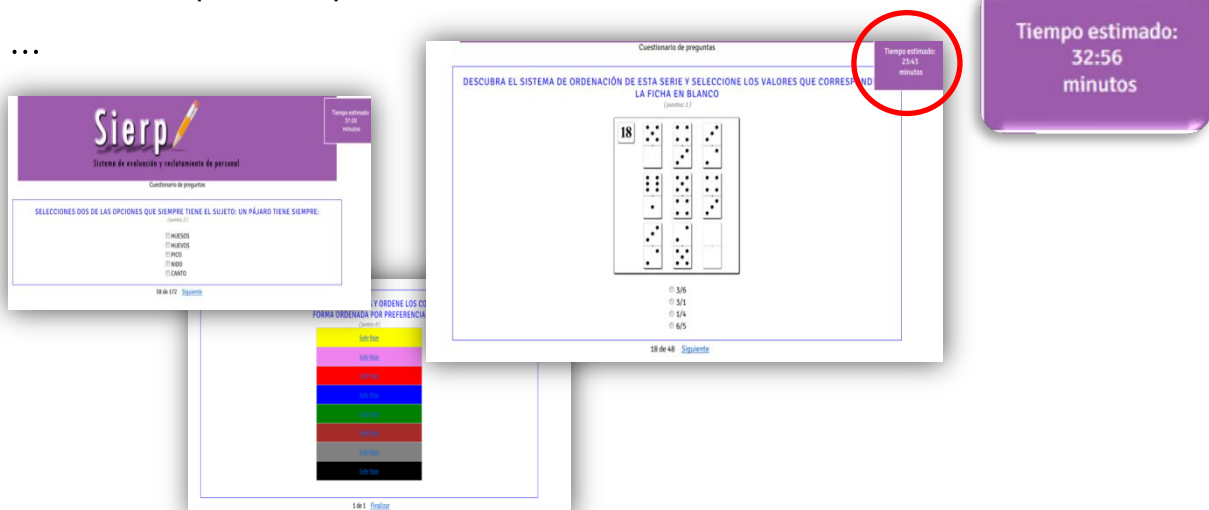
Nuestra misión es brindar a las empresas un servicio eficaz y oportuno en el campo de la selección de personal y mejoramiento del capital humano.

Con nuestro sistema usted podrá seleccionar a la persona idónea para la vacante en su institución, así como también identificar personalidades, niveles de aptitud y liderazgo dentro de su grupo de trabajo.

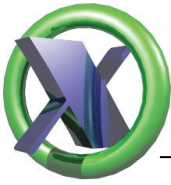
Características del Sistema.

- ✓ Ingrese el tipo de vacante, de acuerdo a la competencia conductual solicitada por su organización
- ✓ Ingrese calificación de hojas de vida y entrevistas.
- ✓ SIERP posee baremos ecuatorianos para la evaluación.
- ✓ Seleccione el tipo de test que necesita aplicar para cada puesto de trabajo de acuerdo a la competencia buscada.
 - ⊗ Rasgos de Personalidad
 - ⊗ Nivel de Inteligencia / Aptitud Mental
 - ⊗ Preferencias Vocacionales y Personales
 - ⊗ Test de Adaptabilidad al Puesto
 - ⊗ Habilidades Gerenciales
 - ⊗ Prueba de Valores
 - ⊗ TAC -Test Actuarial de competencias- conductuales y técnicas
 - ⊗ Evaluación de desempeño
 - ⊗ Evaluación de conocimiento
 - ⊗ Evaluación propias de la institución
- ✓ Genere test de acuerdo a su cultura corporativa ó necesidad institucional
- ✓ Multitester, permitirá seleccionar 1, 2 o más test para cada vacante, obteniendo resultados globales e individuales
- ✓ Utilice nuestra matriz de competencias conductuales para aplicar el test adecuado para cada proceso de selección.

...



...
Tiempo estimado: 32:56 minutos



Beneficios

Con SIERP usted obtendrá los siguientes beneficios:

- ✓ Mejores y más rápidos resultados.
- ✓ Ofrecemos el costo medio por evaluación más bajo del mercado.
- ✓ Resultados inmediatos de las evaluaciones realizadas. Tanto para el evaluador como para el aspirante.
- ✓ Reporte de: Mejor resultado global y resultado por evaluación, Aspirante idóneo, etc.
- ✓ Controle el tiempo de aplicación a cada test.
- ✓ Test 100% test garantizados y con bajo riesgo de valores sesgados, no permite: respuestas en blanco, retroceso a preguntas, modificación.
- ✓ Impresión de resultados e informes de evaluación con certificación del profesional competente: psicólogo industrial.
- ✓ Nuestro sistema cumple con los requerimientos para el sector público y privado.
- ✓ ...

| VENDEDOR JR. | | Ver |
|-------------------------------|-------|-----|
| Nombres | Total | |
| Lascano Espin Danilo Paul | 517 | |
| ESPIN HEREDIA CARLA MOSERRATH | 64 | |
| REINOSO LOPEZ DAVID VINICIO | 9 | |

Sierp Sistema de Evaluación y Reclutamiento de Personal

Lascano Espin Danilo Paul
180339641
Puntaje: 517
03242231

ICAI

El siguiente test tiene como objetivo principal determinar el cociente intelectual de las personas que cuentan con un grado de escolaridad básico.

Puntaje obtenido: 74 **Puntaje máximo:** 207

Interpretación: DEFICIENTE

MEDIO BAJO

Con personas que tienen y venías que, aunque con esfuerzos, pueden sentirse capaces de esfuerzos medios, en algunos casos, aunque a costa de mucho estudio y retraso, pueden superar estudios superiores. Si CI está entre 50 y 70.

La vida es dura a este nivel. Cualquier cosa aparte de trabajo no cualificado es un esfuerzo, aunque un trabajo sencillo puede ser suficiente. El aprendizaje es lento, siempre y cuando una persona o persona que se esfuerza por ser eficaz. Es probable que se encuentre con dificultades para comprender el mundo que le rodea. Su mundo mental es muy limitado y concreto así que él no puede ver la forma esencial inherente a una serie de cosas similares. La mayoría de sus errores al aprender funcionan simplemente como que no siempre puede comprender algo más complicado que una revista popular. De hecho una estimación que la gente de esta categoría comete uno 75% de todos los errores espaciales y de conciencia. La mayoría es del modo convencional y generalmente primitivo, es decir, lo bueno es lo que los de abajo a él es una persona significativa y/o más es lo que es designado.

La mayoría de los problemas sociales están asociados con la gente de esta categoría debido a que son muy acostumbrados en tenerlo.

www.ekis.ec Pág. 1 de 10

Sierp Sistema de Evaluación y Reclutamiento de Personal

BNV Vendedores

Señales diversas rasgos de personalidad que son deseables en personas que se desempeñan como vendedores en todo tipo de ramas de ventas.

Puntaje obtenido: 31 **Puntaje máximo:** 87

Interpretación: NIVEL DE AGRESIVIDAD: PROMEDIO

Indica a individuos que tiende a buscar la igualdad entre las formas para obtener resultados y obtener en ellos, es más del tipo que se preocupa como un perfeccionista. No buscará una respuesta a los problemas, sino "la mejor respuesta". Placientemente acepta, en un momento, tener dificultades para la mayoría de sus decisiones.

Es el índice más discriminativo de los buenos vendedores, señala a un sujeto con facilidad para establecer en la venta relaciones con los demás, con un matiz de contabilidad para manejar las ventas a personas o clientes.

HABILIDAD DE COMPRENSIÓN: PROMEDIO

Manifiesta una adecuada comprensión hacia personas y contextos diversos.

ADAPTABILIDAD: PROMEDIO

Manifiesta una adecuada adaptación a situaciones y personas diferentes.

CONTROL DE SI MISMO: BAJO

Señala a un sujeto impulsivo, incapaz de una buena administración de su potencial intelectual, psicológico físico, tener a ser desorganizado y demuestra sus sentimientos fácilmente.

TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN: BAJO.

Tiene a ser emocionalmente inmaduro, capaz para borrar las frustraciones, incapaz de comprender los problemas que tiene emocionalmente. Tiene a proporcionar información de situaciones en que él se involucra.

SOCIALIZACIÓN: BAJO

Tiene a ser frío en sus relaciones humanas, le gusta trabajar solo, esta persona es rigida en la manera de hacer las cosas y con relación a la generalidad de las cosas.

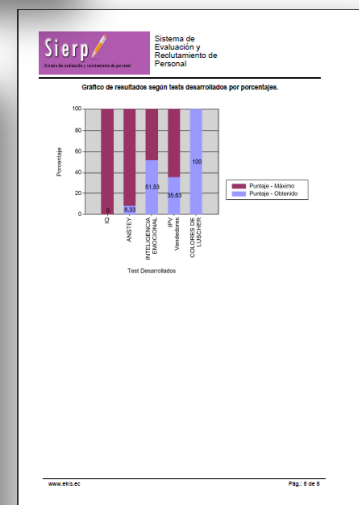
NIVEL DE RECEPTIVIDAD: BAJO

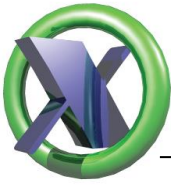
Hace referencia a la persona con tendencia poco receptiva. Tiene dificultad para adaptarse de manera rápida y fácil a situaciones y personas diferentes. Bajo en su nivel de resistencia a la frustración y con tendencia a actuar con irresolución.

COMBATIVIDAD: PROMEDIO

No se enfurece demasiado por entrar en conflictos o polémicas, maneja las situaciones de acuerdo al contexto.

www.ekis.ec Pág. 4 de 8





Porqué confiar en un sistema para la evaluación y reclutamiento

El campo de la selección y reclutamiento de personal es muy amplio y son muchas las formas en que podemos identificar recursos humanos, que cumplan con el perfil conductual y técnico que se necesita en una empresa.

Actualmente SIERP, es el instrumento que aporta datos sobre la personalidad, la conducta y conocimiento de los postulantes. Facilitando la elección del personal, gracias a la enorme ayuda tecnología y psicológica que brinda nuestro sistema.

La elección de un sistema de evaluación puede basarse en varios criterios, pero es esencial que éste tenga validez científica, porque es lo único que nos asegura que los resultados sean confiables y objetivos. La validez científica-estadística de SIERP, garantiza la adaptabilidad de los resultados a nuestro medio, gracias a la utilización de baremos ecuatorianos.

Con SIERP, usted reducirá los costos y tiempo, evitando las costosas asesorías de evaluación en cada proceso de selección, contando con reportes de compatibilidad entre los candidatos y el puesto a cubrir de forma automática.

Para conocer más acerca de SIERP, solicite una demostración gratuita así podrá apreciar las bondades de nuestro software y servicio.

SIERP, es su aliado en procesos de selección y evaluación!