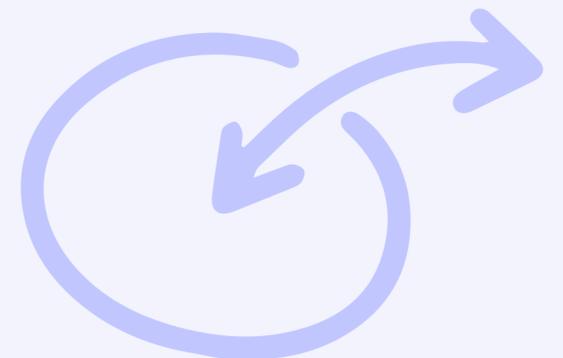




# Playbook

## Adecuación Puesto Persona

Tu guía completa con las mejores prácticas.



## ¿Qué veremos en este Playbook?

- 01 ¿Qué es un playbook?
- 02 ¿Qué es Adecuación Puesto Persona?
- 03 Adecuación Puesto/Persona para 9box
- 04 Beneficios
- 05 Mejores prácticas
- 06 Sobre Potentor



# ¿Qué es un Playbook?

El concepto playbook proviene del fútbol americano y se refiere al análisis de jugadas para ayudar a un equipo a ganar un partido.



El concepto de playbook se ha trasladado a las empresas como una propuesta estratégica en el logro de objetivos.

Los entrenadores seleccionan las mejores jugadas con la intención de tener una estrategia ganadora y que el equipo entero practique sus roles una y otra vez hasta que se sientan cómodos y confiados.



## ¿Por qué utilizar un Playbook?

Debido a que un playbook desglosa la estrategia en pequeñas tácticas (jugadas) para definir lo que se debe de hacer para ganar el juego, en las empresas estos ayudan a los equipos a visualizar los objetivos, comprender los modelos y saber qué se necesita para alcanzar las metas y tener éxito.

En Potentor creamos este playbook con mejores prácticas para que puedas analizar, organizar e implementar exitosamente este módulo.



Un estudio de la Universidad de Stanford demostró que las personas que están en puestos que se ajustan a sus habilidades y capacidades son más propensas a estar satisfechas con su trabajo, a tener un buen rendimiento y a ser leales a su empresa.



**Adecuación Puesto Persona** es una herramienta innovadora para evaluar y promover una alineación entre los colaboradores/candidatos y los puestos de una empresa.

Imagínala como una especie de 'licuadora de datos', donde combinas distintos factores y les asignas ponderaciones para obtener un dato único, de fácil comprensión, para tomar decisiones más inteligentes.

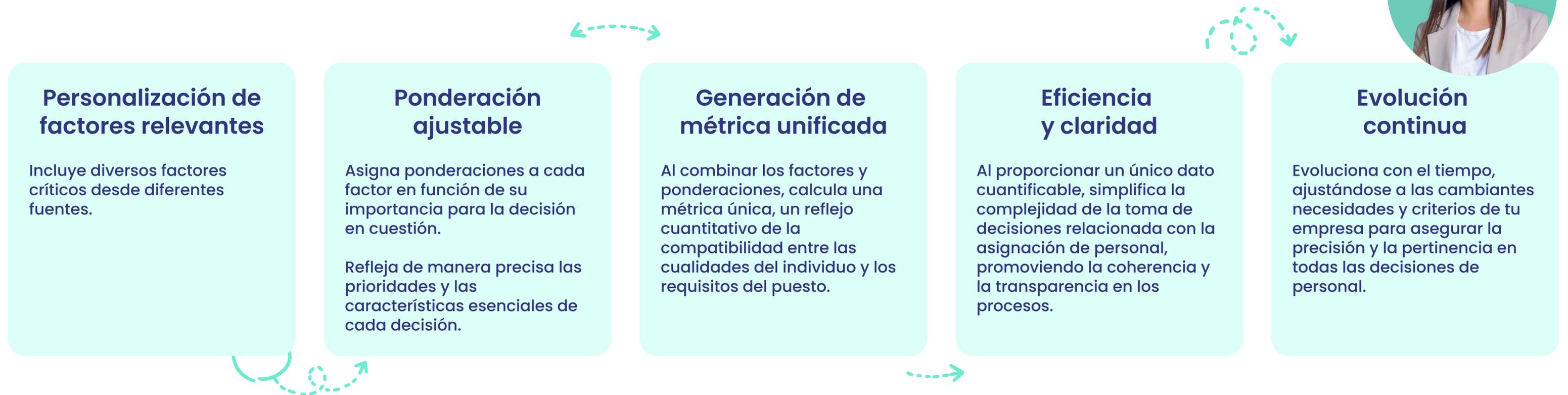


Ubica a la persona correcta en el puesto correcto. Como las piezas de un rompecabezas 🎯😄

# Características de Adecuación Puesto/Persona (APP)

Es una herramienta esencial para optimizar la asignación de personal, garantizando que la persona correcta esté en el puesto adecuado.

Al fomentar decisiones informadas y medibles, esta herramienta contribuye al desarrollo de equipos eficientes y a la realización de objetivos organizacionales de manera más efectiva.



# ¿Para qué utilizar Adecuación Puesto/Persona (APP)?

<b>Contratación y promoción</b>	Es una guía valiosa para las decisiones de contratación y promoción, permitiendo tomar decisiones más objetivas y respaldadas por datos.
<b>Potencial y Desempeño</b>	Evalúa el potencial y el desempeño de los colaboradores, brindando una visión unificada y medible de su capacidad para futuros roles.
<b>Matriz de Talento y 9box</b>	Complementa de manera efectiva a la Matriz de Talento 9Box, permitiendo la correlación de la métrica de adecuación con las categorías de potencial y desempeño en la matriz.



# Adecuación Puesto/Persona para 9box

Al conectar la herramienta "Adecuación Puesto Persona" con la matriz de talento 9Box, obtendrás una ventaja considerable en la evaluación de tus colaboradores y candidatos.

Puedes traducir los datos en un valor único de potencial y desempeño, diseñado específicamente para alinearse con los requisitos de tu empresa.

La belleza de esta integración es que los datos resultantes se sincronizan directamente con tu 9box. Esto significa que los valores personalizados fluyen sin problemas y enriquece aún más tus evaluaciones de talento.

En caso de que tengas tu 9box en una plataforma diferente a Potentor, ¡no te preocupes!

Tendrás la flexibilidad de exportar los valores en formato Excel e integrarlos en tu plataforma sin complicaciones.



Potencial



Desempeño



# Midiendo el potencial para el 9box

## Adecuación puesto persona

Puedes utilizar esta herramienta para mezclar y ponderar los factores que elijas.

### Internos

#### Índice de Potencial

Es el promedio de todas las habilidades evaluadas en Potentor con las pruebas psicométricas de nueva generación (se obtiene automáticamente).

#### Nivel de Cumplimiento del Perfil

Es el nivel de compatibilidad de una persona con el perfil de competencias deseado.

### Externos

#### Carga masiva

Sube tu información de diferentes fuentes.

#### Ejemplos de factores externos:

- Conocimientos
- Procesos
- Habilidades Técnicas
- Licencias
- Certificaciones
- Lenguajes

Estos factores se pueden sumar a través de la carga masiva.



## Adecuación puesto persona

Mezcla ponderada de los factores que tú elijas (ya sean internos: MBOs, KPIs, OKRs o bien, factores externos).

### Internos

#### Evaluación de desempeño

Cualquiera de nuestras 3 metodologías:

- MBOs (Management by Objectives)
- KPIs (Key Performance Indicators)
- OKRs (Objective Key Results)

### Externos

#### Carga masiva

Sube tu información de diferentes fuentes.

#### Ejemplos de factores adicionales:

- SMART
- KPIs
- OKRs
- Evaluación 360°
- Encuestas de Satisfacción de Clientes
- Incidencias (Actas administrativas)

**Estos factores se pueden sumar a través de la carga masiva.**



La herramienta "Adecuación Puesto/Persona" no solo contribuye a la eficiencia en la asignación de roles, sino que también **fortalece la gestión del talento, la retención de colaboradores y el rendimiento general de la empresa;** alineando a las personas con los puestos correctos.



### Selección precisa

Permite identificar de manera objetiva y cuantificable qué colaboradores/candidatos son los más adecuados para un puesto específico, minimizando la subjetividad y aumentando la precisión en la toma de decisiones.

### Eficiencia en la asignación de roles

Facilita la asignación de colaboradores a los roles más adecuados en función de sus habilidades y características individuales, lo que conduce a una mayor productividad y un mejor rendimiento.

### Reducción de errores

Al alinear las competencias y cualidades de una persona con los requisitos del puesto, se reducen los errores y malentendidos en el desempeño de tareas, lo que mejora la calidad del trabajo.

### Desarrollo de carrera

Ayuda a identificar oportunidades de crecimiento y desarrollo personalizado para los colaboradores, permitiendo una gestión del talento más estratégica y enfocada en el desarrollo individual.

### Transparencia y objetividad

Al utilizar datos concretos y ponderaciones claras, se promueve la transparencia en los procesos de toma de decisiones y se evita la percepción de favoritismos.





### Optimización de equipos

Facilita la creación de equipos balanceados y complementarios, aprovechando las fortalezas individuales para mejorar la colaboración y la sinergia.

### Disminuye la rotación

Coloca a las personas adecuadas en los puestos correctos aumentando la satisfacción laboral y la retención, lo que a su vez, reduce los costos asociados con la rotación de personal.

### Estrategia de sucesión

Al evaluar tanto el potencial como el desempeño, se facilita la identificación de posibles líderes y candidatos para roles de mayor responsabilidad en el futuro.

### Mejora el rendimiento organizacional

Al tener a las personas en roles donde pueden contribuir al máximo, se mejora el rendimiento general de la empresa.

### Flexibilidad y adaptabilidad

La herramienta puede ser personalizada para reflejar las necesidades y prioridades cambiantes de la organización a lo largo del tiempo.





## Mejores prácticas

Por último, echemos un vistazo a las mejores prácticas.

### 01. Define criterios claros

Antes de utilizar la herramienta, define claramente los criterios y factores que deseas evaluar. Esto asegura que la evaluación esté alineada con las necesidades de tu empresa.

### 02. Establece ponderaciones

Asigna ponderaciones a cada factor según su importancia para el puesto. Consulta a los expertos en el campo y a los líderes para garantizar una asignación precisa.

### 03. Utiliza datos fiables

Utiliza datos confiables y actualizados en la herramienta. Esto puede incluir información sobre habilidades, competencias, experiencia laboral y logros pasados de los candidatos/colaboradores.

### 04. Evalúa habilidades y competencias

Asegúrate de evaluar tanto las habilidades (blandas y técnicas) como las competencias. Ambas son cruciales para un desempeño exitoso en un puesto.



### **05. Personaliza según las necesidades**

Adaptar la herramienta a las necesidades específicas de tu empresa es esencial. Los factores relevantes pueden variar según la industria, el tamaño de la empresa, etc.

### **06. Realiza análisis contextuales**

Analiza los resultados en el contexto del puesto y la empresa. Es importante recordar que un candidato/colaborador puede ser altamente adecuado para un rol en particular, pero tal vez no sea la mejor opción para otro.

### **07. Evolución continua**

Actualiza y ajusta los criterios, ponderaciones y factores a medida que cambian las necesidades de la empresa y el mercado laboral.



## Descubre Potentor

En Potentor, somos más que solo expertos en RH, ¡somos auténticos "talent geeks" 🧐!

Creamos todas nuestras soluciones de RhTech fusionando la tecnología más avanzada con nuestro increíble know-how en RH.

¿Estás listo para unirte a este emocionante viaje de transformación y éxito? 🚀🎉

Descubre más sobre nuestras soluciones y prepárate para una experiencia única en la gestión de talento. 📁✨

[Contáctanos](#)

[Conoce más](#)