



CASO DE ÉXITO · PXT SELECT

Contratar con datos: de la rotación a un sistema que selecciona y desarrolla.

(Caso real — identidad protegida)

El punto de partida

Cada contratación que sale mal pasa dos facturas: la que se ve y la que no. ¿Y si el problema no fuera la falta de talento, sino la falta de datos para decidir?

El contexto

Una organización en plena expansión, sumando sitios y personal a un ritmo que su proceso de selección ya no alcanzaba a sostener. El negocio crecía más rápido de lo que su forma de contratar podía acompañar.

La protagonista

La líder de Talento de la organización: años de oficio, un equipo comprometido y entrevistas rigurosas. No le faltaba esfuerzo ni criterio. Le faltaba consistencia — cada quien contrataba con su propio lente.

La brecha

Hacia afuera, rotación alta y calidad desaparece de candidatos: gente que brillaba en la entrevista y no cuajaba en el rol, o que se iba en los primeros meses. Hacia adentro, la frustración de invertir en reclutamiento y onboarding una y otra vez para volver a empezar.

El riesgo de fondo: un crecimiento frenado no por el mercado, sino por la incapacidad de poner a la persona correcta en el puesto correcto, a escala y en varios sitios a la vez.

Por qué no era cuestión de más entrevistas

Más rondas no resolvían el fondo. La intuición tiene sesgos. La decisión necesitaba un criterio objetivo, comparable entre candidatos y replicable entre sitios.

El diagnóstico

Dos piezas trabajando juntas: la evaluación PXT Select sobre un Modelo de Desempeño del puesto. Primero definimos el benchmark — qué exige realmente el rol —; luego la evaluación leyó a cada candidato en las tres dimensiones que predicen el desempeño.

80%

ESTILO DE PENSAMIENTO

Capacidad cognitiva para el ritmo y la complejidad del rol

90%

RASGOS DE COMPORTAMIENTO

Cómo actuará la persona en las situaciones del puesto

88%

INTERESES OCUPACIONALES

Si la persona disfrutará el trabajo y se mantendrá

Adecuación global al Modelo de Desempeño: **86%**.

El reporte cruza al candidato contra el benchmark y entrega un grado de calce por dimensión — datos objetivos, consistentes y comparables entre candidatos.

Una candidata que en papel se quedaba corta — sin la experiencia que el filtro tradicional exigía — calzó dentro del rango del modelo. Se le dio la oportunidad. Rindió.

A la inversa: perfiles de currículum impecable que quedaban fuera de rango anticipaban exactamente las dificultades que después aparecían en el puesto.

El currículum dice lo que la persona ha hecho. El Modelo de Desempeño dice si encajará en lo que el puesto exige. Contratar sin ese cruce no es un riesgo: es una apuesta.

Así usó la industria PXT Select para reclutar a escala. En iCi tomamos el mismo instrumento y lo extendemos: el calce que decide la contratación es también el punto de partida del desarrollo.

El proceso

METODOLOGÍA 1-3-1 · SELECCIÓN (PASOS 1-3) + EXTENSIÓN A DESARROLLO (PASO 4)

El sistema se estructura en pasos secuenciales. Cada paso produce entregables concretos que construyen, de forma acumulativa, la transformación central.

PASO 1

Modelar el puesto

Definir qué exige realmente el rol antes de evaluar a nadie.

Acción 1 — Construir el Modelo de Desempeño (biblioteca Wiley o a medida)

→ Entregable: Modelo de Desempeño documentado por rol

Acción 2 — Priorizar las dimensiones críticas para ese puesto

→ Entregable: criterios de calce ponderados

Acción 3 — Validar el benchmark con incumbentes de alto desempeño

→ Entregable: modelo calibrado contra desempeño real

PASO 2

Evaluar y comparar

Leer a cada candidato con el mismo criterio y cruzarlo contra el modelo.

Acción 1 — Aplicar PXT Select (Pensamiento, Comportamiento, Intereses)

→ Entregable: Reporte de Selección Integral por candidato

Acción 2 — Cruzar el perfil contra el Modelo de Desempeño

→ Entregable: mapa de adecuación por dimensión, con rangos

Acción 3 — Generar las preguntas de entrevista por cada brecha

→ Entregable: guía de entrevista dirigida por candidato

El proceso

CONTINUACIÓN — PASOS 3 Y 4

PASO 3

Decidir y escalar

Convertir la evaluación puntual en un sistema replicable entre sitios y roles.

Acción 1 — Estandarizar el criterio de decisión entre áreas y ubicaciones

→ Entregable: proceso de selección replicable documentado

Acción 2 — Soportar la decisión con evidencia ante la dirección

→ Entregable: sustento documentado de cada contratación

Acción 3 — Reutilizar el instrumento para movimientos internos

→ Entregable: Reporte de Múltiples Posiciones para decisiones de rol

PASO 4 — EXTENSIÓN ICI

Desarrollar desde el fit

El diagnóstico de selección no se archiva: se convierte en el mapa del desarrollo.

Acción 1 — Activar el Reporte de Coaching desde el mismo diagnóstico

→ Entregable: mapa de brechas a desarrollar por persona

Acción 2 — Enfocar el desarrollo donde el perfil se aleja del modelo

→ Entregable: plan de desarrollo dirigido al puesto

Acción 3 — Usar el Reporte de Liderazgo en roles de mando (6 competencias)

→ Entregable: diagnóstico de liderazgo accionable

El mismo instrumento que filtró el calce ahora dirige el desarrollo. Ahí está la diferencia entre comprar un test y trabajar con un sistema: el dato no termina en la contratación — arranca el crecimiento.

El espectro de PXT Select

Una sola evaluación recorre todo el ciclo de talento. Este caso muestra los dos primeros tramos; el tercero queda habilitado con el mismo dato.

TRAMO 1 ← ESTE CASO

Selección

Calce al puesto

TRAMO 2 ← EXTENSIÓN ICI

Desarrollo

Desde el fit al puesto

TRAMO 3

Sucesión y movilidad

Múltiples posiciones

Señales de cambio

Cambios observados

Las entrevistas dejaron de ser conversaciones genéricas y se volvieron validaciones de datos: se exploraba a fondo justo donde el candidato se alejaba del modelo. Las decisiones dejaron de depender de quién entrevistó o de la corazonada del día.

"Dejamos de contratar por intuición. Ahora sé por qué le digo que sí a alguien — y qué tendrá que desarrollar cuando entre."

Impacto en el entorno

Candidatos que el filtro tradicional habría descartado entraron y rindieron; perfiles de currículum brillante pero fuera de rango dejaron de generar contrataciones costosas de corregir. Y el mismo diagnóstico que decidió la contratación se reutilizó para dirigir el desarrollo de quienes entraron.

El fracaso evitado

Sin un Modelo de Desempeño, el crecimiento habría seguido pagando la factura invisible de la mala contratación: rotación temprana, onboarding eterno y un equipo de Talento reemplazando en lugar de construir.

Nota metodológica: los porcentajes mostrados son el output representativo del reporte PXT Select, no datos de un cliente identificable. Las señales descritas son cambios de proceso observados, no KPIs auditados.

Por qué este modelo funciona

"No trabajamos con herramientas aisladas. Trabajamos con la integración de evidencias para diseñar el desarrollo que el puesto y la persona realmente necesitan."

El diferencial del proceso

El resultado no dependió de un reclutador con buen ojo ni de un golpe de suerte. Dependió de definir, antes de decidir, qué exige el puesto — y de medir a cada persona contra ese estándar con el mismo criterio.

Por eso es replicable: cualquier organización que contrate a escala enfrenta la misma pregunta, y el mismo sistema la responde con datos.

De la selección al desarrollo

La diferencia de iCi está en lo que ocurre después de la contratación. El mismo diagnóstico que validó el calce abre el Reporte de Coaching y el de Liderazgo — y el desarrollo arranca enfocado en las brechas exactas del puesto, no en formación genérica.

Una sola evaluación, todo el ciclo de talento: seleccionar, desarrollar y mover a la persona correcta.

La pregunta para cualquier organización no es si tiene buenos candidatos. Es si sabe, antes de decidir, cuál encaja con lo que el puesto exige — y qué desarrollar una vez que entra.