



www.profitalent.com

ASSESSMENT *CENTER*

Cuidemos el **CLIMA LABORAL** y nuestra influencia directa con los demás.
El **CLIMA LABORAL** depende de la suma de las aportaciones de cada uno de nosotros.



Nuestro compromiso, fomentar una cultura
emocionalmente ecológica y sustentable.

Asesoría y Consultoría

Assessment Center

Profitalent, pone a su disposición su equipo de consultores especialistas en el manejo de la técnica de evaluación de personal más vanguardista.

El Assessment Center es una técnica de evaluación de competencias (capacidades, habilidades y actitudes) que tiene como fundamento la observación y registro por parte de observadores entrenados, de las conductas generadas a través de la aplicación de una serie de ejercicios y casos prácticos (role playings), que ponen a los participantes en situaciones similares a las que enfrenta en el día con día laboral.

✓ **Procesos relacionados:**

Esta importante técnica la ayudara a tener información relevante para la toma de decisiones en los siguientes procesos relacionados con la administración del talento humano cautivo en su organización.

- Selección de personal
- Detección de necesidades de capacitación (D.N.C.)
- Promociones y movimientos
- Planes de carrera
- Identificación de personal-clave

✓ **Niveles participantes:**

Se recomienda aplicar la técnica a personas que hayan cursado estudios a nivel profesional (preferentemente), que cuente con personal bajo su responsabilidad y/o que tenga una experiencia laboral de al menos un año. Partiendo de esta base, los niveles que pueden ser evaluados son:

- Alta dirección
- Gerencia media
- Jefaturas
- Supervisores



✓ Elementos Involucrados

Competencias observables:

Las competencias que se evalúan comúnmente con Assessment Center son las siguientes:

Personales	Iniciativa
	Tolerancia a la Presión
	Comunicación Oral
	Comunicación Escrita
Interpersonales	Prestación Oral
	Habilidad para Escuchar
	Sensibilidad
	Persuasividad
	Planeación y Organización
	Uso de Delegación
Administrativas	Seguimiento y Control
	Análisis de Problemas
	Juicio
	Toma de Decisiones

✓ Criterios de evaluación:

De acuerdo al nivel de desarrollo mostrado por la persona en cada competencia, sus resultados pueden clasificarse en tres áreas:

- **Fuerte:**
Cuando los comportamientos mostrados por el evaluado en la competencia son de un nivel de efectividad Superior a los del término medio de las personas evaluadas.
- **Promedio:**
Cuando los comportamientos mostrados por el evaluado en la competencia son de un nivel de efectividad Equivalente a los del término medio de las personas evaluadas.
- **Oportunidad:**
Cuando los comportamientos mostrados por el evaluado en la competencia son de un nivel de efectividad Inferior a los del término medio de las personas evaluadas.

Esta clasificación se traduce a su vez en un puntaje específico, en función de la escala de calificación que se haya definido previamente.

Batería utilizada:

En función de la finalidad de la evaluación y del nivel de profundidad que se busca, cada participante es observado en un mínimo de 4 casos de assessment center (tanto individuales como grupales) en los que debe desplegar las competencias definidas, para alcanzar una serie de objetivos descritos de manera específica en cada uno. En una sesión típica se aplican los siguientes ejercicios:

CASO	FOCO	INTERVENCIÓN
In-basket	Individual	Habilidades Administrativas
Planeación de proyectos	Grupal	Colaboración
Comité	Grupal	Competencia
Banco Comercial	Individual	Estrategia de negocios

Esta batería se complementa con una Entrevista Dimensional, y en función de las competencias evaluadas, con una serie de exámenes psicométricos y técnicos (Vgr: Lu□scher, Lifo, Cleaver, Análisis grafológico, etc), que permitan realizar un diagnóstico mas preciso de las competencias evaluadas.

✓ Logística y Planeación

Mecánica de aplicación:

El Assessment Center se lleva a cabo en sesiones grupales, cada una de las cuales se integra por un mínimo de 6 y un máximo de 8 personas evaluadas, mismas que interactúan durante una sesión de aproximadamente 8 horas, siendo observadas y videofilmadas por facilitadores entrenados en la técnica, quienes llevan un registro fiel de cada una de sus conductas, evaluándolas y clasificándolas en las competencias correspondientes. Al finalizar la sesión, para asegurar la objetividad en las evaluaciones, los facilitadores llegan a un consenso grupal de los resultados de cada participante, y emiten un reporte individual con la información obtenida.

Requerimientos adicionales:

Para la adecuada realización de la sesión se requiere contar con los siguientes elementos:

- Un salón de juntas con capacidad para 10 personas (distribuido en forma de herradura)
- Dos cubículos privados para entrevistas
- Un rotafolios
- Un pintarrón

✓ Enfoque Diferenciado

Pensando en ofrecer un servicio con el mas alto sentido de calidad y responsabilidad a nuestros clientes queremos destacar los importantes elementos dentro de nuestra consultoría en Assessment Center, los cuales nos distinguen de cualquier otro servicio de evaluación existente en el mercado.

✓ Consultoría de Diseño

Antes de aplicar las evaluaciones de Assessment Center, sostenemos reuniones con el cliente para ayudarle a definir:

- El objetivo específico por el que requiere aplicarlo
- El perfil del puesto (o puestos) que requiere evaluar
- Las Competencias específicas relacionadas con dicho puesto

De esta manera adecuamos y/o diseñamos tanto la sesión, como la batería a aplicar, en función de las necesidades de nuestros clientes., enfocándonos a proporcionarle información útil para la toma de decisiones.

✓ Productos Entregables

Además de la información específica que requiera la organización para la toma de decisiones determinada en el punto anterior, proporcionamos una serie de entregables que nos diferencian en el mercado:

- Reporte de participante
- Retroalimentación individual por participante
- Reporte Grupal
- Ranking de resultados del grupo
- % de Cobertura de perfil de puesto
- Determinación de necesidades de Capacitación y Desarrollo
- Manejo de Escenarios para la toma de decisiones

Definición de Perfil / Base Competencias Perfil Competencias

Liderazgo	• Conducta
Servicio	• Conducta
Negociación	• Conducta



Perfil

- Conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes, requeridas para que la persona, en el puesto logre los resultados deseados.
- Un perfil de puesto debe definirse en términos de competencias.
- Para elaborar el perfil del puesto se requiere llevar a cabo una entrevista con el Área, de tal forma que se definan las competencias respectivas.

Competencia

- Es la definición de :
 - Habilidad
 - Actitud
 - Conocimiento
- Esperada / o en el puesto
- Para ser evaluada, la competencia se define en términos de conductas

Conducta

- Aquellas acciones observables dentro de un contexto específico y que están asociadas a una competencia.