



Grupo ACD
Consultoría Empresarial

ASSESSMENT CENTER

¿ Qué es Assessment Center ?

Centros de evaluación cuya metodología conductual, específica y sistemática se aplica para el desarrollo de fortalezas y detección de áreas de oportunidad de una persona con relación a un puesto de trabajo, fundamentado en la medición de sus competencias.

Objetivos:

- Evaluación de Ejecutivos con la finalidad de determinar los niveles sobre competencias valiosas para la organización y contar con información confiable y actualizada sobre el Capital Humano de la Empresa en relación con sus puestos de trabajo.
- Proporcionar información veraz y actual sobre competencias y habilidades de los participantes, así como áreas de oportunidad y desarrollo.

Beneficios

- ⊕ Determina el potencial del Capital Humano.
- ⊕ Evalúa y determina Competencias y habilidades.
- ⊕ Proporciona características de personalidad.
- ⊕ Identifica áreas fuertes y de oportunidad del Capital Humano
- ⊕ Utilización para el desarrollo de competencias.
- ⊕ Base para generar planes de carrera individuales y de grupo.

Aplicaciones de Assessment Center

- Como una metodología valiosa para evaluar al Capital Humano.
- Técnica de planeación estratégica en la detección de necesidades de capacitación y elaboración de programas de desarrollo.
- Base para la selección de capital Humano.

Competencias o Habilidades a Evaluar

Las competencias estarán en función de la empresa y el nivel requerido de los puestos. El siguiente listado es un ejemplo del tipo de competencias que hemos evaluado:

I.-

- Planeación.
- Liderazgo.
- Organización.
- Control.

II.-

- Percepción de situaciones.
- Análisis de situaciones.
- Toma de decisiones.

Competencias a Evaluar

III.-

Orientación a resultados.

Trabajo en equipo.

Negociación.

Manejo de conflictos.

IV.-

Comunicación.

Relaciones interpersonales.

Capacidad de escucha.

Iniciativa.

Adaptación al cambio.

Empatía.

Fases del Proceso de Evaluación...

■ Fase 0 Determinación de :

Información sobre organigramas y perfiles de puestos a evaluar.

Competencias y/o Habilidades a evaluar y unificación de criterios.

Selección de Ejercicios Individuales y Grupales de Assessment.

Determinación de Instrumentos de apoyo a Assessment:

Entrevista por Competencias y Pruebas: Test multidimensional y Zero Risk

...Fases del Proceso de Evaluación

■ Fase 1 Evaluación:

- Entrevista por Competencias.
- Aplicación de Pruebas.
- Ejercicio individual.
- Ejercicio grupal.

■ Fase 2 Análisis e interpretación de resultados.

■ Fase 3 Entrega de reportes y resultados a C.H. y retroalimentación individual al evaluado.

–Tiempo de entrega: 4 semanas a partir de la conclusión al levantamiento de la información.

Logística

- ✚ Se requiere que cada Ejecutivo invierta un día completo en su evaluación (8 hrs.) y posteriormente una hora para la entrevista con un Consultor con la finalidad de recibir retroalimentación sobre sus resultados en el proceso.
- ✚ Un espacio apropiado para realizar el proceso de evaluación:
 - 1 Sala para ejercicio grupal y 7 cubículos individuales para entrevista y aplicación de pruebas.
 - 1 Lap top o PC por participante.
- ✚ Se Evaluaría por grupos de entre 6 a 8 participantes por día.

Para mayor información:

Lic. Alberto L. Calderón David

Director General

Oficina + 52 (777) 3111320

Celular Nextel+ 52 (777) 1132681

ID 52*186264*1

alberto.calderon@grupoacd.com

Info@grupoacd.com