

Assessment Center

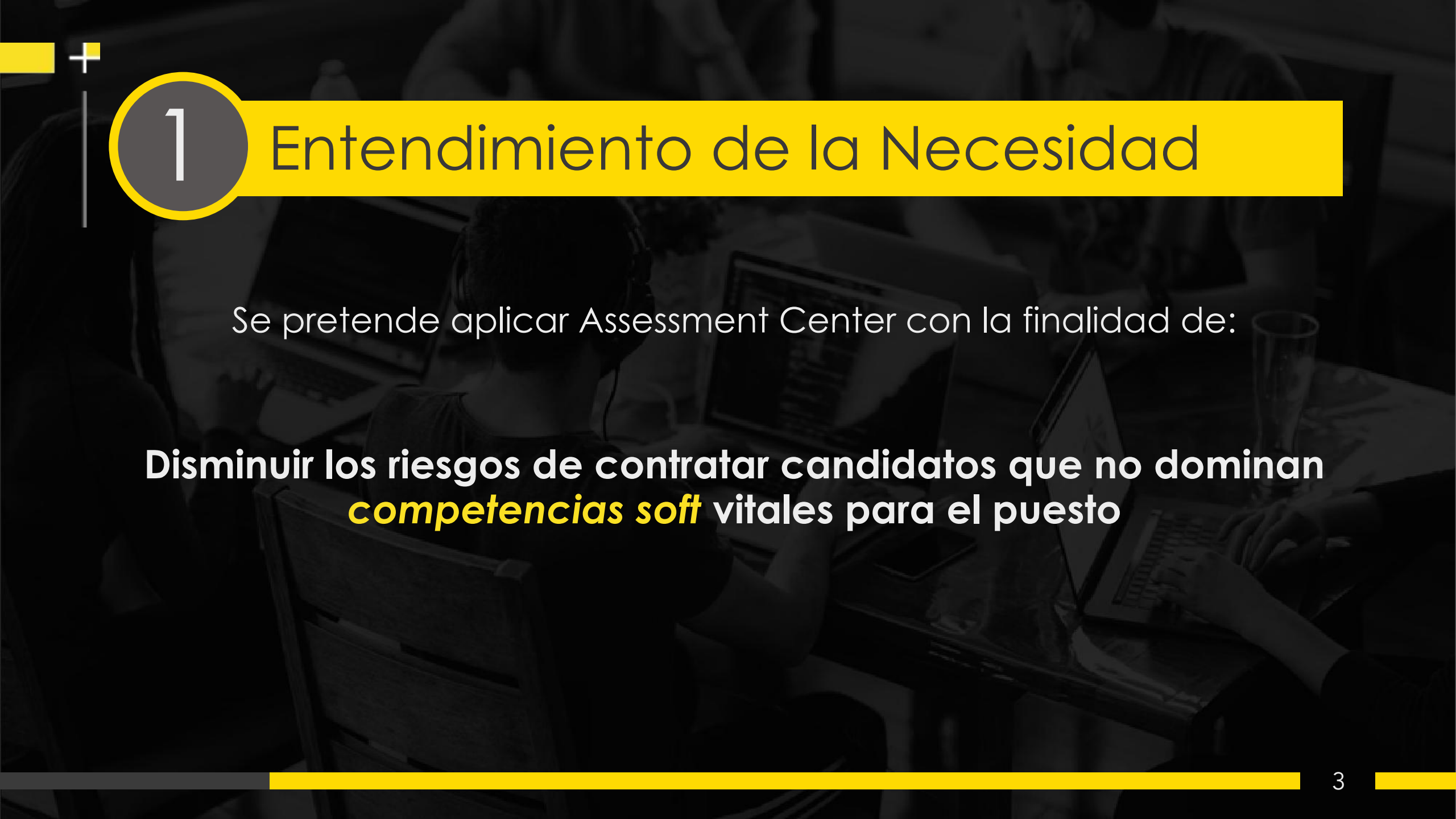
Eleva la predictibilidad de desempeño futuro en tus procesos de Reclutamiento y Selección



La presente propuesta técnica tiene como propósito apoyar a que tu organización tome una decisión de contratación correcta.

El compromiso de cdg no se limita a implementar assessment center, sino a acompañarte a mejorar tu proceso general de reclutamiento y selección, y que los candidatos tengan una buena experiencia con tu marca empleadora que sume todo a mayores probabilidades de permanencia.

[Descubre nuestro propósito superior](#)



1

Entendimiento de la Necesidad

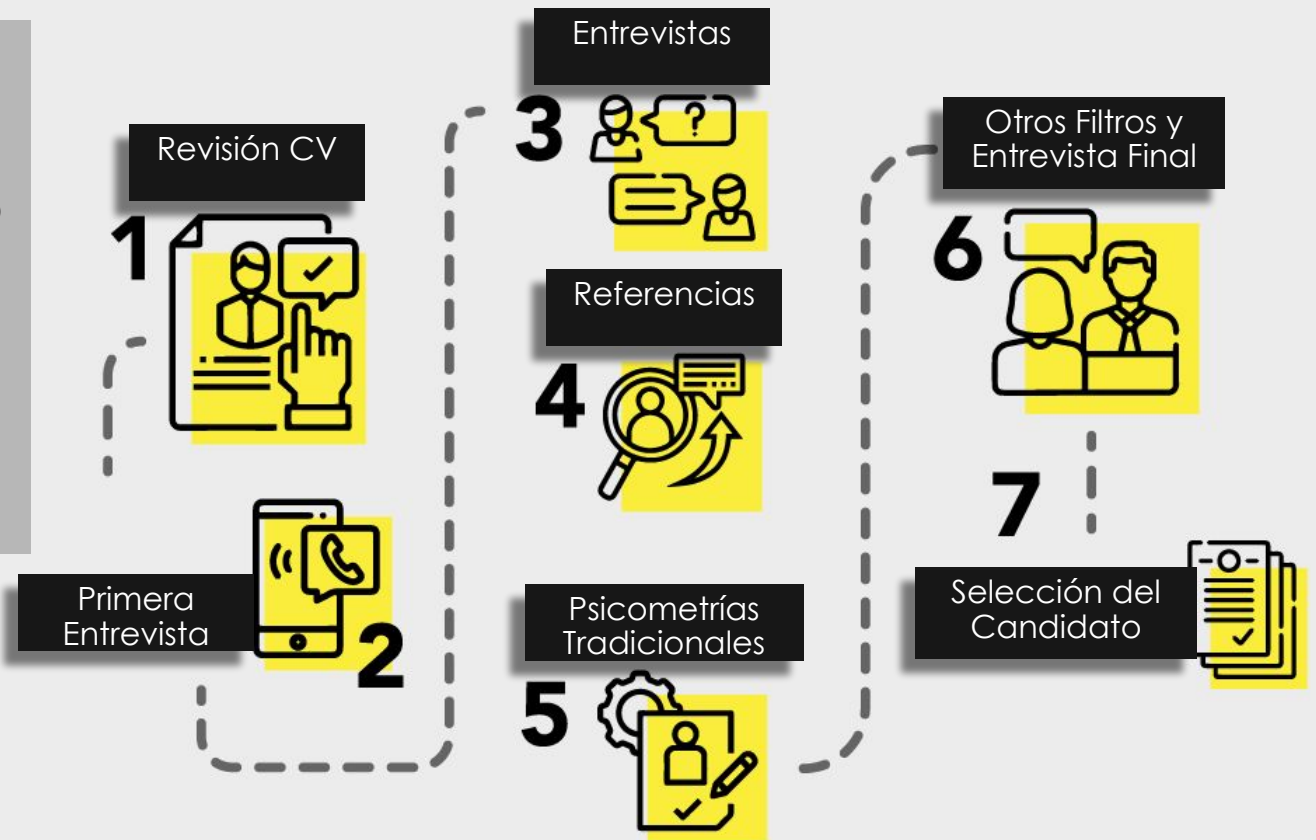
Se pretende aplicar Assessment Center con la finalidad de:

Disminuir los riesgos de contratar candidatos que no dominan *competencias soft* vitales para el puesto



Tu proceso actual

Las organizaciones buscan asegurar que su proceso de contratación asegure colocar a las personas correctas en los puestos correctos, y lo hacen incorporando elementos para **predecir el desempeño futuro** de los candidatos.



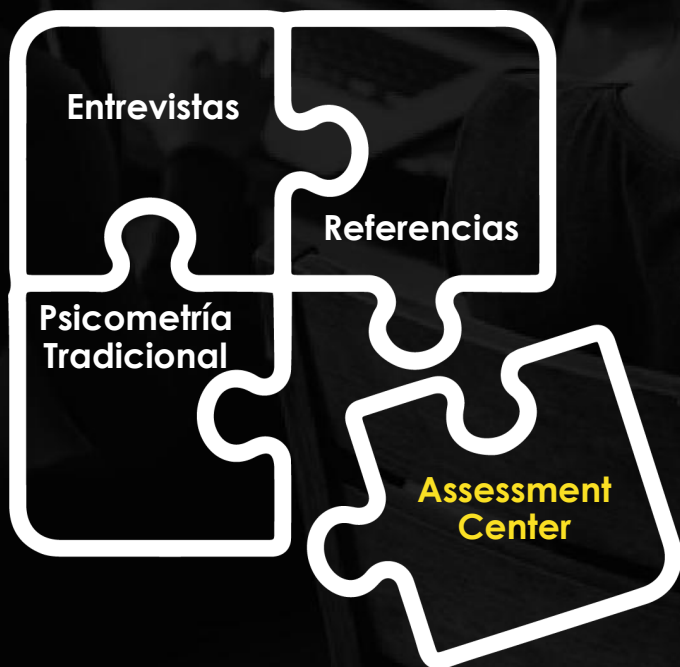
Sabías que...

Contratar a un empleado equivocado cuesta entre 1.8 y 2.0 veces su salario anual
BBVA México

2

¿Cómo se mejora la selección?

Las empresas en el tiempo han intentado mejorar en la selección de candidatos usando métodos tradicionales tales como:



Sin embargo, cada vez más empresas **agregan e implementan Assessment Center** en sus procesos



Procura evaluar ternas de candidatos

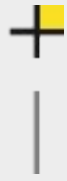
Best Practice

Considerar una **terna de candidatos** te ayudará a **eleva la probabilidad de éxito de contratar a la persona correcta para el puesto correcto**

Frecuentemente, un candidato “no favorito” es quien tiene **mejor dominio de competencias** una vez que la terna es sometida a un entorno de alta intensidad y productividad.

Por lo anterior, programar a Assessment Center a un único “*candidato finalista*” puede repercutir significativamente en el riesgo de contratación de la persona correcta.

Recuerda que las decisiones de negocio a las que se enfrentará el candidato seleccionado justifican plenamente la inversión en Assessment Center



Conoce el Assessment Center

¿Qué es?

Es la tecnología de evaluación de **competencias laborales** a través de casos de negocios, donde el candidato tiene la oportunidad de evidenciar el grado de dominio de sus habilidades.

¿Cómo se aplica?

Los candidatos resolverán los **casos de negocio** interactuando presencialmente o en línea con asesores cdg, quienes juegan roles específicos con los candidatos.

¿Cuál es el Valor?

Para las Empresas

Reduce riesgos y costos asociados a una mala selección

Para los Candidatos

Mejora su experiencia como candidato al interactuar y ser retroalimentados con las mejores prácticas de perfeccionamiento de sus competencias

¿Cuánto Dura?

Entre **5 - 8 horas** según la cantidad de competencias a evaluar

Consulta Preguntas Frecuentes



+ ¿Cómo son los casos de negocio?

Discusiones de Grupo

El caso de negocio se analiza en 20 minutos de forma individual. Una vez terminado el tiempo, individual de análisis tendrán otros 45 minutos de para **discutir, analizar alternativas y tomar decisiones en consenso**.

cdg observará las competencias de **interacción grupal** que el participante domina en mayor medida.

Simulación de Entrevista

El participante actuará en una dinámica simulada de 50 minutos en la cual se **reunirá con un colaborador analizando situaciones de desempeño del mismo** y llegando a acuerdos

cdg observará las competencias de **interacción uno a uno** que el candidato domina en mayor medida.

Gestión del Puesto

El caso de negocio se despliega a través de una serie correos electrónicos simulados en plataforma cdg en donde el participante contará con un lapso de 2 horas en el que deberá **analizar, decidir, planear, delegar y controlar** una serie de múltiples tareas e interacciones con un equipo de trabajo simulado.

Análisis de Información

El participante realiza en 90 minutos un **análisis y se prepara para una presentación oral** para la cual expondrá a cdg sus **hallazgos y conclusiones**.

cdg observará las competencias de análisis y de negocio que el participante domina en mayor medida.

Búsqueda de Información

El participante ejecuta en 45 minutos un **análisis y prepara preguntas para identificar causas raíces de problemática** para cuál tendrá que tomar una decisión y exponerla a cdg.

cdg observará las competencias de análisis que el participante domina en mayor medida.



¿Qué elementos tiene?

El Assessment Center está normado internacionalmente y es un proceso certificado que siempre debe contar con 5 elementos

1

Se miden Competencias Laborales

Las competencias laborales son observables durante la ejecución de casos reales de negocio.

2

Se resuelven Casos de Negocio

Los casos de negocio son el medio para evidenciar las competencias necesarias para el perfil.

3

Siempre hay Asesores observando el desempeño del participante

Los asesores certificados observan y evalúan reacciones y comportamientos en diversas situaciones. Pueden jugar roles específicos como cliente, proveedor, jefe, subordinado, par.

4

Hay Consensos

Los asesores observan, documentan y hacen consenso para determinar el grado de dominio de las habilidades observadas en los participantes.

5

Hay momentos de Reflexión

Los participantes tendrán varios momentos de reflexión y aprendizaje al concluir cada caso de negocio.

3

Tabla Comparativa de Opciones

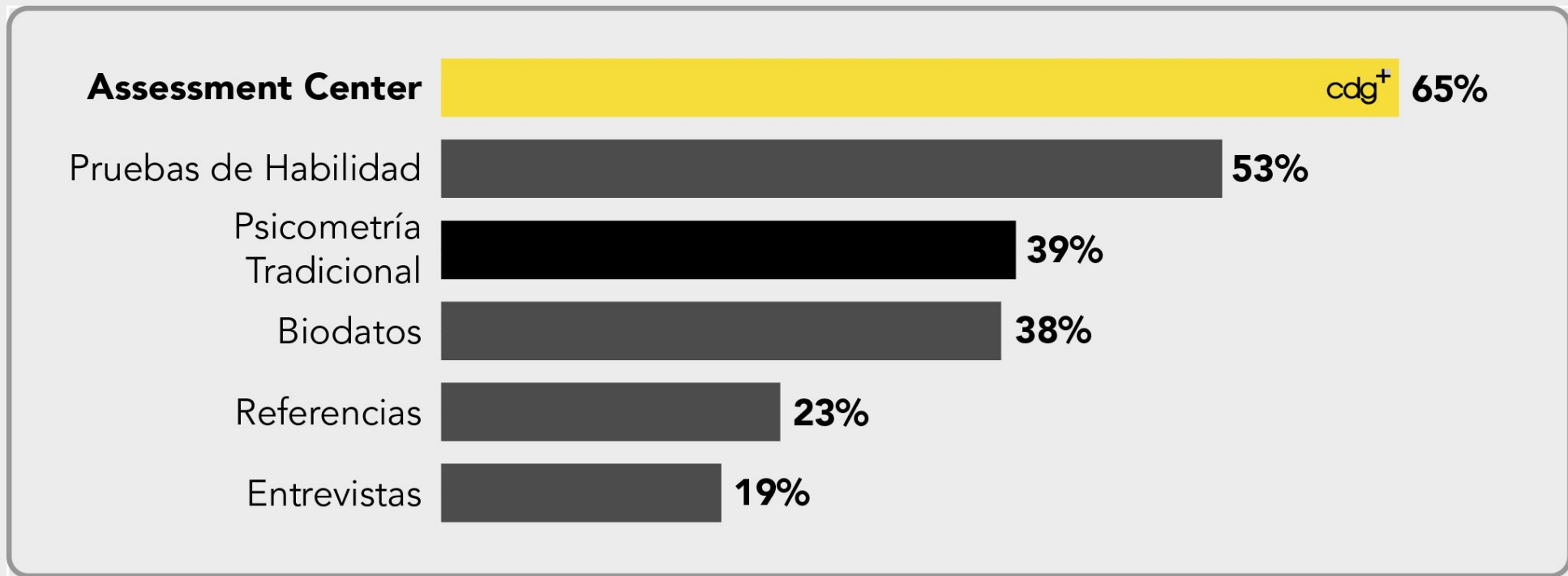
Te compartimos una comparativa de las 4 herramientas

		
Confiando en baterías psicométricas tradicionales (Disc-Cleaver, Terman, Moss)	Son de uso ilimitado a un muy bajo costo	• Son pruebas de autodescripción • Miden rasgos de personalidad en un ámbito social, y no miden competencias • Es muy fácil inducir resultados y encontrar respuestas en internet
Agregando más entrevistas "técnicas" y de "fit"	Puedes abordar más factores sensor el fit con la empresa	Se requieren habilidades de Entrevista Basada en Competencias
Recopilando referencias personales	Puedes explorar experiencias comparables en empleos previos	Pocas veces es información fiable
Implementando Assessment Center	Brinda la mayor predictibilidad de desempeño futuro mientras mejoras la experiencia del colaborador en el proceso	Para algunas organizaciones involucra asignar presupuesto adicional a sus procesos de contratación



Comparativos de validez

Hallazgos de diversos estudios sobre validez para “predictibilidad de desempeño futuro”



*Schmitt, N. & Oswald, F. L. (2006). The impact of correction for faking on the validity of noncognitive measures in selection settings. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 613-621.

**Ballantyne, Iain and Povah, Nigel. *Assessment and Development Center*, 2002 Gower publishing Limited, England.

4

Implementa Assessment Center

Para mejorar tu proceso de selección, te recomendamos ampliamente **implementar assessment center con ternas de candidatos.**

Best Practice

Las siguientes recomendaciones **no son impedimento para implementar Assessment Center**, pero serán **importante considerarlas y alinearlas con tus procesos de reclutamiento y selección.**

1

Crea un modelo de competencias

2

Diseña el perfil de éxito de la vacante

3

Certifica a RH en Entrevista Basada en Competencias

4

Entrena a Gerentes para Entrevistar a Candidatos

5

Cuida tu marca empleadora y crea experiencias únicas a los candidatos



Implementa Assessment Center

Toolkit

Revisa nuestro **tutorial** detallado en 10 pasos

Herramienta Interactiva

Usa la herramienta interactiva de **parametrización** de Assessment Center

Check List

Deberás contar con los **datos de la terna**

- Nombres completos
- Correos electrónicos
- Teléfonos celulares
- Nombre del Puesto
- Modalidad de Ejecución



Tu nuevo proceso mejorado

Una vez que implementes Assessment Center y sumando las recomendaciones cdg **podrás elevar la predictibilidad de desempeño futuro de tus candidatos.**



Sabías que...

El sustituir Psicometrías Tradicionales (Disc-Cleaver, Terman, Moss) por **Psicometrías de nueva generación basada en Competencias elevan un 20 %** adicionalmente la probabilidad de contratar personas correctas en puestos correctos.



Suma con Saville Assessment

Lo que al candidato le motiva y su agilidad mental

Psicometrías de Nueva Generación

Saville Assessment

WillisTowersWatson 

**Potencial de Competencias basado
Talento y Motivación**

Tecnología única en el mercado para detectar el **potencial de competencias** y su embone con la cultura y el ambiente laboral, es **el complemento perfecto al Assessment Center**

Prueba en línea con una duración promedio de **45 minutos** (216 reactivos) existiendo una versión corta de 15 mins (108 reactivos)

Agilidad Mental

Hoy las organizaciones buscan medir la capacidad de razonamiento **numérico, verbal y diagramático**

Prueba en línea con duración de **18 minutos**

Lo que el candidato demuestra

Assessment Center

LEADERSHIP[®] ASSESSMENT



5

¿Por qué cdg es tu mejor opción?

Nos comprometemos con tu proceso de reclutamiento y selección para que puedas **tomar la decisión correcta de contratación**

Mientras que con **nuestro modelo único de acompañamiento** te posicionarás en la función estratégica de RH.



Recibirás asesoría para la permanencia del candidato contratado con un Onboarding más efectivo



Construirás un proceso más robusto de reclutamiento y selección.



Tu Acceso y Experiencia en la **Suite cdg**

Carga Sets de Competencias

Para cada vacante que tengas podrás cargar sets de competencias sugeridas o seleccionaras

Programa Assessment Center

Tendrás acceso a programar servicios de Assessment Center, hora de inicio, e instrucciones especiales

Descarga Reportes

Podrás descargar reportes con las medidas de seguridad-criptación para que solo puedan ser vistos por las personas autorizadas

Planea el Onboarding

Contrata y agenda una **sesión de retroalimentación** así como **Onboarding Coaching**

Data Analytics

Con la tecnología Google Data Studio podrás **comparar resultados** por vacante y entre vacantes; así hacer analítica avanzada de datos para ir encontrando patrones de éxito en la selección de candidatos en el tiempo

Contrata la Licencia de Conexión con tu Empresa

Conecta tu plataforma de reclutamiento ATS (Applicant Tracking System) y agrega el Assessment Center como parte de tu proceso integral

Conecta con tu plataforma de Talent Mangement (Successfactors, Workday) y asocia la información del candidato contratado tal como su reporte individual y recomendaciones de onboarding



Nuestro Liderazgo en Assessment Center

+70,000

Evaluaciones aplicadas

El soporte estadístico más importante de América Latina



- Compara por nivel jerárquico de jefaturas, gerentes, directivos
- Compara por sectores tales como Industria, Retail, Consumo Masivo

+200

Casos de Negocio Disponibles

La mayor oferta en el mercado con capacidad única de diseñar casos a la medida



- Solicita casos de Industria, Retail, Consumo Masivo así como dirigidos a niveles específicos de jefaturas, gerencial, directivos

98%

De clientes vuelven a usar el Assessment Center

Descubre nuestra capacidad de ejecución y modelo único de atención



- Proyectos de alto volumen y retadores en lapsos de tiempos
- Capacidad en Español, Inglés y Portugués



Modalidades flexibles



**Interactivo
En línea**



Blended

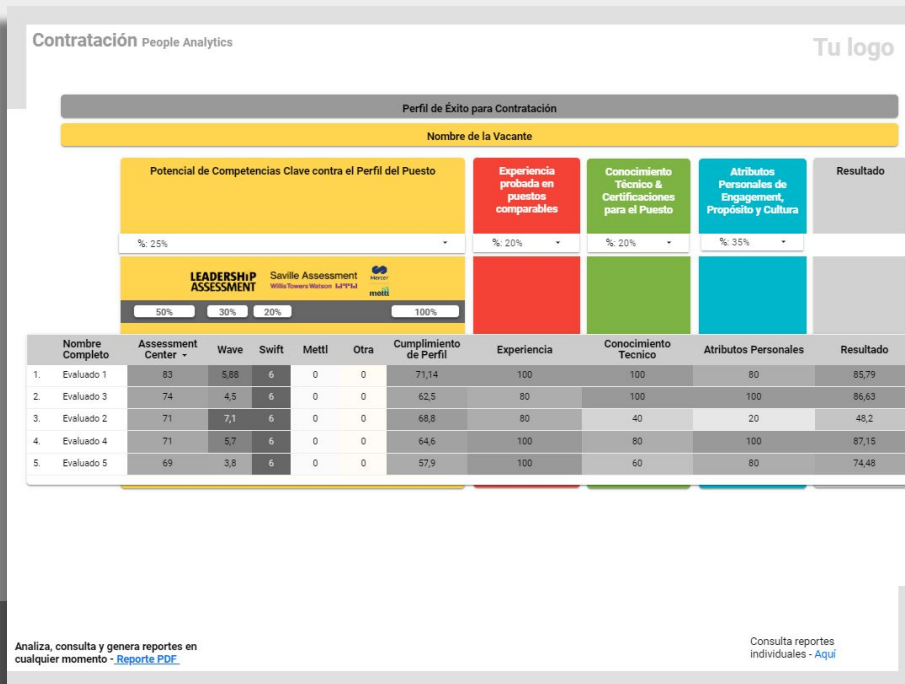


**Presencial
Centro evaluación cdg**



Proyectos a la medida

Reportes de nueva generación



Cumplimiento al perfil del puesto

Clasificación de habilidades alineadas al puesto

Habilidades alineadas al puesto 0 ó más puntos

Habilidades con brecha - 10 a - 29 puntos

Habilidades urgentes a desarrollar al puesto - 30 ó más puntos

Habilidad	Isaac Martínez	Gerente de comunicación	Brecha	Prioridad de desarrollo
Gestión del tiempo	60	60	0	
Negociación	60	60	0	
Manejo de conflictos	60	60	0	
Prudencia emocional	60	60	0	
Desarrollo del talento	40	60	0	
Resiliencia	60	70	-10	
Liderazgo de influencia	60	70	-10	
Adaptabilidad	60	70	-10	



Solicita entregables muestra



Descubre nuestro generador de reportes **potencioso, flexible** con el cual contarás con **reportes simples de leer** sin necesidad de ser experto en psicología profesional.

Selecciona los atributos del reporte que necesitarás

- Niveles de Dominio
- Potencial de Competencias
- Porcentaje de Efectividad comparado de organizaciones comparables a la tuya
- Cumplimiento contra tu perfil de puesto predefinido
- Narrativas de desempeño
- Recomendaciones de Learning

Olvídate de abrir reportes de cada candidato para comparar los resultados, **nuestro reporte comparativo de candidatos te ayudará a tener información resumida en un solo entregable.**

¿Tienes resultados de **otras psicometrías**?

Si cuentas con bases de datos (xls, csv) de otros reportes, las podemos integrar, con costo adicional, a los resultados en el mismo entregable y parametrizando ponderaciones específicas entre el set de evaluaciones.

Aprovechamiento de Clientes

Nuestro impacto en clientes y candidatos

76%

De nuestros clientes de evaluación de competencias laborales cuentan con un **modelo de competencias** propio

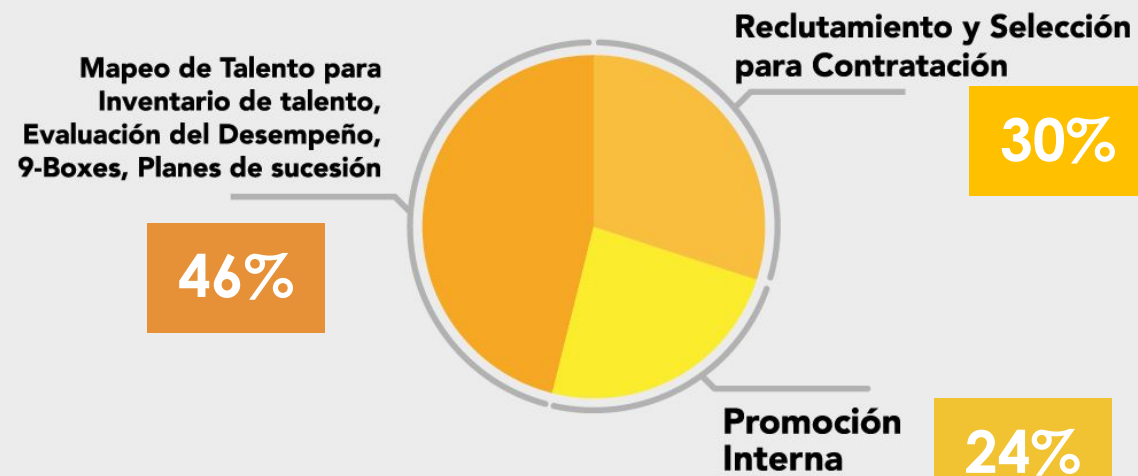
90%

De las unidades de Recursos Humanos clientes de Assessment Center manifiestan **mejora predictibilidad de desempeño futuro** de sus candidatos internos y externo

97%

De los participantes de Assessment Center manifiestan una **satisfacción del proceso** para su trayectoria profesional

¿En qué proceso de RH se usa?





Casos de Éxito

FEMSA

20 años continuos como de Herramienta Institucional de Reclutamiento y Selección para sus divisiones de Femsa Comercio.

A través de un modelo de competencias laborales propio de FEMSA cdg ha sido el brazo operativo para procesos de reclutamiento

Grupo Salinas

Se implementó una cultura de Talent Review donde los puestos de mando recibieron resultados de Assessment Center y un entrenamiento en técnicas de Feedback para facilitar la práctica del Feedback durante las evaluaciones de desempeño.

CFE

Capacidad para evaluar y desarrollar 100 personas clave, planes de desarrollo individualizados y masivos. A través de simuladores de negocio de Assessment Center in Situ, se logró evaluar al total de los ingenieros en 2 semanas. Las retroalimentaciones individualizadas y programas de formación alineados a las estrategias de la central y a sus resultados, se concluyeron en 6 meses en sus instalaciones.



Testimonios

Chedraui

La alineación que nos hizo cdg del Assessment Center y entrevistas basadas en competencias laborales nos han ayudado a mejorar el proceso de reclutamiento y selección, al igual que la experiencia que los candidatos viven en el mismo proceso de evaluación de competencias laborales

HEB

La capacidad de cdg para entender las necesidades de recursos humanos, hacer un plan de acción, y aportar valor para encontrar conjuntamente cliente-proveedor la mejor solución en evaluación de competencias laborales han sido determinantes para prever una relación de largo plazo.

Deacero

En Recursos Humanos somos testigos de la velocidad de atención, flexibilidad y capacidad para operar en distintos países hacen a cdg un verdadero referente de soluciones de evaluación de competencias laborales así como la gestión de talento basado en competencias laborales.

6

Conoce cdg

Brindamos capabilities y tecnologías clase mundial al Servicio de tu organización con un modelo único de atención de alta especialización técnica.

Saville Assessment

WillisTowers Watson 

WillisTowers Watson ha confiado en cdg, el partnership exclusivo en México, como socio de negocios de origen de la tecnología **Saville Assessment**. Desde hace más de 15 años somos los líderes en habla hispana a nivel global con nuestro modelo único de atención.



Mercer ha confiado en cdg para ser partner para México como socios de negocios de origen de la tecnología **Mettl**.



Experts in Business Competencies

+40 Años

Sirviendo a organizaciones que buscan trascender mediante la gestión del talento con base en competencias

+300

Clientes servidos en 2021

Nuestro propósito Superior:

Creemos que organizaciones profesionalizadas en la gestión del talento a base de competencias son más aptas para generar valor a sus accionistas, prosperidad para sus colaboradores y bienestar en la sociedad.



Nuestro Portafolio:

- Evaluación por Competencias
- Desarrollo por Competencias
- Consultoría Organizacional



Atendiendo 12 Sectores Principales



- | | |
|------------------|---------------------------------------|
| • Industria | • Financiero y Seguros |
| • Retail | • Servicios |
| • Consumo Masivo | • Transporte y logística |
| • Universidades | • Telecomunicaciones y Medios Masivos |
| • Gobierno | • Hotelería, turismo y restaurantes |
| • Corporativo | • Farmacéutico |

¿Cómo aportamos valor?

A través de 4 diferenciadores

- 1.- Realmente nos convertimos en socios de éxito de tu empresa
- 2.- Respondemos a las necesidades más demandantes en tiempos de respuesta y ejecución impecable
- 3.- Empleamos soluciones probadas de éxito
- 4.- Acompañamos hasta el logro de resultados medibles y observables

Conoce a nuestros clientes:

Industria



Retail



Servicios



Consumo Masivo



Transporte y Logística



Bio y Salud



Socios Comerciales



Financiero y Seguros



Hotelería, turismo y restaurantes



Telecomunicaciones





Reconocimiento



Reconocidos como una de las
**Top 13 Mejores Consultoras
en Recursos Humanos 2022**
por la revista Consultoría





Acerca de cdg

Orgullosos afiliados permanentes a **AMEDIRH** y **ERAC** en donde aportamos contenidos relevantes para mejorar el desempeño de las funciones de desarrollo organizacional y habilitar unidades de recursos humanos realmente en empresas ganadores.



Síguenos en nuestras redes sociales, compartenos tus experiencias y comentarios:



[CDG Consultores](#)



[cdg- Experts in business competencies](#)

cdg - Experts in Business Competencies

CDMX

Insurgentes Sur 601 - Piso 11
Colonia Nápoles
Alcadía Benito Juárez
CDMX C.P. 03810

Monterrey

Av. San Francisco 125
Col. Lomas de San Francisco
Monterrey, N.L. CP.64710

www.cdg.com.mx



cdg - Experts in Business Competencies





¿Cómo haces un perfil de éxito?

**Best
Practice**

Conforma
un Perfil de
Éxito

Paso 1: Selecciona los rasgos de experiencia, interés, conocimiento de negocio, desempeño que son relevantes y evalúalos en tu proceso interno

Paso 2: Selecciona las competencias, motivadores, talentos, y agilidad mental

Paso 3: Define las herramientas ideales para evaluar así como los niveles de dominio.

