

# 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

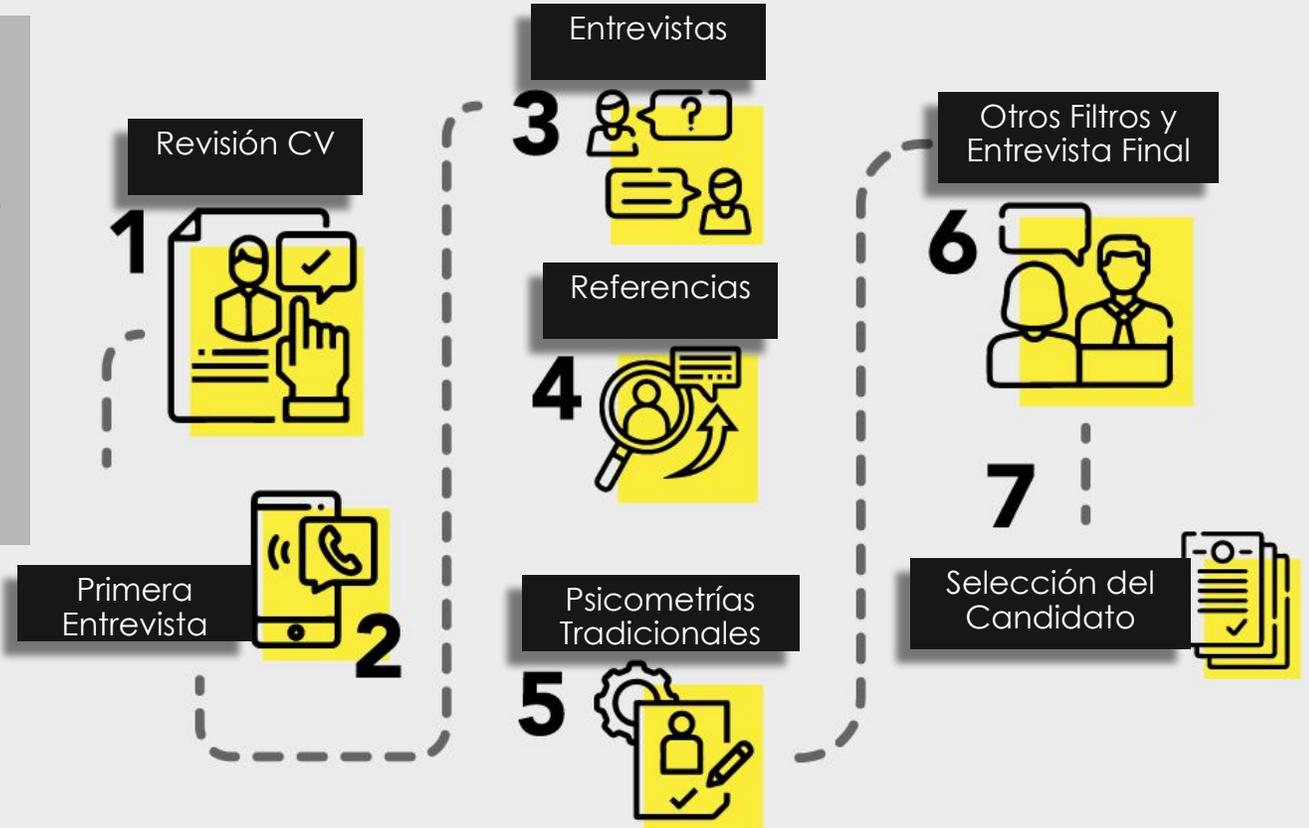
Se pretende aplicar Assessment Center con la finalidad de:

**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.

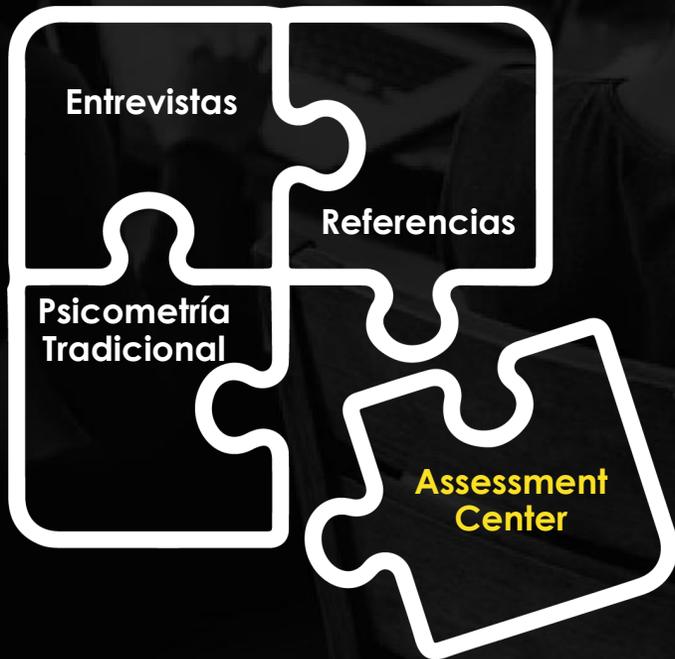


**Sabías que...**  
Contratar a un empleado equivocado  
cuesta entre 1.8 y 2.0 veces su salario anual  
BBVA México

## 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**r 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





# ¿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.

# + ¿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.

# 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

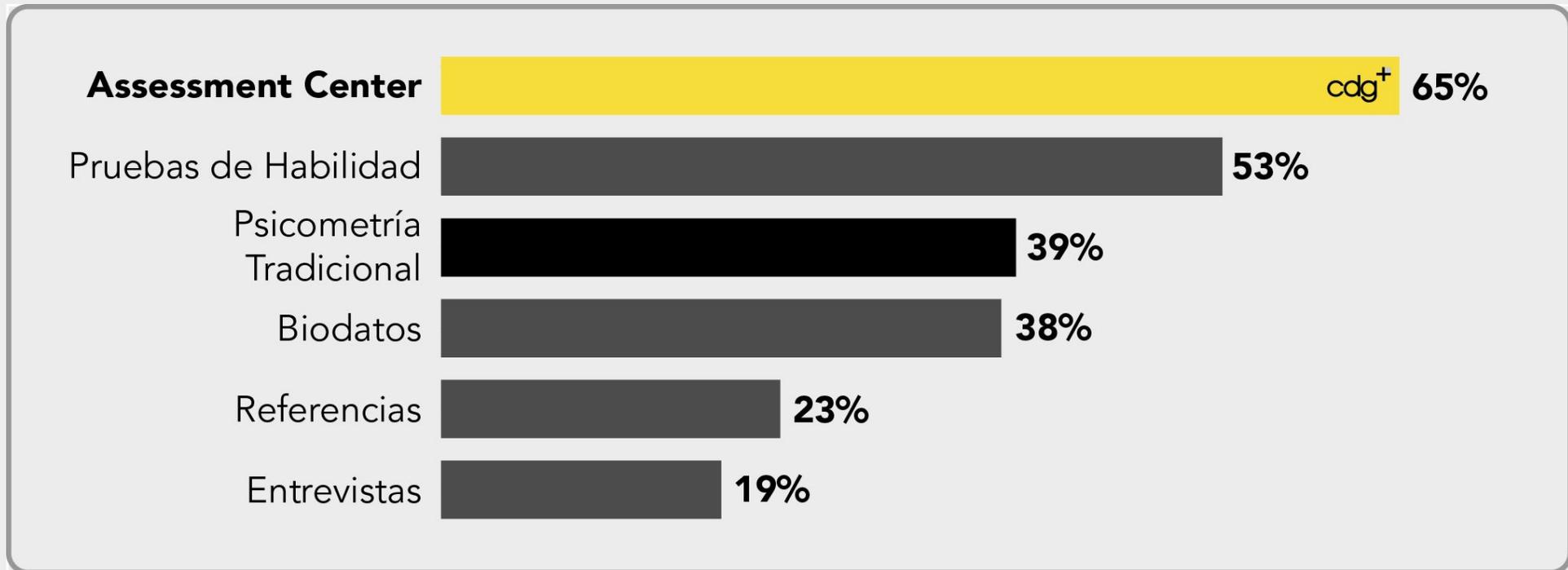
Brinda la mayor predictibilidad de desempeño futuro mientras mejoras la experiencia del colaborador en el proceso

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.

# 5

## ¿Por qué cdg es tu mejor opción?

Nos comprometemos con tu proceso de reclutamiento y selección para que puedas **tomar la decisión de contratar a la persona correcta en el puesto correcto**

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 seleccionarlas

## 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 Management** (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 o más puntos
 ■ Habilidades con brecha - 1 a - 29 puntos
 ■ Habilidades urgentes a desarrollar al puesto - 30 ó más puntos

Habilidad	Nombre del evaluado	Perfil Gerencial Sr cdg	Brecha	Prioridad de desarrollo
Sensibilidad	80	60	20	■
Innovación	60	50	10	■
Toma de decisiones	70	60	10	■
Trabajo en equipo	70	60	10	■
Administración de proyectos	60	60	0	■
Enfoque a resultados	60	60	0	■
Liderazgo de influencia	60	60	0	■
Negociación	60	60	0	■
Supervisión efectiva	60	60	0	■
Agudeza estratégica	60	70	-10	■
Calidad en el Servicio	60	70	-10	■
Resiliencia	70	80	-10	■

96%

cumplimiento del perfil

ACEPTABLE

88%

cumplimiento competencias críticas

ACEPTABLE

ACEPTABLE

78% - 100%

ACEPTABLE CON RESERVAS

60% - 77%

NO ACEPTABLE

< 59%

## 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 psicométrías?**

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

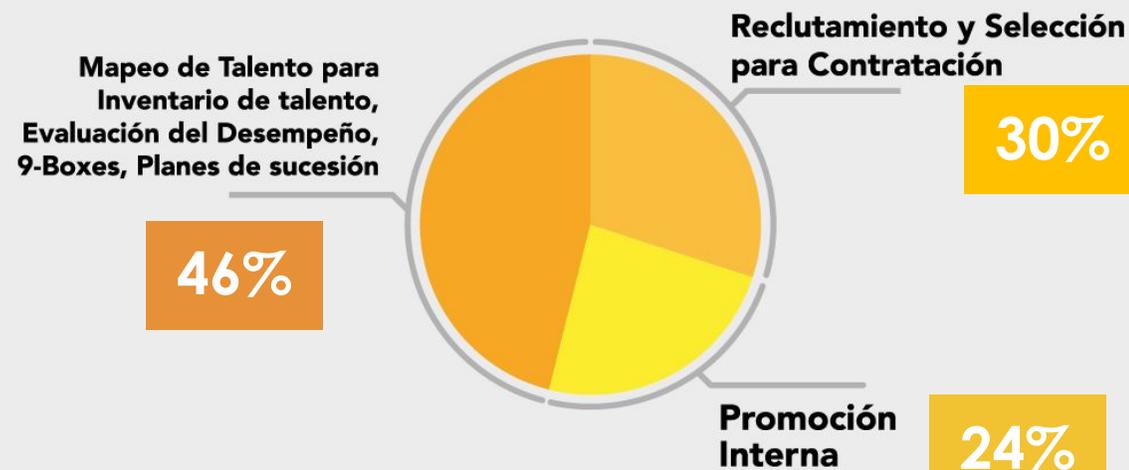
90%

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

WillisTowersWatson **1.1.1.1**

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



- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Industria</li><li>• Retail</li><li>• Consumo Masivo</li><li>• Universidades</li><li>• Gobierno</li><li>• Corporativo</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Financiero y Seguros</li><li>• Servicios</li><li>• Transporte y logística</li><li>• Telecomunicaciones y Medios Masivos</li><li>• Hotelería, turismo y restaurantes</li><li>• Farmacéutico</li></ul> |
|--|--|

## ¿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](http://www.cdg.com.mx)



cdg - Experts in Business Competencies



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.

