

Assessment Center

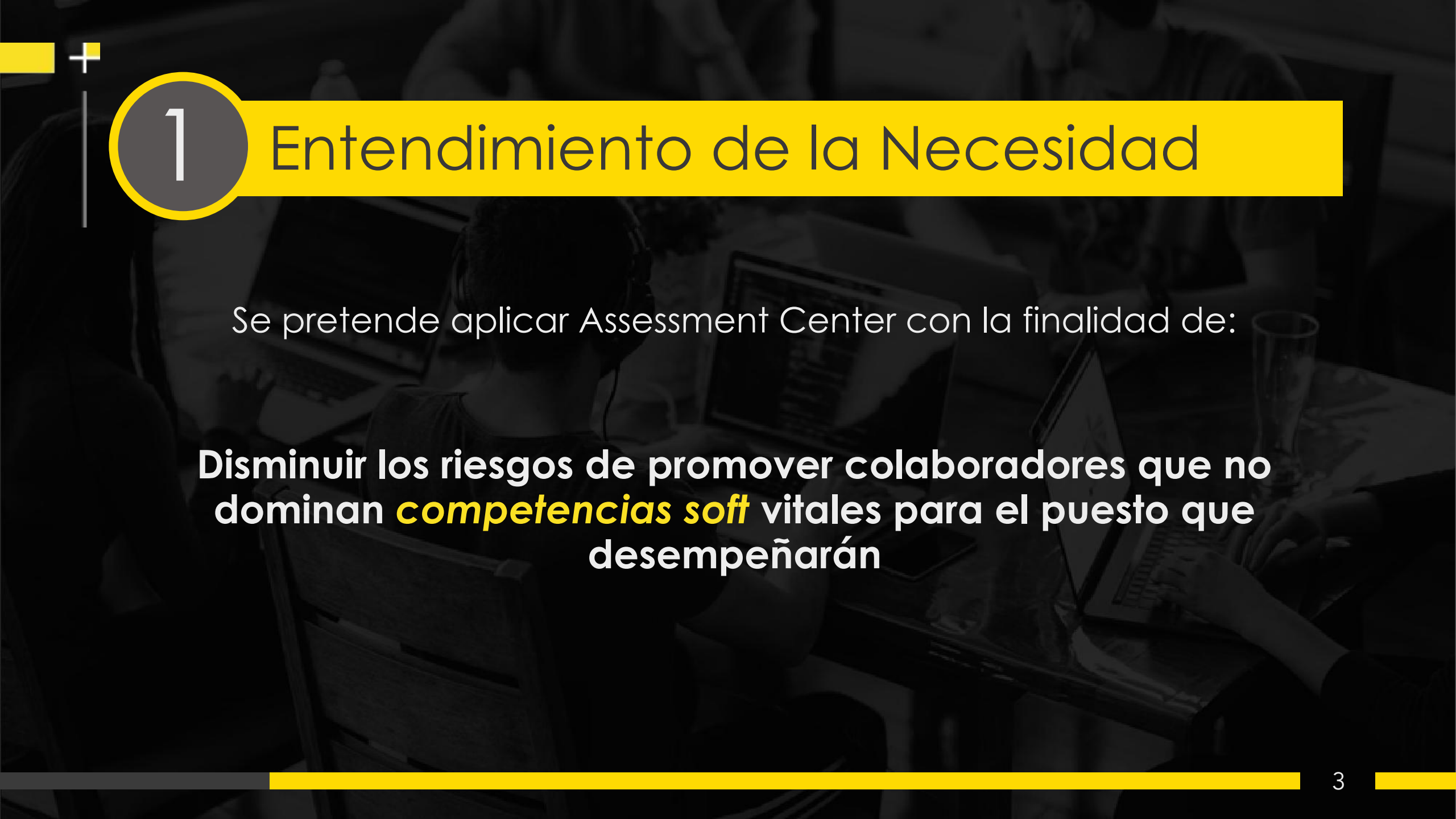
Promueve a los candidatos internos correctos manteniendo un balance de desempeño organizacional



La presente propuesta técnica tiene como propósito apoyar a que tu organización tome una decisión de promoción para colaboradores.

El compromiso de cdg no se limita a implementar assessment center, sino a acompañarte a mejorar tu proceso general de promoción compartiendo best practices.

[Descubre nuestro propósito superior](#)



1

Entendimiento de la Necesidad

Se pretende aplicar Assessment Center con la finalidad de:

Disminuir los riesgos de promover colaboradores que no dominan *competencias soft* vitales para el puesto que desempeñarán



Tu proceso actual

Las organizaciones por lo general consideran los siguientes **6 factores para promover a un colaborador**.



**Desempeño
en KPIs**



**Resultados
en 360°**



**Conocimiento
Técnico**



Antigüedad



**Facilidad para
cubrir su puesto
actual**



**Fit con Alta
Dirección**

Sin embargo, en tu organización pudiese haber algunos de los siguientes rasgos:

- Percepciones de “favoritismos” al promover colaboradores
- Desmotivación por falta de objetividad en el proceso de promoción
- Fracazos “inexplicables” en desempeño de colaboradores promovidos que eran “probados de éxito”

2

¿Cómo se mejora la selección?

Las empresas en el tiempo han intentado mejorar en la promoción de colaboradores pensando en el desempeño pasado como predictor de desempeño futuro.

Por ello, cada vez más empresas **agregan e implementan Assessment Center** en sus procesos de promoción, asegurando así contar con un factor que **brinda igualdad de oportunidad en un entorno neutro.**

Sabías que...

¿Desempeño pasado no augura desempeño futuro? Muchas veces se escucha analogía “un buen soldado no siempre será un buen general” y en el mundo laboral frecuentemente se promocionan a gerentes que fracasan en otros puestos o entornos



Procura evaluar ternas de colaboradores

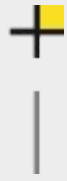
Best Practice

Considerar una **terna de colaboradores** te ayudará a **eleva**r la probabilidad de éxito de promover al colaborador correcto

Frecuentemente, un colaborador “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 “colaborador finalista” puede repercutir significativamente en el riesgo de promover al colaborador correcto.

Recuerda que las decisiones de negocio a las que se enfrentará el colaborador 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 colaborador tiene la oportunidad de evidenciar el grado de dominio de sus habilidades.

¿Cómo se aplica?

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

¿Cuál es el Valor?

Para las Empresas

Reduce riesgos y costos asociados a una mala selección

Para los Colaboradores

Mejora su experiencia siendo el único elemento comparativo en equidad de circunstancias, y así se **reduce el factor de favoritismos**

¿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.

3

Tabla Comparativa de Opciones

Las empresas tienden a comparar opciones de Assessment Center y de Psicometrías Tradicionales



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

Implementando
Assessment Center

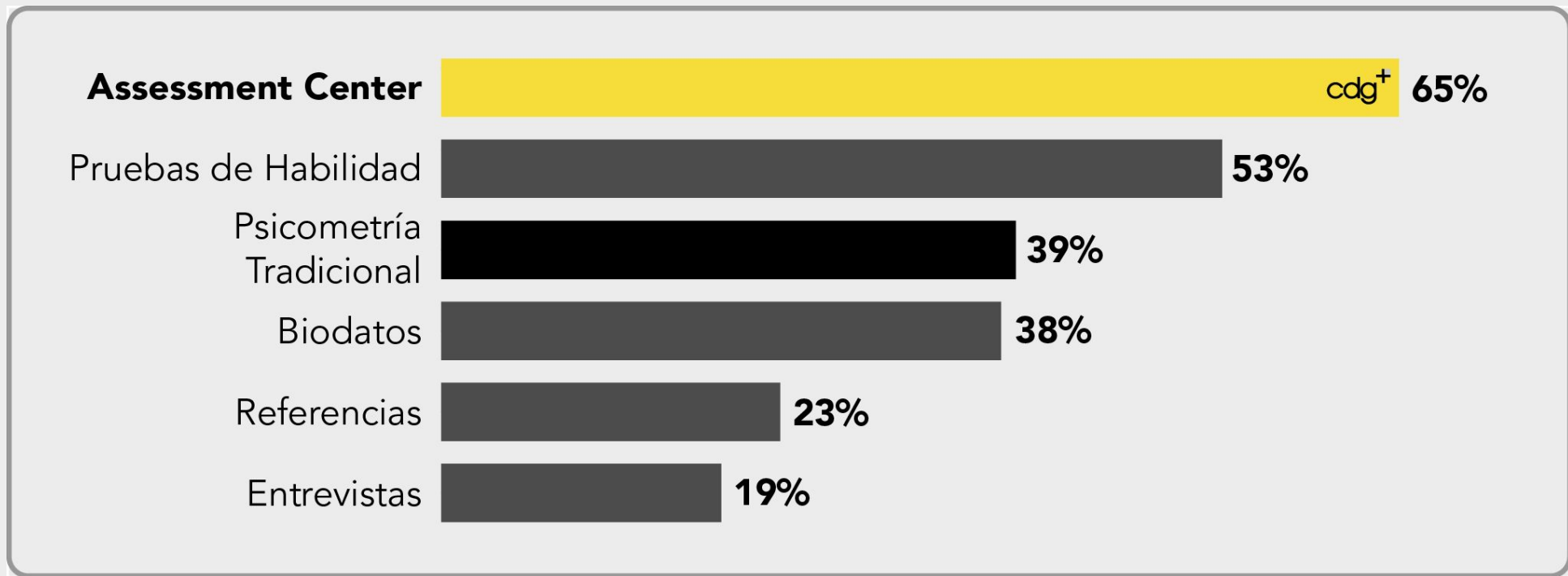
Brinda la mayor predictibilidad de
desempeño futuro mientras mejoras la
experiencia del colaborador en el
proceso

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**.

Best Practice

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

1

Crea un modelo de competencias

2

Diseña el perfil de éxito de la vacante

3

Cuida que todo el proceso de toma de decisión suprima los favoritismos

4

Realiza entrevistas Vida-Carrera e identifica qué planes tienen tus colaboradores

5

Brinda una sesión adicional de Retroalimentación a tus colaboradores, puede ser tripartito



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 facilitar **datos básicos** de la terna

Nombre completo

Correo electrónico

Teléfono celular

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 colaboradores.**



Desempeño
en KPIs



Resultados
en 360°



Conocimiento
Técnico



Antigüedad



Facilidad para
cubrir su puesto
actual



Fit con Alta
Dirección



Assessment
Center



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 colaborador demuestra

Assessment Center

LEADERSHIP[®] ASSESSMENT



5

¿Por qué cdg es tu mejor opción?

Nos comprometemos con tu proceso de promoción para que puedas **seleccionar al colaborador correcto**

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



Recibirás asesoría para que colaborador tenga un Onboarding más efectivo a su nuevo puesto



Construirás un proceso más robusto de gestión de talento.



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 colaborador 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 colaborador 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

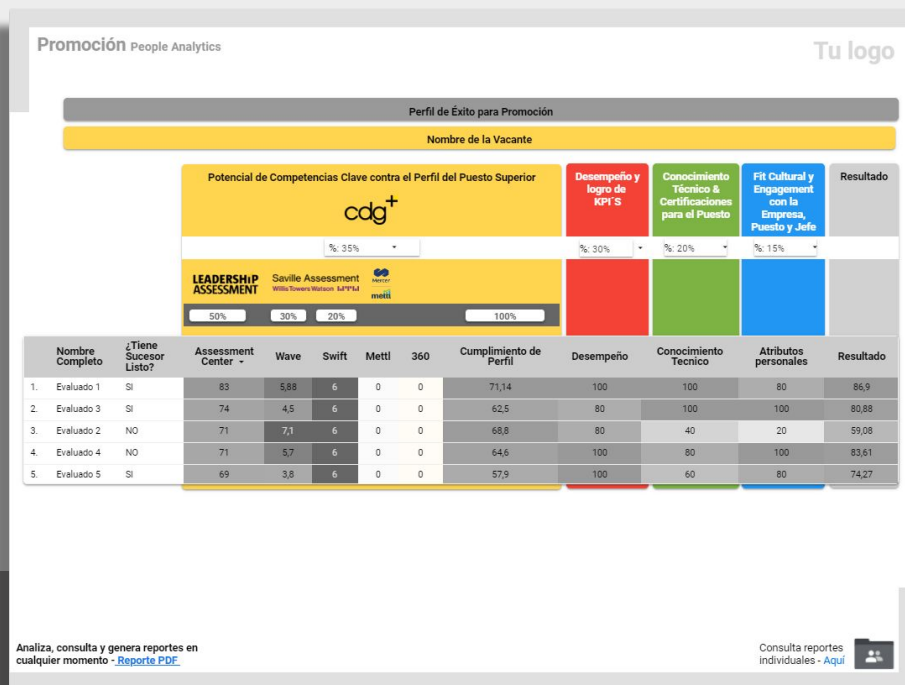


**Presencial
Centro evaluación cdg**



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 **poteroso, 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 con el soporte estadístico cdg 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 colaborador para comparar los resultados, **nuestro reporte comparativo de colaboradores te ayudará a tener información resumida en un solo entregable.**

¿Tienes resultados de **otras psicometrías?**

Las podemos integrar a los resultados en el mismo entregable y parametrizando ponderaciones específicas entre el set de evaluaciones



Aprovechamiento de Clientes

Nuestro impacto en clientes y tus colaboradores

76%

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

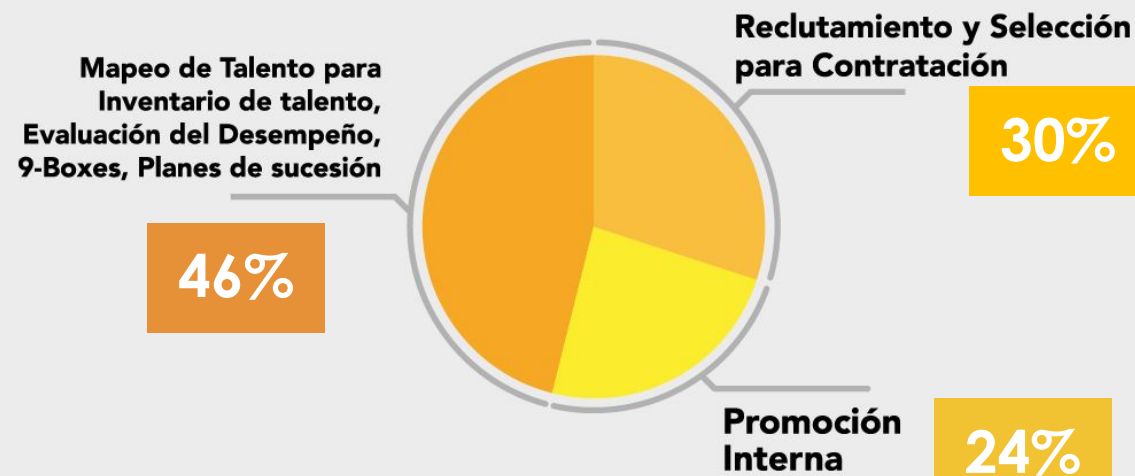
90%

De las unidades de Recursos Humanos clientes de Assessment Center manifiestan **mejora predictibilidad de desempeño futuro** de sus colaboradores

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.

