

**Compromiso** y atención personalizada en **consultoría** de capital humano

### Búsquedas Destacadas

**Analista de RRHH.** con experiencia mayor a 4 años manejando subsistemas de RRHH, con alto sentido de responsabilidad.

**TSU en Ventas,** 1 año de experiencia en ventas de consumo masivo. Con vehículo propio. **Caracas.**

**Personal Bilingüe,** con experiencia en IT, Call Center, Comercial, etc. **Búsqueda a nivel Nacional y en**

**Gerente de Mercadeo,** con mas de 8 años de experiencia, bilingüe.

**Lic en RRII,** 3 años de experiencia en compensación y beneficios, y/o generalistas en recursos humanos.

**Ing. Civil,** recién graduado para trabajar en importante empresa de construcción, **Caracas**

## Assessment Center, infalible?...

El Assessment Center es una técnica usada para evaluar potenciales actitudes y comportamientos en las personas, relacionándolos con el nivel de competencia deseado. La aplicación de este método se utiliza principalmente en procesos de selección, promoción interna, planes de carrera, evaluación e identificación de necesidades de formación y desarrollo.

Es un modelo basado en la gestión por competencias se busca identificar las características que permiten a las personas desempeñarse exitosamente, a las que se han denominado competencias. Precisamente, el Assessment Center es una técnica de evaluación de competencias, y se fundamenta en la **observación** y registro de las conductas generadas por la persona a través de la aplicación de un grupo de pruebas de tipo situacional que colocan a cada participante en eventos similares a las del puesto o rol a ocupar.

Para desarrollarla se

debe contar con:

- El Perfil por competencias del cargo a evaluar.
- El listado de comportamientos a observar en cada competencia.
- Los formatos de registro y evaluación de competencias.
- El diseño de las pruebas y/o técnicas situacionales por aplicar en cada caso.
- El ambiente adecuado para aplicar la técnica sin interrupciones.
- 1 Moderador.
- Observadores y/o Evaluadores.

En SHR Consultores, pensamos que quienes nos dedicamos a la gestión de RRHH, constantemente invertimos tiempo y dinero en buscar y retener a los mejores; cuando en realidad el concepto de "los mejores", no es más que eso, un concepto y ya. Por eso con esta técnica podemos detectar no "quienes son los mejores para realizar las tareas" sino "quienes son los mejores para ser desarrollados a realizar tareas". Es decir que el assessment center no se queda en la mera evaluación sino que sirve como un compo-

Número Mayo 2008



nente de desarrollo de los candidatos.

Para hacerlo bien, es muy importante incluir un número suficiente de ejercicios de simulación de rol, al igual que cada participante sea observado por distintas personas. De igual forma, los observadores deben conocer bien los ejercicios, por eso han de recibir entrenamiento en observar, registrar y clasificar comportamientos.

Esta técnica subjetiva ayuda mucho a entender como funcionan los comportamiento de las personas, según nuestra experiencia hemos logrado este objetivo en 100%, sin embargo seguimos preguntándonos si es infalible o no esta herramienta subjetiva.

**Freddy Salas  
Martínez**  
Director

Si NO desea seguir recibiendo este boletín haga click [aquí](#)