



Capital
humano



¿Talento? ¿Potencial?

¿Quién es Quién en
mi organización?

Descubre cómo encaja cada pieza
en el proceso de ASSESSMENT que
lleve a tu empresa al siguiente nivel

Capital humano



¿Qué está pasando?

No importa lo bien definida que esté; la estrategia la ejecutan (o no) los equipos. ¿Pero sabemos realmente dónde está el talento? ¿Sabemos cuáles son las capacidades de cada empleado? ¿Conocemos sus aspiraciones y necesidades? ¿O simplemente ponemos objetivos y esperamos que se cumplan?

En este escenario, el proceso de ASSESSMENT se convierte en una herramienta estratégica ÚNICA para las organizaciones que buscan navegar con precisión hacia sus objetivos.

Pero...¿Cuáles son sus diferentes etapas? ¿Cuál es su metodología? ¿Qué esperar tras su ejecución?

Empecemos...

- 1) **Buscar el para qué, el propósito, el objetivo con el cual se emprende el ASSESSMENT...**



Evaluación **VS** Desarrollo



2) Identificar qué se desea medir, cuáles son las competencias CLAVE que entran en juego.



Pero, ¿cuál es el proceso?

a) Aterrizar en el contexto y decidir qué competencias evaluar

b) Definir cada una de las competencias y recopilar dichas definiciones en un “Diccionario de competencias”

Es importante tener en cuenta que cada organización tiene identificadas las suyas propias. Algunas serán comunes a todos los puestos y otras serán propias de cada nivel. Estas pueden ser...



c) Desagregar las competencias en conductas **OBSERVABLES**.

EJ: COMUNICACIÓN EFECTIVA

Claridad
Escucha activa
Estructura lógica del discurso

d) **Identificar cómo medirlas, definir iniciativas de evaluación**

En esa línea...¿Cuáles son las posibles técnicas de evaluación?



Pruebas individuales

Entrevistas por competencias
Business case
Role play



Dinámicas grupales

Observación directa de un grupo de personas ante actividades concretas (Debates, retos)



Otras pruebas

Test de comportamiento en puesto de trabajo
Test de inteligencia
Test de personalidad

METODOLOGÍAS



Pruebas de conocimiento

Producto
Procesos
Sistemas
Digital
Finanzas

e) **Establecer cómo ponderan cada una de las pruebas en cada una de las competencias**

Aplicando el ejemplo de la competencia de **COMUNICACIÓN EFECTIVA**

40% Pruebas **individuales**
40% Dinámicas **grupales**
0% Pruebas de **conocimiento**
20% **Otras** pruebas

3) Una vez definidos todos los criterios:

Comunicación

Explicar el proyecto al colectivo destino, respetando la cantidad de información que se desea exponer en función del perfil del destinatario

01

Planificación

Definir fecha para las pruebas individuales y grupales
Establecer fecha límite para el resto de pruebas y programar recordatorios

02

Ejecución

Resolver dudas e incidencias
Lanzar recordatorios semanales para garantizar la consecución de las pruebas (semanales/diarios)

03

4) Y, tras la ejecución, análisis y explotación de resultados:

Desarrollo de Informes

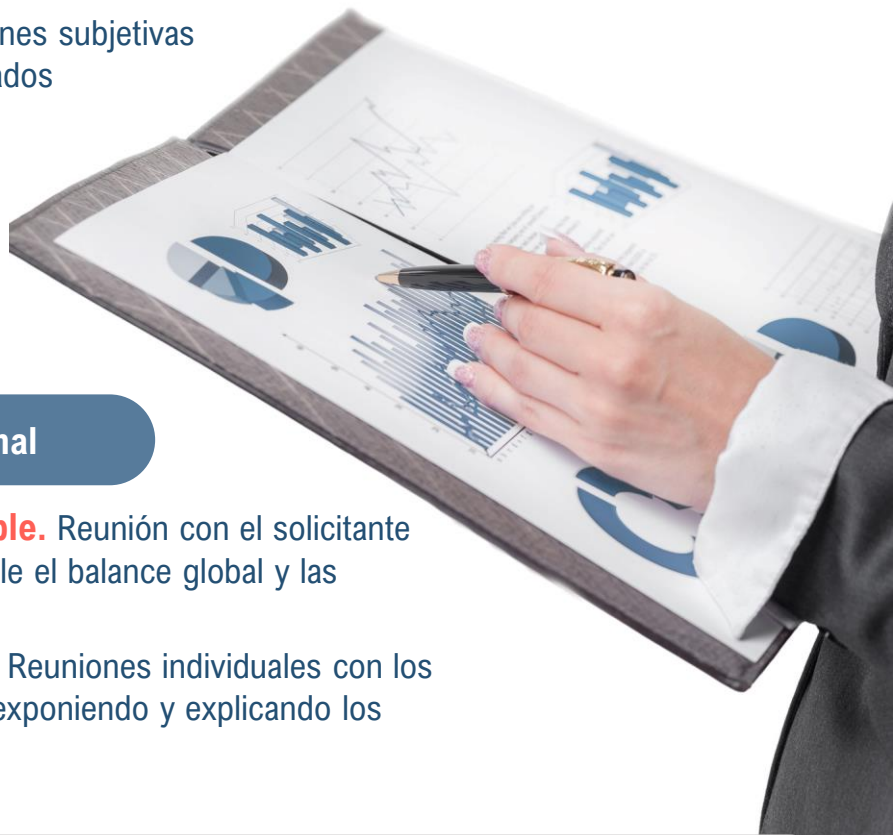
Cuantitativos: Promedios · Ranking · Valores

Cualitativos: Apreciaciones subjetivas que respaldan los resultados numéricos

Comunicación final

Feedback al responsable. Reunión con el solicitante del proceso, devolviéndole el balance global y las conclusiones extraídas.

Feedback al colectivo. Reuniones individuales con los diferentes participantes exponiendo y explicando los diferentes resultados.



En definitiva, el proceso de Assessment se divide en las siguientes etapas

