

EL ASSESSMENT CENTER COMO "SISTEMA" INTEGRADOR

Cada vez son más las empresas que nos solicitan *Assessment Centres* o *Programas de Asesoramiento Múltiple* para evaluar, tanto a personal externo (selección) como a interno (plan de carreras/promoción), siendo ya una técnica utilizada por numerosas compañías, aunque para otras sigue siendo desconocida.

Este proceso de evaluación múltiple, para el recién licenciado que busca su primer empleo o para aquel profesional en activo que quiere mejorar su actual situación laboral es, para mucha gente, una técnica ignorada o desconocida a la que se tendrán que enfrentar cada vez con más frecuencia para conseguir el anhelado nuevo puesto de trabajo.

Pero, ¿qué es un *Assessment Center*? ¿Cuándo utilizarlo? ¿Por qué su creciente popularidad?, ¿Qué ventajas tiene?. Todas estas preguntas son las que pretendemos contestar y ofrecerles con ello una visión general sobre sus características y ventajas.

Definir un *Assessment Center* es difícil. Sin embargo, podemos decir que es una técnica potente para evaluar recursos y potenciales para la gestión, cuya característica principal, y diferenciada, es la evaluación múltiple. Múltiple porque se utilizan una gran variedad de técnicas de evaluación; pruebas de aptitudes; cuestionarios de personalidad; ejercicios de simulación y la entrevista personal. Todas ellas estandarizadas, objetivas e interrelacionadas. **SHL** tiene la exclusividad y Copyright de la mayoría de las técnicas usadas en los *Assessment Center*, lo que garantiza, no sólo la calidad del proceso sino, también, la exclusividad del mismo, adaptándose a las necesidades y características de cada cliente.

Múltiples candidatos: máximo 6 personas por grupo.

Varios evaluadores u observadores: Todos ellos entrenados y formados incrementando la objetividad e imparcialidad.

Varias dimensiones: Conjunto de criterios o competencias, todas ellas predictivas, de la eficacia en el desempeño profesional.

Cuando una Compañía solicita los servicios de **SHL** para la aplicación de esta técnica, los objetivos más frecuentes son: seleccionar personal recién titulado, identificar el potencial en los profesionales de la empresa y detectar necesidades de formación y desarrollo.

Son muchas las ventajas que ofrece el *Assessment Center* sobre otras técnicas de evaluación, pero las más destacadas son: la integración de varias técnicas, su alto valor predictivo del potencial de gestión y la objetividad en la ponderación de indicadores procedentes de diferentes técnicas.

Sin embargo, éste sistema de evaluación múltiple supone, también, algunos inconvenientes: el alto coste en medios materiales y humanos que lleva a formar grupos amplios para rentabilizarlos y la elevada necesidad de entrenamiento de los evaluadores.

En la actualidad, los tests, cuestionarios y trabajos de lápiz y papel no son las mejores herramientas eficaces de identificación de recursos para la relación, impacto en el grupo, liderazgo, seguridad en si mismo, comunicación, etc. Sin embargo los *Assessment Centres* suplen estas deficiencias de los tests e integran todo su valor en otras áreas de recursos mentales y del perfil profesional.

El éxito de un *Assessment Center* puede ser medido de numerosas y variadas formas. La medida en que predicen el rendimiento o potencial futuros, el efecto en las expectativas de los asistentes, la permanencia dentro del puesto de trabajo, la igualdad de oportunidades, la objetividad de la evaluación, son algunas de ellas.

En **SHL**, el éxito lo medimos de muchas maneras, pero principalmente, cuando nuestros clientes vuelven a solicitarnos ésta técnica, tras haber constatado en su trabajo diario el nivel de rendimiento identificado a través del *Assessment Center* y por los numerosos clientes de diferentes sectores que nos solicitan de manera continúa este servicio.

Los candidatos detectados con un alto potencial, son promocionados aprovechando su brillantez. Los observadores de la empresa cliente, implicados en el proceso de evaluación, comprueban la objetividad del proceso. Son muchas las evidencias que tenemos en **SHL** para medir el éxito con ésta técnica.

Seguramente, después de leer estas líneas, muchos de ustedes habrán identificado que algunos de los procesos de selección por los que han pasado eran *Assessment Center*. Si es así, y los han superado, les garantizamos que no habrá sido, ni por la simpatía que despertaron al evaluador, ni por el color del traje que eligieron ese día, sino por que se identificaron, claramente, a través de una evaluación multi - método, los recursos y potencial necesarios para desempeñar con éxito sus puestos de trabajo.