

"Los comportamientos observados de forma directa en una jornada de evaluación son buenos predictores del comportamiento futuro si se mantiene un rigor metodológico estricto"

Nuestra metodología utiliza herramientas estandarizadas (**TTI SUCCESS INSIGHT, WAVE**) y otras diseñadas a medida para la identificación y evaluación de conocimientos, competencias, rasgos y estilos de personalidad o de trabajo, así como el potencial de los empleados.

El **Assessment Development Center** está dirigido a organizaciones con políticas claras de identificación y desarrollo del talento directivo, donde la objetividad y el rigor son claves para la toma de decisiones en materia de personas.

En **MOA BPI group** llevamos detectando durante 30 años cuales son las necesidades de nuestros clientes, por eso estamos en constante desarrollo de nuevos servicios, con el fin de ayudar a las organizaciones a gestionar de la manera más eficaz sus equipos de trabajo.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA



Rentabilizar el desempeño de las personas dentro de la organización

NUESTRO ROL

- Valorar competencialmente** la parte cuantitativa y cualitativa de cada participante y del colectivo.
- Identificar** las áreas fuertes y de desarrollo.
- Sugerir** acciones específicas de desarrollo en base al análisis.

PARTICIPANTES

Estos son los participantes que intervienen en el proceso de **Assessment Development Center**.



PROCESO

1. PREPARACIÓN

Elaboración del catálogo de competencias, objeto de evaluación a partir de la información de la empresa

Análisis del contexto y entorno de la organización

Diseño del Assessment: elección de herramientas y pruebas

2. EVALUACIÓN

Test

ENTREVISTA

EJERCICIOS INDIVIDUALES

EJERCICIOS GRUPALES

ROLEPLAY

Ejecución del programa

3. FEEDBACK

Análisis de resultados y realización del informe

Al interesado

A la empresa

BENEFICIOS

ORGANIZACIÓN

- Identificar las fortalezas y áreas de mejora de los empleados.
- Ofrecer información sobre el potencial del empleado.
- Analizar la adecuación puesto-persona desde la perspectiva competencial.
- Contar con un soporte para el diseño de planes de formación y desarrollo.
- Conseguir criterios para promoción interna.

RECEPTOR

- Detección de sus puntos fuertes y recomendaciones de desarrollo.
- Fuente de motivación para el desarrollo profesional.
- Conocimiento de las demandas competenciales del puesto.
- Reconocimiento por parte de la empresa.

MOA BPI group

www.moa-bpi.com

Nuestro trabajo como consultores de Recursos Humanos por todo el mundo se basa principalmente en atender tanto las necesidades de la empresa, como las de las personas que trabajan en ella.

Empleamos todo nuestro alcance global e internacional junto con nuestros 30 años de experiencia en el sector, para acompañar a las personas en sus procesos de transición profesional.

En **MOA BPI group PREPARAMOS** a las personas para **ASUMIR** y **ADAPTARSE** a las **NECESIDADES** de las organizaciones a través de **HERRAMIENTAS INNOVADORAS**, para que alcancen sus metas en el menor tiempo posible.