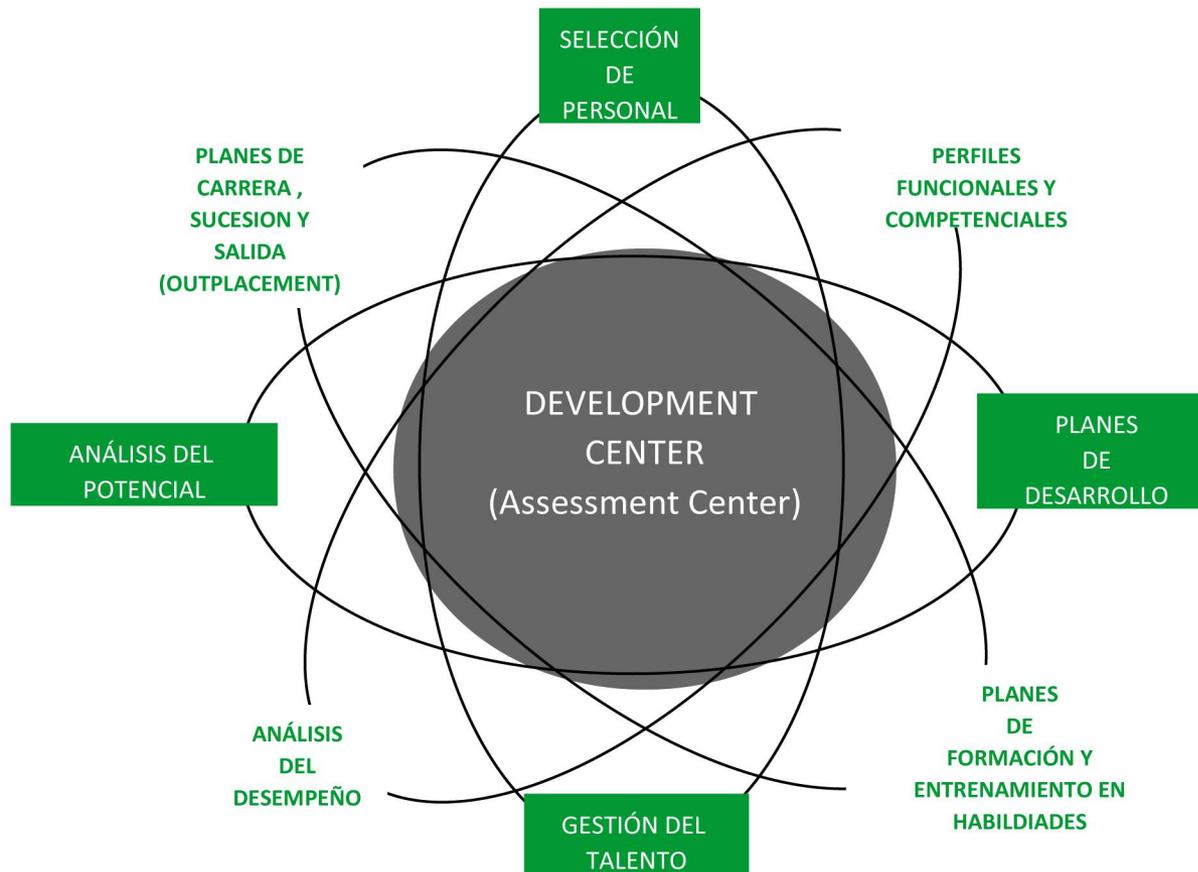

DEVELOPMENT CENTER

Enfoque integral para la Gestión del Talento en las organizaciones

EL DEVELOPMENT CENTER

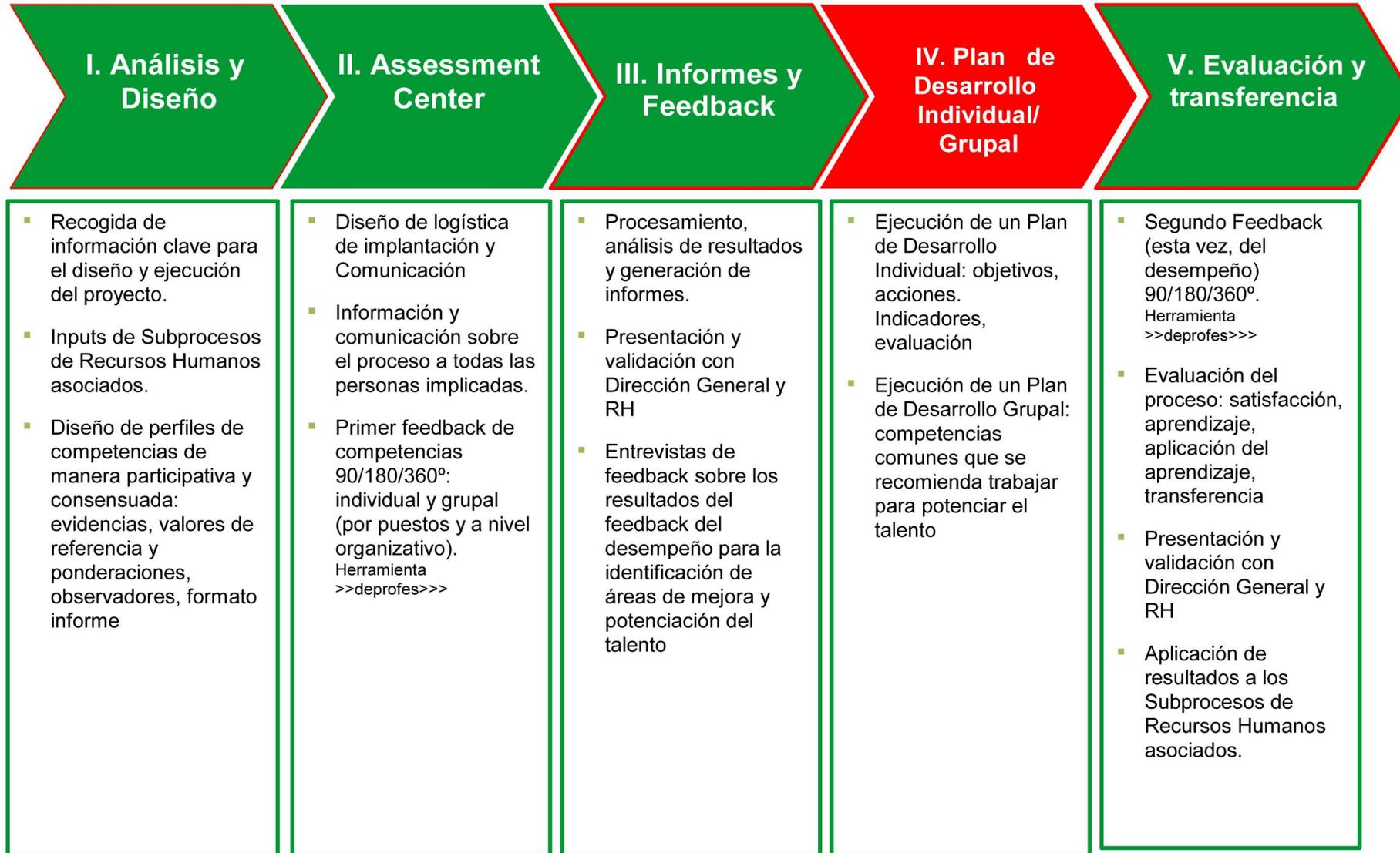
El modelo de gestión de RR.HH. que ARETé-activa propugna, consiste en un enfoque integral de las materias conexas, que ayuda a nuestros clientes a cubrir diferentes objetivos empresariales, logrando un encuentro coherente entre la motivación de las personas y las necesidades estratégicas de la organización:



EL ASSESSMENT CENTER:

- Como eje central del modelo, utilizamos el Assessment Center, un sistema potente y fiable de feedback 360° de las competencias y del desempeño de personas en entornos profesionales.
- Parte de la realización de una evaluación de las competencias y habilidades personales, sociales, estratégicas y directivas de cada individuo, una vez estas han sido definidas por la organización.
- Permite evaluar conocimientos, aplicación de los mismos, actitudes y comportamientos sobre la forma de hacer de los profesionales y valorar su potencial.
- Se trata de una evaluación 90°-180°-360° donde los participantes son observados por varios evaluadores que valoran la actuación de cada participante.
- Utilizamos la herramienta informática de última generación >>deprofes>>>, súmamente ágil, flexible, accesible y fiable.

FASES DEL DEVELOPMENT CENTER



FASES DEL DEVELOPMENT CENTER



FASE I: ANÁLISIS y DISEÑO

- Reunión con el Equipo del Proyecto con el objetivo de definir Objetivos del Development Center, las Competencias críticas de Potencial y sus niveles de requerimiento.
- Análisis de Información relevante relativa a subprocesos de Gestión de Recursos Humanos.
- Análisis de información relevante para la definición de perfiles competenciales:
 - Misión, Visión y Valores de la organización
 - Competencias:
 - Actitudes
 - Conocimientos
 - Habilidades
- Identificación de evidencias asociadas a cada competencia para medir el grado de frecuencia, presencia y eficacia.
- Sesiones de reflexión y consenso sobre los perfiles de competencias.

Características de la Competencias:

- Estar definidas con la máxima concreción y especificidad.
- Contemplar la totalidad de la actividad de la Organización
- Ser modificables y entrenables.
- Ser independientes de la estructura.
- Ser idiosincrásicas.

Diccionario de Competencias:

Cada Organización tiene identificadas las suyas propias. Algunas serán comunes a todos los puestos de la Organización; otras serán propias de cada nivel.



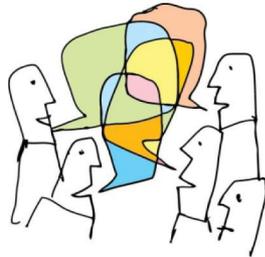
FASES DEL DEVELOPMENT CENTER



FASE II: ASSESSMENT CENTER

Diseño de logística de implantación y comunicación

- Información y comunicación sobre el proceso a todas las personas implicadas



- Primer feedback de competencias 90/180/360°: individual y grupal (por puestos y a nivel organizativo):
 - Seguimiento de la participación

Tipos de feedback de competencias según tipo de observadores:

- Autoevaluación
- 90° Autoevaluación + Responsable
- 180° Autoevaluación + Responsable + Compañeros
- 360° Autoevaluación + Responsable + Compañeros + Subordinados
- Valorar la posibilidad de incorporar a clientes externos, proveedores, etc.

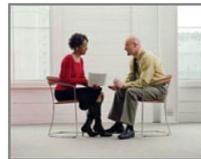


FASES DEL DEVELOPMENT CENTER



FASE III: INFORMES Y FEEDBACK

- Análisis de resultados de las pruebas
- Generación de Informes individuales y grupales:
 - Grado de adecuación al perfil ideal
 - Puntos Fuertes
 - Áreas de Mejora
 - Recomendaciones formativas
- Presentación de Informes
 - Recursos Humanos
- Entrevistas de feedback sobre los resultados de la evaluación del desempeño e identificación de áreas de mejora
- Análisis de los resultados globales y detección de las brechas más frecuentes, para diseñar planes de desarrollo grupales



Entregables

1. Informe individual/Grupal:

- Feedback competencial exhaustivo, basado en el diccionario de competencias de la empresa definido para el perfil a evaluar.
- Informe competencial en el puesto actual.
- Potencial de desarrollo futuro en base a habilidades, conocimientos, competencias
- Recomendaciones concretas, a partir de las informaciones anteriores y de los planes de desarrollo definidos, de cara a superar los gaps técnicos y competenciales para llevar a cabo las líneas de crecimiento propuestas.

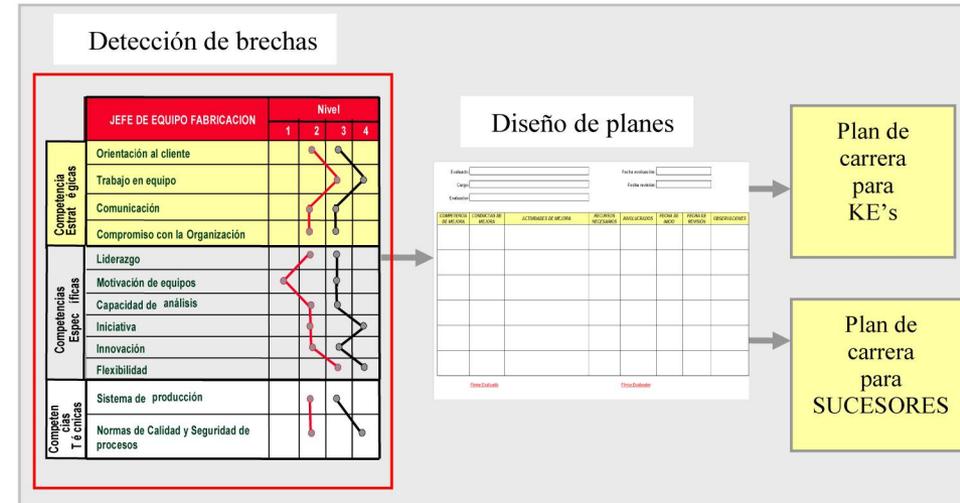


FASES DEL DEVELOPMENT CENTER



FASE IV: PLANES DE DESARROLLO INDIVIDUAL / GRUPAL

- Recomendaciones a tener en cuenta para la adaptación del programa de desarrollo a implantar posteriormente
- Ejecución de Planes de Desarrollo Individuales, a través de diversas metodologías:
 - Coaching /Mentoring
 - Itinerarios Formativos
 - Tareas y seguimiento.
 - Movilidad funcional/geográfica...
 - Plan de retención
 - Key people/High Potencial
 - Outplacement



FASES DEL DEVELOPMENT CENTER

FASE V: EVALUACIÓN Y TRANSFERENCIA

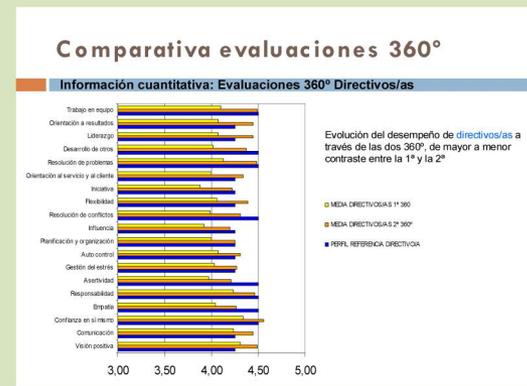


- Segundo feedback (esta vez del desempeño) 90/180/360°
- Evaluación global individual/grupal del proceso:
 - satisfacción,
 - aprendizaje,
 - aplicación del aprendizaje,
 - Transferencia
- Presentación y validación con Dirección general y RRHH
 - Aplicación de resultados a los Subprocesos de Recursos Humanos asociados.

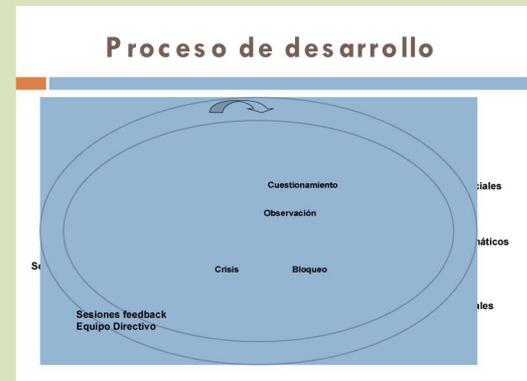
Informes



Segundo feedback del desempeño 90/180/360°



Evaluación del proceso de desarrollo



>> *deprofes* >>>

Desarrollo Profesional

www.deprofes.com



info@deprofes.com