

¿De qué se trata un assessment center? 7 consejos para sobresalir en este tipo de entrevistas



Cada vez más se utilizan las entrevistas situacionales en los procesos de selección de las búsquedas laborales. También llamados assessment center o dinámicas grupales, son utilizados para tratar de detectar potencial que no se ve escrito en el CV. Sirven para conocer mayormente las habilidades, aptitudes, competencias e información de los candidatos.

Proceso:

Las empresas se encargan de citar a potenciales candidatos del proceso de selección, suelen ser entre 8 y 10 **personas**. Se les plantean actividades a resolver: un caso o una

prueba, ya sea individual o en la que deben interactuar entre ellos durante un tiempo determinado del encuentro. Antes de comenzar a resolver la prueba, se leen las instrucciones o indicaciones de la misma a los candidatos para que puedan comenzar. Mientras resuelven la situación hay al menos una persona que se encarga de observar sus aportes, comentarios, actitudes y lenguaje no verbal a la hora de resolver el caso. Se analizan los distintos perfiles de los candidatos para ver cuál de ellos es el más adecuado para la posición que se busca cubrir.

Gisel Antonela Altamura, líder de Empleos, Capacitación y Desarrollo en la empresa Navent, explica: “Un assessment es un encuentro que se organiza para ver las competencias y conductas de los participantes. Entrevistar por competencias o el assessment en sí, permite ver a la persona simulando un rol y, tenga o no experiencia laboral, poder predecir conductas futuras”. Por otro lado, aclara “se arman diversos tipos de dinámicas en cada assessment a medida del perfil que se está buscando”.

Además, se trata de una experiencia enriquecedora ya que, según Altamura, “es un espacio para que las personas conozcan la cultura de la empresa a la que van a entrar y se saquen todas las dudas sobre la posición” y “es información que el participante también se lleva para ver si le interesa el puesto”. “El *match* se tiene que dar de ambas partes, tanto de la empresa como del candidato”, sostiene.

Diferentes tipos de assessment:

Los assessment no se utilizan únicamente para la primera incorporación a un ámbito laboral, sino que existen diferentes dinámicas dependiendo de las posiciones que se deba cubrir y en qué área se deba hacerlo. “Hay distintos tipos de assessment. Pueden ser de desarrollo interno, donde hay una posición abierta en la empresa y las personas se postulan internamente. Después existe el assessment de potencial, por ejemplo, cuando tenés varias personas que podrían aplicar a una posición de liderazgo y se organizan dinámicas para identificar cierto potencial”, enumera Gisel Altamura respecto de las variantes en estos encuentros.

Consejos para desenvolverse en esta dinámica grupal:

1- “Un consejo fundamental es mostrar tranquilidad y ser uno mismo”, recomienda Altamura. No actuar o exagerar las capacidades. Si no se siente alineado con los valores de la empresa o con el perfil que se está buscando es mejor no forzarlo, ya que si el proceso de contratación avanza y se logra ingresar puede que no se esté cómodo finalmente.

2- Escuchar atentamente las instrucciones que se dan al principio por los facilitadores.

3- Cumplir lo mejor posible con los tiempos que se dan para hacer la prueba.

4- Si se tienen dudas antes de comenzar a realizar el ejercicio, siempre es mejor preguntar antes.

5- Participar activamente, pero sin excesivo protagonismo. Lo principal es desenvolverse en grupo, respetar a tus compañeros cuando hablan y dar argumentos con criterio a la hora de resolver la prueba.

6- Mostrarse seguro y potenciar las habilidades con las que cuentas. Además, una de las principales características que se evalúa en este caso es la de saber trabajar en grupo y aportar sugerencias relevantes.

7 – Hacer todas las preguntas posibles sobre la posición y la empresa, eso demuestra interés y, además, te permite llevarte información

¿Cómo funciona un assessment en Navent? – Entrevista a Gisel Antonela Altamura, líder de Empleos, Capacitación y Desarrollo de la empresa

– ¿Por qué se organiza un assessment?

Para poder ver los comportamientos de los participantes frente a algunas dinámicas. Ver las conductas de las personas te permite ser más asertivo con aquello que buscás y también para salir de lo convencional: el CV y las entrevistas individuales. Lo grupal siempre tiene un plus para todos los que vivenciamos ese encuentro.

– ¿De qué forma organizan un assessment?

Al momento de generar el contacto, les decimos que tienen que contar con una cantidad de tiempo, generalmente les pedimos 3 horas. Sabemos que es difícil que las personas cuenten con ese tiempo, por lo cual lo super valoramos y respetamos.

Tratamos de invitar entre 10 y 12 personas para que se puedan llevar adelante diferentes

dinámicas y darle lugar a cada uno de los participantes. Propiciamos que el ambiente sea distendido. Generalmente les ofrecemos un desayuno o merienda como parte de la dinámica. Lo primero que hacemos es contar que nos imaginamos para el encuentro: actividades, tiempos, etc. Lo cual favorece para evitar cierta ansiedad que pueda generar este tipo de encuentros. Luego, presentamos la posición, contamos de la compañía y a través de videos, contamos sobre la cultura Navent. La presentación de cada uno también gira alrededor de una dinámica.

– **¿Se utilizan los assessment para todo tipo de posición?**

Solemos llevarlo adelante para posiciones más bien iniciales o donde necesitás detectar algunas competencias particulares y específicas de las personas. Dependiendo qué se esté buscando se arman las diferentes dinámicas: si se trata de un juego de roles, si es comercial, venta, telefónico, presencial, etcétera.

– **¿Cuál es el objetivo de este tipo de entrevista?**

Por nuestro estilo de trabajo, nos preocupamos porque la gente que se expone a las dinámicas la pase bien y se lleve una experiencia. Además, es importante dar feedback a todos, avancen o no en el proceso, como parte de valorar el tiempo dedicado por los participantes.

Poné en práctica estos consejos y postulate en Bumeran.com.ar a ese trabajo que tanto estás buscando. Tenés miles de avisos y estas a un *click* de conseguir ese puesto que querés.

Imagen: Freepik

Por: Lucía Benavente

Fuente: <https://www.bumeran.com.ar/noticias/tips-y-consejos/de-que-se-trata-un-assessment-center-6-consejos-para-sobresalir-en-este-tipo-de-entrevistas/>