

ASSESSMENT CENTER

Presentación técnica y manual de
uso-aplicación de Assessment Center en
tu organización.





¿Qué es el Assessment Center?

Descubre el verdadero potencial, evaluando competencias en acción.

Imagina que los evaluados asisten a una audición para una película, en lugar de actuar, demuestran el dominio en competencias para un puesto específico, actual o futuro y a través de simuladores de negocio.



FORMATO Y DURACIÓN

Presencial – Virtual en Vivo
4 a 8 horas

¿Por qué lo necesitas?



Una contratación inadecuada a nivel gerencial y directivo puede costar entre 8 y 18 meses del salario del ejecutivo, mientras que el Assessment Center sigue siendo la tecnología que brinda mayor predictibilidad de desempeño futuro.

Beneficios para tu empresa



Te ayuda a tomar decisiones de contratación, desarrollo, promoción o sucesión más inteligentes, gracias a que tendrás una visión completa de las competencias y habilidades, más allá de lo que puedes ver en un currículum.

¿Cómo ayuda a tus colaboradores?



Tus colaboradores podrán mostrar mejor lo que saben hacer. Obtienen retroalimentación sobre sus fortalezas y áreas de mejora, siendo el punto de partida para su desarrollo.

¿Qué mide?



Competencias críticas e indispensables de una persona para un rol específico, actual o futuro.

¿Para quién es ideal?



Ideal para toda la empresa, ya que define competencias transversales aplicables a lo largo de toda la organización.



¿Cómo se conforma la validez del Assessment Center cdg?

La tecnología de nuestro Assessment Center está normada por un proceso certificado y que responde, con la máxima predictibilidad y validez, a las mejores prácticas de evaluación de competencias de negocio.

Por ello, **nuestro Assessment Center cuenta con los siguientes 5 elementos** que han caracterizado el éxito de cdg como proveedor fiable de Assessment Center

1. **Medimos competencias de negocio**, siendo estas habilidades observables a través de brindar a los participantes la oportunidad de evidenciar sus niveles de dominio en un entorno de negocios
2. **Los participantes interactúan con asesores cdg** certificados y entrenados vigorosamente para observar y detectar habilidades de los participantes en niveles de jefaturas, gerenciales y directivos.
3. **Aplicamos simuladores de negocio en nuestra plataforma Space cdg®** y estos están actualizados para trabajo individual o grupal al contexto de negocios actual de productividad y uso de la inteligencia artificial.
4. **Nuestros asesores generan consensos de resultados** considerando las habilidades que cada uno haya detectado en cada uno de los simuladores de negocio
5. **Nuestros asesores aseguran momentos de reflexión y aprendizaje** al concluir cada simulador de negocio que convierten el día de Assessment Center en un día de verdadero parteaguas de desarrollo profesional. Adicionalmente, la sesión de retroalimentación en días posteriores brinda la oportunidad a los participantes de conocer sus fortalezas, debilidades y áreas de oportunidad para concretar planes de acción.

¿Qué niveles organizacionales medimos?

Para la pirámide organizacional completa, contamos con el set de Assessment Center idóneo

Niveles en la organización	Puede		Quiere		Sabe	Feedback
	Assessment Center	Aptitud Agilidad Mental	Motivadores y Talentos	Vida Carrera	Entrevista Profunda	Retro y Plan Individual de Desarrollo
Familia Empresaria y Alta Dirección	●	●	●		●	●
¿Quiénes permearán engagement?						
Líderes Estratégicos Líder Unidad de Negocio	●	●	●		●	●
↑ ¿Quiénes pueden dirigir Unidades de Negocios?						
Líderes Tácticos Líder Funcional - Operacional	●	●	●	●		●
↑ ¿Quiénes pueden tener movilidad a otras áreas?						
Mandos Medios Especialistas y Supervisores		●	●	●		●
↑ ¿Quiénes pueden empezar a liderar a la gente?						
Contribuidores Individuales		●	●			

¿Cómo se implementa un Assessment Center?

Acompañamos en 7 pasos de despliegue con nuestros clientes

	Descripción	Cuándo	Duración Est.
1 Definición del perfil	Videoconferencia de entendimiento de retos y contexto del momento de la organización, listado de participantes, modalidad, horarios y breaks del día de Assessment Center, y programación de envío de invitaciones	1-2 semanas previas al día de Assessment Center	1 hora por cada 2 perfiles
2 Assessment Center	Simulador de 2 a 3 ejercicios relacionados con Discusiones de Grupo, Análisis de Problemas, Simulaciones de Entrevista, Búsqueda de Información	Día seleccionado por el cliente	6 - 8 horas según breaks pactados
3 Pruebas psicométricas en línea	Test de agilidad mental que comprende habilidades numéricas, verbales y diagramáticas adaptables para cada nivel jerárquico. Psicometría de Potencial de Competencias mediante Motivadores y Talentos adaptables para cada nivel jerárquico	2-4 días previos al Assessment Center	1.5 horas
4 Entrevista Profunda	Basada en Competencias o de Entendimiento del Nivel al que está siendo mapeado	Día seleccionado por el cliente	1 hora
5 Presentación de Resultados	Entregables individuales por herramienta y grupales con Coach IA y People Analytics para facilitar la toma de decisiones	Flexible ⓘ	1 hora
6 Retroalimentación a participantes	Entregables individuales por herramienta y grupales con Coach IA y People Analytics para facilitar la toma de decisiones	Tras 1 semana al Assessment Center	2 horas
7 Acompañamiento para mantener el engagement	Sesión para abordar tanto la retroalimentación que brinda al participante un parteaguas profesional, como un PDI	Tras 1-2 semanas al Assessment Center	1 hora



¿Qué simuladores tiene cdg?

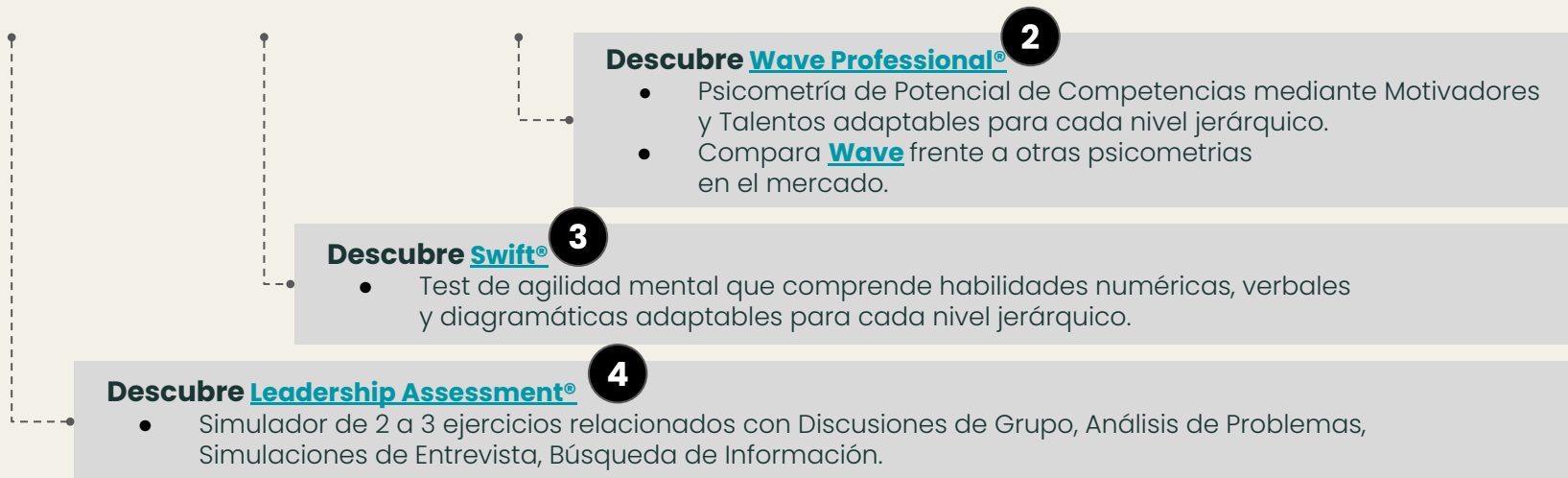
Todo Assessment Center en cdg y en cualquier modalidad se ejecuta en Space® cdg, una plataforma dedicada exclusivamente para la administración y ejecución de Assessment Center aplicando 5 tipos de simuladores

1. **Discusiones de grupo**, permiten observar competencias relacionadas con habilidades interpersonales, tales como comunicación, influencia, colaboración, negociación y manejo de conflictos.
2. **Ejercicios de Simulación de Entrevista** recrean una conversación laboral con un colaborador, cliente, proveedor, colega o superior. El participante debe conducir la entrevista, comprender la situación, formular preguntas, comunicar una postura y gestionar las reacciones de la otra persona. Son ideales para observar manejo de conversaciones 1 a 1.
3. **Ejercicios de Búsqueda de Información** presentan al participante una situación incompleta que debe comprender mediante preguntas dirigidas a una fuente de información, como un cliente, colaborador, especialista o representante de otra área. Son idóneos para observar la capacidad de preguntar, escuchar e identificar datos clave para construir conclusiones bien fundamentadas.
4. **Ejercicios de Análisis de Problemas** brindan una inmejorable oportunidad para observar las habilidades relacionadas con análisis de información, encontrar causa raíz de problemáticas entre otros.
5. **Ejercicios de Gestión del Puesto**, a los cuales históricamente se les conoció como “in-tray” o “in-box” son simuladores sumamente efectivos para observar la capacidad de planeación y organización, gestión del tiempo, entre otros.



¿Con qué Herramientas?

Levantamiento de Perfil		Descubre el Profile Builder® 1 cdg aporta una Base de datos con más de 100 perfiles base para seleccionar, editar y agregar competencias propias			
Puede		Quiere		Sabe	Feedback
Assessment Center	Aptitud Agilidad Mental	Motivadores y Talentos	Vida Carrera	Entrevista Profunda	Retro y Plan Individual de Desarrollo



¿Qué modalidades de Assessment Center?

Se cuenta con flexibilidad para operar Assessment Center en modalidades presencial, interactivo en línea con acompañamiento de asesores cdg en vivo y blended



1.

Presencial

2.

**Interactivo en
línea**

3.

Blended

cdg acumula más de 40 años haciendo la diferencia en Assessment Center



Hemos ejecutado más de 80,000 Assessment Centers, lo que asegura la mejor validez estadística



Capacidad internacional de despliegue de Assessment Center



Con Space cdg® brinda una experiencia inmersiva a los participantes



Con Success Profiles cdg® perfila a los niveles correctos por cada nivel jerárquico



¿Cómo lo hacemos?

Contamos con más de 100 perfiles y podremos adaptarlo al entorno de tu empresa para asegurar los factores de éxito del **"Sabe" "Quiere" y "Puede"**.

Así mismo, puedes usar el agente de **Inteligencia Artificial** incluido para capturar la descripción de puesto y recibir una recomendación de competencias **contando siempre con el apoyo de los expertos de cdg**.



Puede

Quiere

Sabe

Competencias

Atributos Personales

Conocimiento Técnico

Experiencia

Director Comercial

Cambiar Perfil

Guardar

Competencias Sugeridas

12

Competencias Definitivas

12

Conoce la Escala 1 a 5

5 = Sobresaliente

4.5 = Muy Fuerte

4 = Fuerte

3.5 = Promedio Alto

3 = Promedio

2.5 = Promedio Bajo

Nivel de Exigencia Esperado con las Selecciones Actuales: 82%

El Nivel de Exigencia Acumulado es:

Es Recomendable Para:

Directivos

Inventario en México

2

Abundante en profesionistas en México

7

Disponible habitualmente en profesionistas en México

3

Escasa en profesionistas en México

Competencia Recomendada CDG para el Perfil

Competencia Crítica Recomendada CDG para el Perfil

Habilita Negocio

Inventario en México

4

4

4

4

4

4

4

4

4

4

Selección Final

4

4

4

4

4

4

4

4

4

4

Crítica

4

4

4

4

4

4

4

4

4

4

Asegura Resultados

Inventario en México

4

4

4

4

4

4

4

4

4

4

Selección Final

4

4

4

4

4

4

4

4

4

4

Crítica

4

4

4

4

4

4

4

4

4

4

Facilita Liderazgo

Inventario en México

4

4

4

4

4

4

4

4

4

4

Selección Final

4

4

4

4

4

4

4

4

4

4

Crítica

4

4

4

4

4

4

4

4

4

4

Gestiona el Cambio

Inventario en México

4

4

4

4

4

4

4

4

4

4

Selección Final

4

4

4

4

4

4

4

4

4

4

Crítica

4

4

4

4

4

4

4

4

4

4

Aplica Aprendizaje

Inventario en México

4

4

4

4

4

4

4

4

4

4

Selección Final

4

4

4

4

4

4

4

4

4

4

Crítica

4

4

4

4

4

4

4

4

4

4



¿Cómo es la Experiencia en Space cdg®?

¡Bienvenido!

AT

Nombre completo:
Adrián Taboada

Correo electrónico:
adriantaboada@gmail.com

Celular:
No disponible

[Ver tutorial](#)

[Actualizar datos](#)

www.cdg.com.mx

Copyright 2026 cdg
Todos los derechos reservados

Swift

Test de agilidad mental que evalúa rapidez de pensamiento, capacidad de análisis y resolución de problemas.

Online 18 minutos

[Ver los detalles de tu evaluación Swift](#)

Wave

Psicometría basada en potencial de Competencias a través de motivadores, talentos y fit cultura.

Online 35 minutos

[Ver los detalles de tu evaluación Wave](#)

Assessment Center

18 Oct 08:00 A.M.

Simuladores de negocio para demostrar sus habilidades.

No olvides acudir puntualmente el día de tu evaluación y llevar contigo laptop con batería y cargador.

Presencial 6 horas

[Iniciar Assessment Center](#)

LEADERSHIP ASSESSMENT

Cerrar sesión

Experiencia Assessment Center d...

0:02 / 2:12

YouTube

Detalles de tu Assessment Center

Fecha y hora:
18/10/2025, 08:00 A.M.

Duración aproximada:
6 horas

Dirección:
Av. San Francisco 125 Col. Lomas de San Francisco C.P. 64710, MTY, México

Cómo llegar:
Ver en Google Maps

[Iniciar Assessment Center](#)



¿Qué entregables individuales?

Interactúa con el **Coach IA Copilot** para establecer las prioridades de desarrollo profesional



Ángel Alberto Koh Sosa

Fecha de evaluación:
1/5/2025, 8:00:00 a.m.
Grupo de comparación:
Gerente de Operaciones

Powered by **cdg+**

Resumen ejecutivo

Resultado por competencias

Matriz de apego al perfil

Narrativas por competencias

Wave-Resultado independiente a...

Fit Cultural y Readiness Skills

Plan de desarrollo 70-20-10

Seguimientos de desarrollo

Generar PDF

Sección 1 Resumen Ejecutivo

Poder

Lo que puedes hacer

Assessment Center

73%

Es Sobresaliente Nacional

Mostrar escala

Swift - Agilidad Mental

40%

Es Débil Nacional

Mostrar escala

Querer

Lo que eres

Wave - Motivadores y Talentos

58%

Es Promedio Estándar Nacional

Mostrar escala

Cumplimiento de Perfil en Assessment Center

Apego a Perfil General

95%

Usar herramienta "Decision Experta" para valorar profesionalmente si las brechas al perfil son mitigables.

Apego a Perfil de Competencias Críticas

97%

Usar herramienta "Decision Experta" para valorar profesionalmente si las brechas al perfil son mitigables.

Promotabilidad

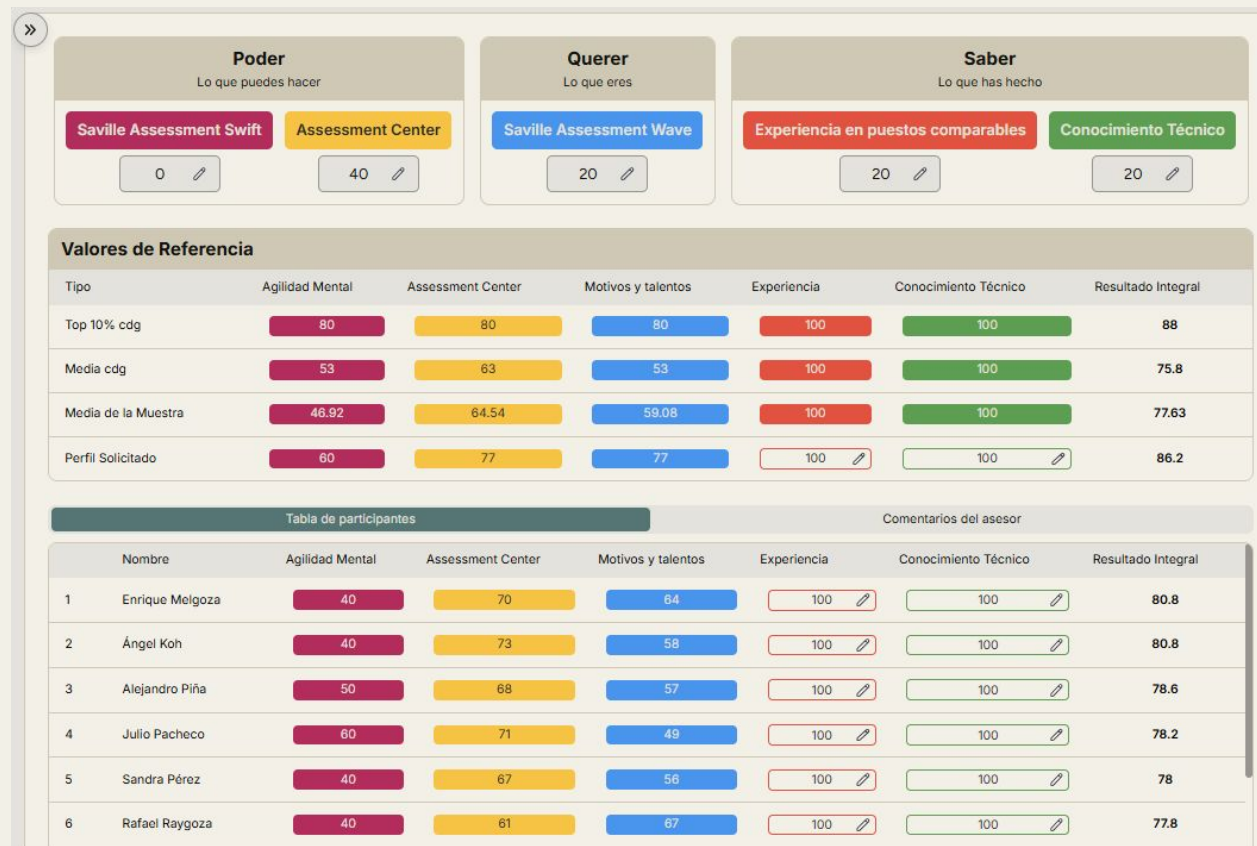
- Cuenta con motivadores **promedio** en las 4 competencias que inciden en la movilidad y ascenso profesional.
- Asimismo, su agilidad mental le permitiría lograrlo en un **lapso promedio a lo habitual**.
- **Se percibe un balance genuino de su propia autopercepción o estado de ánimo profesional.**



¿Qué entregables grupales?

Reporte Grupal Interactivo

Integra en un único tablero el expediente del Poder, Querer, Saber hacer para una **toma de decisión de contratación asertiva**





Incorporación de Otras Evaluaciones

cdg sí permite la incorporación de otras evaluaciones

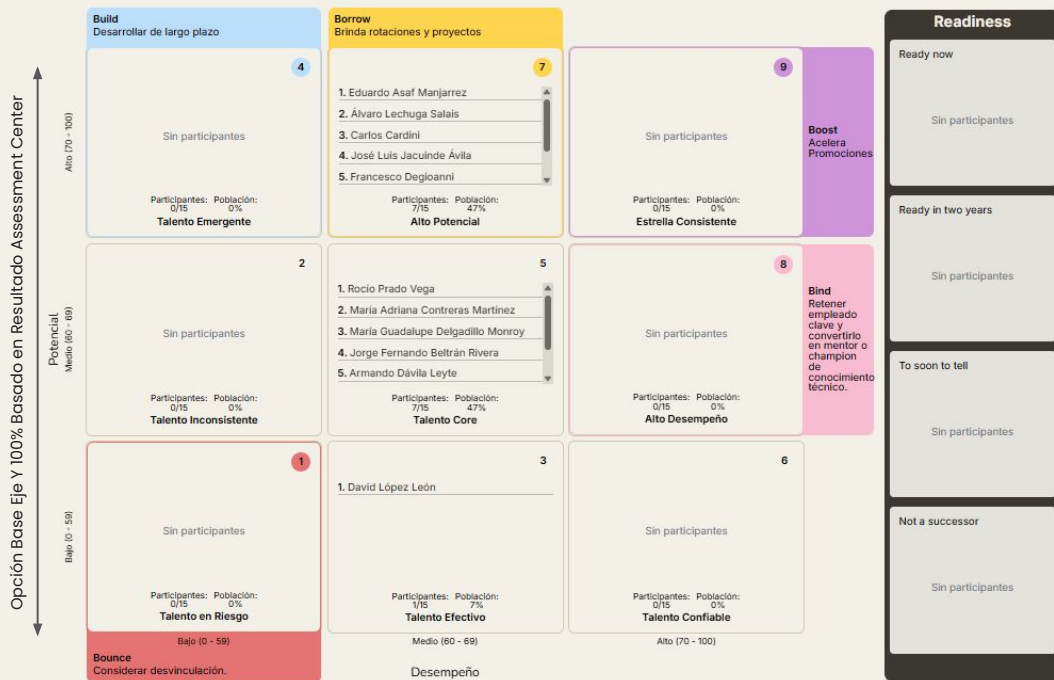
- Evaluaciones 360°
- Tests Mercer Mettl
- Otras Psicometrías ajenas de cdg
- Se desplegarán exclusivamente en el Eje X del 9-Box Grupal
- Se incluye una liga XLS o Google Sheet de desglose y detalle Individual de los participantes
- Disponibilidad de migración con visualizaciones, graficos, estadísticos, formulaciones a la medida en Google Looker Studio con costo adicional
- Resultados de otras evaluaciones en el reporte individual integrado
- Resultados de otras evaluaciones en el reporte grupal en el apartado de resumen ejecutivo

9-Box & 6-Bs

Total de participantes: 15

Buy

Atraes talento externo si no hay talento interno con readiness en casillas 8 y 9



Opción Base Eje X

- Plan B
- Plan C
- Plan D
- Plan E
- A la medida

100% basado en cumplimiento individuales de KPIs 2025
 100% Resultado 360°
 100% Resultado otra Psicometría
 50% KPIs 2025 + 50% otra Psicometría
 50% 360° + 50% otra Psicometría
 Formulación a la medida sin costo



¿Cómo logramos un parteaguas profesional en cada participante?

Career Navigator

Con un motor de IA sintetizamos la data de feedback, entrevista vida carrera, así como PDI-Plan Individual de desarrollo para tener un panorama claro de cada participante

My Space
Powered by CDG

Sandra Eugenia Pérez Pérez - Career Navigator

Resumen Ejecutivo IA de Career Navigator

Sandra Eugenia Pérez Pérez ha demostrado un sólido desempeño en su evaluación integral, destacando fortalezas significativas en liderazgo colaborativo y orientación a resultados. Durante la sesión de feedback, se identificaron oportunidades clave para fortalecer sus habilidades de comunicación estratégica y gestión del cambio, aspectos fundamentales para su crecimiento profesional en CDG.

La entrevista de vida y carrera reveló una trayectoria profesional coherente con aspiraciones claras de desarrollo en roles de mayor responsabilidad. Sus motivaciones personales están alineadas con los valores organizacionales, mostrando un fuerte compromiso con el aprendizaje continuo y la innovación. Se evidencia una conexión natural entre sus objetivos profesionales y las necesidades estratégicas del puesto.

El plan de desarrollo individual diseñado contempla acciones específicas en tres áreas prioritarias: fortalecimiento de competencias técnicas, desarrollo de habilidades de liderazgo estratégico, y expansión de red profesional. Se recomienda un seguimiento trimestral con objetivos medibles a corto plazo (6 meses) y hitos de desarrollo a largo plazo (18-24 meses) para maximizar su potencial y preparación para nuevos desafíos.

Sesión Feedback

En esta sección encontrarás el análisis de feedback recibido durante tu evaluación, incluyendo fortalezas identificadas y áreas de oportunidad para tu desarrollo profesional.

[Ver Detalle](#)

Entrevista Vida Carrera

Descubre el análisis de tu trayectoria profesional, aspiraciones de carrera, motivaciones personales y la alineación entre tus objetivos y el perfil del puesto.

[Ver Cuestionario](#)

Plan Desarrollo Individual

Accede a tu plan de desarrollo personalizado con acciones específicas, objetivos a corto y largo plazo, y recomendaciones para maximizar tu potencial profesional.

[Ver Cuestionario](#)



Beneficios en el Proceso de Adquisición de Talento

Definiendo el éxito

- Identifica los comportamientos que mejor predicen el desempeño y potencial
- Reúne múltiples perspectivas que agregan valor sobre lo que es “efectivo”
- Establece los requisitos para un comparativo justo y estandarizado

Grupos de referencia

- Los resultados son comparados con diversos perfiles a nivel Latinoamérica.

Delegar el reclutamiento

- Herramientas que apoyan a los jefes de línea para tomar decisiones de selección

Contrataciones eficientes

- Los reportes contienen información relevante y detallada para filtrar a los candidatos con alto potencial
- Reduce el riesgo de tomar malas decisiones de contratación
- Aumenta la calidad en la información del pool de los candidatos que avanzan en el proceso



Beneficios en el Proceso de Desarrollo de Talento

Onboarding

- Transforme la incorporación en una enriquecedora experiencia de dos vías entre la persona contratada y el jefe de la vacante
- Diseñe el proceso para cubrir las necesidades de su candidato, posición, ambiente y objetivos de negocio

Compromiso y Retención

- Ayuda a los gerentes a entender sus fortalezas únicas y cómo su comportamiento afecta el compromiso de sus equipos
- Mejora de manera sustentable el compromiso en todos los niveles, lo que lleva a un aumento en la retención de colaboradores

Capacitación

Genera a partir de las evaluaciones una DNC del ejecutivo o de un grupo de evaluados que permita fortalecer al equipo

Desarrollo de desempeño

- Retroalimentación poderosa, para generar un mejor desempeño en el trabajo
- Generar planes de acción enfocados al desarrollo, asegurando que los objetivos sean alcanzados



Beneficios de Liderazgo de Talento

Selección de Liderazgo

- Conocer dónde los ejecutivos tendrían un mayor impacto para el negocio
- Determinar el tipo de situaciones donde serían más efectivos
- Detectar los riesgos de los impactos negativos asociados a sus posibles descarriladores

Identificar Futuros Líderes

- Reconocer talento con el potencial para enfrentar los retos de liderazgo a futuro
- Crear programas personalizados de desarrollo de liderazgo para altos potenciales
- Ofrecer coaching de alto impacto para acelerar el desarrollo

Riesgos de Liderazgo

- Identificar comportamientos potenciales de riesgo en las personas que ocupan (o se planea que ocupen) posiciones de liderazgo
- Mejorar la auto conciencia sobre fortalezas mal utilizadas
- Apoyar el desarrollo y actividades de coaching específicamente planeadas para explorar los descarriladores potenciales

Desarrollo de Liderazgo

- Acelerar la incorporación en posiciones de liderazgo
- Entender, manejar y optimizar el desempeño
- Apoyar, desarrollar, reflexionar y refinar un estilo de liderazgo

¿Por qué implementar Assessment Center hoy?

Toma decisiones respaldadas por datos
precisos



[Ver Video](#)



Contratación más efectiva

Optimiza el proceso de selección comparando candidatos en función de competencias clave, experiencia y fit cultural.



Promociones basadas en datos

Evalúa el rendimiento y potencial de los empleados para tomar decisiones de promoción más acertadas.



Desarrollo y Capacitación (DNC)

Genera planes de formación alineados con las necesidades específicas de cada área y jerarquía.



Planificación de Sucesiones

Asegura el desarrollo de líderes clave con planes de sucesión respaldados por datos y estudios de puestos críticos.

¿Cómo te ayudaremos en People Analytics?

Nos conectamos a tu ERP

Te ofrecemos una herramienta avanzada de análisis de datos para gestionar el talento de manera efectiva.

Acceso centralizado y visualización dinámica

Centraliza toda la información crítica de tu talento en dashboards interactivos



Toma decisiones en tiempo real

Visualiza datos actualizados sobre competencias y rendimiento.



Predicción de riesgos y tendencias

Identifica brechas de habilidades y riesgos de rotación con modelos predictivos.



Informes personalizados

Crea reportes segmentados por áreas o niveles jerárquicos para una planificación estratégica.



¿Cómo seremos socios de éxito juntos?

- 
- Por evaluaciones On-Demand a precios de lista.
 - Por paquete a partir de 20 participantes a precios preferenciales, un Consultor Senior asignado, y mayor flexibilización en entregables a la medida.

Nuestro Portafolio de Soluciones estratégicas para cada necesidad.

Ver Video



cdg⁺ Discover™

Soluciones de diagnóstico para empresas que no han tenido la experiencia en mapeo de talento.



cdg⁺ Shape™

Soluciones para identificar áreas clave y obtener datos para la transformación estratégica del talento.



cdg⁺ Grow™

Soluciones para impulsar el crecimiento de tu equipo y de tu negocio de forma estratégica.



**Comienza a
potenciar HOY el
talento de tu equipo.**



Edificio cdg
Ave. San Francisco 125
Col. Lomas de San Francisco
Monterrey N.L., CP 64710

