

Manum Assessment Model®



Descripción del Modelo Assessment

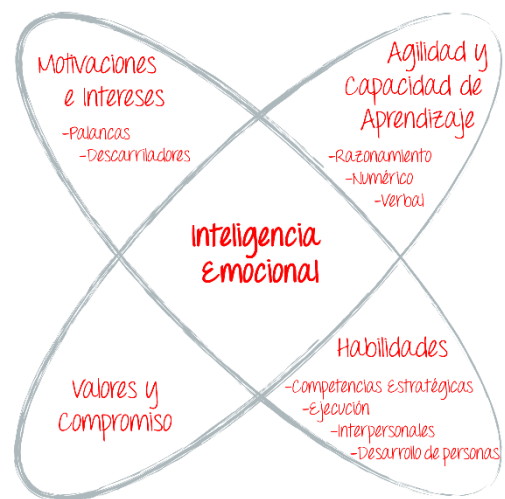


La necesidad de atraer, seleccionar, promocionar, desarrollar y retener a los mejores profesionales e identificar y conocer el potencial de los individuos, tanto dentro como fuera de nuestra organización, nos ha llevado a diseñar el innovador y diferencial Manum Assessment Model.

MANUM ASSESSMENT MODEL

El *Manum Assessment Model*® es una solución integral, donde todos los elementos que lo forman son clave para realizar una evaluación en profundidad, óptima y de calidad para permitir a las organizaciones tomar decisiones sobre personas e impactar positivamente en los resultados de negocio.

El *Manum Assessment Model*® tiene como objetivo determinar las necesidades de desarrollo de los potenciales de la compañía y/o las posibilidades de cambios internos/promoción. Esto permite que nuestro modelo sea valorado como una técnica de análisis con gran valor añadido para las organizaciones y sus departamentos de Recursos Humanos.



METODOLOGÍA

Nuestra solución metodológica se basa en la utilización de ejercicios de simulación de actividades o tareas propias del rol analizado y técnicas de observación directa en situaciones de interacción en grupo o también de forma individual.

El centro de nuestro modelo es la inteligencia emocional porque entendemos que el éxito de un profesional y de las organizaciones pasa, en gran medida, en como de emocionalmente inteligente sea el colaborador y su encaje en la cultura organizativa. La investigación sugiere que el cociente emocional explica, como mínimo, la mitad del éxito en el trabajo.



Otro elemento clave en el que profundizamos durante este proceso de *Assessment* es en las motivaciones e intereses del profesional, ya sean de cara crecer y desarrollarse dentro de la compañía como para realizar un cambio, etc. Este es un punto clave, dado que será una palanca que nos dará pistas de cuáles son los elementos movilizadores del individuo, así como los posibles elementos que pueden generar descarrilamientos en su carrera.

Por otro lado, nuestro modelo de *Assessment* también incluye el profundizar en el nivel de compromiso con la compañía, así como el nivel de alineamiento con los valores de la misma. Esta es una variable que nos permitirá determinar las garantías sobre la apuesta a corto, medio o largo plazo por la compañía, aportando información relevante para las decisiones que se tomen en cuanto a su desarrollo dentro de la organización.

La medición de habilidades también se realiza en el proceso de *Assessment* mediante una serie de ejercicios, dinámicas, *role plays* y entrevistas. Así, somos capaces de medir las competencias clave tanto de ejecución, estratégicas, interpersonales y de desarrollo de personas, si procede. El perfil competencial específico lo definimos conjuntamente con el cliente para adaptarnos a las necesidades concretas.

Por último, también somos capaces de medir la capacidad de aprendizaje, una variable que nos permitirá determinar si el profesional tiene potencial de crecimiento en un nuevo rol/posición.

PROCESO DE INTERVENCIÓN TIPO

1. Definición del perfil competencial: Conjuntamente con el cliente definimos qué es talento, potencial, así como las dimensiones competenciales y competencias a evaluar en el proceso de *Assessment*.
2. Elaboración y adaptación de las pruebas y métricas según las competencias a evaluar. Realización de matriz competencia- pruebas y definición de una agenda específica de *Assessment*.
3. Realización del *Assessment* individual o grupal, incluyendo la presencia de métricas.
4. Análisis de resultados.
5. Elaboración de informes individuales y grupal.
6. Presentación de resultados a nuestro cliente.
7. *Feedback* a los profesionales evaluados/ manager.
8. Definición de Planes de Desarrollo Individuales/ Grupales.

Output del Assessment: Un análisis profundo para tomar decisiones correctas



RESULTADOS DE ASSESSMENT

INFORME INDIVIDUAL:

1. ANÁLISIS COMPETENCIAL

1.1 DIMENSIÓN CORE

- Gemaline tiene una clara orientación hacia los resultados, incluso a medio plazo. Tiene una visión que le permite entender la situación del negocio tanto a corto como a medio plazo. Todas las acciones que realiza tanto en DABA como en la relación con [Empresario] se centra en los objetivos que debe alcanzar la organización a medio plazo.
- Por su parte, es capaz de entender las necesidades del cliente de DABA. Sabe interpretar sus deseos, y procura satisfacerlos pero siempre desde un punto de vista más corporativa y priorizando los resultados por encima de la satisfacción del cliente.
- A Gemaline, no le gusta ser una figura protagonista dentro de un grupo. Le gusta escuchar y ejercer su control, pero le puede resultar difícil intentar convencer a otros miembros del equipo sobre su punto de vista. De la misma manera, le puede costar crear sinergias con el resto de participantes.

4.3 ANÁLISIS DEL POTENCIAL

4.4 CONCLUSIONES

A día de hoy, Gemaline bien ubicada en su puesto de trabajo. Es capaz de potenciar y mejorar sus habilidades dentro de su marco de referencia y su ámbito de influencia. Sabe trabajar bajo proyectos y realizar tareas basadas en una planificación y una calendarización concreta. Los cambios le pueden resultar algo complicado de adaptarse, por el hecho de ser improvisado y no planificado. El balance es un punto a medio plazo, debido a que...

4. GESTIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL

4.1 EXPECTATIVAS

Gemaline tiene la expectativa de seguir creciendo y consolidarse en su puesto de trabajo. Le gustaría tener más autonomía de [Empresario]. Durante el [Desarrollo], no expresa otros deseos de cambio de posición o departamento.

4.2 COMPETENCIAS

DIMENSIONES	COMPETENCIAS	VALOR COMPETENCIAL
CORE	Orientación a cliente	3
	Orientación a resultados	3
	Trabajo en equipo	2
	Innovación y mejora continua	2
	Adaptabilidad	2
	Proactividad	2
LIDERAZGO	Organización y planificación	3
	Análisis y toma de decisiones	3
	Liderazgo	2

Debe desarrollar
Valor medio de educación competencial

INFORME GLOBAL:

MAPA DEL TALENTO GLOBAL

Y-axis: E SOSTENIDO (1-4). X-axis: CAPACIDAD APRENDIZAJE (1-3). Scores: (1,1)=1, (1,2)=3, (1,3)=6, (2,1)=2, (2,2)=5, (2,3)=8, (3,1)=4, (3,2)=7, (3,3)=9.

Legend: Talento Potencialmente Alto, Talento Potencialmente Bajo, Necesita Desarrollo, Necesita Mejorar.

ALGUNAS ASSESSMENT TOOLS UTILIZADAS

