

INSTRUCTIVO DE APLICACIÓN ASSESSMENT CENTER

El Assesment Center pretende ser el instrumento de evaluación que permita observar a los sujetos evaluados en acción ante diferentes situaciones para lo cual se diseñan actividades específicas a las habilidades, aptitudes, actitudes, conocimientos que se desean, además de contar con jueces calificados y diferentes en cada una de las sesiones.

Cada sesión cuenta con una hoja de registro de puntuaciones y una breve descripción de los criterios a evaluar.

1ª. Sesión.- CONOCIMIENTO PERSONAL

Esta sesión tiene como objetivo el conocer un poco más a fondo a la persona evaluada en cuanto a: facilidad de comunicación, claridad de roles, expresión y manejo de emociones, capacidad de adaptación y apertura a los demás.

La tarea consiste en pedirle a cada sujeto que nos hable de él mismo, por dos minutos en cada rol (con tiempo medido) como: hijo, padre, pareja, amigo y profesionista. El orden en que pasarán será sorteado.

2ª . Sesión.- AREA EDUCATIVA

Esta sesión pretende evaluar aquellos puntos de interés personal que son indicios de aprecio y compromiso con el ejercicio de la labor docente, así como su desenvolvimiento dentro del área educativa y se evalúan criterios tales como: vocación docente, viabilidad de proyectos, adecuación entre persona y proyecto, liderazgo de proyectos, puenteo al salón de clases.

La tarea consiste en elegir de la lista de proyectos, aquellos tres en los que considera que puede intervenir de manera directa y aquellos tres en los que no está dispuesto a intervenir. Una vez entregada su elección por escrito a los evaluadores explicarán (al azar) el porqué de su elección y cómo intervendrían en los tres primeros.

3ª . Sesión. AREA AXIOLÓGICA.

Esta sesión tiene como objetivo investigar a fondo cuáles son aquellos valores que guían la acción de cada uno de los evaluados, y se investigan criterios como: presencia de valores, jerarquización clara, fundamentación ética, orientación de los valores y manejo de la equidad.

La tarea puede ser elegida de entre dos propuestas: la primera será el que jerarquice los 15 conceptos que se manejan en la lista anexa que se les dá y una vez entregados los resultados tendrán que explicar el porqué de los tres primeros y el porqué de los tres últimos.

Una segunda actividad puede ser el pedirles que manifiesten su postura y la defiendan ante los evaluadores durante cinco minutos respecto a la necesidad de reafirmar las diferencias de género en la educación.

4ª. Sesión. AREA PEDAGÓGICA.

Esta sesión pretende evaluar de manera práctica y en forma directa el estilo y manejo de recursos para la impartición de una cátedra atendiendo a criterios tales como: manejo de grupo, manejo de recursos y material didáctico, uso de material y/o referencias bibliográficas, calidad de exposición y presencia e impacto ante el grupo.

La tarea consistirá en exponer una clase de alguna materia que domine sólo durante cinco minutos, pero tratando de abarcar todos los elementos propios de una sesión completa.

Después de realizar todas las sesiones, los evaluadores se reunirán en una sola sesión para concentrar todas las puntuaciones en la hoja de concentrado general y se multiplicará por el peso que previamente se le ha dado a cada una de las áreas y los resultados se compararan con el perfil ideal que se tiene; además se dará un espacio a comentarios generales y observaciones.

JERARQUIZACIÓN

INSTRUCCIONES: Favor de jerarquizar en función de sus prioridades en el trabajo.

- Salario.
- Realización práctica del trabajo.
- Seguridad de conservar tu puesto.
- Oportunidad de ascenso.
- Institución seria.
- Compañeros de trabajo.
- Relación con gente a través del trabajo.
- Seguridad de trabajo continuo.
- Régimen de vacaciones.
- Seguridad económica.
- Ausencia de ruidos, calor o frío y olores.
- Horario laboral.
- Jefes comprensivos y considerados.
- Régimen de prestaciones.
- Facilidad de realizarse como persona.

PROYECTOS EDUCATIVOS

- 1.- Elaboración e implementación de un programa de formación de pensamiento crítico.
- 2.- Implementación de un método innovador para motivar la investigación de universitarios.
- 3.- Elaboración de un programa de capacitación docente.
- 4.- Elaboración de un programa complementario de aplicación de conocimientos en una modalidad de servicio social.
- 5.- Elaboración de un programa de autogestión y autoaprendizaje en universitarios.
- 6.- Elaboración de un programa de preparación de alumnos para estudios de especialidad, maestría y doctorado.



1a SESION CONOCIMIENTO PERSONAL

1	2	3	4	5	OBSERVACIONES
---	---	---	---	---	---------------

FACILIDAD DE COMUNICACIÓN					✓		
CLARIDAD DE ROLES				✓			
EXPRESIÓN Y MANEJO DE EMOCIONES					✓		
CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN					✓		
APERTURA A LOS DEMÁS					✓		

FACILIDAD DE COMUNICACIÓN. Habilidad para expresar ideas personales sin dejar lugar a duda sobre su contenido.
CLARIDAD DE ROLES. Habilidad para delimitar funciones y responsabilidades de acuerdo al papel que le corresponda.
EXPRESIÓN Y MANEJO DE EMOCIONES. Capacidad para expresar sentimientos dándole así, énfasis a la comunicación asertiva.
CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN. Habilidad para enfrentar situaciones nuevas ubicándose de la mejor manera en el entorno.
APERTURA A LOS DEMÁS. Habilidad para manejar de manera flexible los propios límites, incluyendo la intimidad.



2a SESION AREA EDUCATIVA

1	2	3	4	5	OBSERVACIONES
---	---	---	---	---	----------------------

VOCACIÓN DOCENTE						
VIABILIDAD DE PROYECTOS						
ADECUACIÓN ENTRE PERSONA Y PROYECTO						
LIDERAZGO DE PROYECTOS						
PUENTE AL SALON DE CLASES						

VOCACIÓN DOCENTE. Identificación de elementos internos que guían y motivan la conducta hacia el proceso enseñanza-aprendizaje.
VIABILIDAD DE PROYECTOS. Manejo de recursos para que un proyecto sea llevado a cabo.
ADECUACIÓN ENTRE PERSONA Y PROYECTO. Inserción personal en el proyecto de acuerdo a las propias capacidades y habilidades.
LIDERAZGO DE PROYECTOS. Capacidad para dirigir las estrategias y el plan establecidos.
PUENTE AL SALON DE CLASES. Habilidad para aplicar los resultados de las investigaciones en la diaria labor docente.



ASSESSMENT CENTER

3a SESION

AREA AXIOLÓGICA

OBSERVACIONES

1 2 3 4 5

PRESENCIA DE VALORES								
JERARQUIZACIÓN CLARA								
FUNDAMENTACIÓN ÉTICA								
ORIENTACIÓN DE LOS VALORES								
MANEJO DE LA EQUIDAD								

PRESENCIA DE VALORES. Existencia de puntos de referencia relacionados con la ética que guíen una acción.
JERARQUIZACIÓN CLARA. Ordenamiento de los puntos de referencia.
FUNDAMENTACIÓN ÉTICA. Apego a los valores universales (Justicia, amor, verdad, libertad, estética, etc.)
ORIENTACIÓN DE LOS VALORES. Adecuada aplicación de los valores.
MANEJO DE LA EQUIDAD. Justa aplicación de los valores a casos concretos.



ASSESSMENT CENTER

4a SESION

AREA PEDAGÓGICA

1 2 3 4 5

OBSERVACIONES

	1	2	3	4	5
MANEJO DE GRUPO					
MANEJO DE RECURSOS Y MATERIAL DIDÁCTICO					
USO DE MATERIAL Y/O REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS					
CALIDAD DE EXPOSICIÓN					
PRESENCIA					

MANEJO DE GRUPO. Habilidad para coordinar los esfuerzos individuales y/o de un grupo para el logro de resultados específicos.
MANEJO DE RECURSOS Y MATERIAL DIDÁCTICO. Utilización de recursos a su alcance para el enriquecimiento del proceso E-A.
USO DE MATERIAL Y/O REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS. Empleo de las fuentes de información que sustenten la teoría.
CALIDAD DE EXPOSICIÓN. Incluye aspectos tales como: claridad, fluidez, vocabulario, precisión.
PRESENCIA. Poseer un estilo propio que llama la atención y favorece el proceso enseñanza-aprendizaje.



ASSESSMENT CENTER

CONCENTRADO GENERAL

1 2 3 P PI OBSERVACIONES

	1	2	3	P	PI	OBSERVACIONES
CONOCIMIENTO PERSONAL	/	/	/			
AREA EDUCATIVA	/	/	/			
AREA AXIOLÓGICA	/	/	/			
AREA PEDAGÓGICA	/	/	/			
TOTAL						

1,2,3,

P

PI

SUJETOS EVALUADOS

PONDERACIÓN

PERFIL IDEAL

CRITERIOS DE EVALUACIÓN

- 1 → Se observa levemente el criterio.
- 2 → Se observa el criterio aunque se aplica mal.
- 3 → Se observa el criterio y se aplica bien.
- 4 → Se aplica bien el criterio y obtiene resultados.
- 5 → Supera expectativas.
- n/o → No hubo oportunidad para observar.
- I → Información insuficiente.



Departamento de Desarrollo Humano y O. E.
RESULTADO DE ASSESSMENT CENTER

Nombre: -----

Fecha: -----

EVALUACION PARA SELECCIÓN DE PERSONAL.

A continuación presento los resultados de la evaluación realizada al Maestro -----

1ª ÁREA CONOCIMIENTO PERSONAL

Posee habilidad para expresar ideas personales sin dejar lugar a dudas sobre su contenido, se mostro abierto hacia los demás expresando de manera clara sus emociones y sentimientos, se llegaron a percibir metas claras tanto personales como profesionales, lo cual nos habla de un plan de vida estructurado, se le considera un poco limitado en cuanto a la expresión de su creatividad. Siempre demostro respeto y atención para con sus compañeros evaluados, asi mismo denotó una grna honestidad en su exposición.

2ª ÁREA PEDAGÓGICA

Posee un estilo propio que favorece el proceso Enseñanza-Aprendizaje, involucra al grupo para el logro de resultados específicos, su exposición se percibió clara precisa y fluida, su presencia ante el grupo causo buen impacto, a través de la narración de sus experiencias como catedrático se percibe una marcada vocación docente lo cual incluye un interés genuino en sus alumnos

CONCLUSION.

Se considera que el Mtro----- reúne en gran medida el perfil de catedrático de tiempo completo que busca la universidad, en caso de contratarlo se sugiere una adecuada inducción en cuanto a los valores que maneja la universidad para que el pueda incluirlos dentro de su labor docente..
