



# Certifícate en la Metodología BCC®

## ASSESSMENT CENTER

Bloques | Conexiones | Competencias



Montiel & Asociados  
Consultores

# ¿Qué es?

BCC® METODOLOGY es la herramienta que permite la observación directa de conductas y comportamientos, mediante la simulación de entornos laborales en el Assessment Center, utilizando bloques y conexiones como facilitadores de competencias en el entorno de trabajo.



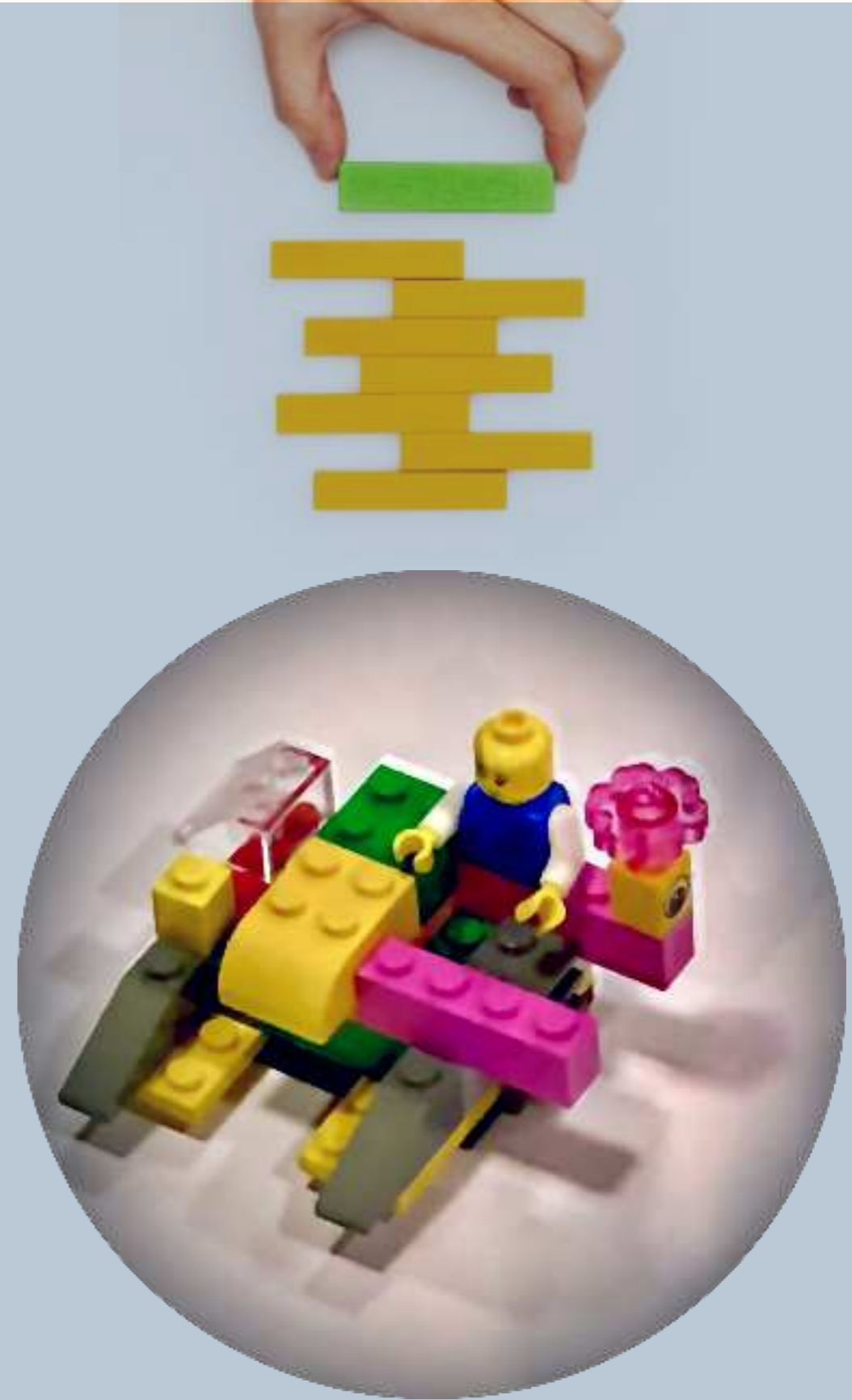
# ¿Cómo nace?

Carmen Montiel, con más de 30 años de experiencia internacional en la gestión de personas y certificada en la metodología danesa LSP, desde el año 2015, crea BCC® METODOLOGY con aplicación en los procesos de selección, validación y evaluación del talento en el Assessment Center.



# ¿Cómo nace?

La metodología, nace inspirada en la teoría del "Juego Serio", es aplicada en las etapas de: selección, contrastación y evaluación del talento. Permite la calibración de los resultados estandarizados mediante el análisis cluster, clasificando a los evaluados en bloques homogéneos a través de la creación de escenarios simulados.



# ¿Cuáles son las etapas?

## Interiorización

Los evaluados inician el proceso entendiendo las situaciones laborales simuladas, los requerimientos específicos en cada una de las escenas y los logros a conseguir.

Los escenarios simulados están diseñados, teniendo en cuenta, las competencias requeridas en la descripción del puesto.



# ¿Cuáles son las etapas?

## Construcción

Los evaluados crean sus modelos con bloques y conectores con el propósito de dar respuesta a situaciones laborales concretas. Los evaluadores modulan el grado específico de dificultad, en cada simulación.

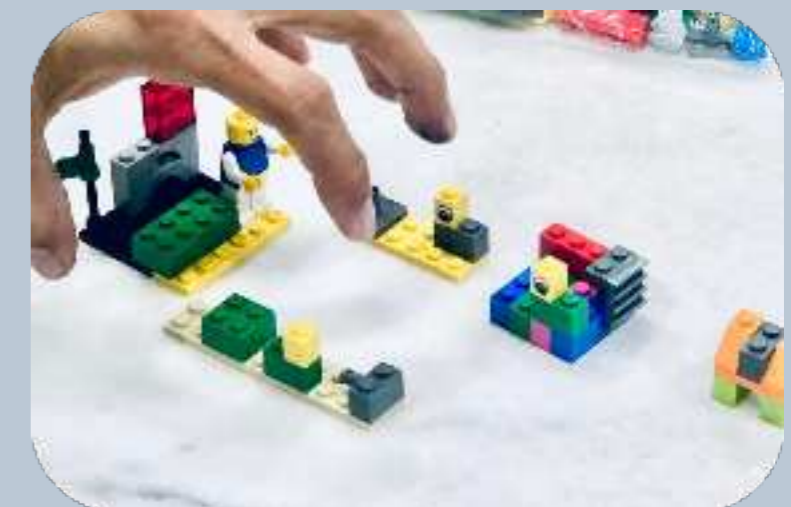


# ¿Cuáles son las etapas?

## Alternativas de respuesta

Los evaluados manifiestan los rasgos de personalidad, su nivel de comunicación, la interacción con el grupo y los distintos resultados ante escenarios donde el grado de dificultad fluctúa.

Los evaluados muestran la compatibilidad o incompatibilidad, mediante los factores de convergencia o divergencia, ante un entorno cultural organizativo concreto, compatible con la marca empleadora.



# ¿Para qué hacerlo?

La metodología optimiza el proceso de evaluación, teniendo en cuenta los factores de similitud y divergencia, en función de las competencias requeridas por la posición.

Durante el desarrollo, en el Assessment Center con BCC®, se activa un repertorio de conductas en los evaluados, inducidos por retos individuales y grupales, con diferentes grados de complejidad, estratégicamente secuenciados por los evaluadores.





# ¿Qué nos permite observar como evaluadores?

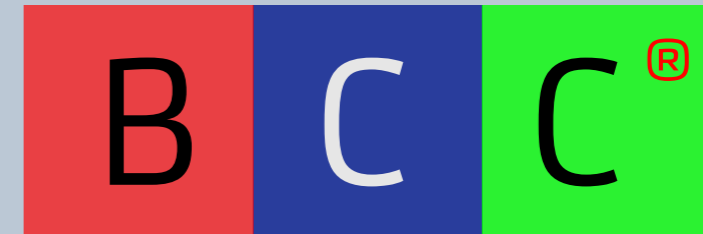
La interacción de las conductas individuales y grupales de los evaluados, durante todo el proceso, permitirá a los evaluadores contrastar y calibrar los resultados de las diferentes pruebas realizadas a lo largo del proceso de selección.

La manifestación, en diferentes conductas y comportamientos de los candidatos evaluados, determinarán las acciones futuras en una posición concreta y en una estructura organizativa determinada, contemplando los distintos grados de dificultad.



# ¿Qué nos permite observar como evaluadores?

Mediante argumentaciones individuales y grupales, los evaluados plasmarán sus rasgos de personalidad ante situaciones simples y complejas, tomarán decisiones individuales y aquellas que requieran ser analizadas en equipo. Permite por tanto, validar tendencias homogéneas en conductas y comportamientos de los evaluados en distintos escenarios simulados.



METODOLOGÍA  
ASSESSMENT CENTER

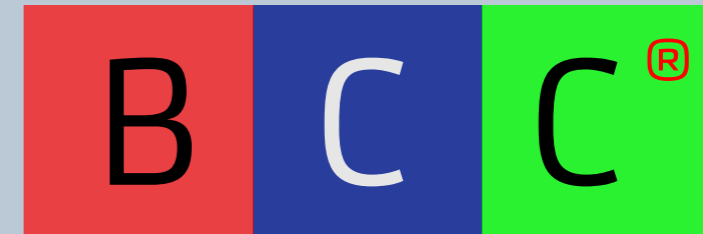
Bloques | Conexiones | Competencias

Actúa como inductor de conductas y comportamientos en entornos laborales con diferentes grados de complejidad, dependiendo de la posición a seleccionar y/o a evaluar.



# ¿Qué nos permite observar como evaluadores?

Permite la interacción de múltiples variables contrastando los resultados en pruebas psicolaborales con el análisis observacional de los rasgos de personalidad. Estos patrones de conducta, persistentes en los evaluados, se ponen de manifiesto en la interiorización de los distintos escenarios, en la percepción de las situaciones simuladas, en la coherencia de las verbalizaciones, en la manera y forma de transmitir sus ideas y en la interacción con el grupo.



METODOLOGÍA  
ASSESSMENT CENTER

Bloques | Conexiones | Competencias



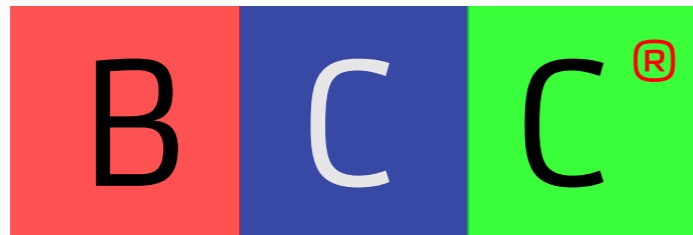
# ¿Qué nos permite observar como evaluadores?

Los datos recogidos en la observación directa de conductas y comportamientos, enriquece el proceso de evaluación, clasificación y selección de los evaluados.



Persona | Profesional | Empresa -  
Tres dimensiones: Rasgos de Personalidad | Competencias Profesionales | Interacción Social - Factores de similitud y Factores de divergencia.

# ¿Qué requiere BCC®?



METODOLOGÍA  
ASSESSMENT CENTER

Bloques | Conexiones | Competencias

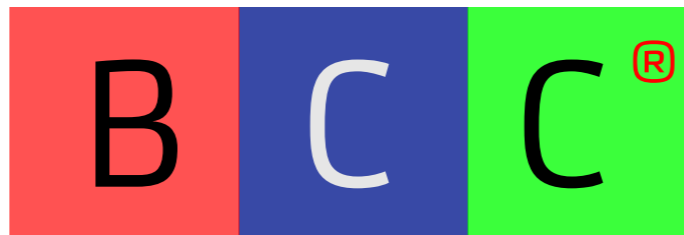
Ser profesional y/o experto en la observación de la conducta humana, tener experiencia en selección y/o evaluación del talento y poseer la habilidad para contrastar resultados cualitativos y cuantitativos de forma objetiva.

El rol de los evaluadores juega un papel fundamental en el registro de conductas con la metodología BCC® en el Assessment Center, por ello es recomendable más de un evaluador en las dinámicas para poder establecer una contrastación en las conductas observadas.

# ¿Qué nos permite observar como evaluadores?

Permite identificar rasgos de personalidad, posicionar al candidato frente al grupo y conocer las habilidades futuras en el entorno laboral. Es presencial, interactiva y fomenta un ambiente de respeto, confianza y cordialidad.

“Bloques”, “Conexiones” y “Competencias” funciona como facilitador e inductor de conductas y comportamientos, habilidades y destrezas de alta probabilidad. Serán conductas y comportamientos futuros del evaluado en un entorno laboral simulado.

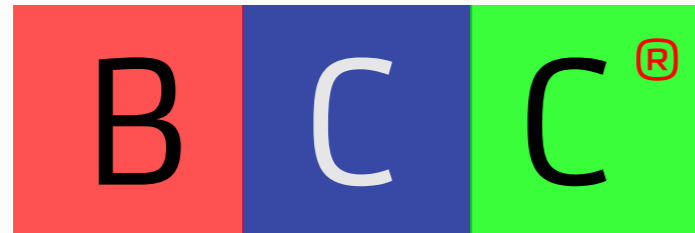


METODOLOGÍA  
ASSESSMENT CENTER

Bloques | Conexiones | Competencias

Permite la observación individual (candidato) y grupal (candidato frente al grupo) en interacción con los bloques de construcción, utilizando las manos, la imaginación, la tridimensionalidad, la capacidad para construir, la creatividad, la inspiración, el conocimiento, la experiencia, el liderazgo, la habilidad para transmitir y proyectar la abstracción del pensamiento en una construcción real en entornos simulados.

# ¿Cuáles son las principales competencias observables con BCC®?



METODOLOGÍA  
ASSESSMENT CENTER

Bloques | Conexiones | Competencias

Liderazgo

Capacidad analítica

Creatividad

Trabajo en equipo

Resistencia al estrés

Comunicación

Razonamiento

Orientación al Logro

Adaptabilidad

Asertividad

Resolución de problemas

Manejo de emociones

Negociación

Habilidad para gestionar

Planificar

Ejecutar

Entre muchas otras.



# Certifícate en la Metodología BCC®

## ASSESSMENT CENTER

Bloques | Conexiones | Competencias



Montiel & Asociados  
Consultores