



INTEGRACIÓN
Empresarial
CONSULTORÍA EN RH

Evaluación de Competencias

Nombre

Genero

Edad

Empresa

Puesto

Escolaridad

Fecha
Aplicación:

DD/MM/AAAA



Evaluación de Competencias

Nombre
Puesto
Escolaridad

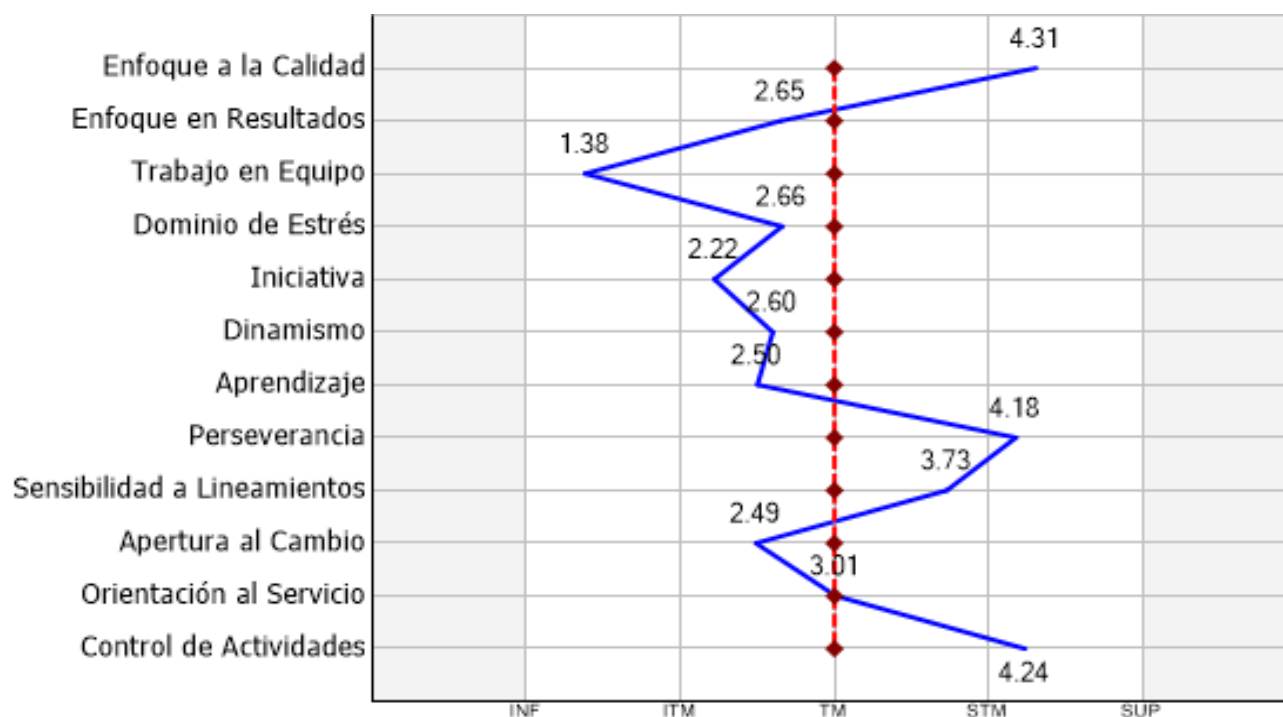
Resultados Individuales

Rend. 87.5
Clasificación Sobresaliente
Excedente 12.42
Color Verde

Resultados de Grupo

Vacante N.D.
Contratad N.D.

Pruebas CLE, GDN, VAL, BTA



— Persona - - - Perfil

INF: Inferior
ITM: Inferior al Término Medio
TM: Término Medio
STM: Superior al Término Medio
SUP: Superior

Evaluación de Competencias

Nombre

Genero

Edad

Requerimientos del perfil

El puesto requiere de:

Control de Actividades (3).- Que eventualmente defina procedimientos y evalúe resultados.

Enfoque a la Calidad (3).- Atención a los detalles y respetar los procedimientos de trabajo.

Enfoque en Resultados (3).- Establecer objetivos de forma eventual.

Perseverancia (3).- Centrarse en las tareas hasta concluir las.

Sensibilidad a Lineamientos (3).- Actuar con respeto a los estándares.

Apertura al Cambio (3).- Adaptarse esporádicamente a situaciones que involucren cambio.

Orientación al Servicio (3).- De inclinación por dar un servicio adecuado a los que le rodean.

Trabajo en Equipo (3).- Adaptarse a trabajar en grupos.

Dominio de Estrés (3).- Desempeñar actividades bajo presión en forma eventual.

Iniciativa (3).- Prever situaciones y generar acciones para solucionarlo.

Dinamismo (3).- Desempeñar varias actividades a la vez de forma eventual.

Aprendizaje (3).- Aprender con facilidad tareas comunes.



Evaluación de Competencias

Nombre

Genero

Edad

RESULTADOS

Competencias sobresalientes:

Las competencias que se muestran a continuación se consideran a capitalizar, ya que cubren satisfactoriamente con el perfil o en algunas de ellas exceden lo solicitado por el puesto.

Enfoque a la Calidad.- Generalmente, su actuación se rige por estándares de calidad. La mejora continua puede ser un método de trabajo que procura seguir. Comportamientos que sobrepasan a los requerimientos de la posición, por lo que deberá regularlos, para no exceder en la aplicación y caer en la rigidez.

Control de Actividades.- Establece pautas y procedimientos para la ejecución de las actividades, a la vez, brinda seguimiento a lo establecido. Cabe hacer mención que esta habilidad que posee la persona sobrepasa lo requerido en el puesto.

Perseverancia.- Orientación para mantenerse en actividades asignadas hasta concluir las. Se le facilita centrarse en la tarea. Atributos que superan las necesidades del perfil, sin embargo, se recomienda administrarlo adecuadamente, para no caer en adoptar patrones rígidos de conducta.

Sensibilidad a Lineamientos.- Respeta y actúa de acuerdo a los valores de la compañía y el ambiente cultural. Esta habilidad que posee la persona puede sobrepasar lo requerido en el puesto, por lo que se debe cuidar no caer en patrones de comportamiento rígido.

Orientación al Servicio.- Puede percibir y atender a las necesidades del cliente, mostrando interés por cubrir sus expectativas. Calidad que es valorada en el puesto.

COMPETENCIAS A Reforzar

Estas competencias se ubican en un rango promedio, las cuales se pueden reforzar al implementar diversas acciones:

Dinamismo.- Por lo general, manifiesta una actuación tranquila y ecuaníme al realizar sus actividades, cumpliendo el nivel de exigencia del puesto.

Enfoque en Resultados.- Tiende a guiar sus acciones al cumplimiento de objetivos, así como dar seguimiento a las actividades encomendadas. Atributos que benefician al desarrollo adecuado en el puesto.

Dominio de Estrés.- Generalmente, responde adecuadamente ante situaciones de estrés; sin embargo, en circunstancias de presión extrema que pueden presentarse en el puesto, tiende a alterarse, por lo que requerir á manejar más equilibrio en sus cargas emocionales. No obstante lo anterior, el dominio de la competencia logra adaptarse a los requerimientos de la posición.

COMPETENCIAS A Desarrollar

A continuación mencionamos las competencias que sugerimos implementar algún plan formal de capacitación para incrementarlas, ya que la compatibilidad con el perfil no es la esperada.

Trabajo en Equipo.- Muestra poca colaboración en procesos, tareas y proyectos que impliquen desarrollarse en grupo, por lo que se recomienda establecer un plan que le ayude a reforzar su estilo de integración.

Iniciativa.- Le es difícil iniciar el cambio. Es probable que requiera instrucciones para actuar. Debido a ello así como a las necesidades del puesto, requerirá reforzar la habilidad para actuar con mayor independencia.

Apertura al Cambio.- Indica poca apertura para comprender, aceptar y manejar nuevas ideas o enfoques. Puede reflejar resistencia para ajustarse a otros entornos. Necesitará establecer acciones, ya que es importante para el puesto la adaptación a los cambios.

Aprendizaje.- Requiere de tiempo para adquirir y aplicar los nuevos conocimientos. Se recomienda tomar acciones que la fortalezcan debido a que el puesto solicita apertura al aprendizaje.



Evaluación de Competencias

Nombre

Genero

Edad

Recomendaciones para el desarrollo de las competencias

En este apartado se mencionan algunos consejos que te proponemos para fortalecer tus competencias.

A DESARROLLAR

Trabajo en Equipo

- Involucrarlo en proyectos de equipos interdisciplinarios.
- Brindarle coaching para desarrollar conductas que favorezcan el trabajo en equipo.
- Invitarlo a participar en actividades deportivas que incluyan la participación en equipos.
- Integrarlo a grupos que incluyan actividades con un objetivo en común.
- Brindarle retroalimentación del equipo de trabajo para que pueda ir desarrollando su habilidad para integrarse a los grupos.
- Invitarlo a participar en círculos de intercambio.

Iniciativa

- Ubicarlo en equipos de trabajo donde se necesite crear e implementar procedimientos, acciones y estrategias.
- Impulsarlo a tomar acciones que le ayuden a lograr sus objetivos o metas.
- Asignarle un consejero que ayude a fortalecer la confianza y pueda motivarlo a tomar acciones que contribuyan al beneficio de su trabajo o función.
- Sugerirle técnicas que ayuden a tomar la iniciativa en proyectos de su campo de dominio.

Apertura al Cambio

- Invitarle a reflexionar para identificar las causas que le provocan resistencia a cambiar y, con ayuda de un Consejero, aprender a desarrollar apertura.
- Brindar coaching para desaprender patrones de conducta que le impiden aceptar otra manera de ver las cosas.
- Ofrecerle herramientas que faciliten el proceso de adaptación a los cambios del entorno tanto personal como organizacional.
- Invitarlo a colaborar en proyectos donde participe con otras áreas.
- Se recomienda que el jefe establezca las condiciones que estimulen la apertura, evitando posturas de crítica o imposición.

Aprendizaje

- Ayudarlo a analizar el estilo que favorece su proceso de aprendizaje para que pueda implementarlo y obtener mayores resultados.
- Motivarlo a superarse a través de la lectura y el conocimiento.
- Apoyarlo en desarrollar habilidades de aprendizaje efectivas.
- Aprender a moldear y flexibilizar su método de aprendizaje.

A REFORZAR

Dinamismo

- Realizar actividades variadas y que demanden de desplazamiento.
- Reunirse con los colaboradores para que los incite a trabajar con dinamismo y energía.
- Elogiarle su estilo activo.

Enfoque en Resultados

- Alentarlo a seguir trabajando por el logro de sus metas y objetivos.
- Estimularle esa orientación que tiene por documentar y organizar sus planes y metas, y hacerle ver los beneficios que le dan en referencia a quienes no aplican la priorización de actividades.
- Que el jefe lo lleve a reflexionar de los alcances de sus metas y que encuentre sus capacidades por sí mismo y con esto establezca más metas y objetivos.
- Darle a conocer las estrategias del negocio y brindarle la oportunidad para que establezca planes y objetivos focalizados por sí mismo.

Dominio de Estrés

- Aprender su estilo relajado y buen manejo de estrés.
- Que comparta sus técnicas para canalizar la presión.
- Que se involucre en los grupos de trabajo en donde se demanda una presión por la obtención de resultados, para que con su actuación, sea un ejemplo de aprendizaje.



Evaluación de Competencias

Nombre

Genero

Edad

A CAPITALIZAR

Enfoque a la Calidad

- Colaborar como miembro activo de círculos de calidad.
- Involucrarlo en los procesos de gestión de calidad de la organización, donde pueda compartir estrategias y metodologías con los equipos.
- Fungir como coach para desarrollar grupos en la cultura de calidad.

Control de Actividades

- Asignarle actividades de supervisión y coaching, en el control de actividades.
- Compartir con otros sus pautas de trabajo relacionadas con seguimiento de resultados.
- aconsejarle participar activamente en procesos de seguimiento de proyectos y juntas de resultados.

Perseverancia

- Apoyar a colaboradores a perseverar en los objetivos que se fija, compartiendo experiencias y motivación para lograrlo.
- Acompañamiento a terceros en el seguimiento de metas de trabajo.
- Asignarlo en proyectos que tengan riesgos para su conclusión.

Sensibilidad a Lineamientos

- Invitarlo a participar en los programas de formación y desarrollo de valores en la organización.
- Ubicarlo en áreas que requieran regulación y manejo de políticas.
- Brindarle responsabilidades en el seguimiento y control de las normas y políticas que maneja la empresa.

Orientación al Servicio

- Integrarse en áreas de Servicio a Cliente y de Calidad.
- Liderar a los equipo de servicio, para compartir con ellos su experiencia y conocimiento.
- Invitarlo a compartir su experiencia y conocimientos a fin de capitalizar su competencia.
- Desarrollar sesiones de trabajo para la solución de problemas relacionados al servicio con el cliente.