Radares 360º de Competencias

Ignacio Rubio

11-10-2017

© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Estado General

Para mejorar o cambiar algo en nuestra vida se necesitan varios elementos. En primer lugar saber dónde nos encontramos realmente en la actualidad; en segundo lugar, saber a dónde necesitamos llegar; en tercer lugar, analizar la brecha que separa nuestro estado actual y nuestro estado objetivo; en cuarto lugar, pensar en qué necesitamos hacer para disminuir esa brecha; en quinto lugar, trazar un plan de acción con lo que necesitamos hacer; y en sexto lugar ¡hacerlo! Este informe corresponde a los tres primeros elementos, para los restantes elementos puede serte muy provechoso contar con una evaluación de tendencias conductuales (DISC), así como trabajar con un Coach, un Consejero, un Mentor o un Consultor que te ayudarán en tu camino hacia el desarrollo de las áreas escogidas.

Radar de competencias

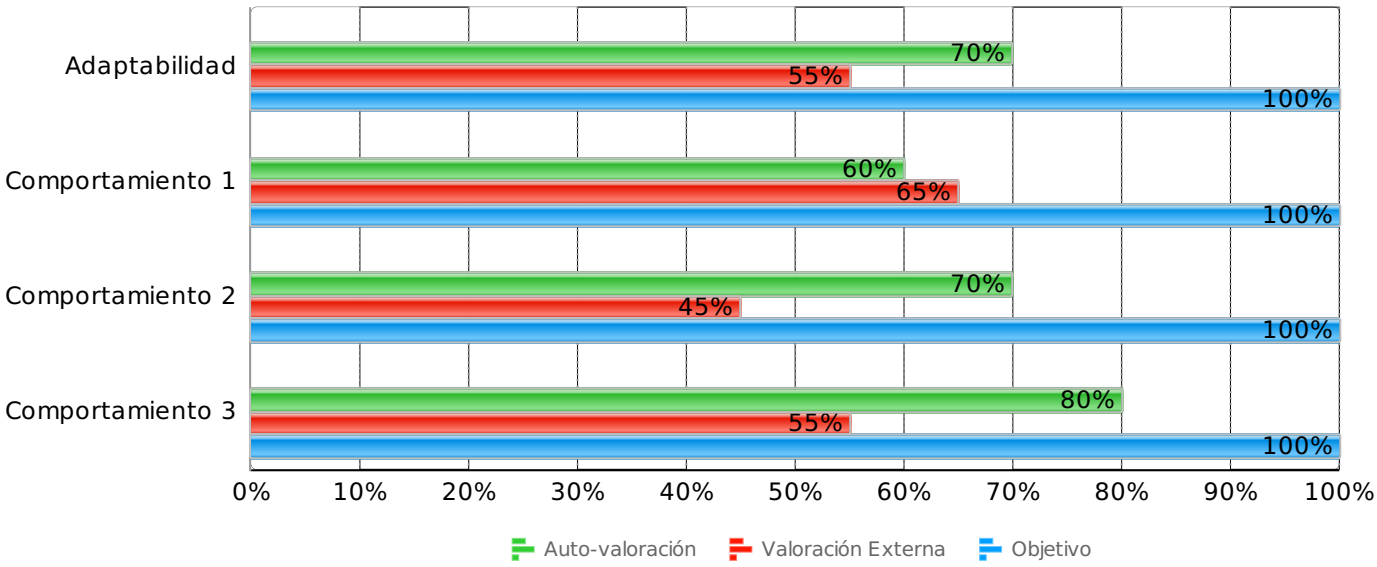
© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Adaptabilidad

Definición: La capacidad para realizar su trabajo de forma eficiente buscando los mayores estándares de calidad tanto en los procesos como en los resultados de su trabajo

Valoración General de la Competencia



Valoración Detallada

	Aut	Sub	Igu	Obj
Adaptabilidad	70	50	60	100
Es capaz de funcionar en un rol o actividad de manera efectiva y por un extenso periodo de tiempo aún cuando dicha actividad no es la más apropiada para su personalidad o habilidades	60	60	70	100
Muestra gran resistencia al desgaste cuando debe cumplir funciones que no están en su área de especialidad, trabajar con personas que no le son afines o en situaciones o equipos poco favorables o disfuncionales	70	40	50	100
Cuando ha comprendido la necesidad y las razones para ello, es capaz de asumir responsabilidades que no son suyas y adaptar su comportamiento a los requerimientos de dichas responsabilidades o actividades	80	50	60	100

Aut=Autoevaluación -Sub=Subordinados -Igu=Iguales – Obj=Objetivo

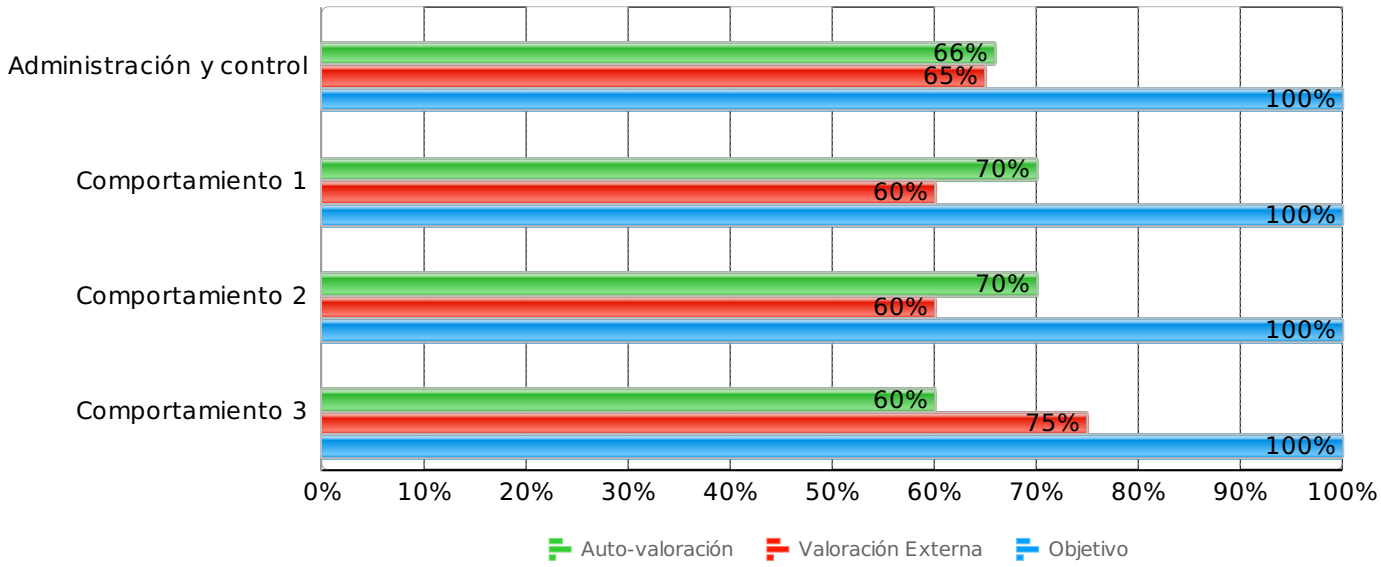
© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Administración y control

Definición: La capacidad para realizar su trabajo de forma eficiente buscando los mayores estándares de calidad tanto en los procesos como en los resultados de su trabajo

Valoración General de la Competencia



Valoración Detallada

	Aut	Sub	Igu	Obj
Administración y control	66	57	73	100
Crea, establece o implementa sistemas de control, protocolos y procesos que garanticen el respeto a los procedimientos y políticas de la organización	70	50	70	100
Es capaz de visualizar los puntos de control necesarios en un proceso así como los requisitos administrativos requeridos para el correcto funcionamiento de un proyecto o actividad y plasmar, implementar o seguir dicho sistema	70	60	60	100
Comunica con claridad los objetivo y verifica su comprensión, provee la información necesaria, documenta lo acordado y realiza el seguimiento necesario implementando los ajustes requeridos para la marcha de los proyectos	60	60	90	100

Aut=Autoevaluación -Sub=Subordinados -Igu=Iguales – Obj=Objetivo

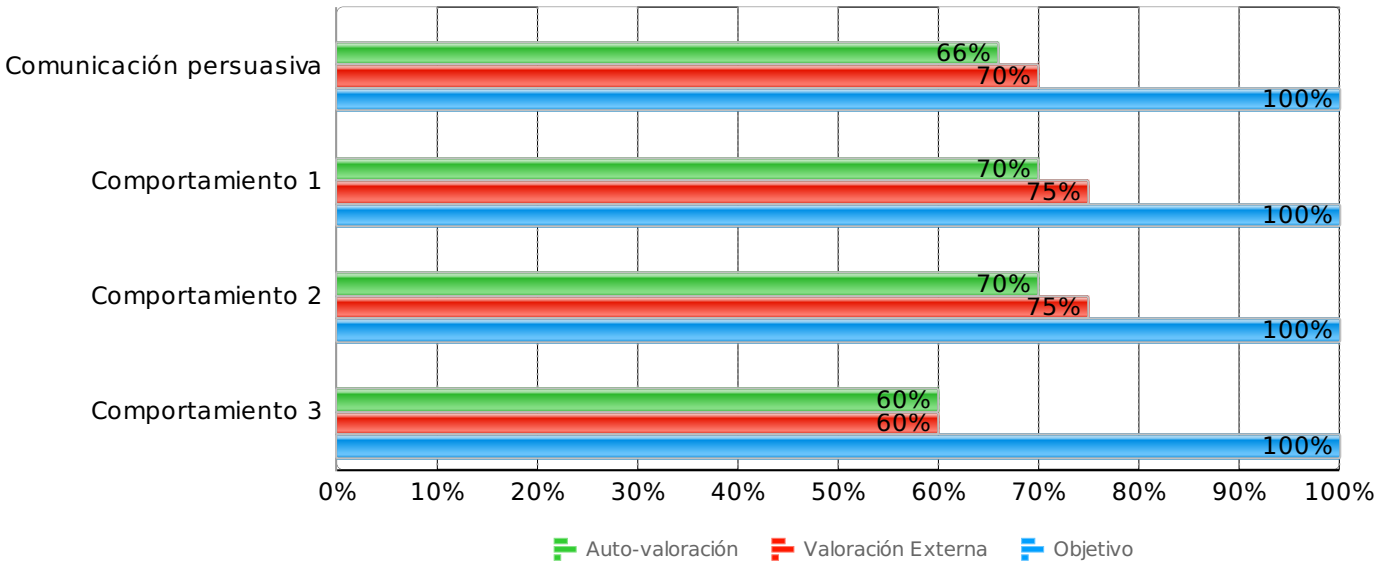
© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Comunicación persuasiva

Definición: La capacidad de producir un impacto o efecto determinado sobre los demás, persuadirlos, convencerlos, influir en ellos o impresionarlos, con el fin de que ejecuten determinadas acciones

Valoración General de la Competencia



Valoración Detallada

	Aut	Sub	Igu	Obj
Comunicación persuasiva	66	60	80	100
Se comunica de forma segura y fluida manteniendo una postura abierta y cálida que facilita la distensión de sus interlocutores, capta la atención, genera aceptación o respeto produciendo una buena impresión	70	70	80	100
Es capaz de lograr acuerdos y compromisos de los demás, implementa estrategias de negociación con destreza y realiza intervenciones que influyen de manera positiva en sus interlocutores, es capaz de visualizar los puntos fundamentales de la negociación y manejarlos con maestría	70	60	90	100
Tiene una gran intuición respecto de las motivaciones y estados de sus interlocutores lo que unido a una gran capacidad de articular palabras y despertar emociones hagan que tenga un gran poder de convicción y sea capaz de convencer, mover e influir en los demás	60	50	70	100

Aut=Autoevaluación -Sub=Subordinados -Igu=Iguales – Obj=Objetivo

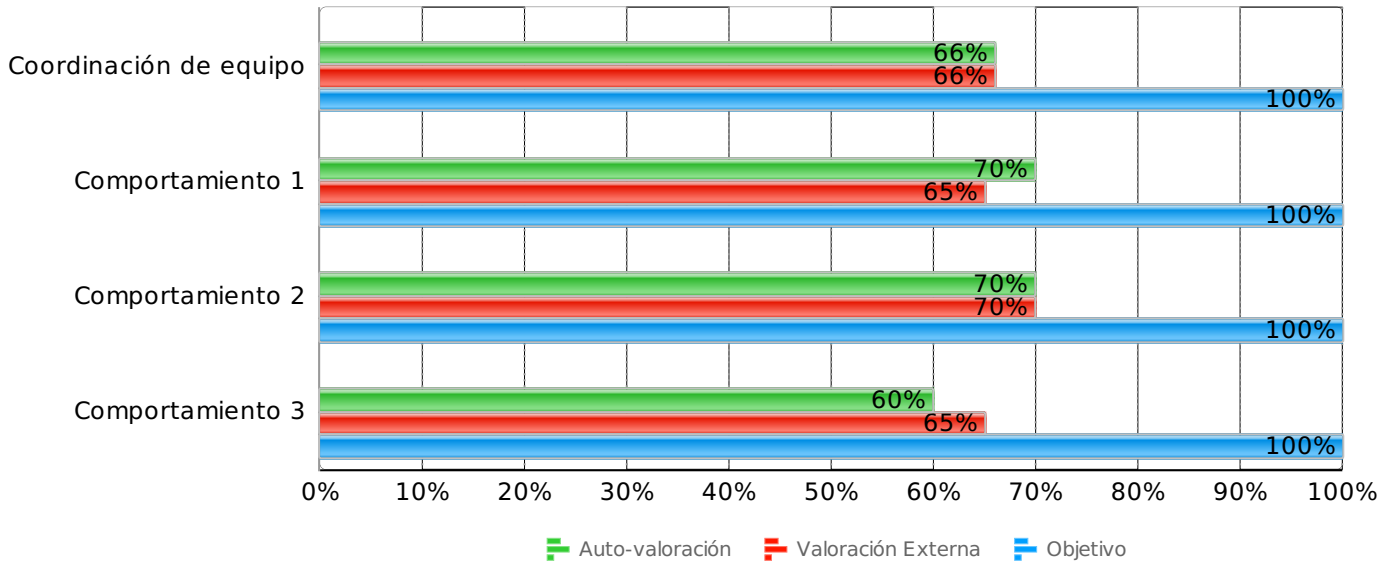
© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Coordinación de equipo

Definición: La capacidad de coordinar, desarrollar y consolidar el trabajo de un equipo, ayudando a sus miembros a trabajar con autonomía y responsabilidad y dándoles el soporte necesario para su desempeño

Valoración General de la Competencia



Valoración Detallada

	Aut	Sub	Igu	Obj
Coordinación de equipo	66	60	73	100
Promueve un clima que facilita la circulación de información y la mutua confianza, muestra apertura a las sugerencias y recibe las propuestas del equipo, creando una cohexión y sentido de equipo que lo hace más efectivo y/o comprometido	70	50	80	100
Delega funciones, provee el soporte, la asesoría y retroalimentación necesarios para apoyar las actividades del equipo guiándolo en forma coordinada y aprovechando las fortalezas de cada miembro sin generar conflictos ni rivalidades	70	60	80	100
Propicia un clima abierto de comunicación motivando y promoviendo el desarrollo de los miembros y adoptando herramienta y procedimientos para mejorar el rendimiento del equipo a la vez que evalúa su marcha	60	70	60	100

Aut=Autoevaluación -Sub=Subordinados -Igu=Iguales – Obj=Objetivo

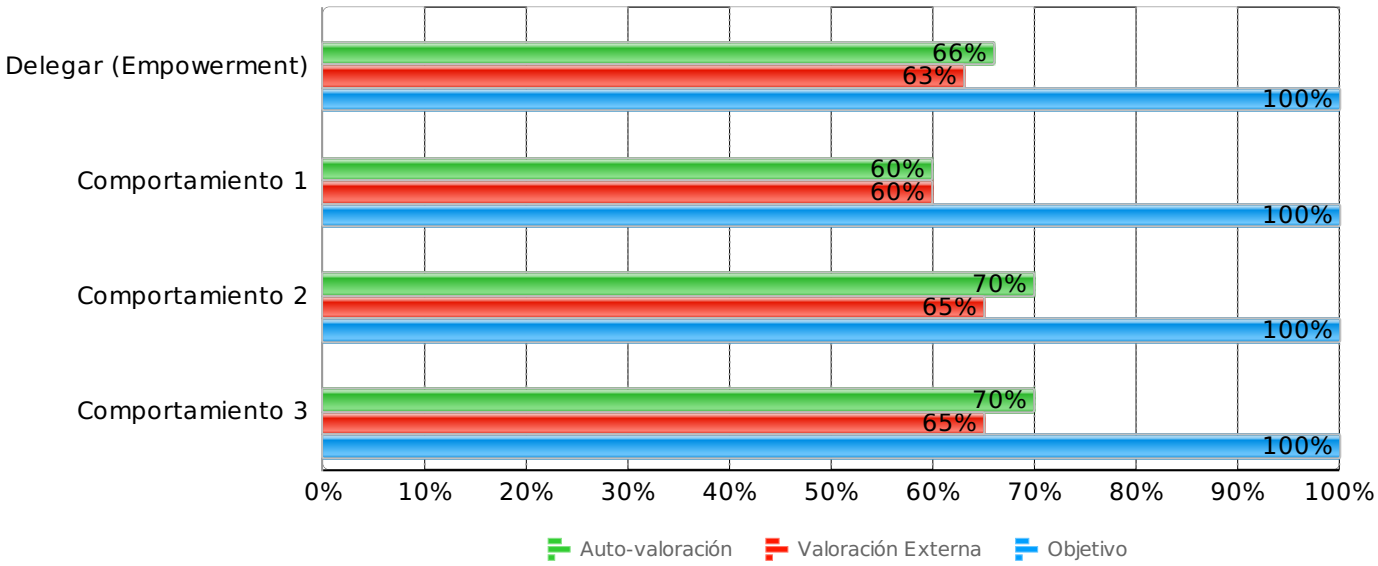
© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Delegar (Empowerment)

Definición: Establecer los objetivos del desempeño y las correspondientes responsabilidades personales compartiéndolas con el equipo. Aprovecha la diversidad del equipo y combina situaciones, personas, tiempos y actividades en tal forma que logra un equipo integrado que funciona en su mejor capacidad

Valoración General de la Competencia



Valoración Detallada

	Aut	Sub	Igu	Obj
Delegar (Empowerment)	66	60	67	100
Define con claridad los objetivos de desempeño asignando las responsabilidades personales y de equipo en una forma que aprovecha las fortalezas de cada miembro para lograr un desempeño de conjunto eficaz y productivo	60	60	60	100
Combina de forma adecuada las situaciones, personas, tiempos y actividades de tal forma que se logran los objetivos planteados compartiendo con su gente tanto la responsabilidad como los resultados	70	60	70	100
Muestra confianza en su equipo y conoce sus capacidades de tal forma que tiene la confianza de soltar responsabilidades y fomentar el trabajo independiente de sus colaboradores transmitiendo responsabilidad y apoyándoles en los puntos clave necesarios para lograr un trabajo de conjunto eficaz	70	60	70	100

Aut=Autoevaluación -Sub=Subordinados -Igu=Iguales – Obj=Objetivo

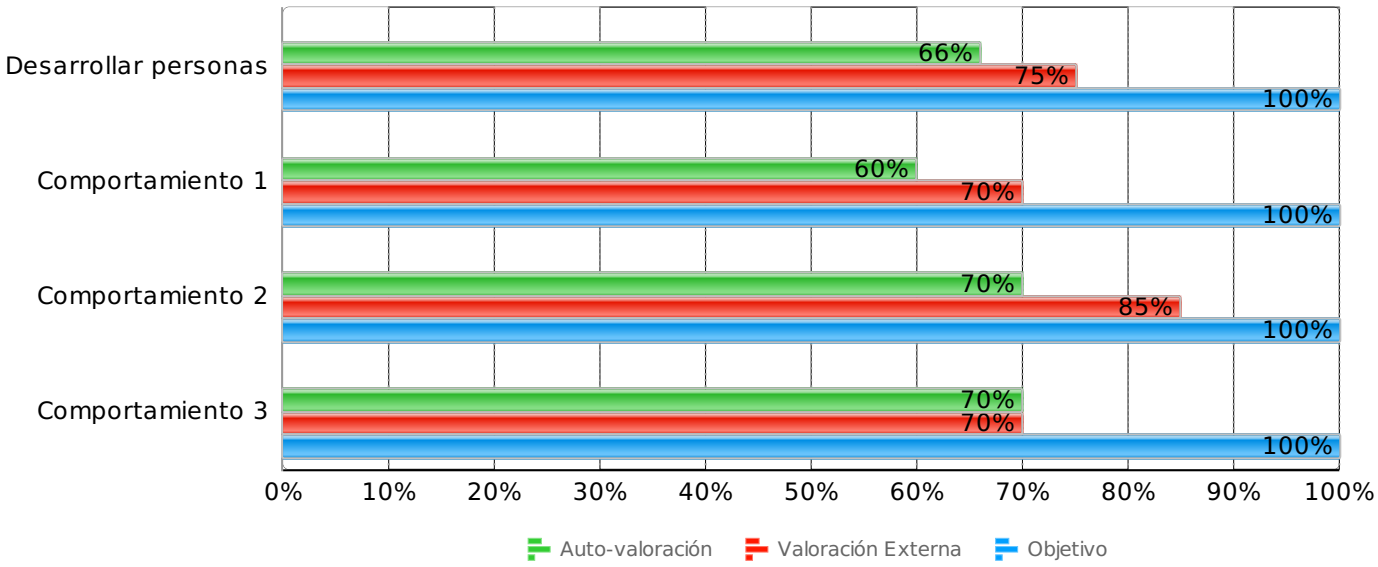
© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Desarrollar personas

Definición: Ayudar a que las personas crezcan intelectual y moralmente. Implica un constante esfuerzo por mejorar la formación y desarrollo de los demás desde un análisis de sus necesidades y el las de la organización

Valoración General de la Competencia



Valoración Detallada

	Aut	Sub	Igu	Obj
Desarrollar personas	66	63	87	100
Evalúa las necesidades de capacitación de su gente brindando herramientas y oportunidades para el desarrollo de competencias en los demás y alentándoles en sus dificultades	60	60	80	100
Facilita el aprendizaje explicando los "cómo" y los "por qué", verificando que ha sido entendido, dando oportunidades a su gente para poner en práctica los conocimientos o destrezas adquiridos y monitoreando el progreso o los resultados	70	70	100	100
Comparte sus conocimientos y está disponible para ser consultado tanto por superiores, como pares o colaboradores, e incluso con proveedores y clientes, detecta y distribuye información actualizada pertinente, no es egoísta con sus conocimientos	70	60	80	100

Aut=Autoevaluación -Sub=Subordinados -Igu=Iguales – Obj=Objetivo

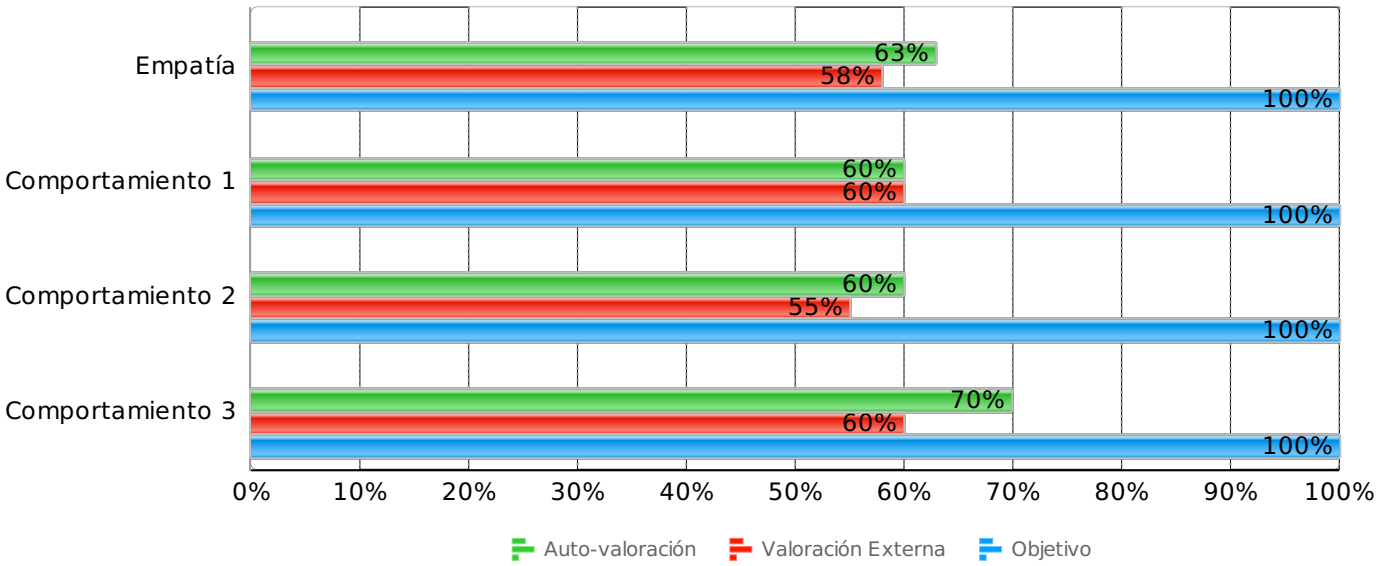
© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Empatía

Definición: La capacidad de escuchar, comprender y responder a pensamientos, sentimientos o intereses de los demás, aunque éstos no los hayan expresado abiertamente o lo hayan hecho parcialmente, habilidad de ponerse en el lugar del otro para entenderle mejor y tomar así acciones más propicias

Valoración General de la Competencia



Valoración Detallada

	Aut	Sub	Igu	Obj
Empatía	63	63	53	100
Muestra apertura al diálogo con una predisposición a escuchar a los demás y ponerse en su lugar, hace comentarios y recomendaciones muy acertadas y objetivas sobre los temas que someten a su consideración o en los que interviene	60	60	60	100
Es capaz de intervenir con eficacia en disputas entre colaboradores o departamentos ayudándoles a verlos distintos puntos de vista, a que se escuchen y evalúen alternativas de acercamiento para superar las diferencias	60	70	40	100
Se preocupa por ser entendido y transmitir sentimientos genuinos evitando segundas intenciones y logrando que su interlocutor se conduzca del mismo modo. Genera un ambiente de confianza y es capaz de ceder su posición cuando lo cree conveniente	70	60	60	100

Aut=Autoevaluación -Sub=Subordinados -Igu=Iguales – Obj=Objetivo

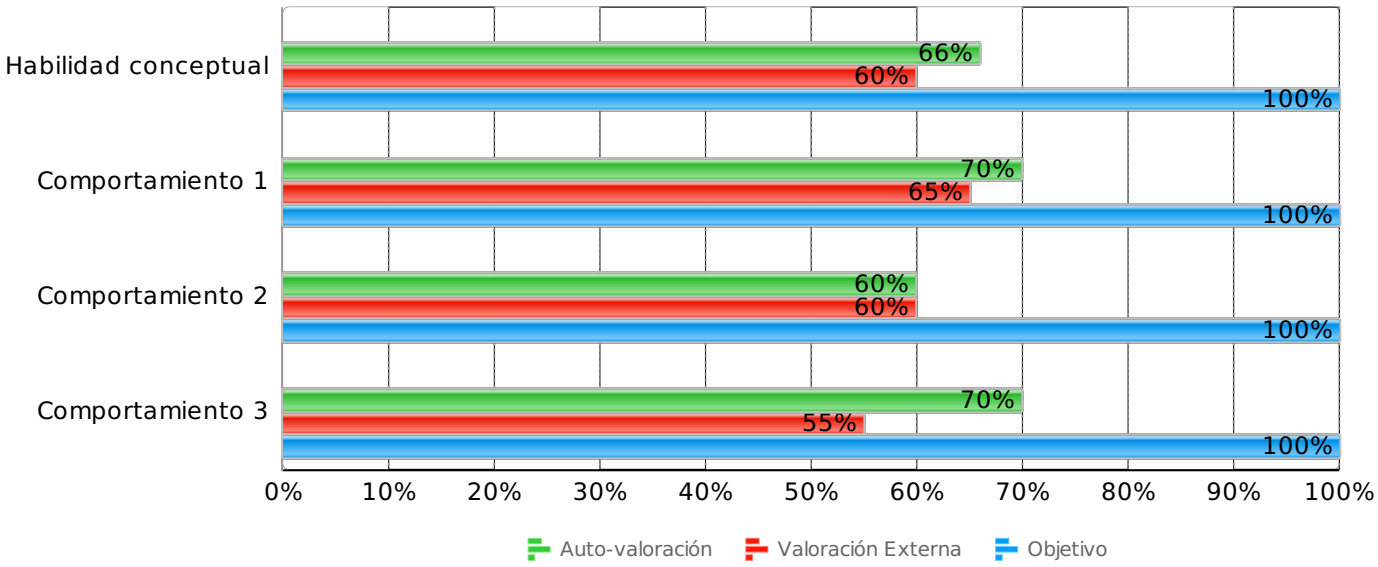
© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Habilidad conceptual

Definición: La capacidad de entender una situación o problema uniendo sus partes, viéndolo desde diferentes ángulos y realizando conexiones que no son obvias a primera vista

Valoración General de la Competencia



Valoración Detallada

	Aut	Sub	Igu	Obj
Habilidad conceptual	66	57	63	100
Relaciona diferentes situaciones con diversos hechos y datos hasta lograr encontrar una nueva visión del asunto, establece enfoques y esquemas que no existían antes para esplicar un problema o situación complejos	70	70	60	100
Relaciona datos, ideas y todo tipo de información clave y los presenta en forma clara. Comprende conceptos complejos a los que es capaz de aplicar soluciones basándose en conocimientos y experiencias anteriores	60	60	60	100
Utiliza una visión de conjunto al analizar la información, clasificando ideas, usando apoyos que explican los fenómenos analizados y observanto todos los ángulos del objeto	70	40	70	100

Aut=Autoevaluación -Sub=Subordinados -Igu=Iguales – Obj=Objetivo

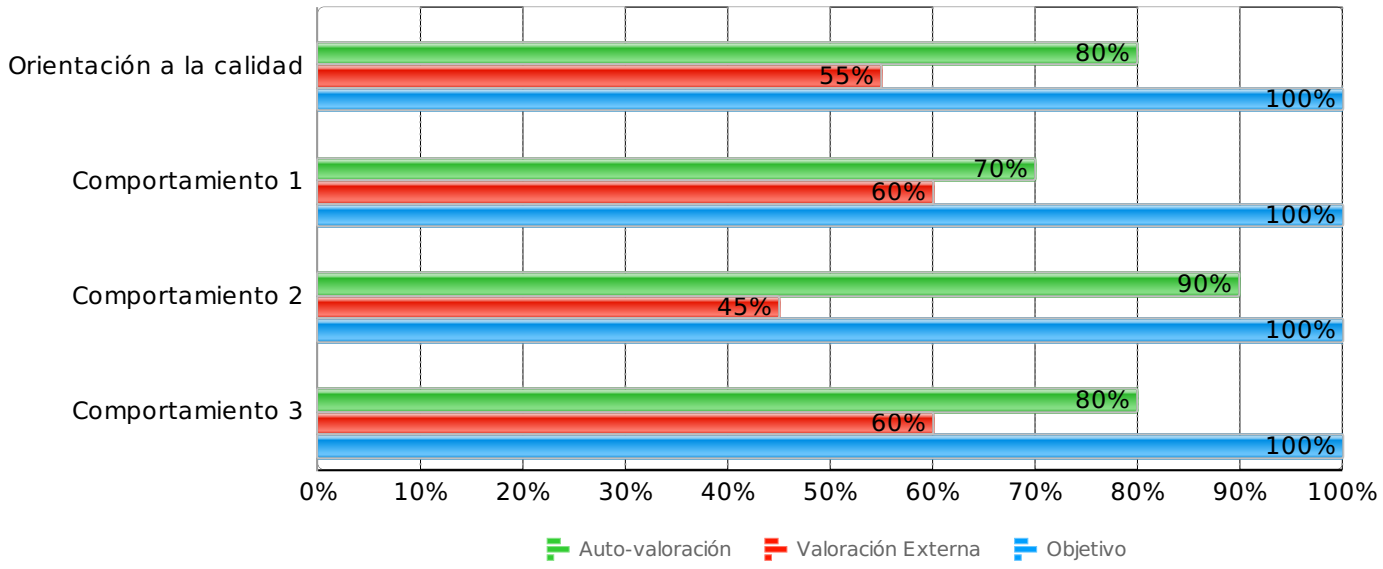
© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Orientación a la calidad

Definición: La capacidad para realizar su trabajo de forma eficiente buscando los mayores estándares de calidad tanto en los procesos como en los resultados de su trabajo

Valoración General de la Competencia



Valoración Detallada

	Aut	Sub	Igu	Obj
Orientación a la calidad	80	53	57	100
Mantiene constantes los estándares de calidad en lo que hace y en los resultados de su trabajo, superando muchas veces las expectativas en una búsqueda de hacer no sólo las cosas bien, sino de la mejor manera posible	70	50	70	100
Desarrolla procedimientos que agregan valor a la organización desde un profundo conocimiento del negocio y la empresa	90	40	50	100
Genera e implementa cambios en los procedimientos, necesarios para la mejora del trabajo y los resultados, verificando que la busqueda por alcanzar el objetivo no merma en el proceso los estándares de calidad requridos	80	70	50	100

Aut=Autoevaluación -Sub=Subordinados -Igu=Iguales – Obj=Objetivo

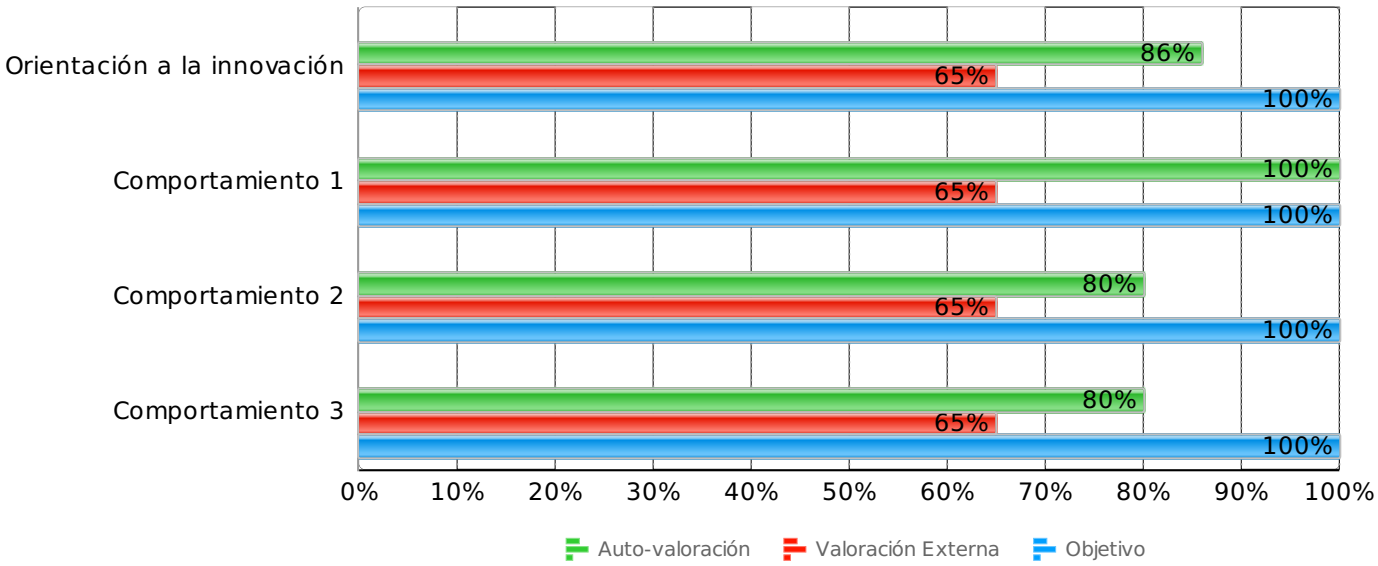
© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Orientación a la innovación

Definición: La capacidad de idear soluciones nuevas y diferentes para resolver problemas o situaciones requeridas por el propio puesto, la organización, los clientes o el segmento de la economía donde actúa, es ir más allá de las respuestas o prácticas tradicionales para encontrar nuevas formas de hacer las cosas

Valoración General de la Competencia



Valoración Detallada

	Aut	Sub	Igu	Obj
Orientación a la innovación	86	67	63	100
Busca y propone alternativas novedosas y originales para solucionar los problemas y explora sus posibilidades, se arriesga a romper con los esquemas más tradicionales, escucha y tiene en cuanta las nuevas ideas de los demás	100	70	60	100
Se anticipa o responde con rapidez a los cambios y nuevos requerimientos del mercado o de la actividad que desempeña, promoviendo y estimulando enfoques creativos, poniéndolos en práctica y evaluando sus resultados	80	60	70	100
Recopila ideas, descubre nuevas aplicaciones a productos o servicios existentes, combina soluciones a problemas anteriores para llegar a nuevas conclusiones, resuelve problemas complejos sin contar con todos los elementos necesarios	80	70	60	100

Aut=Autoevaluación -Sub=Subordinados -Igu=Iguales – Obj=Objetivo

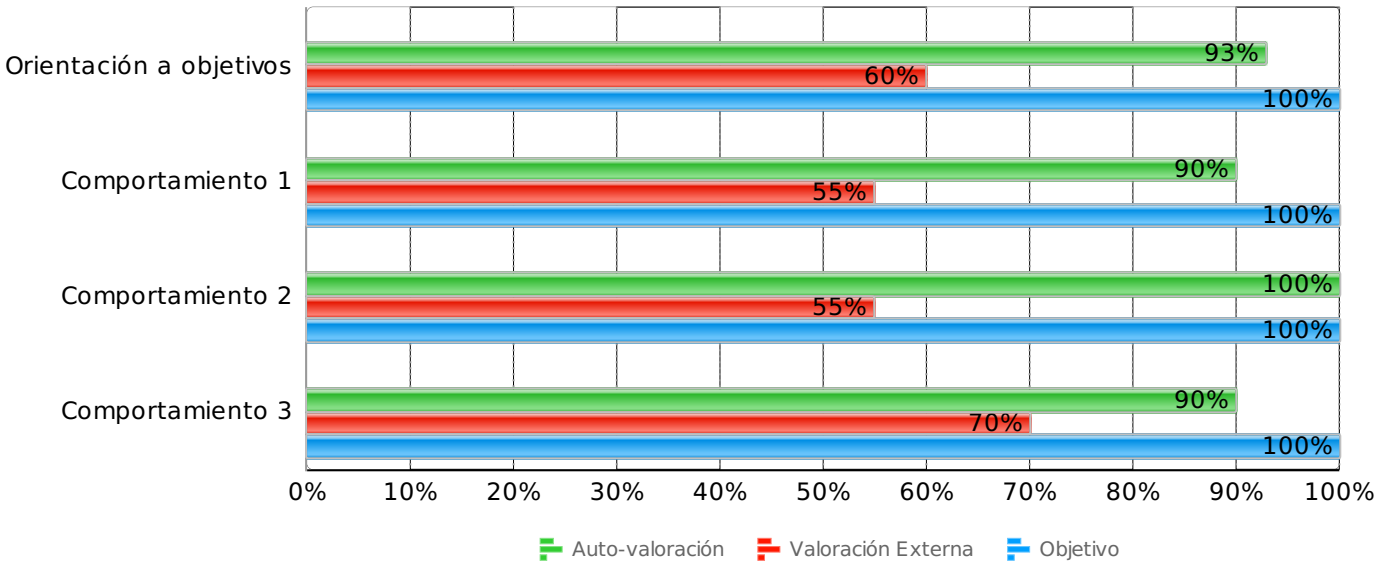
© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Orientación a objetivos

Definición: La capacidad de enfocarse en el logro de los resultados. Se motiva por el establecimiento de metas y supera obstáculos que entorpecen la consecución de objetivos. Mantiene altos niveles de rendimiento y se concentra en llegar a las metas de la organización

Valoración General de la Competencia



Valoración Detallada

	Aut	Sub	Igu	Obj
Orientación a objetivos	93	60	60	100
Muestra un alto nivel de compromiso con las metas y estrategias de la organización demostrando con sus actos su orientación a trabajar eficientemente, tomando responsabilidad por las tareas y teniendo en cuenta el impacto de sus acciones sobre los resultados esperados	90	60	50	100
Clarifica las metas y establece objetivos concretos y medibles revisando su progreso hacia las metas, mejorando los procesos de trabajo y reenfocando de forma efectiva a su gente hacia el objetivo	100	50	60	100
Modifica o propone mejorar el sistema o su método de trabajo para conseguir un mejor rendimiento, gestiona bien la presión y es capaz de cumplir con los plazos establecidos acelerando el ritmo cuando es necesario para llegar a la meta establecida	90	70	70	100

Aut=Autoevaluación -Sub=Subordinados -Igu=Iguales – Obj=Objetivo

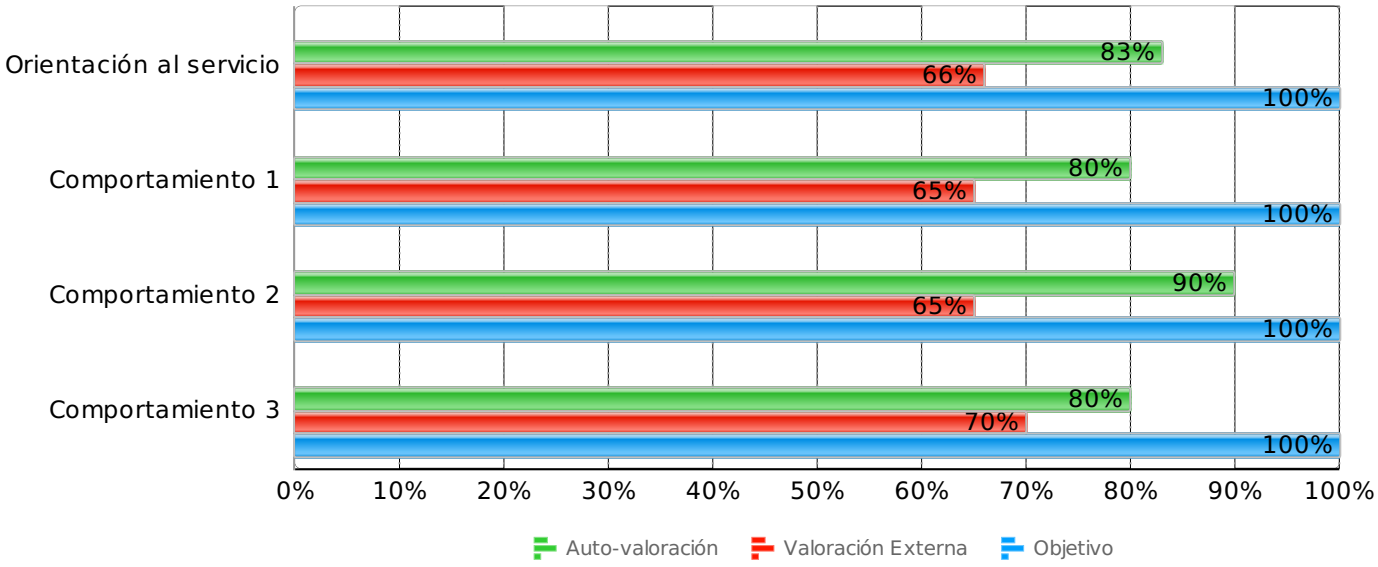
© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Orientación al servicio

Definición: La capacidad de sensibilidad por las necesidades o exigencias de clientes externos e internos así como de colaboradores. Muestra una actitud de contar con sus necesidades para incorporar este conocimiento a la forma específica de plantear sus actividades. Da una gran importancia a la satisfacción de clientes y la mejora del servicio

Valoración General de la Competencia



Valoración Detallada

	Aut	Sub	Igu	Obj
Orientación al servicio	83	67	67	100
Obtiene información continua de clientes internos y/o externos así como de colaboradores para mejorar sus productos, servicios y/o interacción laboral escuchándoles y mostrando empatía con sus necesidades	80	60	70	100
Se anticipa a las expectativas y necesidades de clientes o colaboradores, desarrollando soluciones a sus necesidades, analizando quejas y reclamaciones que le llevan a tomar decisiones que hagan mejorar los servicios dados	90	70	60	100
Mantiene una actitud de disponibilidad frente a clientes internos y/o externos así como colaboradores, da respuesta inmediata a los problemas que le plantean asumiendo su responsabilidad y ofreciendo las soluciones adecuadas	80	70	70	100

Aut=Autoevaluación -Sub=Subordinados -Igu=Iguales – Obj=Objetivo

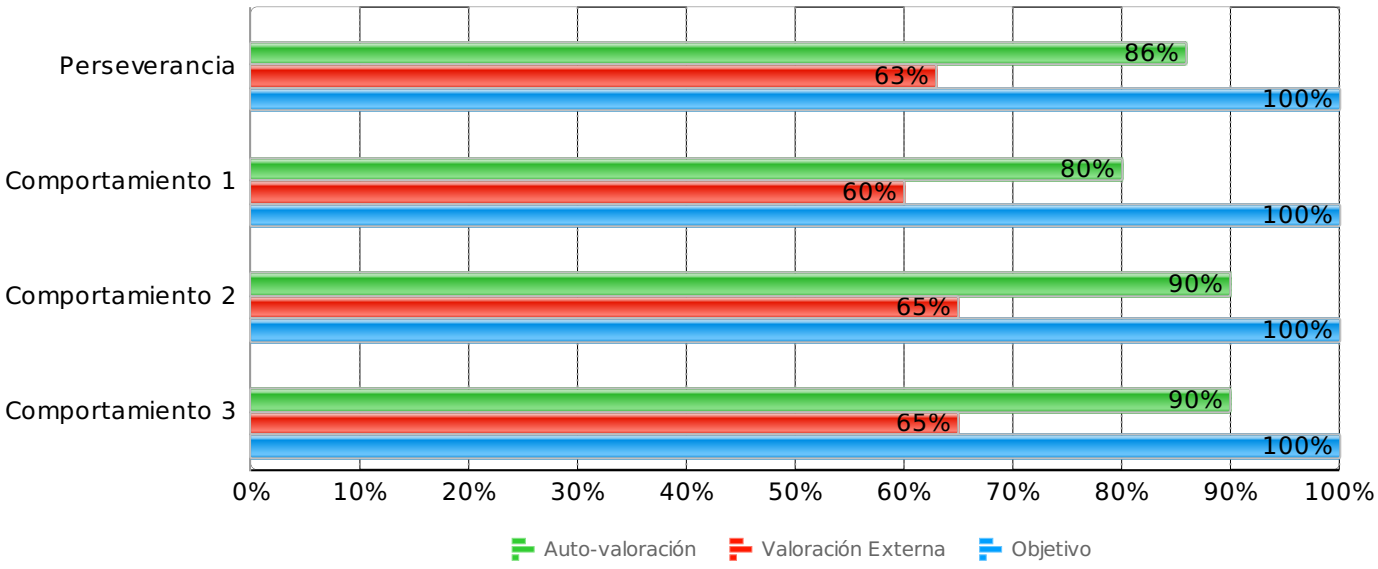
© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Perseverancia

Definición: Predisposición a mantenerse firme y decidido en la realización de acciones y emprendimientos hasta lograr el objetivo propuesto

Valoración General de la Competencia



Valoración Detallada

	Aut	Sub	Igu	Obj
Perseverancia	86	63	63	100
Insiste en sus acciones hasta lograr sus propósitos y no desfallece hasta conseguirlos, más allá de las dificultades que puedan presentarse. Trabaja con firmeza incluso cuando los resultados iniciales puedan parecer negativos o desalentadores	80	60	60	100
Tiene una fuerte motivación interna por lograr sus metas u objetivos e impulsa a su gente en el mismo sentido. Mantiene sus propuestas hasta que se obtengan resultados o se demuestre que hay una forma mejor	90	70	60	100
Mantiene un elevado nivel de energía aplicado a su actividad, realizando un seguimiento de las tareas a su cargo, detectando obstáculos e identificando alternativas que le hagan avanzar en su empeño por cumplir con su cometido	90	60	70	100

Aut=Autoevaluación -Sub=Subordinados -Igu=Iguales – Obj=Objetivo

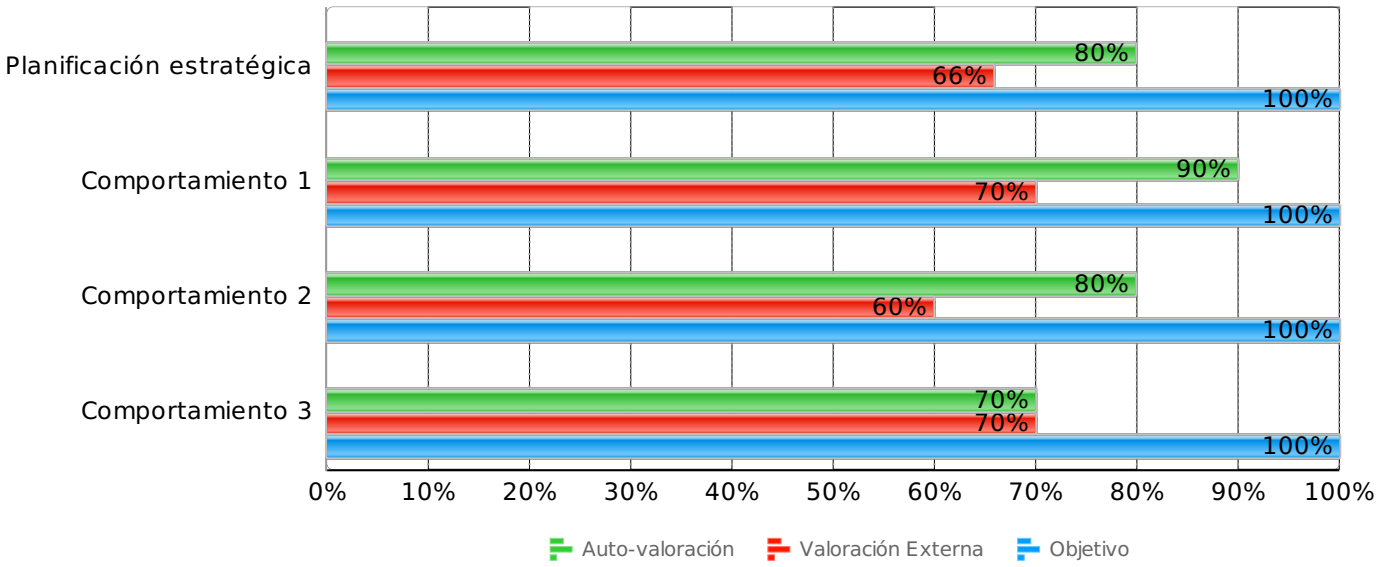
© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Planificación estratégica

Definición: La capacidad de determinar eficazmente las metas y prioridades estratégicas de su área o la organización, estipulando la acciónn, los plazos y los recursos requeridos, así como los medios de control

Valoración General de la Competencia



Valoración Detallada

	Aut	Sub	Igu	Obj
Planificación estratégica	80	67	67	100
Comprende rápidamente los cambios del entorno, las oportunidades del mercado, las amenazas competitivas y las fortalezas y debilidades de su propia organización cuando deben identificar la mejor respuesta estratégica	90	70	70	100
Anticipa los puntos críticos de una situación o problemas con un gran número de variables, estableciendo puntos de control y mecanismos de coordinación, verificando datos y buscando información externa para asegurar la calidad de los procesos	80	60	60	100
Establece objetivos y plazos para la realización de las tareas, define prioridades, controlando la calidad del trabajo y verificando la información para asegurarse de que se han ejecutado las acciones previstas	70	70	70	100

Aut=Autoevaluación -Sub=Subordinados -Igu=Iguales – Obj=Objetivo

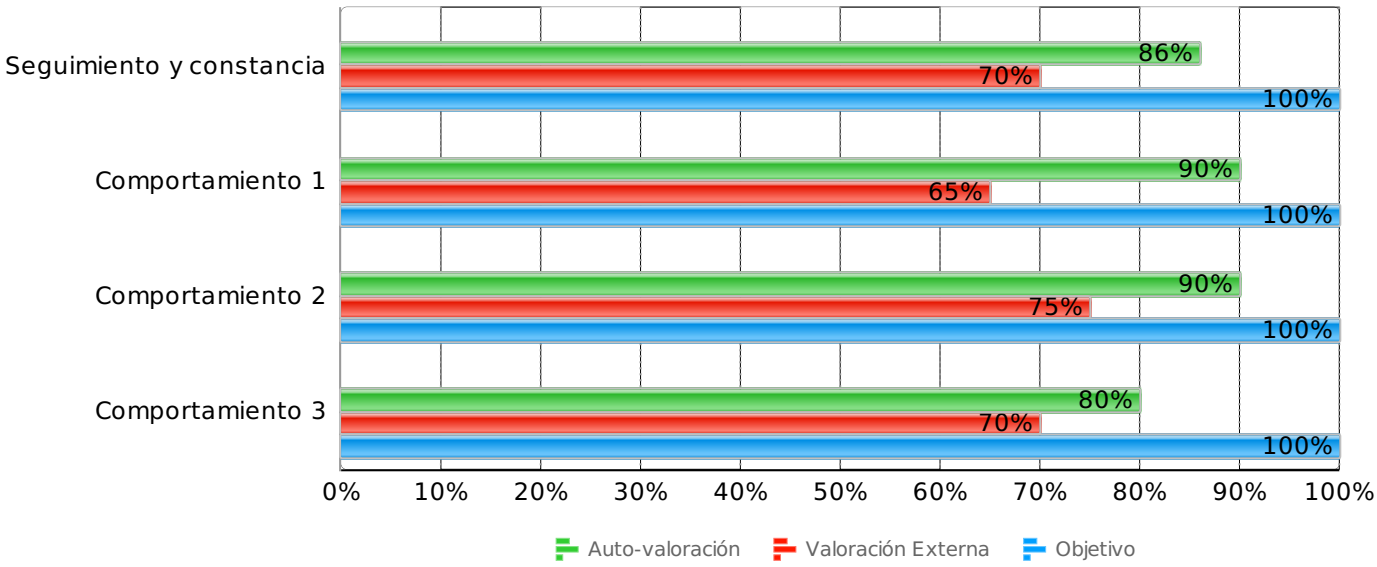
© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Seguimiento y constancia

Definición: La capacidad de responsabilizarse del seguimiento periódico de actividades que pueden resultar rutinarias pero cuya constancia es vital para obtener resultados exitosos

Valoración General de la Competencia



Valoración Detallada

	Aut	Sub	Igu	Obj
Seguimiento y constancia	86	73	67	100
Es capaz de realizar con constancia tareas periódicas rutinarias que son importantes para el control de la operación o el éxito en la actividad o resultados del proyecto	90	70	60	100
Puede encargarse con éxito de proyectos desde su inicio hasta el final realizando las tareas necesarias para mantener la marcha del proyecto o actividad	90	80	70	100
Muestra constancia en sus acciones y actividades y es una persona en la que su equipo confía que desempeñará su labor en la mejor forma posible, aporta estabilidad al equipo	80	70	70	100

Aut=Autoevaluación -Sub=Subordinados -Igu=Iguales – Obj=Objetivo

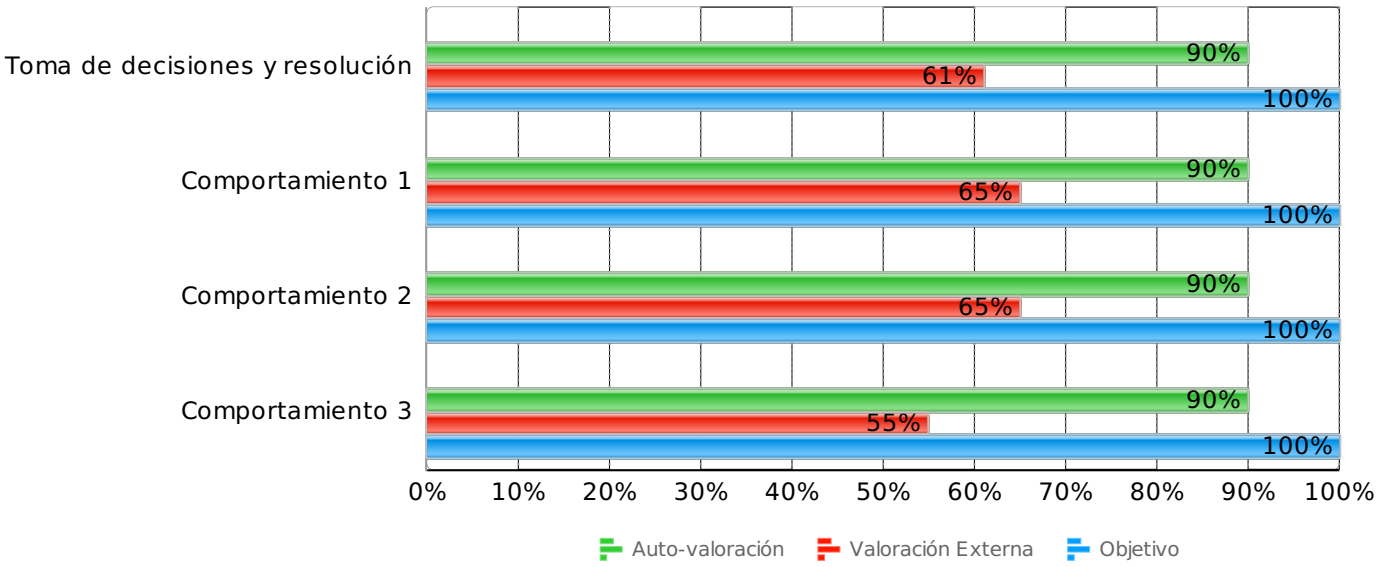
© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Toma de decisiones y resolución

Definición: Disposición y habilidad para tomar decisiones acertadas basadas en análisis propios de la situación, logrando asumir con responsabilidad y madurez los riesgos del caso

Valoración General de la Competencia



Valoración Detallada

	Aut	Sub	Igu	Obj
Toma de decisiones y resolución	90	67	57	100
Analiza las opciones del caso y no duda en tomar las decisiones que considera acertadas sin dilatar el tiempo y asumiendo los posibles riesgos y consecuencias de dichas decisiones	90	60	70	100
Muestra iniciativa y resolución a la hora de afrontar problemas y tomar decisiones que a otros puede parecerles demasiado arriesgadas, tiene buena capacidad de análisis, que le lleva a decidirse con rapidez por el camino a seguir y lo toma sin dudarlo	90	70	60	100
Busca las soluciones a los problemas que se le presentan con rapidez e independencia de criterio asumiendo riesgos personales para alcanzar los objetivos y dando los pasos necesarios con determinación y confianza	90	70	40	100

Aut=Autoevaluación -Sub=Subordinados -Igu=Iguales – Obj=Objetivo

© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Valoración Detallada Conjunta

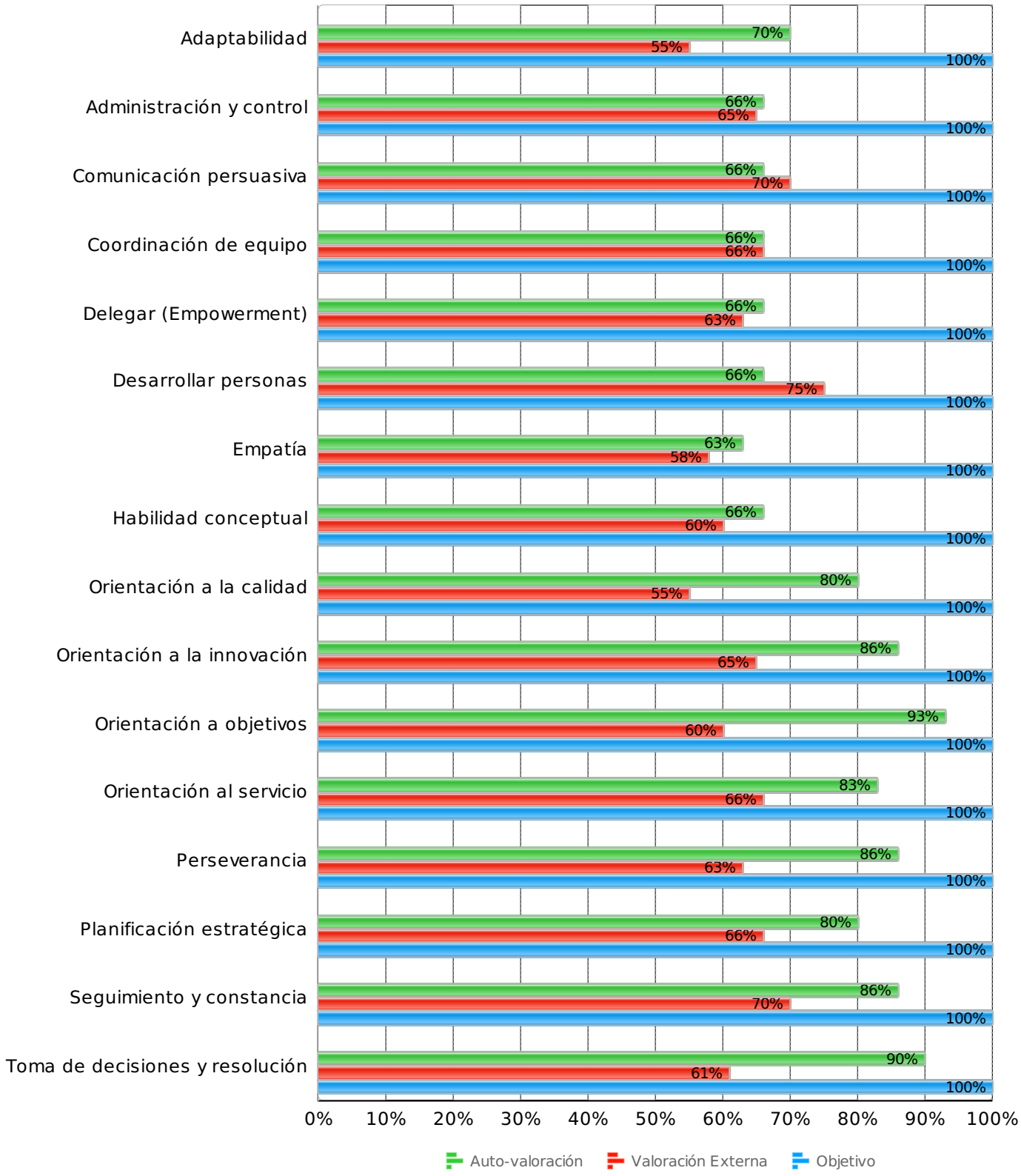
	Aut	**Sub**	**Igu**	Obj
Adaptabilidad	70	50	60	100
Administración y control	66	57	73	100
Comunicación persuasiva	66	60	80	100
Coordinación de equipo	66	60	73	100
Delegar (Empowerment)	66	60	67	100
Desarrollar personas	66	63	87	100
Empatía	63	63	53	100
Habilidad conceptual	66	57	63	100
Orientación a la calidad	80	53	57	100
Orientación a la innovación	86	67	63	100
Orientación a objetivos	93	60	60	100
Orientación al servicio	83	67	67	100
Perseverancia	86	63	63	100
Planificación estratégica	80	67	67	100
Seguimiento y constancia	86	73	67	100
Toma de decisiones y resolución	90	67	57	100

Aut=Autoevaluación -Sub=Subordinados -Igu=Iguales – Obj=Objetivo

© People Performance International LLC

Evaluación de Competencias

Valoración Ponderada



Esta es la valoración total de su evaluación con la ponderación del peso de cada competencia

AutoValoración 76%

Objetivo 100%

Valoración Externa 64%

© People Performance International LLC