WAY
PerformanSe

Autoevaluación	**Señor Mark G**
Realización	**03-jun-2010**
Tiempo empleado	**8 minutos**

PERFORMANSE

ÍNDICE

1. Sobre este informe 3
2. Síntesis del perfil comportamental 5
   2.1. Contribuciones individuales 5
   2.2. Contribuciones organizacionales 6
   2.3. Contribuciones interpersonales 7
   2.4. Recursos personales 7
3. Perfil comportamental detallado 8
   3.1. Eficacia 8
   3.2. Organizar 8
   3.3. Imponerse 9
   3.4. Innovar 9
   3.5. Adaptarse 9
   3.6. Escuchar 10
   3.7. Interactuar 10
   3.8. Recursos personales 10
4. Tabla de síntesis 11

Copyright 2010 de PerformanSe S.A.S.

SOBRE ESTE INFORME

Este informe WAY está diseñado para ayudar a los evaluados a la hora de identificar y comprender las habilidades individuales que podrían tener impacto en su papel como profesionales. El informe sirve de apoyo para la discusión, permitiendo tanto al evaluado como al evaluador realizar un enfoque más preciso acerca de áreas de mejora específicas.

Se ha elaborado sobre la base del cuestionario de evaluación Perf ECHO, una eficaz herramienta precisa que evalúa las competencias comportamentales de un individuo en su entorno profesional. En este sentido, WAY es una herramienta científica de autoevaluación concebida como un perfil de competencias universales.

Diversos estudios científicos han llevado a la definición precisa de las competencias que permiten a los evaluados ejercer habilidades específicas en función de un puesto, un entorno y una lógica de adaptación individual. La validez científica de este perfil de competencias se fundamenta en:

- Un análisis de los estudios internacionales existentes para identificar los modelos de competencias científicos y elaborar un modelo teórico del “talento profesional”.
- 4 estudios estadísticos realizados en colaboración con nuestros expertos en recursos humanos y gestión, con el fin de probar el modelo teórico.
- Se ha calibrado el modelo sobre una población de 6.500 profesionales en activo de todo el mundo.

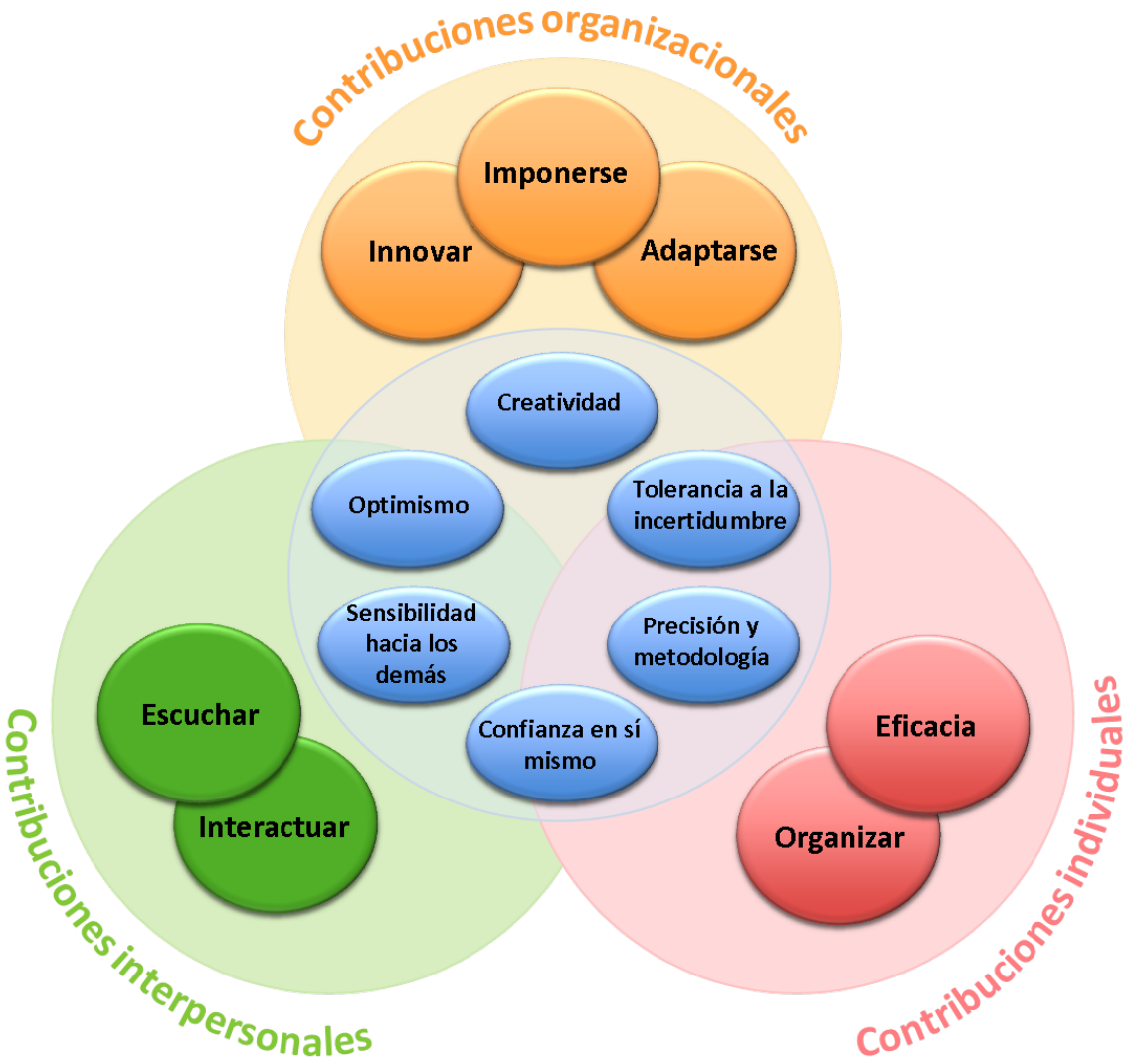
El modelo comprende un total de 46 indicadores:

- 40 indicadores divididos en 7 competencias comportamentales.
  Las 7 competencias comportamentales universales se dividen en 3 ejes de contribución: organizacionales, interpersonales, individuales.
- 6 indicadores constituyen los recursos personales del evaluado.
  Estos recursos señalan las diferencias interindividuales con respecto a los rasgos de personalidad. Proporcionan información valiosa y complementaria sobre el nivel de confort/esfuerzo individual del evaluado en referencia al conjunto de competencias.

Atención:

Este informe no supone en modo alguno un diagnóstico de las capacidades psicocognitivas de la persona evaluada. Es una valiosa ayuda para la identificación de criterios objetivos, por medio de la comparación de competencias operacionales de profesionales de todo el mundo, en la expresión de sus habilidades, en función de entornos eclécticos y cambiantes.

Copyright 2010 de PerformanSe S.A.S.



Modelo del perfil de competencias PerformanSe

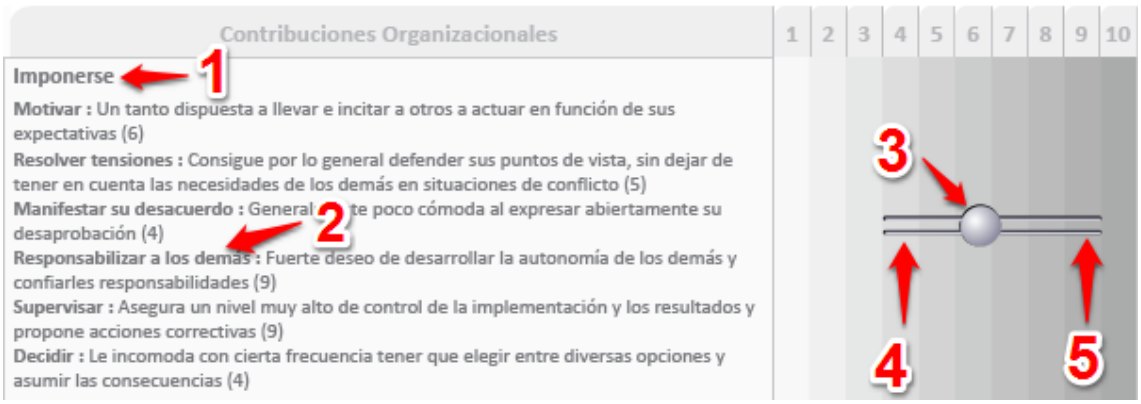
Las 7 competencias comportamentales universales se definen de la manera siguiente:

- **EFICACIA:** Tendencia a utilizar de manera óptima los métodos y recursos disponibles para lograr un objetivo individual o colectivo.
- **ORGANIZAR:** Tendencia a orquestar su actividad y la de los demás de forma pertinente para responder a los desafíos actuales y futuros de una organización.
- **INNOVAR:** Tendencia a mejorar el resultado o el servicio con nuevos procesos o nuevos métodos.
- **ADAPTARSE:** Tendencia a adaptarse a diferentes situaciones y a adoptar una actitud positiva frente a la incertidumbre.
- **IMPONERSE:** Tendencia a hacer propias las misiones, tomar decisiones y llevar a los demás a seguir una dirección y lograr los objetivos.
- **INTERACTUAR:** Tendencia a interactuar de manera ética con sus interlocutores, tratando con ellos de manera abierta, con confianza y respeto.
- **ESCUCHAR:** Tendencia a prestar atención a los demás según sus especificidades personales y culturales.

Copyright 2010 de PerformanSe S.A.S.

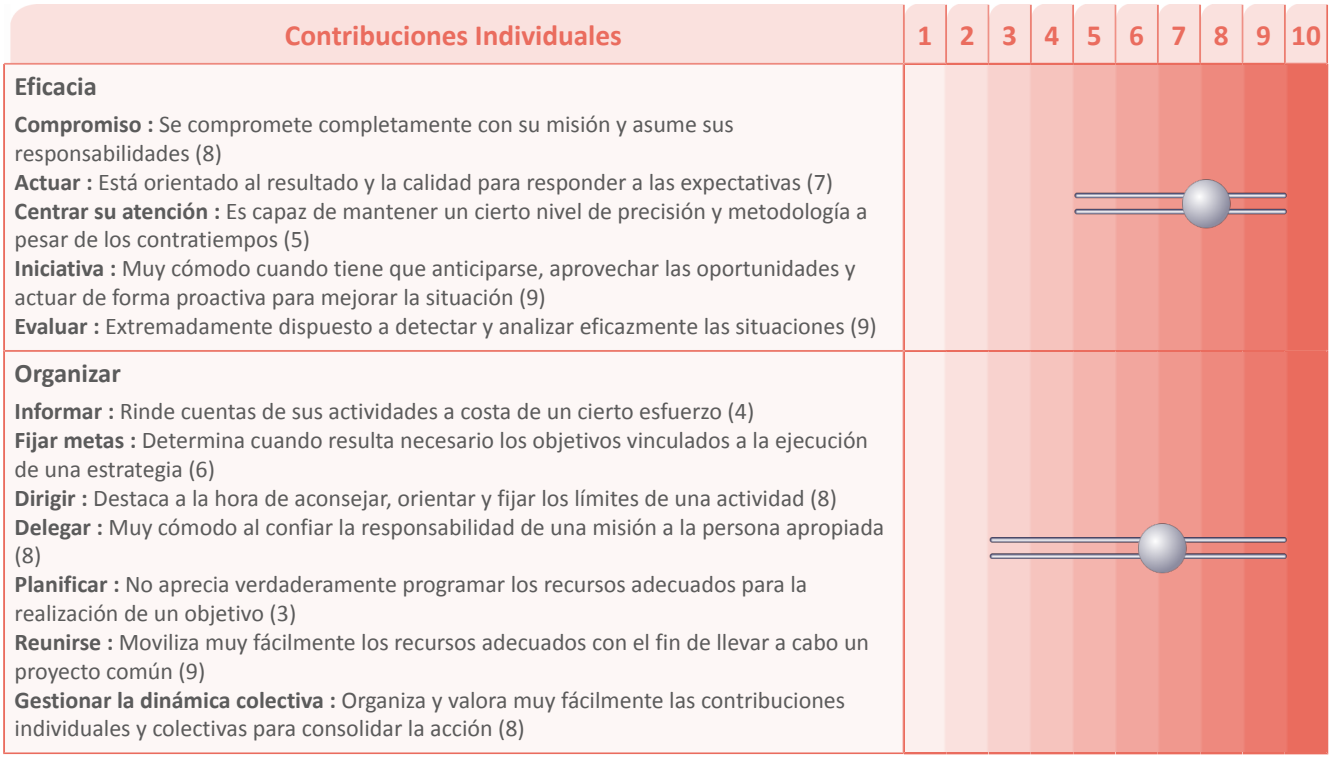
SÍNTESIS DEL PERFIL COMPORTAMENTAL

Los resultados se muestran por medio de representaciones gráficas simples y eficaces:

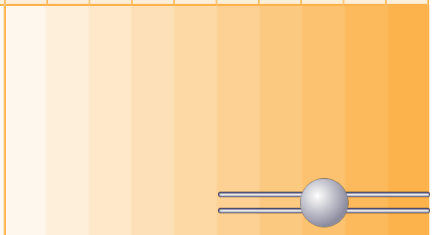
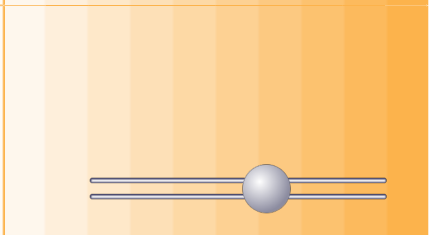
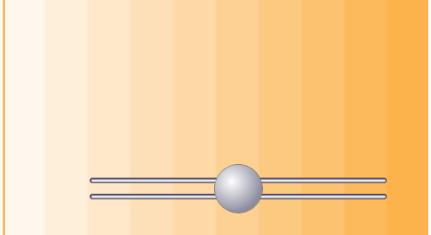


1. Nombre de la competencia
2. Nombre del indicador
3. Puntuación MEDIA obtenida por el evaluado en todos los indicadores del eje.
4. Puntuación MIN corresponde a la puntuación mínima obtenida por el evaluado entre todos los indicadores del eje.
5. Puntuación MAX corresponde a la puntuación máxima obtenida por el evaluado entre todos los indicadores del eje.

MIN y MAX permiten visualizar el rango de las puntuaciones obtenidas por el evaluado.



Copyright 2010 de PerformanSe S.A.S.

Contribuciones Organizacionales	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Imponerse **Motivar :** Destaca a la hora de llevar e incitar a otros a actuar en función de sus expectativas (9) **Resolver tensiones :** Consigue defender frecuentemente sus puntos de vista, sin dejar de tener en cuenta las necesidades de los demás en situaciones de conflicto (7) **Manifestar su desacuerdo :** Muy cómodo al expresar su desaprobación de forma constructiva (8) **Responsabilizar a los demás :** Fuerte deseo de desarrollar la autonomía de los demás y confiarles responsabilidades (8) **Supervisar :** Asegura cuando es necesario el control de la implementación y los resultados y propone acciones correctivas (6) **Decidir :** Se siente muy cómodo cuando tiene que elegir entre diversas opciones y asumir las consecuencias (10)	
Innovar **Actualizar sus conocimientos :** Mantiene con naturalidad un nivel alto de conocimientos para responder a los retos de su actividad (8) **Aprender :** Orientado frecuentemente a capitalizar sus experiencias (7) **Buscar :** Dado a buscar información frecuentemente para desarrollar una base de reflexión (7) **Sintetizar :** No hace generalmente el esfuerzo de asegurar que su mensaje sea claro y bien comprendido por todos (3) **Conceptualizar :** Se muestra más bien dispuesto a manejar conceptos y a elaborar estrategias en contextos diversos (6) **Iniciar o crear la ruptura :** Infunde un punto de vista radicalmente novedoso sobre las soluciones a los desafíos y retos (9)	
Adaptarse **Soportar la presión y el estrés :** Gestiona con gran facilidad sus emociones y es capaz de mantener su nivel de rendimiento incluso en condiciones difíciles (9) **Atenerse :** No ve generalmente la necesidad de atenerse a los principios, reglamentos y normas de un contexto determinado (3) **Adaptarse :** Extremadamente dispuesto a atreverse a actuar en entornos cambiantes (9) **Integrar los procesos de la empresa :** No presta una atención prioritaria a trabajar de acuerdo con los métodos y orientaciones de la estructura (3) **Sumarse al cambio :** Utiliza los nuevos medios y técnicas disponibles para apoyar las transformaciones (5) **Sumarse a la cultura de la empresa :** Centrado por lo general en la adaptación a los valores de la empresa y en adecuar sus acciones a dichos valores (6) **Comprender una situación :** Moviliza sus recursos de escucha y atención con el fin de comprender plenamente una situación (7)	

Copyright 2010 de PerformanSe S.A.S.

Contribuciones Interpersonales	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Escuchar **Empatía :** Presta por lo general atención a su interlocutor y le trata con confianza y respeto (6) **Comprender :** Comprende con mucha frecuencia y soltura el sentido y lo que está en juego en una situación (9) **Consideración :** Puede faltarle en algunas ocasiones paciencia e indulgencia con los demás (3) **Comunicar :** Expresa frecuentemente sus expectativas de forma clara y adaptada y atrae con naturalidad el interés de los demás (9)										
Interactuar **Argumentar :** Muestra una gran facilidad para presentar argumentos que legitimen su postura (9) **Solicitar apoyo :** Dispuesto a recurrir a los recursos adecuados cuando es necesario (7) **Espíritu de equipo :** Trabaja generalmente por la cohesión de un grupo y se preocupa por la consecución de los objetivos comunes de un equipo (5) **Apoyar :** Se muestra frecuentemente disponible para prestar su apoyo a los demás (7) **Colaborar :** Dispuesto por lo general a compartir la información con el fin de conseguir un objetivo común (6)										

Recursos Personales	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Creatividad : Busca con frecuencia mejorar el rendimiento por medio de enfoques o métodos novedosos (7) **Optimismo :** Muestra una muy fuerte propensión a adaptarse a diferentes situaciones y adopta una actitud positiva frente al cambio (10) **Tolerancia a la incertidumbre :** Se muestra muy cómodo en contextos cambiantes e inciertos, incluso busca el cambio. No teme la incertidumbre (8) **Precisión y metodología :** No busca orientar sus esfuerzos a la verificación de su propio trabajo ni el de los demás (3) **Sensibilidad hacia los demás :** No siempre busca mantener relaciones armoniosas con los demás. A veces le puede faltar tacto (4) **Confianza en sí mismo :** Consciente de sus competencias y su potencial, se atreve a reafirmar sus opiniones y asume riesgos (9)										

Copyright 2010 de PerformanSe S.A.S.

PERFIL COMPORTAMENTAL DETALLADO

La siguiente sección está reservada exclusivamente para el uso del evaluador. Presenta de forma detallada los 40 indicadores del perfil comportamental del evaluado junto con los recursos personales.

Para guiar al evaluador en la objetivación de los criterios de evaluación durante la entrevista, esta sección propone un cierto número de indicios de investigación y de factores internos relacionados con los resultados obtenidos por el evaluado. Las preguntas que aparecen se correlacionan con los resultados bajos, con el fin de verificar o matizar los ejes de vigilancia detectados. Dichos indicios se presentan como:

- preguntas con respecto a detalles de las contribuciones personales, interpersonales y organizacionales
- frases de apoyo con respecto a los recursos personales

Por razones de pertinencia, las propuestas de preguntas y frases se podrán enfocar en función del contexto específico de la evaluación con el fin de incrementar su impacto. Se sugiere por tanto al evaluador que reformule y personalice como estime conveniente cada una de las propuestas.

Contribuciones Individuales

Eficacia	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Indicios de investigación
Compromiso											¿Qué contratiempos le provocan una mayor frustración? ¿Hasta qué punto puede concentrarse en una tarea?
Actuar											
Centrar su atención											
Iniciativa											
Evaluar											

Organizar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Indicios de investigación
Informar											¿Qué forma de reportar le resulta más conveniente? ¿Qué opina de los métodos de planificación detallados etapa por etapa?
Fijar metas											
Dirigir											
Delegar											
Planificar											
Reunirse											
Gestionar la dinámica colectiva											

Copyright 2010 de PerformanSe S.A.S.

Contribuciones Organizacionales

Imponerse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Indicios de investigación
Motivar											
Resolver tensiones											
Manifestar su desacuerdo											
Responsabilizar a los demás											
Supervisar											
Decidir											

Innovar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Indicios de investigación
Actualizar sus conocimientos											¿Cómo se asegura de que su mensaje sea bien comprendido por todos?
Aprender											
Buscar											
Sintetizar											
Conceptualizar											
Iniciar o crear la ruptura											

Adaptarse	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Indicios de investigación
Soportar la presión y el estrés											"Las normas están hechas para romperlas"; ¿Qué piensa de este aforismo? ¿En general cómo asimila los nuevos métodos y orientaciones de su empresa? Describa una situación en la que haya tenido que promover el cambio.
Atenerse											
Adaptarse											
Integrar los procesos de la empresa											
Sumarse al cambio											
Sumarse a la cultura de la empresa											
Comprender una situación											

Copyright 2010 de PerformanSe S.A.S.

Contribuciones Interpersonales

Escuchar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Indicios de investigación
Empatía											¿Qué es lo que más le exaspera de los demás?
Comprender											
Consideración											
Comunicar											

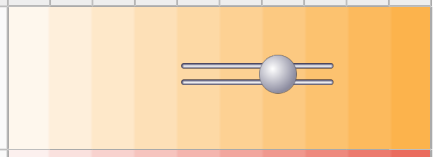
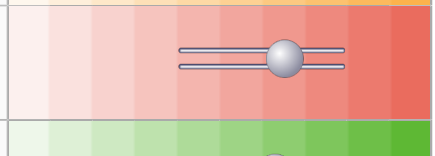
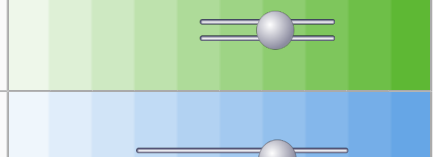
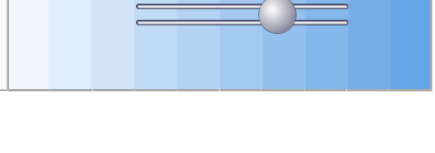
Interactuar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Indicios de investigación
Argumentar											¿Cómo se describiría como miembro de un equipo?
Solicitar apoyo											
Espíritu de equipo											
Apoyar											
Colaborar											

Recursos Personales

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Factores internos
Creatividad											• Muestra una tendencia natural a promover enfoques y métodos novedosos para mejorar el rendimiento y el servicio • Se siente cómodo adaptándose a diferentes tipos de situaciones y adopta una actitud positiva frente al cambio • Se siente cómodo en entornos cambiantes sin que le impacte el peso de su incertidumbre • Prefiere evitar un trabajo demasiado riguroso que le haría perder un tiempo precioso • Filtra los discursos de sus interlocutores, lo que le brinda resistencia frente a quienes le contradicen • La confianza que tiene en usted le permite sostener sus opiniones. Convencido, se atreve a asumir riesgos.
Optimismo											
Tolerancia a la incertidumbre											
Precisión y metodología											
Sensibilidad hacia los demás											
Confianza en sí mismo											

Copyright 2010 de PerformanSe S.A.S.

TABLA DE SÍNTESIS

Universal Competency Library	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
Contribuciones Organizacionales Este eje comprende las competencias comportamentales universales “Innovar”, “Adaptarse” e “Imponerse”. Sintetizan las competencias del evaluado relativas a la actividad colectiva.	
Contribuciones Individuales Este eje comprende las competencias comportamentales universales “Eficacia” y “Organizar”. Sintetizan las competencias del evaluado relativas a la actividad individual.	
Contribuciones Interpersonales Este eje comprende las competencias comportamentales universales “Escuchar” e “Interactuar”. Sintetizan las competencias del evaluado relativas a la sociabilidad.	
Recursos Personales Estos recursos comprenden las competencias comportamentales fundamentales del evaluado. Favorecen la emergencia de las competencias comportamentales universales asociadas con los tres ejes (individual, interpersonal, organizacional).	

Copyright 2010 de PerformanSe S.A.S.