PRUEBA DE COMPETENCIAS

Thuoper 3D Inventory™ Nivel estratégico

Informe de: Roberto Calle

Prueba: Thuoper 3D Inventory

Nivel Estratégico

Fecha de Aplicación: Mayo 9 de 2019

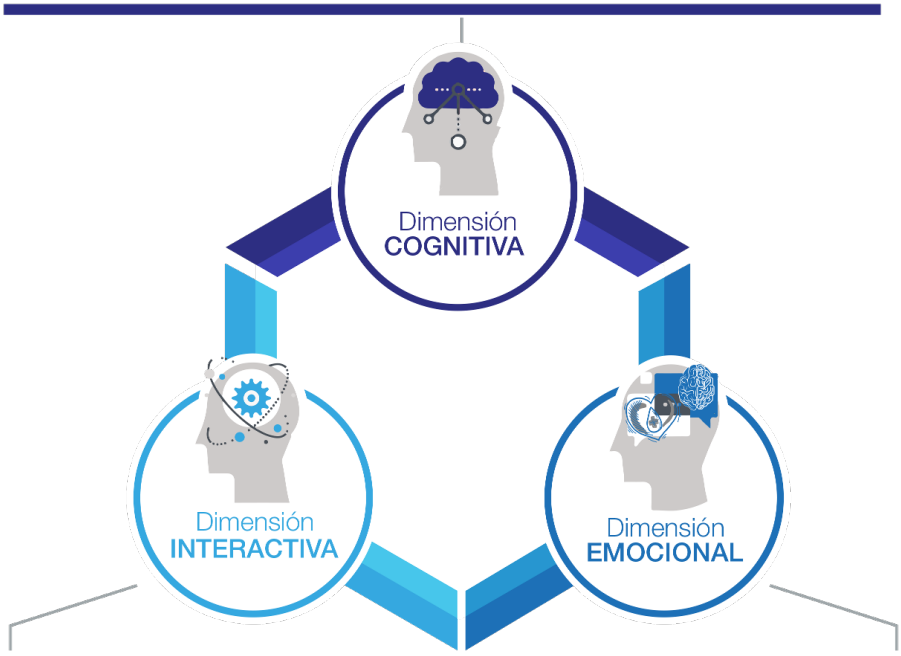
Thuoper

People. Talent. Potential.

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este reporte es brindar información acerca del nivel de desarrollo de competencias. Para fines de interpretación, se entiende por competencia organizacional las habilidades necesarias para responder exitosamente una demanda compleja o llevar a cabo una actividad o tarea, según criterios de desempeño definidos por la empresa o el sector productivo. Así, una persona es competente cuando moviliza sus recursos personales (conocimientos, habilidades y actitudes), así como los del entorno (tecnología y organización, entre otros) para responder a situaciones complejas y cuando realiza actividades según criterios de éxito explícitos, logrando los resultados esperados.

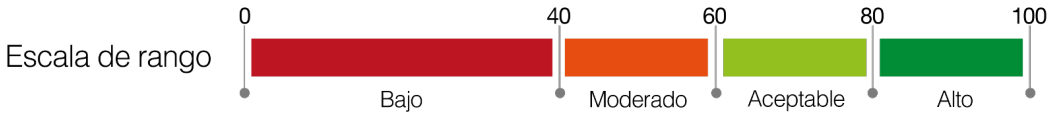
Asociada al componente intelectual de las competencias, así mismo está relacionada con los diferentes procesos cognitivos como la atención, la memoria, el lenguaje, el pensamiento, la concentración, la solución de problemas, entre otras. Tiene estrecha relación con operaciones mentales como la consideración de pros y contras, el análisis de problemas, la identificación de variables, de riesgos, impactos y/o beneficios de cualquier acción presente y futura.



Relacionada con los comportamientos involucrados en el mantenimiento de un adecuado desempeño laboral, una alta productividad y la organización de acciones puntuales con las se afrontan las diversas situaciones que se presentan dentro del espacio de trabajo.

Relacionada con la inteligencia emocional, por lo que abarca los componentes de la autoconciencia, la autorregulación, la motivación, la confiabilidad, la empatía, la conciencia organizacional, las habilidades sociales y el tipo de actitud con la que se afrontan diversas situaciones a nivel intra e interpersonal. Así mismo está relacionada con el ser reconocido como un modelo a seguir con respecto a alguna cualidad, habilidad o destreza.

RESUMEN DE RESULTADOS



		Rango	Percentil
Planeación	71%	aceptable	55
Comunicación Efectiva	63%	aceptable	25
Innovación	53%	moderado	20
Influencia	55%	moderado	6
Orientación a Resultados	63%	aceptable	34
Toma de Decisiones	53%	moderado	18

Rango promedio ▶ Aceptable 59%

Percentil: Medida de la posición que ocupa la calificación del evaluado respecto a un grupo de personas que tiene las mismas características y fueron medidas por el mismo instrumento. Por ejemplo, si una persona está en el percentil 30, quiere decir que el 70% de la población obtendrá una mejor calificación. Si una persona está en el percentil 90, el 10% de la población obtendrá una mejor calificación.

Planeación

Descripción general dimensiones

Dimensión Cognitiva:
Reconoce rápidamente los cambios del entorno como: las oportunidades del mercado, las situaciones amenazantes - competitivas, y las fortalezas y debilidades de su organización para lograr una respuesta efectiva y acorde a la situación.

Dimensión Emocional:
Sabe cuándo hay que abandonar un negocio o reemplazarlo por otro.

Dimensión Interactiva:
Detecta nuevas oportunidades de negocio, de compra de negocios en marcha, o realiza alianzas estratégicas con clientes, proveedores, o competidores.

	Rango	Percentil
71%	Aceptable	55

- Dimensión: **Cognitiva**

55% | Moderado | 26

- Esporádicamente dedica tiempo a establecer planes a futuro para evitar contingencias.
- De vez en cuando analiza los cambios en las tendencias del mercado que pueden afectar la empresa.
- Busca poca información necesaria para definir planes de acción.
- Puede hacer análisis iniciales para definir planes de acción cuando ingresa a una nueva empresa o comienza un nuevo proyecto.

- Dimensión: **Emocional**

85% | Alto | 70

- Evalúa los pro y contra de una propuesta de negocio o proyecto.
- Busca alternativas para llevar a cabo los planes y proyectos que no salen como se esperaba.
- Cuando ve viable un proyecto es persistente, aun si encuentra dificultades o personas en desacuerdo.
- Mantiene la tranquilidad cuando debe abandonar un proyecto que ya estaba planeado.

- Dimensión: **Interactiva**

75% | Aceptable | 70

- Se relaciona con clientes y proveedores para definir planes de acción.
- En ocaciones es capaz de detectar nuevas oportunidades de negocio.
- Es capaz de construir alianzas estratégicas pensando en el futuro de la organización.
- Generalmente destina tiempo a planificar sobre el futuro de la organización, de sus proyectos o de su cargo.

Comunicación Efectiva

Descripción general dimensiones

Dimensión Cognitiva:
Presenta disposición de escucha, atención y sensibilidad a inquietudes. En casos en que debe comunicar temas complejos o de difícil manejo posee la capacidad de hacerlo de manera eficaz.

Dimensión Emocional:
Valora las contribuciones de sus colaboradores.

Dimensión Interactiva:
Se expresa con claridad y precisión, adecuando su discurso al contexto, persuadiendo a otros en momentos de negociación o discusión. Formula preguntas precisas, verificando la información en todo momento. Incentiva a otros para que compartan información relevante. Comunica su visión estratégica de la organización, despertando compromiso con su gestión y planes.

	Rango	Percentil
63%	Aceptable	25

- Dimensión: **Cognitiva**

65% — Aceptable — 51

- En ocasiones se muestra abierto a atender inquietudes de sus pares o colaboradores.
- Generalmente gestiona el aprendizaje de sus colaboradores y brinda la información necesaria para el cumplimiento de sus funciones.
- En ocasiones es consciente de que la manera de decir las cosas tiene un gran impacto en su interlocutor.
- Identifica mensajes en el lenguaje no verbal de otras personas en circunstancias puntuales.

- Dimensión: **Emocional**

55% — Moderado — 4

- Esporádicamente busca conocer las ideas de miembros de todos los niveles de la organización.
- Comprende la importancia de los aportes de algunas personas de la organización.
- En ocasiones busca la opinión de sus colaboradores o personas de rangos más bajos.
- Generalmente aprecia que los miembros de su equipo contribuyan a la toma de decisiones.

- Dimensión: **Interactiva**

70% — Aceptable — 22

- En ocasiones convoca a reuniones de equipo para transmitir ideas y puntos de vista a sus colaboradores.
- La mayoría de veces adapta su manera de comunicarse de acuerdo a quién sea su interlocutor.
- Demuestra algunas habilidades de mediación en situaciones difíciles.
- Generalmente se le facilita convencer a otros de sus puntos de vista o argumentos.

Innovación

Descripción general dimensiones

Dimensión Cognitiva:
Interpreta de forma natural el mundo organizacional, descubriendo oportunidades donde otros no las ven. Logra elaborar y proponer estrategias y cursos de acción exitosos.

Dimensión Emocional:
Posee tesón para apoyar nuevas tendencias y nuevos emprendimientos. Es un referente de innovación dentro y fuera de la organización. Promueve y acompaña iniciativas de innovación.

Dimensión Interactiva:
En las situaciones novedosas plantea oportunidades para la organización, identificando y cuantificando tendencias y riesgos. Lleva recursos económicos de zonas de baja productividad y poco rendimiento a zonas de alta productividad y buen rendimiento.

	Rango	Percentil
53%	Moderado	20

- Dimensión: **Cognitiva**

50% Moderado 0

- Esporádicamente prepara cursos de acción diferentes a los tradicionales.
- Podría busca comprender el funcionamiento del sector económico en que se desenvuelve la organización.
- En ocasiones se muestra curioso frente a nuevas formas de trabajar.
- Maneja bien algunos cambios en su trabajo.

- Dimensión: **Emocional**

50% Moderado 31

- En ocasiones busca participación en actividades paralelas a su trabajo.
-
- Eventualmente busca que su área se destaque por hacer cosas fuera de lo común.
- Disfruta poco la incertidumbre.
- Lleva a cabo ciertos procesos del equipo sin necesidad de tener control total sobre ellos.

- Dimensión: **Interactiva**

60% Aceptable 31

- Busca tener reuniones para evaluar el potencial de nuevas ideas.
- Dedica tiempo a imaginar nuevos escenarios para la organización.
- Probablemente busca tener un sistema de reconocimiento activado para incentivar las nuevas ideas en su equipo.
- Busca nuevas formas de hacer su trabajo, aún cuando se trate de tareas operativas.

Influencia

Descripción general dimensiones

Dimensión Cognitiva:
Logra la cooperación de las personas y maneja influencia directa sobre los principales actores del área de su interés.

Dimensión Emocional:
Establece relaciones con redes complejas de personas de forma rápida y efectiva. Es un referente de influencia en situaciones habituales y de crisis, tanto fuera como dentro de la organización.

Dimensión Interactiva:
Es capaz de generar vínculos positivos para imponer la imagen de la organización. Posee una actitud de negociación asumiendo en sus intercambios una posición ganar-ganar. Tiene habilidad para implementar estrategias de negociación.

	Rango	Percentil
55%	Moderado	6

- Dimensión: **Cognitiva**

50% | Moderado | 0

- En ocasiones anticipa posibles resistencias en sus colaboradores.
- En ocasiones convoca a los colaboradores para llevar a cabo un proyecto.
- Generalmente gestiona las metas de su equipo.
- Procura delegar tareas.

- Dimensión: **Emocional**

60% | Aceptable | 12

- Construye una imagen personal positiva.
- En ocasiones genera alianzas estratégicas para alcanzar sus objetivos.
- Valora los contactos que consigue a través de su trabajo.
- Su opinión genera credibilidad.

- Dimensión: **Interactiva**

55% | Moderado | 7

- Como líder, transmite ideas y en ocasiones logra que otros lo sigan.
- Eventualmente trabaja por la imagen favorable de la organización.
- En ocasiones puede mediar situaciones difíciles.
- En ocasiones colabora en la solución de problemas internos.

Orientación a Resultados

Descripción general dimensiones

Dimensión Cognitiva:
Define con claridad los objetivos de desempeño y las correspondientes responsabilidades personales y de equipo. Responde rápidamente a las situaciones que requieren anticiparse a la competencia o responder con celeridad a las necesidades de los clientes.

Dimensión Emocional:
Estimula y premia las actitudes y acciones de colaboradores que contribuyen al desarrollo de la empresa. Aprovecha la diversidad de los miembros para lograr un valor añadido.

Dimensión Interactiva:
Implementa acciones para el desarrollo del talento y las capacidades previendo incrementar la competitividad de la organización y satisfacción de los clientes. Proporciona dirección a los equipos a través del empoderamiento y el ejemplo.

	Rango	Percentil
63%	Aceptable	34

- Dimensión: **Cognitiva**

65% | Aceptable | 36

- En ocasiones se involucra directamente con los clientes para plantear metas estratégicas.
- Plantea metas a largo plazo.
- Generalmente atiende el foco estratégico planteado por la organización.
- En general busca identificar las habilidades de las personas de su equipo.

- Dimensión: **Emocional**

50% | Moderado | 13

- Puede tender a ver el cumplimiento de metas como un proceso de responsabilidades separadas.
- Esporádicamente promueve sistemas de recompensa.
- Cree importante que su equipo sea reconocido por presentar iniciativas que aportan a la organización.
- Eventualmente puede entusiasmarle que se plantee un mayor nivel de dificultad en el plan de acción.

- Dimensión: **Interactiva**

75% | Aceptable | 54

- Busca que su área se relacione activamente con otras áreas de la organización.
- Participa en la construcción de planes de acción.
- Generalmente expresa la necesidad de capacitación constante a los empleados para el desarrollo y mejoramiento de la organización.
- Colabora con el direccionamiento de trabajadores, aunque estos no estén a su cargo.

Toma de Decisiones

Descripción general dimensiones

Dimensión Cognitiva:
Logra dividir los problemas complejos en las partes que lo componen, identificando soluciones y sopesando el valor de cada una. Se enfoca en aspectos subyacentes de las decisiones y hace juicios basados en la experiencia y experticia. Puede tomar decisiones impopulares y justificarlas. Toma decisiones complejas dentro del tiempo necesario, considerando el impacto a largo y a corto plazo.

Dimensión Emocional:
Minimiza la carga emotiva que conllevan las decisiones importantes a las que ha llegado tras un proceso reflexivo y analítico. Mantiene en todo momento una línea de trabajo, se anticipa a los hechos, prepara los trabajos con antelación trasladando esta percepción a sus colaboradores.

Dimensión Interactiva:
Asume las consecuencias de las decisiones de su equipo. Se encarga de guiar a otros en la toma de decisiones. Se asegura de tener la información necesaria para tomar la decisión que esté orientada hacia la optimización de los resultados de la organización.

	Rango	Percentil
53%	Moderado	18

- Dimensión: **Cognitiva**

45% | Moderado | 12

- En ocasiones logra anticipar las consecuencias de las decisiones.
- Eventualmente logra identificar cuándo es prudente consultar con su equipo antes de tomar una decisión.
- Eventualmente logra identificar cuándo es prudente consultar con su superior antes de tomar una decisión.
- Puede justificar algunas decisiones necesarias que no cuentan con el consenso de todos los miembros del equipo.

- Dimensión: **Emocional**

45% | Moderado | 8

- En ocasiones puede intentar posponer la toma de algunas decisiones difíciles.
- En ocasiones procura controlar los efectos adversos de decisiones impopulares.
- En ocasiones puede demostrar afectación emocional a la hora de tomar una decisión que influye en la vida de sus colaboradores.
- Eventualmente logra identificar cuándo es prudente consultar con su superior antes de tomar una decisión.

- Dimensión: **Interactiva**

70% | Aceptable | 36

- Busca tener toda la información antes de tomar una decisión.
- Asume la responsabilidad por su equipo.
- Generalmente cuando hay un error se centra en encontrar una solución más que en buscar al culpable.
- Procura empoderar a sus colaboradores para la toma de decisiones importantes.