

INFORME compeTEA, EVALUACION DE COMPETENCIAS

Autores: DAVID ARRIBAS Y JAIME PEREÑA

TEA Ediciones, S.A. (2009)

Ambito de aplicación: Adultos

Finalidad: Evaluación de 20 competencias, 5 áreas competenciales, una escala de sinceridad y 2 índices cualitativos.

Revisión e interpretación: Alberto Carcedo.

INFORME INTERPRETATIVO

A continuación se presenta un informe sucinto para facilitar la interpretación de los resultados obtenidos por María González Rivas en el compeTEA. Debe tenerse en cuenta que este informe se ha elaborado de forma automática a la vista de las respuestas dadas al cuestionario y atendiendo exclusivamente a las puntuaciones más destacadas y a los resultados de la prueba realizada por el equipo de psicólogos D. Arribas y J. Pereña. Posteriormente ha sido revisado e interpretado por D. Alberto Carcedo a la vista de los resultados obtenidos, añadiendo además la prueba de la entrevista personal.

INTERPRETACION DE LAS AREAS

Las competencias evaluadas por compeTEA se agrupan en cinco áreas que representan las características generales de la persona y sus puntos débiles o fuertes principales, por lo que permiten una primera aproximación general a los resultados.

En el caso de María González Rivas las puntuaciones de las áreas interpersonal, desarrollo de tareas y entorno se sitúan en valores similares a la media. En el área gerencial se observan unos valores inferiores a la media. María González Rivas se muestra pues como una persona de tipo medio dentro de la muestra analizada.

Será conveniente analizar más detalladamente las puntuaciones de las diferentes competencias evaluadas para extraer conclusiones sobre las características de María González Rivas.

PUNTOS FUERTES Y PUNTOS DEBILES

A continuación se describen los puntos fuertes y puntos débiles de María González Rivas de acuerdo con las puntuaciones obtenidas en las

INFORME compeTEA, EVALUACION DE COMPETENCIAS

Autores: DAVID ARRIBAS Y JAIME PEREÑA

TEA Ediciones, S.A. (2009)

Ambito de aplicación: Adultos

Finalidad: Evaluación de 20 competencias, 5 áreas competenciales, una escala de sinceridad y 2 índices cualitativos.

Revisión e interpretación: Alberto Carcedo.

diferentes competencias que evalúa compeTEA. Es necesario advertir que el hecho de que una puntuación pueda considerarse como punto fuerte o punto débil debe interpretarse en relación con el puesto que ocupa o al que opta la persona. El poseer una competencia en grado alto puede ser necesario en ciertos puestos pero puede resultar un inconveniente en otros que requieran perfiles diferentes.

Puntos débiles

Son aquellas competencias en las que el examinando presenta una puntuación inferior a la de la mayoría de la muestra de referencia y además informa de unos comportamientos cualitativamente poco desarrollados o ausentes de su repertorio conductual en el trabajo.

- Confianza y seguridad en si mismo
- Influencia

Puntos fuertes normativos

Son aquellas competencias en las que el examinando presenta una puntuación superior a la de la mayoría de la muestra de referencia, pero su nivel competencial no es el más elevado posible. Se trata pues de una competencia en la que hay poca prevalencia de niveles altos en la muestra igualmente, desde el punto de vista formativo, sería un área interesante a desarrollar y potenciar.

- Orientación a resultados
- Apertura

INTERPRETACION DE LAS COMPETENCIAS

Area Intrapersonal

El área Intrapersonal se refiere a la forma en que la persona se relaciona consigo misma.

INFORME compeTEA, EVALUACION DE COMPETENCIAS

Autores: DAVID ARRIBAS Y JAIME PEREÑA

TEA Ediciones, S.A. (2009)

Ambito de aplicación: Adultos

Finalidad: Evaluación de 20 competencias, 5 áreas competenciales, una escala de sinceridad y 2 índices cualitativos.

Revisión e interpretación: Alberto Carcedo.

Autocontrol y Estabilidad emocional

María González Rivas destaca por manejar y controlar de un modo adaptativo y con equilibrio las emociones, incluso ante situaciones o sucesos estresantes.

Desde el punto de vista conductual, responde con calma a las situaciones inesperadas y se muestra confiada y firme ante la adversidad

Confianza y seguridad en si mismo

Se muestra segura de si misma en situaciones habituales o conocidas. Puede necesitar apoyo ante las decisiones que deba tomar al margen de sus responsabilidades.

Tiene margen de mejora pues y sería conveniente trabajar esta competencia para que afronte con mayor seguridad las acciones en situaciones no conocidas.

Resistencia a la adversidad

Acepta las críticas y se esfuerza en la consecución de metas en situaciones difíciles, lo cual implica un afán de superación, perseverancia y tesón antes las contrariedades.

Ante situaciones poco favorables mantiene su nivel de actividad de forma moderadamente constante, dentro de las tareas y funciones establecidas.

Area Interpersonal

Este área se refiere a la forma en que la persona se relaciona con los demás, principalmente en el entorno laboral.

Comunicación

Expresa de forma ordenada los aspectos clave de la información y es capaz de comunicar y expresar mensajes en contextos poco familiares. Quizás le cueste

INFORME compeTEA, EVALUACION DE COMPETENCIAS

Autores: DAVID ARRIBAS Y JAIME PEREÑA

TEA Ediciones, S.A. (2009)

Ambito de aplicación: Adultos

Finalidad: Evaluación de 20 competencias, 5 áreas competenciales, una escala de sinceridad y 2 índices cualitativos.

Revisión e interpretación: Alberto Carcedo.

en ocasiones hablar en público y es una habilidad que recomendamos se trabaje para mejorar.

Establecimiento de relaciones

María González Rivas tiene habilidad para establecer contacto con otras personas, para entender los estados de ánimo de los demás y para interpretar las situaciones sociales.

Desde el análisis conductual se interesa por establecer contactos en su trabajo y mostrar una actitud receptiva hacia las relaciones interpersonales.

Negociación

Analiza la situación de ambas partes y establece límites de la negociación valorando la propia posición y la contraria en sus aspectos fundamentales

Influencia

Cuando está interesada en producir un determinado efecto, se muestra dispuesta a discutir sus propios motivos e intereses con otros.

Trabajo en equipo

Se muestra más comprometida y dispuesta a trabajar colectivamente que los demás, respetando los puntos de vista y aportando ideas interesantes al grupo.

Contribuye activamente a los resultados del equipo fomentando la participación entre los distintos miembros y haciéndoles sentir parte activa.

Area de Desarrollo de Tareas

Esta área de la evaluación analiza varias competencias que reflejan la forma en la que la persona atiende a realizar sus tareas y a actuar en sus cometidos laborales.

INFORME compeTEA, EVALUACION DE COMPETENCIAS

Autores: DAVID ARRIBAS Y JAIME PEREÑA

TEA Ediciones, S.A. (2009)

Ambito de aplicación: Adultos

Finalidad: Evaluación de 20 competencias, 5 áreas competenciales, una escala de sinceridad y 2 índices cualitativos.

Revisión e interpretación: Alberto Carcedo.

Iniciativa

Se ciñe estrictamente a las funciones establecidas y prefiere atenerse a las normas a buscar caminos novedosos.

Acomete proyectos y acciones en línea con lo requerido por su puesto o función.

Orientación a resultados

Es un punto fuerte normativo.

Se marca metas y objetivos exigentes y trata de alcanzarlos mejorando el rendimiento, la eficacia o el sistema de trabajo y superando los estándares habituales.

Capacidad de análisis

En esta competencia, María González Rivas identifica los problemas y evalúa las situaciones separando las partes clave y organizándolas de modo lógico y sistemático. Muestra interés por la adquisición de nuevos conocimientos con la finalidad del enriquecimiento personal y el dominio de áreas de contenido diverso.

Analiza con detalle e identifica de forma clara y precisa los hechos circunstanciales y el significado de un problema, ponderando los elementos importantes y no ofuscándose en los secundarios.

Toma de decisiones

Identifica los elementos a valorar como posibles alternativas de decisión y determina las ventajas y desventajas de su resolución.

Area del entorno

Esta área analiza la forma en que la persona se relaciona con otras personas y entidades de su entorno laboral.

INFORME compeTEA, EVALUACION DE COMPETENCIAS

Autores: DAVID ARRIBAS Y JAIME PEREÑA

TEA Ediciones, S.A. (2009)

Ambito de aplicación: Adultos

Finalidad: Evaluación de 20 competencias, 5 áreas competenciales, una escala de sinceridad y 2 índices cualitativos.

Revisión e interpretación: Alberto Carcedo.

Conocimiento de la empresa

Entiende el funcionamiento de la organización en sus principales elementos y atiende tanto a los elementos visibles y explícitos como a los más implícitos y personales (influencia, relaciones, acuerdos, oposiciones...)

Visión y anticipación

Conoce el objeto y la finalidad del negocio y realiza estimaciones realistas dentro de su campo de actividad.

Orientación al cliente

Desde un punto de vista conductual, se muestra disponible y preocupada por ofrecer un servicio adecuado a las necesidades del cliente y se esfuerza por dar una respuesta ágil y eficiente.

Apertura

Es otro de los puntos fuertes normativos.

Desde el análisis conductual busca lo novedoso y el cambio en su trabajo, ampliando y enriquecimiento progresivamente las actividades y funciones que desempeña.

Identificación con la empresa

Se compromete con las necesidades, el funcionamiento y los objetivos de la compañía.

Coopera y actúa de forma favorable a los objetivos de la compañía, comprometiéndose con sus principios y valores colaborando con otros para alcanzar resultados.

Area Gerencial

Esta área analiza la forma en que el sujeto actúa cuando tiene que gestionar u organizar algo y sobretodo cuando ha de dirigir a otras personas.

INFORME compeTEA, EVALUACION DE COMPETENCIAS

Autores: DAVID ARRIBAS Y JAIME PEREÑA

TEA Ediciones, S.A. (2009)

Ambito de aplicación: Adultos

Finalidad: Evaluación de 20 competencias, 5 áreas competenciales, una escala de sinceridad y 2 índices cualitativos.

Revisión e interpretación: Alberto Carcedo.

Dirección

Comparte y debate con otros colaboradores las instrucciones detalladas sobre como realizar un trabajo, en los términos requeridos (calidad, cantidad, tiempo o plazo) y ofreciendo sugerencias para apoyarles.

Liderazgo

Apoya y comparte la orientación hacia objetivos comunes en las relaciones con su grupo, lo cual supone una influencia positiva.

Planificación y organización

Es capaz de coordinar, separar y ordenar prioridades de diferentes áreas para cumplir con los planes de trabajo y los objetivos estratégicos de la empresa.

Prevé la secuencia de trabajo y distribuye las actividades y los recursos de acuerdo con las necesidades o prioridades previstas.

Madrid, 9 de octubre de 2013

Alberto Carcedo

Especialista en Gestionar Personas

www.conganasdetrabajar.com