



# UCF

## *Universal Competency Framework*

### Sample Report

Ha sido generado a partir de las respuestas proporcionadas por:

**Uno mismo: 1**

**Director (es): 1**

**Colegas: 3**

**Colaboradores Directos: 2**

**Otros: 2**

**Fecha: 17/10/2018**

Este informe contiene información confidencial que no debería ser transmitida a personas no autorizadas.

## Introducción

Un feedback constructivo se valora cada vez más como una clave fundamental para incrementar la efectividad y calidad en la Gestión Directiva.

Este informe le proporcionará un feedback detallado de sus habilidades, talento, aportaciones personales y otras características laborales relevantes, visto desde distintas perspectivas; y específicamente desde sí mismo, su director (es), y si participan desde sus colaboradores directos, colegas y otros. (p.ej. clientes internos- si los ha seleccionado). Está basado en el análisis de las respuestas del cuestionario UCF que usted y estas otras personas han cumplimentado recientemente.

En el uso de este informe es importante recordar que la información que contiene es un reflejo de la percepción que tienen de usted diferentes personas en un momento determinado. No representa algo absoluto, inalterable, una verdad inamovible. No obstante, el análisis detallado que proporciona puede permitirle alcanzar nuevos puntos de vista de sus propias fortalezas, y también alertarle sobre aspectos de su comportamiento que podrían ser un obstáculo para su éxito tanto en el corto como en largo plazo. Tal aumento del conocimiento de uno mismo puede ayudarle a maximizar su eficacia y desarrollar todo su potencial.

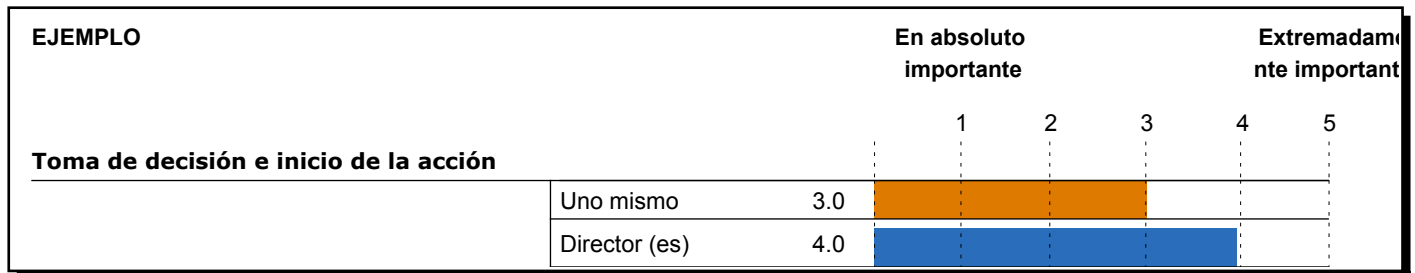
Se recomienda que lea su informe con una persona especializada en la interpretación y Feedback de estético de informes o con una persona de su Departamento de Recursos Humanos.

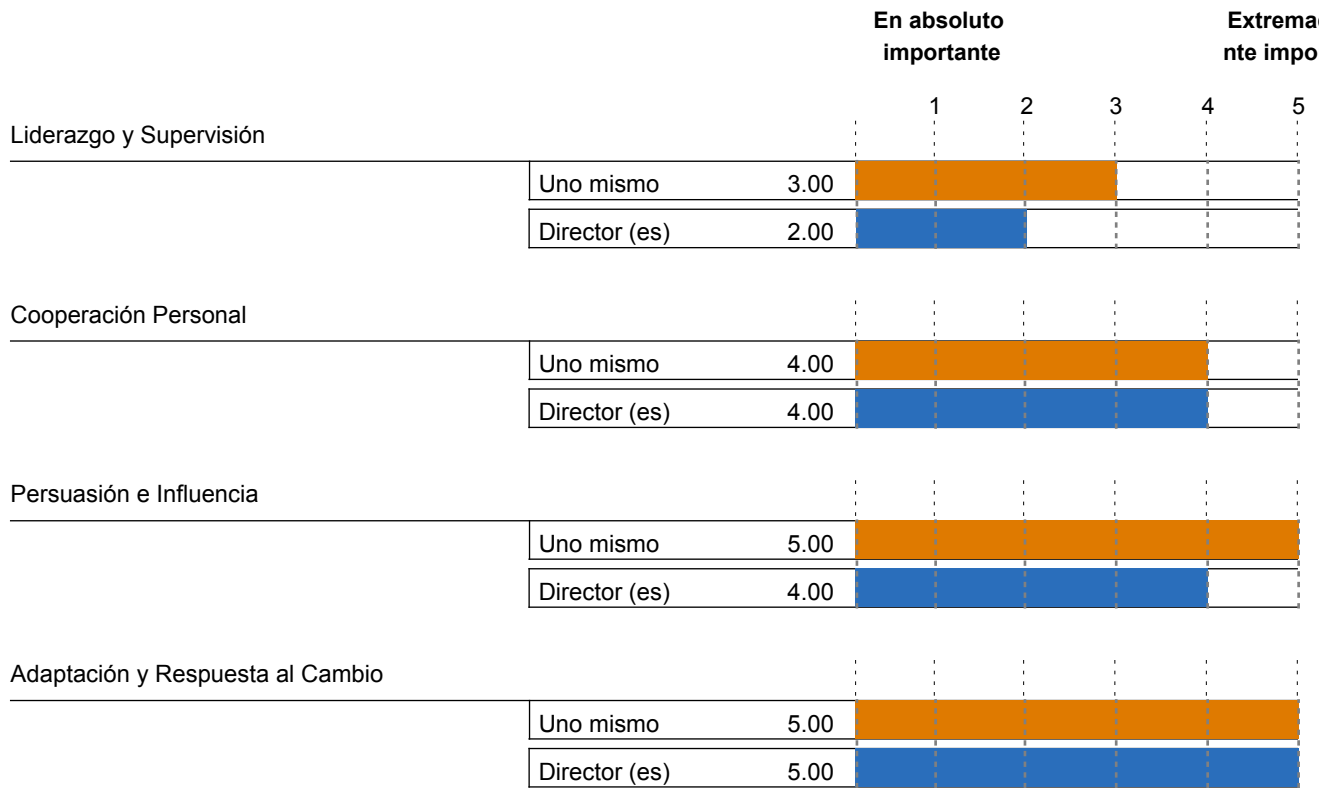
**Resumen de importancia**

Esta sección muestra cómo usted y su Director han evaluado cada una de las competencias en cuanto a su importancia para el éxito en su trabajo. Su propia evaluación de la importancia está indicada en la primera barra situada en la parte superior; la evaluación que hace de la importancia su Director está situada en la segunda barra.

Clave del gráfico:

- 1= Nada importante
- 2= No muy importante
- 3= Moderadamente importante
- 4= Muy importante
- 5= Extremadamente importante





**Resumen por competencia**

Esta sección resume cuál ha sido el feedback que ha obtenido a partir de las opiniones de varios evaluadores o grupos de evaluadores en cada competencia. Es el promedio de las evaluaciones sobre las distintas preguntas individuales que componen una competencia dada. Esta sección le permitirá ver de inmediato cómo es su opinión comparada con cómo le ven los demás. Puede ser usado como base para identificar las competencias que necesitan de una exploración adicional.

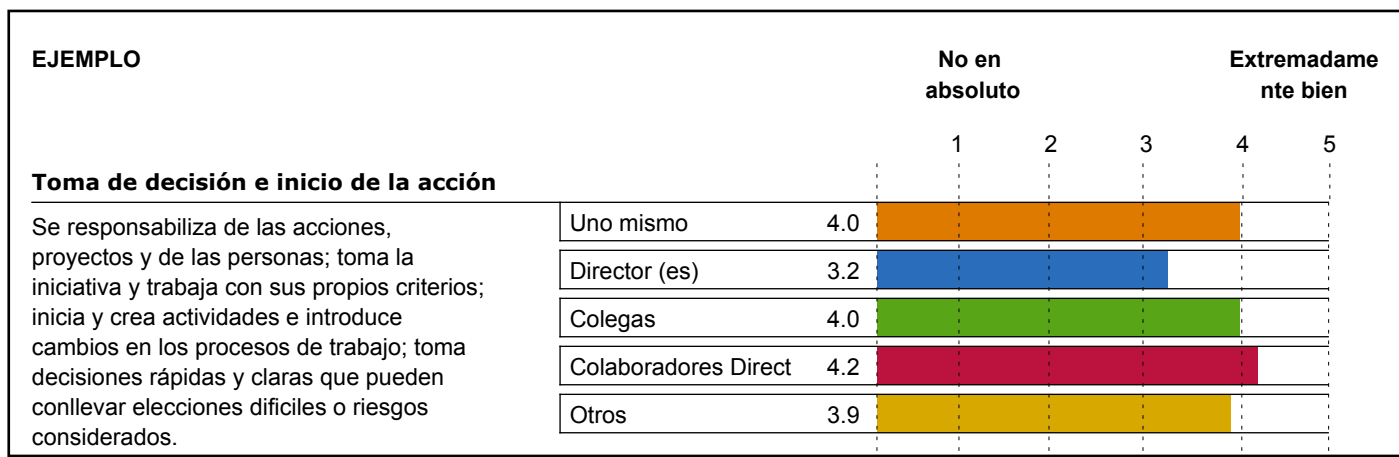
Su propia evaluación está representada por la primera barra de arriba, seguida por la evaluación de su Director en la segunda barra. Si han participado otros grupos de evaluadores, las barras siguientes indican la evaluación de sus colegas, sus colaboradores directos y otros respectivamente. Los valores resumen el promedio de la evaluación en las cuatros preguntas que forman una competencia. Las evaluaciones de un grupo de evaluadores han sido promediadas entre el grupo.

Por favor tenga en cuenta: Donde un evaluador ha indicado "No hay evidencia", el promedio de la evaluación para cualquier pregunta está basado en las evaluaciones dadas por el resto de los evaluadores en el grupo. N/E indica que todos los evaluadores en el grupo han evaluado "No hay evidencia" en ese punto.

En el ejemplo a continuación: Auto evaluación para la competencia "Toma de decisión e inicio de la acción" tiene un promedio de "4,0". El promedio de la evaluación del Director (si le hubiese evaluado más de un Director. Si tan sólo le ha evaluado un Director, esta será su valoración directa) es de "3,2", la de los Colegas es de "4,0", la de los Colaboradores Directos es de "4,2" y la de otros es de "3,9".

Clave del gráfico:

- 1= No en absoluto
- 2= No muy bien
- 3= Moderadamente bien
- 4= Muy bien
- 5= Extremadamente bien



		No en absoluto			Extremadamente bien	
		1	2	3	4	5
<b>Liderazgo y Supervisión</b>						
Da instrucciones claras; motiva y desarrolla las capacidades de los demás; selecciona personal de gran valía profesional; proporciona al personal oportunidades de desarrollo y formación; establece normas apropiadas de comportamiento.	Uno mismo	3.43				
	Director (es)	3.83				
	Colegas	3.76				
	Colaboradores Directo	3.36				
	Otros	3.21				

<b>Cooperación Personal</b>						
Muestra respeto por las opiniones y contribuciones de otros miembros de su equipo; muestra empatía; escucha, apoya y se preocupa por los demás; consulta con otros y comparte información y experiencias con ellos; fomenta el trabajo en equipo y ayuda a resolver conflictos; se adapta bien al equipo y consigue encajar en él.	Uno mismo	4.29				
	Director (es)	3.57				
	Colegas	4.00				
	Colaboradores Directo	3.71				
	Otros	3.07				

<b>Persuasión e Influencia</b>						
Consigue acuerdos claros y compromisos de la gente por medio de la persuasión y la negociación; hace un uso efectivo de los procesos políticos para influenciar y persuadir a los demás; promueve ideas propias o en nombre de otros; tiene un gran impacto personal en los demás; se preocupa por conseguir una buena impresión personal en los demás.	Uno mismo	3.50				
	Director (es)	3.33				
	Colegas	3.25				
	Colaboradores Directo	3.33				
	Otros	3.33				

<b>Adaptación y Respuesta al Cambio</b>						
Se adapta a las situaciones cambiantes; tolera la ambigüedad; acepta nuevas ideas y cambia las iniciativas; adapta su estilo para encajar con diferentes personas o situaciones; muestra interés por nuevas experiencias.	Uno mismo	4.00				
	Director (es)	3.00				
	Colegas	3.72				
	Colaboradores Directo	3.50				
	Otros	3.75				

## Frecuencias por Competencia

Esta sección describe cómo cada punto fue evaluado por cada categoría de evaluadores. Una tabla resume todas las evaluaciones hechas por todos los participantes para cada competencia. Adicionalmente, en la parte inferior de la tabla se indica la evaluación promedio por cada categoría.

Por favor tenga en cuenta: 'No hay evidencias' no aparece en el resumen.

Clave de la tabla:

S= Usted mismo

M= Director(es)

C= Colegas

D= Colaboradores Directos

O= Otros

## EJEMPLO

Toma de decisión e inicio de la acción	S	M					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Hace que las cosas sucedan	3			1					1	1			1	1							2
Expresa confianza en su propia capacidad para decidir el curso correcto de actuación	3				1		1	1					1							1	1
Actúa por iniciativa propia sin ser impulsado a hacerlo	3				1			2				1			1						2
Mantiene y se responsabiliza de sus propias decisiones	5				1			1	1				2								2
Asume riesgos antes que perder oportunidades	5				1			1	1				2								2
Toma decisiones a pesar de la incertidumbre o las presiones	5				1			1	1				2								2
<b>media</b>	<b>4.0</b>				<b>4.2</b>			<b>3.4</b>					<b>3.3</b>								<b>3.6</b>

Liderazgo y Supervisión	S	M					C					D					O					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Delega trabajos en otros en base a sus capacidades y los recursos de que disponen	3				1		1			1	1			1	1					1	1	
Orienta con claridad a los demás	3		1						2	1				1	1					1		1
Identifica y recluta personas de alto nivel	4				1					2	1				2					1	1	
Identifica las necesidades de desarrollo y proporciona recursos para apoyar el aprendizaje	4				1				1		2				2						2	
Responde de manera constructiva y asesora a los demás sobre cómo pueden aplicar mejor sus talentos	3								1	2					2					1		1
Hace un seguimiento del comportamiento de los demás para asegurar que se cumplan los estándares adecuados	3				1		1	1	1			1	1								2	
Inspira entusiasmo y una actitud laboral positiva en los demás	4					1			1	2				2								2
<b>media</b>	<b>3.4</b>				<b>3.8</b>				<b>3.8</b>					<b>3.4</b>						<b>3.2</b>		

Cooperación Personal	S	M					C					D					O					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Muestra tolerancia y consideración por los demás	4				1					2	1			1	1					1	1	
Muestra interés por las actitudes, puntos de vista y motivos de los demás	4			1					1	2				1	1						2	
Solicita las sugerencias de otros cuando se toman decisiones	5					1				2	1				2						1	1
Demuestra reconocimiento a los demás cuando realizan un buen trabajo	4					1				2	1				2						1	1
Se toma el tiempo necesario para averiguar lo que los demás tienen para decir	4	1								2	1	1			1					1		1
Crea espíritu de equipo alentando la armonía, la cooperación y la comunicación	4				1						3				1	1				1	1	
Apoya a los demás facilitando su trabajo y defendiéndolos cuando corresponde	5				1				1	1	1			1		1				1	1	
<b>media</b>	<b>4.3</b>				<b>3.6</b>				<b>4.0</b>					<b>3.7</b>						<b>3.1</b>		

Persuasión e Influencia	S	M					C					D					O						
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5		
Influye en el curso de las conversaciones y las orienta hacia el objetivo deseado	4				1					2					1	1				1	1		
Hace el mejor uso de los procesos internos u organizativos disponibles para influir y persuadir a otros	5				1				1	1	1				2						2		
Crea una impresión inmediata, positiva y creíble en los demás	4			1					1		1	1				2						2	
Negocia bien empleando una variedad de diferentes perspectivas	4			1						2	1				2					1		1	
Cierra tratos, ventas o discusiones con acuerdo en firme por ambas partes	3				1					1	1				1	1				2			
Promociona y defiende las ideas propias o las que representan a la organización	1					1	1	1	1			2								1		1	
<b>media</b>	<b>3.5</b>				<b>3.3</b>				<b>3.3</b>					<b>3.3</b>						<b>3.3</b>			



Adaptación y Respuesta al Cambio	S	M					C					D					O					
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	
Se adapta a los cambios de forma positiva	4			1					2	1					2						1	1
Está abierto a ideas nuevas	5	1							1		2			2				1	1			
Se relaciona y comunica eficazmente con personas de culturas diferentes	5			1					1	1	1			2					1	1		
Se adapta a las circunstancias cambiantes	2			1					1	1	1			1		1					2	
Adopta el estilo interpersonal más apropiado para cada situación	4				1		1			2				2					1	1		
Trabaja con comodidad en situaciones ambiguas	4				1				1	2				1		1					1	1
<b>media</b>	<b>4.0</b>			<b>3.0</b>					<b>3.7</b>					<b>3.5</b>					<b>3.8</b>			

## Evaluación más alta

Esta sección enumera los aspectos en los que ha recibido una puntuación más alta (basada en el promedio de las evaluaciones de los evaluadores). Desde la perspectiva de los demás, tiene sus fortalezas individuales en esos comportamientos particulares.

Categoría	Conducta	Puntuación media sin propia	Competencia
1	Solicita las sugerencias de otros cuando se toman decisiones	4.25	Cooperación Personal
2	Crea espíritu de equipo alentando la armonía, la cooperación y la comunicación	4.12	Cooperación Personal
3	Identifica las necesidades de desarrollo y proporciona recursos para apoyar el aprendizaje	3.88	Liderazgo y Supervisión
3	Demuestra reconocimiento a los demás cuando realizan un buen trabajo	3.88	Cooperación Personal
3	Se adapta a las circunstancias cambiantes	3.88	Adaptación y Respuesta al Cambio
4	Se adapta a los cambios de forma positiva	3.75	Adaptación y Respuesta al Cambio
4	Identifica y recluta personas de alto nivel	3.75	Liderazgo y Supervisión
4	Se relaciona y comunica eficazmente con personas de culturas diferentes	3.75	Adaptación y Respuesta al Cambio
4	Trabaja con comodidad en situaciones ambiguas	3.75	Adaptación y Respuesta al Cambio
5	Influye en el curso de las conversaciones y las orienta hacia el objetivo deseado	3.71	Persuasión e Influencia

## Evaluación más baja

Esta sección lista los puntos en los que ha recibido su puntuación más baja (basada en el promedio de la evaluación de todos los evaluadores). Desde la perspectiva de los demás, es donde encontrará áreas particulares de desarrollo personal.

Categoría	Conducta	Puntuación media sin propia	Competencia
1	Promociona y defiende las ideas propias o las que representan a la organización	2.88	Persuasión e Influencia
2	Negocia bien empleando una variedad de diferentes perspectivas	3.00	Persuasión e Influencia
2	Hace un seguimiento del comportamiento de los demás para asegurar que se cumplan los estándares adecuados	3.00	Liderazgo y Supervisión
2	Cierra tratos, ventas o discusiones con acuerdo en firme por ambas partes	3.00	Persuasión e Influencia
3	Está abierto a ideas nuevas	3.12	Adaptación y Respuesta al Cambio
3	Se toma el tiempo necesario para averiguar lo que los demás tienen para decir	3.12	Cooperación Personal
3	Apoya a los demás facilitando su trabajo y defendiéndolos cuando corresponde	3.12	Cooperación Personal
4	Adopta el estilo interpersonal más apropiado para cada situación	3.25	Adaptación y Respuesta al Cambio
5	Orienta con claridad a los demás	3.38	Liderazgo y Supervisión
5	Muestra interés por las actitudes, puntos de vista y motivos de los demás	3.38	Cooperación Personal

## Preguntas abiertas

### What should this person start doing?

---

— not sure

— ?

— .

— na

— .

— listen better to others' opinions.

— cvbcvbcvb

— Thinking about others when making big business decisions.

Keeping his colleagues involved when changing policies and creating new processes.

— not sure

**Preguntas de elección múltiple**

La tabla indica cómo han respondido los evaluadores a las preguntas de elección múltiple en cada categoría.

Se muestra en cada columna cuántos de los evaluadores en cada categoría han elegido una u otra opción de respuesta

**How long have you known the focus?**

	S	M	C	D	O
1 year	0	1	1	0	0
2 years	0	0	0	0	0
3 years	1	0	1	1	2
more than 3 years	0	0	1	1	0

## COMENTARIO AL INFORME

Este informe fue generado usando el Sistema Estándar de Feedback Multievaluador de SHL on line . Incluye la información del cuestionario de Universal Competency Framework (UCF). El uso de este cuestionario está limitado a aquellas personas que han recibido una formación especializada en su uso e interpretación. El informe es generado a partir de los resultados de un cuestionario contestado por los evaluadores y refleja sustancialmente las respuestas dadas por ellos. Es necesario tener en cuenta la naturaleza subjetiva de las evaluaciones proporcionadas en el cuestionario a la hora de hacer la interpretación de los datos. Este informe ha sido generado electrónicamente- el usuario del software puede hacer cambios y añadidos al texto del mismo, por ello SHL Group Ltd. y sus compañías asociadas no pueden garantizar que el contenido de este informe sea el resultado inalterado del sistema. No podemos aceptar la responsabilidad por la consecuencia del uso de este informe y esto excluye la responsabilidad de todo tipo (incluyendo la negligencia) por su contenido. El informe es confidencial y no debe ser publicado de ninguna manera- no asumimos ninguna responsabilidad si no se tienen en cuenta estas consideraciones.

© 2018 SHL o sus afiliados. Todos los derechos reservados.

UCF Feedback Report, version 2.1, Español

<https://www.shl.com>