



UCF

Universal Competency Framework

Sample Report

Se generó a partir de respuestas proporcionadas por:

Usted mismo: 1

Jefe(s): 1

Compañero: 3

Subordinados directos: 2

Otros: 2

Fecha: 17/10/2018

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

Introducción

La retroalimentación constructiva se valora cada vez más como una clave para mejorar la eficacia administrativa.

Este informe le proporciona retroalimentación detallada de sus habilidades, aptitudes, atributos personales y otras características relevantes para el trabajo, vista desde distintas perspectivas: específicamente la de usted mismo, de su(s) jefe(s) y, si participan, de sus subordinados directos, compañeros y otros. (p. ej.: clientes internos, si usted los ha seleccionado). Está basado en el análisis de las respuestas del cuestionario UCF que usted y estas otras personas contestaron recientemente.

Al usar este informe es importante recordar que la información que contiene es un reflejo de las percepciones que tienen de usted distintas personas en un momento determinado. No representa una verdad absoluta, inalterable o avasalladora. No obstante, el análisis detallado que proporciona puede permitirle alcanzar nuevos conocimientos sobre sus propias fortalezas, y también alertarle sobre aspectos de su comportamiento que podrían resultar ser un obstáculo para su éxito a corto y a largo plazo. Ese aumento del conocimiento de sí mismo puede a su vez ayudarle a maximizar su eficacia y desarrollar todo su potencial.

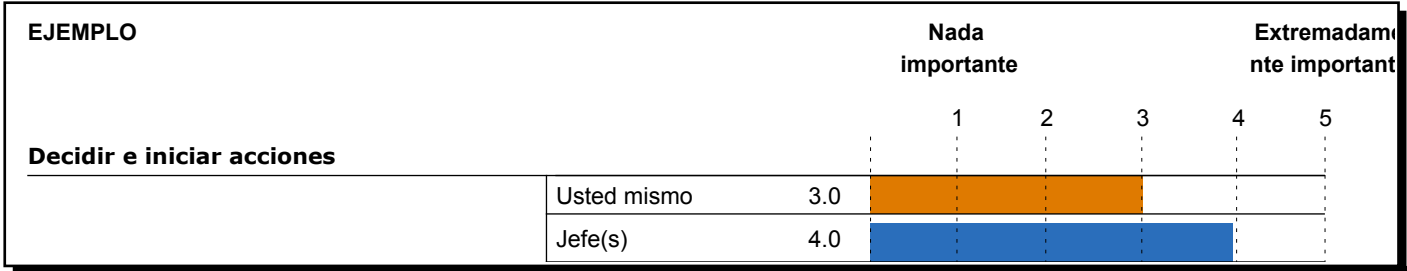
Se recomienda que lea su informe con un facilitador capacitado.

Resumen de importancia

Esta sección muestra cómo usted y su jefe calificaron cada una de las competencias en cuanto a su importancia para el éxito en su trabajo. Sus propias calificaciones de la importancia están indicadas en la primera barra desde la parte superior; las calificaciones de la importancia su jefe están indicadas en la segunda barra.

Clave de los diagramas:

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



Nada importante
Extremadame nte importante

1 2 3 4 5

Dirigir y decidir

Dirigir y supervisar						
Usted mismo	3.00					
Jefe(s)	2.00					

Apoyar y cooperar

Trabajar con personas						
Usted mismo	4.00					
Jefe(s)	4.00					

Interactuar y presentar

Persuadir e influir en los demás						
Usted mismo	5.00					
Jefe(s)	4.00					

Adaptar y enfrentar

Adaptar y responder al cambio						
Usted mismo	5.00					
Jefe(s)	5.00					

Resumen de la competencia

Esta sección resume como ha sido calificado por sus diversos (grupos de) informadores en cada competencia. Es el promedio de las calificaciones sobre las preguntas individuales que componen una competencia específica.

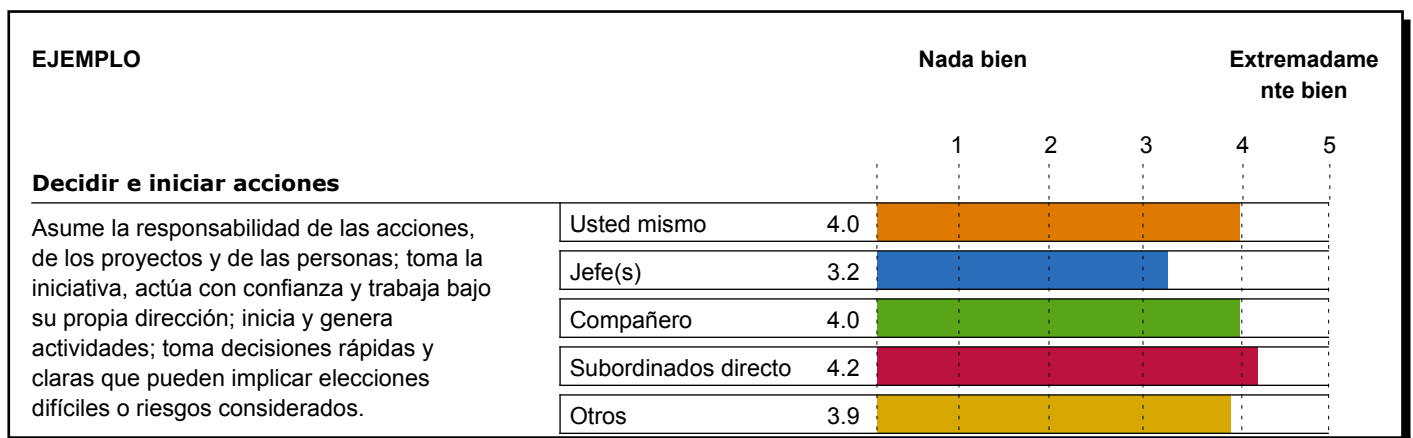
Esta sección le permitirá ver de inmediato cuál es la diferencia entre su percepción de sí mismo y cómo le ven los demás. Puede usarse como base para identificar las competencias que necesitan exploración adicional. Su propia evaluación está representada por la primera barra desde arriba, seguida de las calificaciones de su jefe en la segunda barra. Si participaron otros grupos de informadores, las barras siguientes indican las calificaciones de sus compañeros, de sus subordinados directos y otros respectivamente.

Los valores resumen el promedio de las calificaciones a las preguntas que forman una competencia. Las calificaciones de un grupo de evaluadores se promediaron por todo el grupo.

Tenga en cuenta lo siguiente: cuando una persona indicó "No hay certeza", el promedio de la calificación para cualquier pregunta se basa en las calificaciones dadas por el resto de los evaluadores en ese grupo.

Clave de los diagramas:

- 1: Nada bien
- 2: No muy bien
- 3: Moderadamente bien
- 4: Muy bien
- 5: Extremadamente bien



Nada bien

Extremadame
nte bien

1 2 3 4 5

Dirigir y decidir

Dirigir y supervisar

Proporciona una dirección clara a los demás; motiva y delega responsabilidad a los demás; contrata personal de alto nivel; ofrece al personal capacitación y oportunidades de desarrollo; establece las normas apropiadas de conducta.

Usted mismo	3.43	
Jefe(s)	3.83	
Compañero	3.76	
Subordinados directos	3.36	
Otros	3.21	

Apoyar y cooperar

Trabajar con personas

Demuestra interés y comprensión por los demás; muestra empatía, escucha, apoya a los miembros del equipo y se preocupa por ellos, consulta a los demás y comparte información y experticia con ellos; construye un espíritu de equipo, evita conflictos y se adapta y encaja en el equipo.

Usted mismo	4.29	
Jefe(s)	3.57	
Compañero	4.00	
Subordinados directos	3.71	
Otros	3.07	

Interactuar y presentar

Persuadir e influir en los demás

Causa una fuerte impresión personal sobre los demás; logra acuerdos y compromisos claros con los demás mediante la persuasión, el convencimiento y la negociación; promueve ideas, en nombre de sí mismo o de otros; hace uso efectivo de los procesos políticos para influir y persuadir a los demás.

Usted mismo	3.50	
Jefe(s)	3.33	
Compañero	3.25	
Subordinados directos	3.33	
Otros	3.33	

Adaptar y enfrentar

Adaptar y responder al cambio

Se adapta a las circunstancias cambiantes y a la ambigüedad; acepta nuevas ideas e iniciativas de cambio; adapta su estilo interpersonal para ajustarse a diferentes personas o situaciones; muestra interés en las nuevas experiencias.

Usted mismo	4.00	
Jefe(s)	3.00	
Compañero	3.72	
Subordinados directos	3.50	
Otros	3.75	

Calificaciones de frecuencia por competencia

Esta sección describe cómo cada elemento fue calificado por cada categoría de evaluadores. Una tabla resume todas las calificaciones dadas por todos los participantes para una competencia. Además, la parte inferior de la tabla indica la calificación promedio por categoría.

Tenga en cuenta lo siguiente: "No hay certeza" no aparece en el resumen.

Clave de la tabla:

- U: Usted mismo
- J: Jefe(s)
- C: Compañeros
- S: Subordinados directos
- O: Otros

EJEMPLO

Decidir e iniciar acciones	U	J					C					S					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 la propia capacidad de seleccionar la línea de actuación adecuada	3				1		1	1						1						1	1
Actúa bajo su propia iniciativa sin que se le pidan	3				1			2						1		1					2
Mantiene sus propias decisiones y asume la responsabilidad por ellas	5				1			1	1					2							2
Toma riesgos en lugar de perder oportunidades	5				1			1	1					2							2
Tome decisiones a pesar de las incertidumbres o presiones	5				1			1	1					2							2
media	4.0				4.2			3.4					3.3								3.6

Dirigir y decidir

Dirigir y supervisar	U	J					C					S					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Delega trabajo a otros sobre la base de sus capacidades y recursos disponibles	3				1			1		1	1			1	1					1	1
Proporciona una dirección clara a los demás	3		1						2		1			1	1				1		1
Identifica y contrata a individuos de alto nivel	4				1					2	1			2					1	1	
Identifica necesidades de desarrollo y proporciona recursos para apoyar el aprendizaje	4				1				1		2			2						2	
Proporciona retroalimentación constructiva y guía a los demás acerca de cómo pueden aplicar sus talentos de la mejor manera	3								1		2			2					1		1
Monitorea el comportamiento de los demás para garantizar el cumplimiento de los estándares adecuados	3				1			1	1	1			1	1						2	
Inspira entusiasmo y una actitud laboral positiva en otros	4					1		1		2			2								2
media	3.4																				

Apoyar y cooperar

Trabajar con personas	U	J					C					S					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 hacia los demás	4				1					2	1			1	1				1	1	
Muestra interés en las actitudes, visiones y motivos de otros	4			1					1		2			1	1					2	
Invita a otros a dar sugerencias en momentos de toma de decisiones	5					1				2	1			2						1	1
Expresa aprecio por otros cuando realizan un buen trabajo	4					1			2		1			2						1	1
Tome tiempo para enterarse de lo que los otros quieren decir	4	1								2	1	1		1					1		1
Crea un sentido de espíritu de equipo mediante el fomento de la armonía, la cooperación y la comunicación	4				1						3			1	1				1	1	
Apoya a otros, facilitando su trabajo y defendiéndolos cuando sea adecuado	5			1				1	1	1				1		1			1	1	
media	4.3																				

Interactuar y presentar

Persuadir e influir en los demás	U	J					C					S					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Influencia el curso de las conversaciones y guía al fin deseado	4				1				2					1	1				1	1	
Hace uso de procesos internos o organizativos para influenciar 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 usando una variedad de enfoques	4		1					2	1				2					1		1	
Cierra ofertas, ventas o discusiones con acuerdo firme entre ambas partes	3			1				1	1				1	1				2			
Promueve y defiende las ideas propias o ideas en nombre de la organización	1					1	1	1	1			2						1			1
media	3.5																				

Adaptar y enfrentar

Adaptar y responder al cambio	U	J					C					S					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Se ajusta a cambiar positivamente	4			1					2	1				2						1	1
Está abierto a nuevas ideas	5	1						1		2			2					1	1		
Relaciona y comunica efectivamente con personas de diferentes culturas	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 cómodamente en situaciones ambiguas	4				1			1	2				1	1						1	1
media	4.0																				

Calificaciones más altas

En esta sección aparecen los elementos en los que recibió sus calificaciones más altas (según el promedio de las calificaciones de todos los evaluadores). Desde la perspectiva de los demás, sus fortalezas individuales están en esos patrones de conducta particulares.

Categoría	Conducta	Calificación promedio sin la dada a sí mismo	Competencia
1	Invita a otros a dar sugerencias en momentos de toma de decisiones	4.25	Trabajar con personas
2	Crea un sentido de espíritu de equipo mediante el fomento de la armonía, la cooperación y la comunicación	4.12	Trabajar con personas
3	Identifica necesidades de desarrollo y proporciona recursos para apoyar el aprendizaje	3.88	Dirigir y supervisar
3	Expresa aprecio por otros cuando realizan un buen trabajo	3.88	Trabajar con personas
3	Se adapta a las circunstancias cambiantes	3.88	Adaptar y responder al cambio
4	Se ajusta a cambiar positivamente	3.75	Adaptar y responder al cambio
4	Identifica y contrata a individuos de alto nivel	3.75	Dirigir y supervisar
4	Relaciona y comunica efectivamente con personas de diferentes culturas	3.75	Adaptar y responder al cambio
4	Trabaja cómodamente en situaciones ambiguas	3.75	Adaptar y responder al cambio
5	Influencia el curso de las conversaciones y guía al fin deseado	3.71	Persuadir e influir en los demás

Calificaciones más bajas

En esta sección aparecen los elementos en los que recibió sus calificaciones más bajas (según el promedio de las calificaciones de todos los evaluadores). Desde la perspectiva de los demás, aquí es donde usted encontrará áreas de desarrollo personal particulares.

Categoría	Conducta	Calificación promedio sin la dada a sí mismo	Competencia
1	Promueve y defiende las ideas propias o ideas en nombre de la organización	2.88	Persuadir e influir en los demás
2	Negocia bien usando una variedad de enfoques	3.00	Persuadir e influir en los demás
2	Monitorea el comportamiento de los demás para garantizar el cumplimiento de los estándares adecuados	3.00	Dirigir y supervisar
2	Cierra ofertas, ventas o discusiones con acuerdo firme entre ambas partes	3.00	Persuadir e influir en los demás
3	Está abierto a nuevas ideas	3.12	Adaptar y responder al cambio
3	Tome tiempo para enterarse de lo que los otros quieren decir	3.12	Trabajar con personas
3	Apoya a otros, facilitando su trabajo y defendiéndolos cuando sea adecuado	3.12	Trabajar con personas
4	Adopta el estilo interpersonal más apropiado para cada situación	3.25	Adaptar y responder al cambio
5	Proporciona una dirección clara a los demás	3.38	Dirigir y supervisar
5	Muestra interés en las actitudes, visiones y motivos de otros	3.38	Trabajar con personas

Preguntas abiertas

What should this person start doing?

— 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

— not sure

Preguntas de opción múltiple

Las tablas indican cómo respondieron los evaluadores a las preguntas de opción múltiple en cada categoría.

En cada columna se muestra cuántos de los evaluadores en cada categoría eligieron cuál opción de respuesta.

How long have you known the focus?

	U	J	C	S	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 SOBRE EL INFORME

Este informe fue generado usando el Sistema Estándar de Retroalimentación de Múltiples Evaluadores en línea de SHL. Incluye información del cuestionario Universal Competency Framework (UCF). El uso de este cuestionario está limitado a las personas que recibieron formación especializada en su uso e interpretación. Este informe se genera a partir de los resultados de un cuestionario contestado por los informantes y refleja sustancialmente las respuestas dadas por ellos. Es necesario tener en cuenta la naturaleza subjetiva de las calificaciones basadas en el cuestionario al interpretar los datos. Este informe se generó electrónicamente, el usuario del software puede hacer cambios y adiciones al texto del mismo. SHL Group Ltd. y sus empresas asociadas no pueden garantizar que el contenido de este informe sea el resultado inalterado del sistema computacional. No podemos aceptar responsabilidad alguna por las consecuencias del uso de este informe y esto incluye todo tipo de responsabilidad (incluso la negligencia) por su contenido. Este informe es confidencial y no debe publicarse de ninguna manera; no podemos aceptar ninguna responsabilidad en caso de que lo sea.

© 2018 SHL y/o sus filiales. Todos los derechos reservados.

Informe de Retroalimentación UCF, versión 2.1, español

<https://www.shl.com>