

<p>¿Qué es el PCA?</p>	<p>Es una prueba psicométrica que identifica las competencias personales y sus características comportamentales en tres estadios: Autoimagen, Conducta bajo presión y Adaptación laboral.</p>
<p>¿Que evalúa?</p>	<p>Autoimagen: Cómo se ve a sí misma la persona, sus preferencias y estilo natural de comportamiento</p> <p>Conducta bajo presión: Cómo reacciona la persona en situaciones de estrés, conflicto o presión, revelando patrones de comportamiento menos conscientes</p> <p>Adaptación laboral: Cómo se adapta la persona al entorno laboral, sus estrategias para enfrentar demandas y expectativas del trabajo</p>
<p>¿Cómo lo evalúa?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● A través de un cuestionario en línea con preguntas y situaciones específicas. ● El evaluado selecciona las respuestas que mejor describen su forma de ser, pensar y actuar. ● Las respuestas son analizadas en nuestra plataforma, basado en el modelo DISC. ● Se generan puntuaciones y perfiles para cada dimensión DISC en los tres estadios evaluados, ubicando las variables en una escala de 1 a 100 puntos. En donde cualquiera de las que se ubiquen arriba de 50 en el plano cartesiano es considerada alta y menor a 50 sería considerada baja teniendo en cuenta el punto medio. ● Los resultados se presentan en diferentes informes, como el Informe completo, la Guía de Desarrollo, el PCA Coaching, entre otros.
<p>Modelo DISC</p>	<p>Se basa en el modelo DISC, que describe cuatro dimensiones de la personalidad y el comportamiento:</p> <p>D (Dominancia): Enfocado en resultados y a la acción,, Competitivo, Enérgico, Directo, Emprendedor</p> <p>I (Influencia): Extrovertido, Influyente, Persuasivo, Amigable, Optimista, Orientado a las personas.</p> <p>S (Solidez): Amable, Atento, Cordial, Buen Oyente, Persistente, Gentil, Paciente, Leal, Estable, Persistente.</p> <p>C (Control): Preciso, Analítico, Detallista, Sistemático, Orientado a la calidad y el cumplimiento de normas, políticas, procedimientos y Alto conocimiento especializado.</p>
<p>¿Para qué sirve?</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Identificar fortalezas, oportunidades de mejora y estilo de comportamiento predominante. ● Comprender la autoimagen, conducta bajo presión y adaptación laboral de la persona. ● Generar informes específicos según el perfil y cargo (gerencial, comercial, técnico, etc.) ● Proporcionar guías de desarrollo y coaching basadas en los resultados ● Analizar la evolución de las competencias personales a lo largo del tiempo (PCA Evolutivo) ● Facilitar la autoconciencia, comunicación efectiva y trabajo en equipo

<p>Beneficios</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Proporciona una visión completa y detallada de las competencias personales y comportamientos del evaluado. ● Permite identificar fortalezas, oportunidades de mejora y áreas de desarrollo específicas. ● Facilita la toma de decisiones en procesos de selección, promoción y planificación de la sucesión. ● Brinda información valiosa para el diseño de planes de desarrollo individual y grupal. ● Ayuda a mejorar la autoconciencia y el autoconocimiento de los evaluados. ● Fomenta una cultura de desarrollo y crecimiento dentro de la organización. ● Contribuye a la alineación de las competencias individuales con los objetivos y valores organizacionales. ● Facilita la comunicación y el entendimiento entre líderes y colaboradores. ● Permite realizar un seguimiento de la evolución y el desarrollo de las competencias a lo largo del tiempo. ● Cuenta con una sólida base científica y ha sido validado en diferentes países y culturas.
<p>Herramientas Complementarias</p>	<p>JCA (Job Competences Analysis): Identifica los perfiles ideales según las competencias funcionales y organizacionales de la empresa</p> <p>TCA (Team Competences Analysis): Evalúa equipos y grupos de trabajo, identificando fortalezas, limitaciones y roles de cada integrante</p>

Informes PCA

Informe PCA completo:

- Incluye gráficos DISC que muestran los resultados en las cuatro dimensiones (Dominancia, Influencia, Solidez y Control) para cada uno de los tres estadios evaluados (Autoimagen, Conducta bajo presión y Adaptación laboral).
- Proporciona una descripción detallada de cada estadio y dimensión, incluyendo fortalezas, oportunidades de mejora y recomendaciones de desarrollo.

Express DISC (para procesos de selección masivos)

- Es un informe resumido que presenta los resultados clave del PCA de manera concisa y visual.
- Ideal para procesos de selección o evaluación masivos donde se requiere obtener información rápida y efectiva sobre el perfil del evaluado.

Guía de Desarrollo:

- Identifica las competencias específicas que requiere desarrollar el evaluado según los resultados
- Proporciona sugerencias y estrategias concretas para potenciar estas competencias.

PCA Coaching:

- Brinda información detallada para que un coach o jefe directo comprenda mejor al evaluado y pueda adaptar su estilo de liderazgo y comunicación.
- Incluye sugerencias sobre cómo motivar, apoyar y desarrollar al evaluado de manera efectiva.

Informes específicos por perfil o cargo:

- Evaluación Gerencial: Se enfoca en las competencias y habilidades clave para roles gerenciales, como toma de decisiones, innovación y liderazgo.
- Evaluación Comercial: Evalúa las competencias relacionadas con ventas, negociación y servicio al cliente.
- Evaluación Técnica/Administrativa: Se centra en habilidades de planificación, organización, atención al detalle y solución de problemas.
- Evaluación de Conductores: Analiza las competencias y actitudes específicas para roles de conducción de vehículos.
- Evaluación de Servicio al Cliente: Evalúa las habilidades de comunicación, empatía y manejo de conflictos en roles de atención al cliente.
- Evaluación de Call Center: Se enfoca en las competencias clave para el éxito en roles de atención telefónica y telemercadeo.

PCA Evolutivo:

- Permite comparar los resultados de dos o más aplicaciones del PCA a lo largo del tiempo para un mismo evaluado.
- Proporciona información sobre la evolución y desarrollo de las competencias del evaluado, identificando áreas de mejora y progreso.

Informe de Competencias PCA:

- Presenta un análisis detallado de las competencias del evaluado basado en los resultados del PCA.
- Identifica las competencias más desarrolladas y aquellas que requieren mejora, brindando una visión completa del perfil de competencias del individuo.
- Proporciona recomendaciones personalizadas para potenciar las competencias identificadas como áreas de oportunidad.
- El informe es personalizable y se adapta a las competencias requeridas por la organización o cargo.