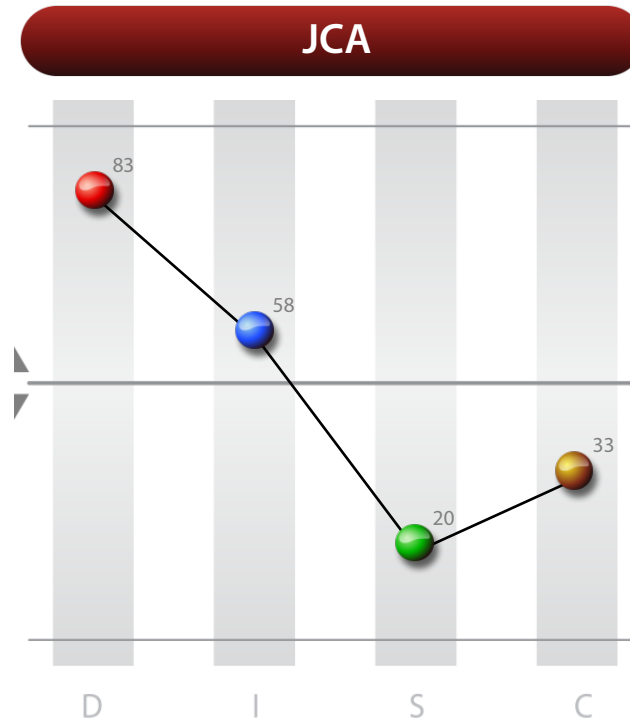




**INFORME J.C.A
(PERFIL IDEAL DEL CARGO/POSICIÓN)**





CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTALES DEL OCUPANTE DEL CARGO

- Poseer una gran determinación y energía en el cumplimiento de sus funciones pero sin dejar de lado el trato personal y considerado con las personas.
- Enfocarse en la obtención y consecución de resultados.
- Sacar provecho de las situaciones retadoras y desafiantes.
- Sentir gusto por la competencia, ya que ésta da la oportunidad no sólo para demostrar su potencial sino también para superarlo.
- Desempeñar sus tareas de tal manera que pueda promoverse.
- Confiar en sus capacidades, aptitudes y competencias, una y otra vez probadas.
- Propender en su gestión por resultados rápidos e incluso economizar procedimientos con el fin de conseguirlos.
- Tener en cuenta que su labor no está dirigida a paliar ciertas inquietudes inmediatas sino a generar una productividad y un beneficio a largo alcance para la organización.
- Explorar campos hasta ahora no conocidos controvertir el status quo.
- Soslayar tareas rutinarias, cíclicas y repetitivas.
- Guiarse por los instintos según las circunstancias, y en algunos casos, no prever las consecuencias de sus acciones.
- Tomar decisiones con base en una carencia de análisis o con base en un análisis superficial.
- Demostrar un alto nivel de exigencias para con los demás.



INFORME JCA

Nombre: Gerente General - Ejemplo Tipo

Fecha: 26/04/2020

ROLES IDEALES PARA EL OCUPANTE DEL CARGO

- Motivar y coordinar a las personas con miras a un fin común.
- Mostrarse dispuesto a asumir tareas, proyectos y tareas que impliquen desafíos y retos con el fin de destacar su potencial y capacidad de competitividad a través de los mismos.
- Actuar con autonomía e independencia.
- Hacer uso de la autoridad en situaciones cuando así lo exigen, por ejemplo: cuando se enfrenta a decisiones en circunstancias que no han llegado a un consenso o que no tienen un asidero tradicional.
- Estar dispuesto a relacionarse con una gama variada de personas y procurar dirimir sus inquietudes.
- Motivar a los demás con miras a una meta afianzando en cada uno de ellos su compromiso.

COMO OPTIMIZAR EL DESEMPEÑO DEL OCUPANTE DEL CARGO

- Asignarle tareas que implican un verdadero desafío y que no sean cíclicas ni rutinarias y que involucren el manejo de personas.
- Estar en frecuente comunicación con él.
- Brindarle apoyo y asesoría administrativa.
- Llegar a un acuerdo con respecto al cronograma en donde se ha de evidenciar la congruencia entre los objetivos y los tiempos previstos para su ejecución.
- Permitirle independencia y autonomía.

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y NIVELES DE INTENSIDAD

Nombre: Gerente General - Ejemplo Tipo

Fecha: 26/04/2020

CORRESPONDENCIA



DOMINANCIA



INFLUENCIA



SOLIDEZ



CONTROL

NIVELES DE INTENSIDAD

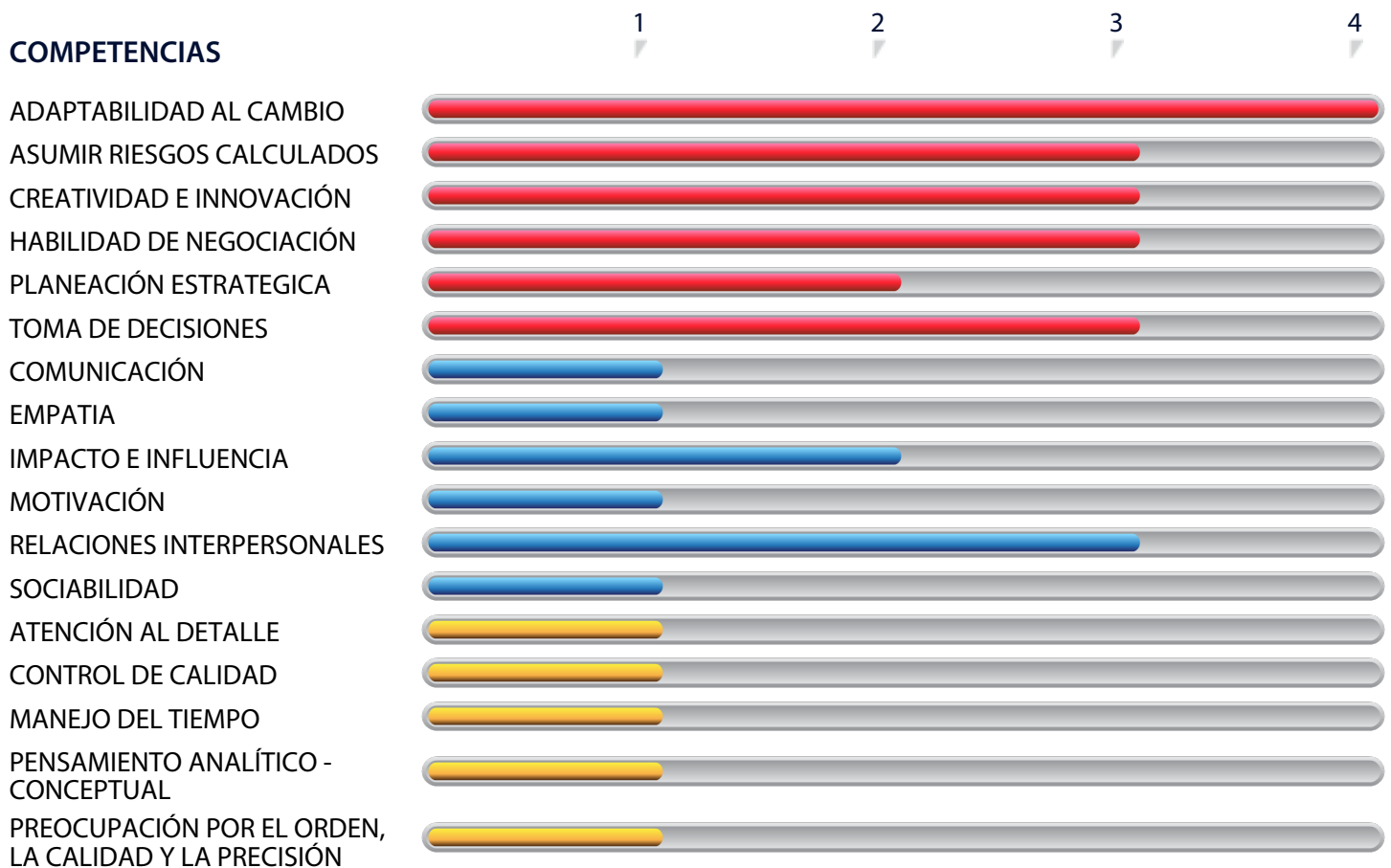
1 UTILIZACIÓN

2 CONTRIBUCIÓN

3 HABILIDAD

4 MAESTRÍA

ANÁLISIS COMPETENCIAS



ADAPTABILIDAD AL CAMBIO

Nivel 

Amoldarse y adaptarse a los cambios. Modificar la propia conducta para adaptarse a determinados objetivos, cuando surgen dificultades, nuevos datos o cambios en el medio. Se asocia con la versatilidad del comportamiento para adaptarse a distintos contextos, situaciones, medios y personas, rápida y adecuadamente. Conducir un grupo en función de la correcta comprensión de los escenarios cambiantes dentro de las políticas de la organización.

- Tiene una amplia visión del mercado y del negocio, que le permite anticiparse en la comprensión de los cambios que se requerirán dentro de las políticas y objetivos de su organización.
- Modifica estrategias y objetivos de la organización, con celeridad y hacia cambios externos o nuevas necesidades.
- Se adapta con versatilidad, eficiencia y velocidad a distintos contextos, situaciones, medios y personas.
- Comprende y valora puntos de vista y criterios diversos, e integra el nuevo conocimiento con facilidad
- Promueve la adaptabilidad al cambio entre sus coequiperos y les brinda coaching para que a su vez la desarrollen en sus respectivos equipos de trabajo.

ASUMIR RIESGOS CALCULADOS

Nivel 

Implica soportar la incertidumbre y la ambigüedad de las previsiones acerca del desarrollo futuro de los acontecimientos y aún así, tomar acciones y decisiones que puedan implicar en un alto porcentaje una ganancia

- Examina y define factores que puedan afectar adversamente el logro de las tareas, la entrega contractual de productos de trabajo o el logro de la satisfacción del cliente.
- Realiza recomendaciones para dirigir las áreas expuestas al riesgo a través de alternativas.
- Desafía el status quo.
- Evalúa el impacto que traen los cambios dentro de su organización y el riesgo que asume al realizarlos.
- Elige entre varias alternativas de proyectos a realizar para la remodelación de algunas áreas, funciones, estructuras o partes de la organización o de los mecanismos operativos de la organización.

CREATIVIDAD E INNOVACIÓN

Nivel 

Generar ideas, desarrollarlas, enriquecerlas, someterlas a crítica y a juicio con criterios de pragmatismo y viabilidad, implantarlas para construir con ellas soluciones a problemas planteados u oportunidades de innovación en cualquier campo profesional.

- Identifica y dirige los pasos involucrados en los procesos de lluvia de ideas.
- Toma perspectivas frescas y riesgos en la resolución de problemas y en el desarrollo de ideas.
- Implementa nuevos enfoques para liderar a su equipo de trabajo.
- Establece criterios para guiar decisiones con el fin de seguir, realinear o abandonar prácticas innovadoras.
- Introduce novedades singulares o de vanguardia que no se han aplicado en el área y que mejorarán el desempeño.

HABILIDAD DE NEGOCIACIÓN

Nivel 

Identificar las posiciones propia y ajena de una negociación, intercambiando concesiones y alcanzando acuerdos satisfactorios basados en una filosofía gana-gana. Crear un ambiente propicio para la colaboración y lograr compromisos duraderos que fortalezcan la relación. Planificar alternativas para negociar los mejores acuerdos. Se centra en el problema y no en la persona.

- Antes de tomar contacto con la contraparte, reúne la información que le permita tener el mejor panorama posible de su situación e intereses.
- Permanentemente busca mejores estrategias de negociación para producir resultados efectivos, cuidando las relaciones.
- En cada negociación se esfuerza por enfrentar las ventajas comunes para ambas partes.
- Formula cada aspecto de la situación como una búsqueda común de criterios objetivos.
- Se concentra en criterios objetivos y muestra firmeza en sus planteos pero también flexibilidad para analizar posiciones nuevas.

PLANEACIÓN ESTRATEGICA

Nivel 

Determinar eficazmente las metas y prioridades estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos para alcanzarlas.

- Reconoce oportunidades estratégicas para mejorar y cambiar la orientación.
- Vincula iniciativas para metas organizacionales y objetivos.
- Desarrolla una visión estratégica única.
- Comprende los factores externos que le dan forma a la estrategia de una organización.
- Discute el rol de la ética en el desarrollo de estrategias.

TOMA DE DECISIONES

Nivel 

Optar entre varias alternativas eligiendo una y rechazando aunque sea por un momento otras de manera efectiva y rápida para de esta manera solucionar las diversas situaciones que se presenten.

- Usa herramientas técnicas para registrar la información propia de su área, para apoyarse en la toma de decisiones.
- Reconoce y analiza los errores en los que se ha incurrido para mejorar el desempeño propio y de sus compañeros de equipo.
- Explica las razones por las cuales tomo una decisión al resto de su equipo de trabajo cuando estos se vean afectados.
- Toma las debidas precauciones en situaciones poco estructuradas, sin perder la capacidad para arriesgarse.
- Toma información compleja contenida en cuadros y análisis estadísticos para respaldar la toma de decisiones.

COMUNICACIÓN

Nivel 

Expresar ideas y opiniones de forma clara y correcta a través del lenguaje verbal y no verbal; de tal manera que se asegure que los mensajes sean entendidos por los otros y a la vez demostrar escuchar de manera activa las demandas de los demás.

- Estructura bien los mensajes.
- Habla con precisión.
- Capta la atención del interlocutor.
- Es conciso y directo.
- Utiliza expresiones brillantes y descriptivas.
- Evita dar la espalda cuando esta hablando con otras personas.
- Apoya con gestos de asentamiento o seguimiento la comunicación que está recibiendo

EMPATIA

Nivel 

Implica ser consciente de los demás y del entorno así como de la influencia que se ejerce sobre ambos, ya que los demás reconocen la sensibilidad que el sujeto posee para entender, desde la óptica de ellos y usando sus propias categorías y conceptos.

- Resuelve problemas de compañeros en el plano personal.
- Se interesa por situaciones: familiares, enfermedades, problemas personales y profesionales de los conocidos.
- Visita a compañeros enfermos.
- Actúa para ayudar.
- Evita caer en actos discriminatorios.

IMPACTO E INFLUENCIA

Nivel 

Convencer a los otros para que estén de acuerdo o apoyen su agenda. Persuadir, negociar con influencia o impresionar a los demás para lograr de ellos su apoyo o buscando un impacto concreto en los demás.

- No se enfada aunque se le lleve la contraria.
- Realiza varios esfuerzos para persuadir. Utiliza diferentes argumentos en una discusión.
- Hace preguntas que inciten a la confianza.
- Adapta las presentaciones al nivel de los demás.
- Transmite seguridad, confianza y fiabilidad.

MOTIVACIÓN

Nivel 

Provocar, dirigir y mantener la conducta hacia un objetivo, atendiendo a factores relacionados con impulsos internos y/o fuerzas externas. Acción que lleva a cabo el jefe para impulsar y conducir a sus colaboradores hacia la acción que estos deben llevar a cabo. Crear el escenario para que la persona se motive.

- Se orienta al logro de un objetivo específico.
- Es útil para sí mismo, productivo para la empresa y la sociedad.
- Su conducta es flexible, adaptable y normalmente racional.
- Resuelve sus problemas a partir de su experiencia y esto lo ayuda en su proceso de desarrollo y maduración psicológica
- Se impone a sí mismo desafíos y metas que sean alcanzables.

RELACIONES INTERPERSONALES

Nivel 

Muestra habilidades para la relación y contacto personal, creando vínculos sociales, manteniendo un ambiente de amistad y relaciones cálidas, que algún día pueden ser útiles para alcanzar los objetivos propuestos entre las personas que estén involucradas de forma directa o indirecta con la organización.

- Mantiene vínculos de amistad con personas que impliquen algún valor agregado para el negocio.
- Crea redes de comunicación y retroalimentación con las otras áreas de la organización.
- Mantiene una alta credibilidad con otros profesionales y líderes de las organizaciones.
- Desarrolla y mantiene tanto externa como internamente contactos en múltiples niveles, que sirvan para proveer información vital y recursos.
- Reconoce los posibles problemas que pueden surgir en las relaciones con los demás y de acuerdo a eso plantear las soluciones más correctas.

SOCIABILIDAD

Nivel 

Interactuar sin esfuerzo con otras personas. Tener facilidad para establecer contactos con otros y desarrollar actividades sociales. Implica relación y contacto personal sin necesidad de muchos apoyos externos al sujeto o de situaciones muy estructuradas en las que esta relación viene dada por sí sola.

- Inclinado por sí mismo al trato con las personas.
- Interactúa socialmente sin ningún esfuerzo.
- Establece contactos con personas totalmente desconocidas.
- Es abierto con sus pares si se le acercan a conversar, muchas veces lo invitan a participar de actividades informales, dentro y fuera de la organización.
- Ofrece a sus compañeros su tiempo fuera de la organización y está siempre dispuesto a colaborar con ellos.

ATENCIÓN AL DETALLE

Nivel 

Minuciosidad de análisis y manejo de conjuntos complejos y amplios de información de cualquier tipo con la que el sujeto ha de trabajar, procurando eliminar el error y las duplicidades.

- Busca asegurarse de que su labor es realizada de manera eficaz.
- Se asegura que la información viene de fuentes fidedignas
- Verifica que la información sea despachada de la manera adecuada
- Procura mejorar los errores que haya cometido para no volverlos a repetir.
- Presta seguimiento al avance de las tareas que tiene a cargo.

CONTROL DE CALIDAD

Nivel 

Generar acciones planeadas, que se toman para asegurar la implementación efectiva de los sistemas de control de calidad de la organización.

- Trabaja con altos estándares de calidad y resultados.
- Se mantiene informado y capacitado, con el fin de poder actuar con alta eficacia en los contextos cambiantes de su empresa.
- Aporta ideas y conocimiento.
- Eventualmente brinda soluciones o provee acciones alternativas, con el fin de alcanzar y superar los objetivos planeados.
- Solicita feedback periódicamente para revisar su propio desempeño y evaluación, y pide consejo y asesoramiento para desarrollar continuamente sus capacidades.

MANEJO DEL TIEMPO

Nivel 

Implica la habilidad de tener control consistente de su tiempo en una base de horas, días y semanas.

- Cumple con los plazos de tiempo definidos para entregar resultados.
- Se presenta puntualmente a las actividades a las cuales se le solicita su presencia.
- Evita verse implicado en actividades que son de carácter trivial.
- Inventaría las tareas a realizar en un periodo de tiempo.
- Actúa de manera inmediata ante situaciones que son urgentes

PENSAMIENTO ANALÍTICO - CONCEPTUAL

Nivel 

Implica examinar las situaciones de forma sistemática, fragmentándolas en partes e identificando el razonamiento defectuoso o las suposiciones incorrectas.

- Divide la información en simples listas de tareas y actividades.
- Paso a paso divide la tarea en partes manejables.
- Busca información detallada sobre las causas que originaron una determinada situación.
- Interpreta de manera sencilla y adecuada los datos que se le suministran.
- Verifica que la información que está recibiendo es válida para iniciar su análisis.



EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y NIVELES DE INTENSIDAD

Nombre: Gerente General - Ejemplo Tipo

Fecha: 26/04/2020

PREOCUPACIÓN POR EL ORDEN, LA CALIDAD Y LA PRECISIÓN

Nivel 

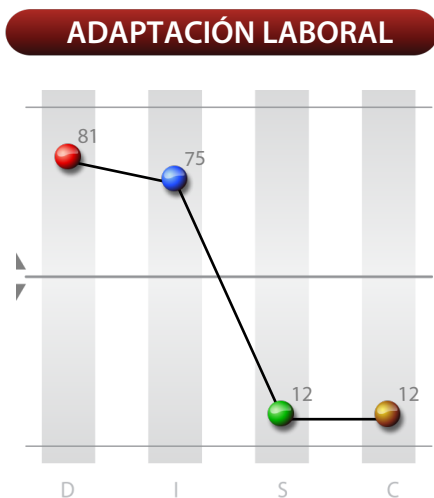
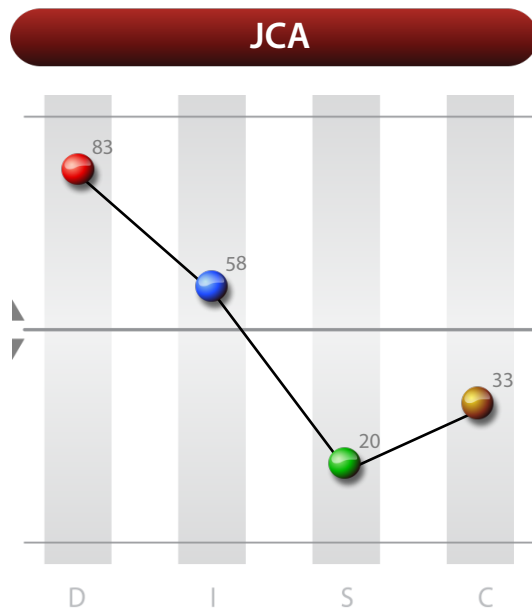
Implica un alto compromiso por desempeñar sus actividades de manera ordenada, con precisión y siguiendo los estándares de calidad establecidos.

- Muestra un interés real por mantener en orden su área de trabajo.
- Crea un espacio de trabajo con un orden especial.
- Muestra interés por llevar a cabo de manera minuciosa las tareas que tiene a cargo.
- Busca asegurarse de que su labor es realizada de manera eficaz.
- Presta seguimiento al avance de las tareas que tiene a cargo.

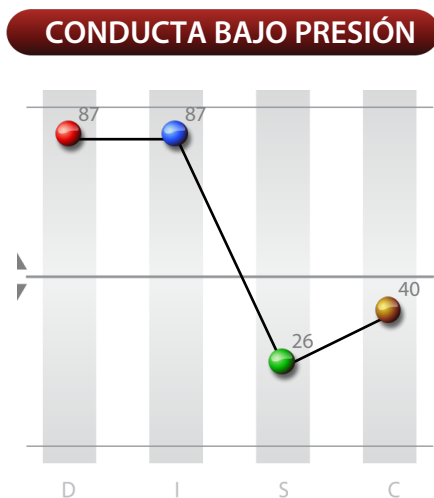


**GAP/ PCA VS JCA: CORRELACIÓN P.C.A.
(PERSONAS) VS J.C.A. (PERFIL DE CARGO IDEAL)**

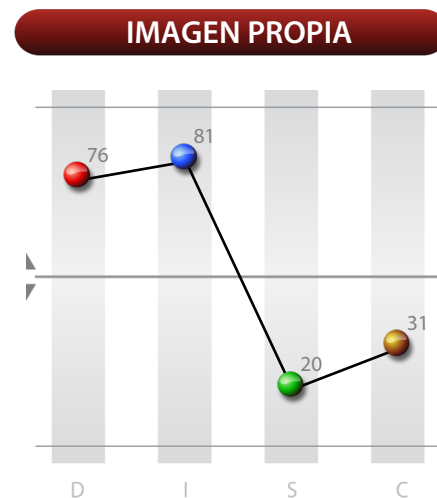




Gráfica 1



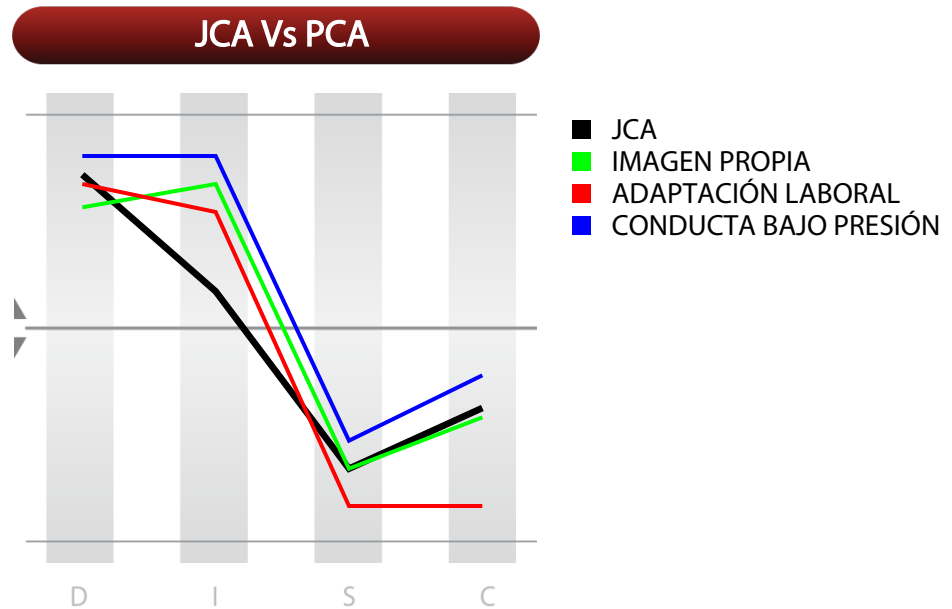
Gráfica 2



Gráfica 3

RESUMEN POR GRÁFICO (%)

FACTORES DE MEDICIÓN	ADAPTACIÓN LABORAL	CONDUCTA BAJO PRESIÓN	IMAGEN PROPIA	JCA
DOMINANCIA	81	87	76	83
INFLUENCIA	75	87	81	58
SOLIDEZ	12	26	20	20
CONTROL	12	40	31	33



Análisis de Brechas

Brecha con respecto al perfil ideal del cargo

- Realizando un análisis de los resultados de ABCD con la posición de Gerente General - Ejemplo Tipo la brecha corresponde a un 16%, siendo un 30% el máximo recomendable
- Si se analiza los resultados de ABCD de su adaptación laboral con la posición de Gerente General - Ejemplo Tipo la brecha corresponde a un 27%.
- Si se analiza los resultados de ABCD de su conducta bajo presión con la posición de Gerente General - Ejemplo Tipo la brecha corresponde a un 25%.

Características desarrollables:

1. Dominancia
2. Control



PCA VS JCA

Nombre: ABCD WXYZ

Fecha: 07/03/2016

Puesto: Gerente General - Ejemplo Tipo

Correspondencia

Competencias



Niveles de intensidad

1 UTILIZACIÓN | 2 CONTRIBUCIÓN | 3 HABILIDAD | 4 MAESTRÍA

Nivel de competencia personal



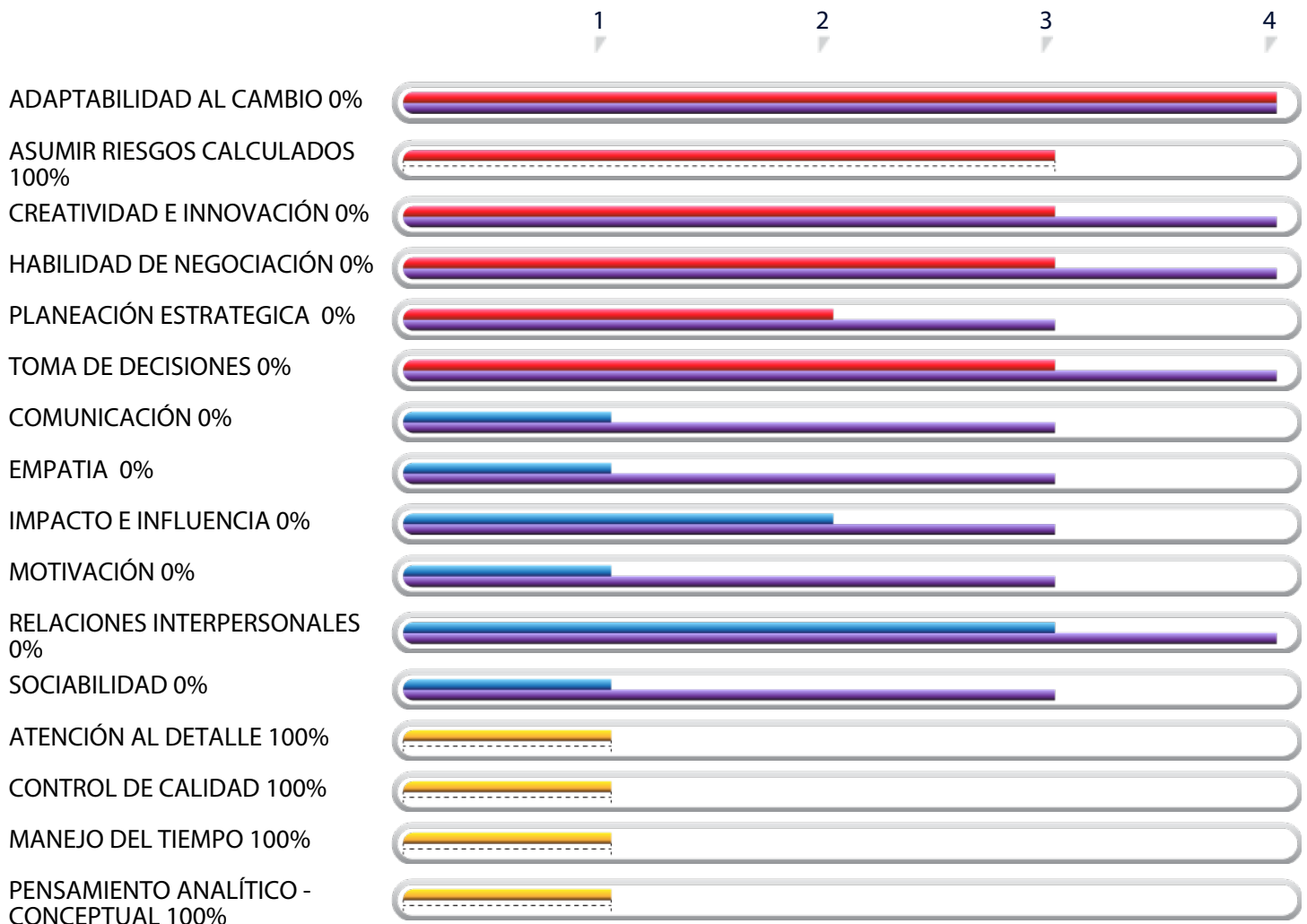
Brecha



ANÁLISIS DE BRECHAS POR COMPETENCIAS

Areas de competencia

Competencia personal sobre el nivel de intensidad





PCA VS JCA

Nombre: ABCD WXYZ

Fecha: 07/03/2016

Puesto: Gerente General - Ejemplo Tipo

PREOCUPACIÓN POR EL ORDEN,
LA CALIDAD Y LA PRECISIÓN
100%



- La brecha de competencias generales de ABCD contra la posición de Gerente General - Ejemplo Tipo previamente establecido es de un 35%



PLAN DE DESARROLLO (P.C.A. VS J.C.A.)

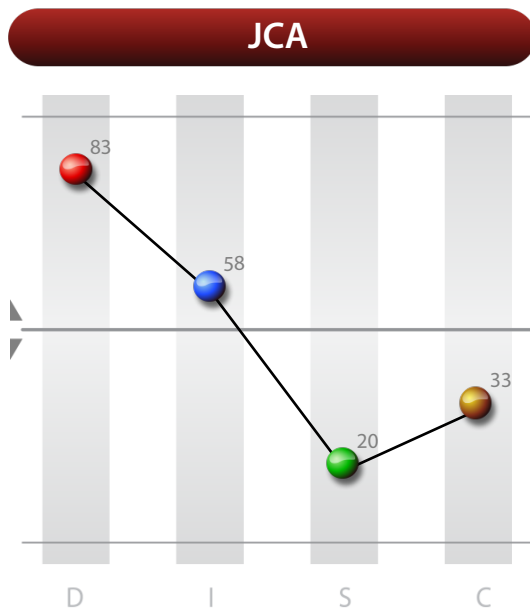


PLAN DE DESARROLLO

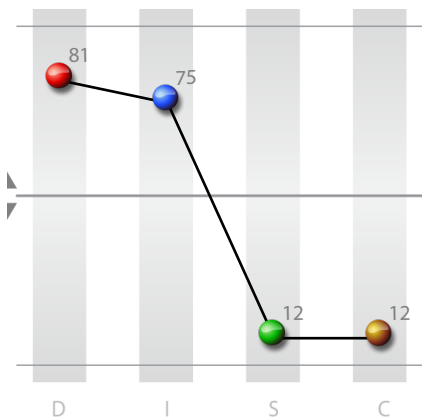
Nombre: ABCD WXYZ

Fecha: 07/03/2016

Puesto: Gerente General - Ejemplo Tipo

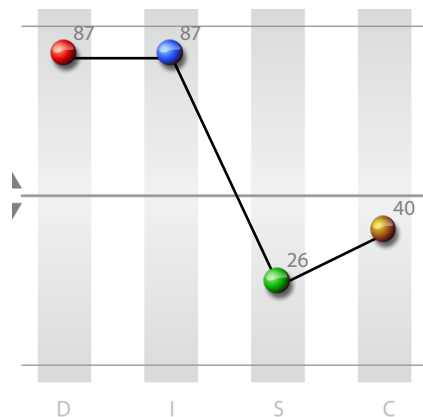


ADAPTACIÓN LABORAL



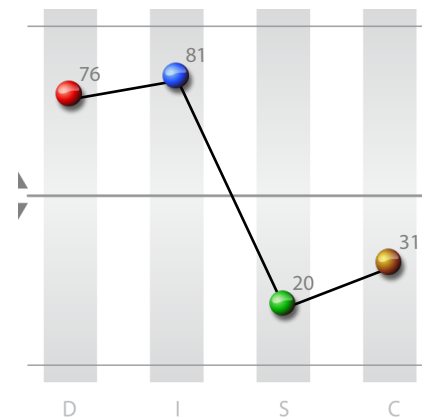
Gráfica 1

CONDUCTA BAJO PRESIÓN



Gráfica 2

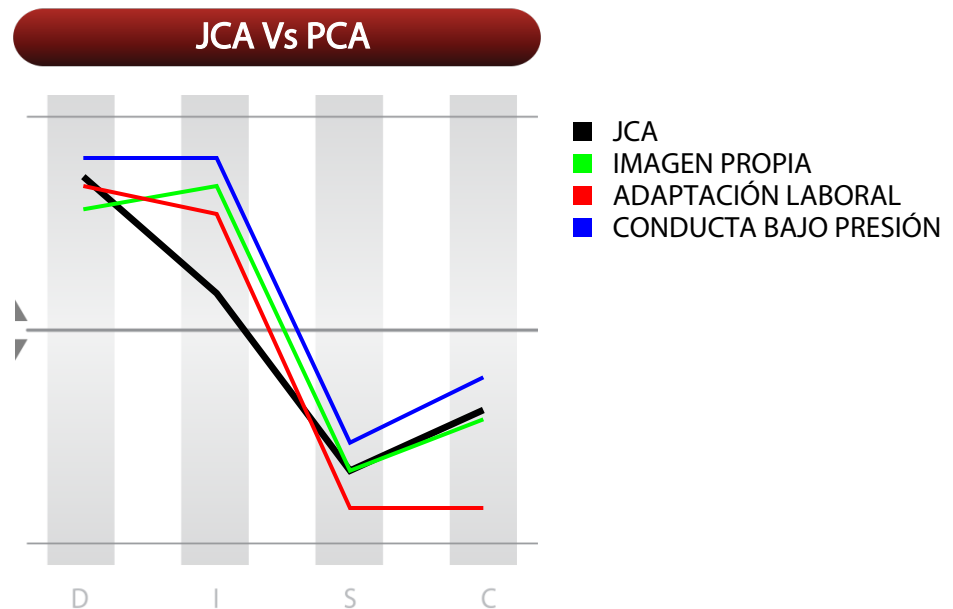
IMAGEN PROPIA



Gráfica 3

RESUMEN POR GRÁFICO (%)

FACTORES DE MEDICIÓN	ADAPTACIÓN LABORAL	CONDUCTA BAJO PRESIÓN	IMAGEN PROPIA	JCA
DOMINANCIA	81	87	76	83
INFLUENCIA	75	87	81	58
SOLIDEZ	12	26	20	20
CONTROL	12	40	31	33



Análisis de Brechas

Brecha con respecto al perfil ideal del cargo

- Realizando un análisis de los resultados de ABCD con la posición de Gerente General - Ejemplo Tipo la brecha corresponde a un 16%, siendo un 30% el máximo recomendable
- Si se analiza los resultados de ABCD de su adaptación laboral con la posición de Gerente General - Ejemplo Tipo la brecha corresponde a un 27%.
- Si se analiza los resultados de ABCD de su conducta bajo presión con la posición de Gerente General - Ejemplo Tipo la brecha corresponde a un 25%.

Características desarrollables:

1. Dominancia
2. Control

Correspondencia

Competencias



DOMINANCIA



INFLUENCIA



SOLIDEZ



CONTROL

Niveles de intensidad

1 UTILIZACIÓN | 2 CONTRIBUCIÓN | 3 HABILIDAD | 4 MAESTRÍA |

Nivel de competencia personal



Brecha



ANÁLISIS DE BRECHAS POR COMPETENCIAS

Areas de competencia

Competencia personal sobre el nivel de intensidad

1

2

3

4

ADAPTABILIDAD AL CAMBIO 0%



ASUMIR RIESGOS CALCULADOS 100%



CREATIVIDAD E INNOVACIÓN 0%



HABILIDAD DE NEGOCIACIÓN 0%



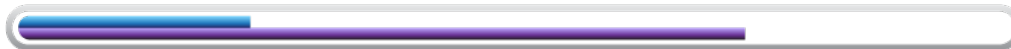
PLANEACIÓN ESTRATEGICA 0%



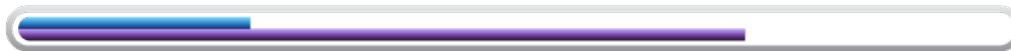
TOMA DE DECISIONES 0%



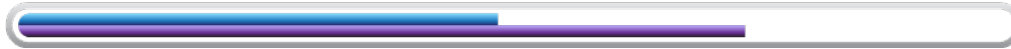
COMUNICACIÓN 0%



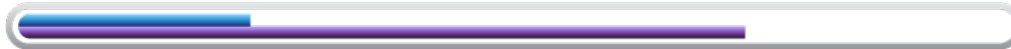
EMPATIA 0%



IMPACTO E INFLUENCIA 0%



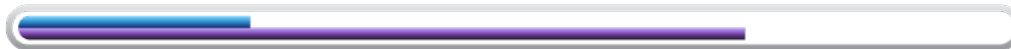
MOTIVACIÓN 0%



RELACIONES INTERPERSONALES 0%



SOCIABILIDAD 0%



ATENCIÓN AL DETALLE 100%



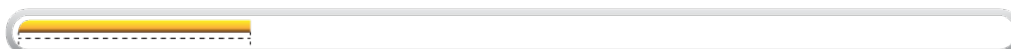
CONTROL DE CALIDAD 100%



MANEJO DEL TIEMPO 100%



PENSAMIENTO ANALÍTICO - CONCEPTUAL 100%





PLAN DE DESARROLLO

Nombre: ABCD WXYZ

Fecha: 07/03/2016

Puesto: Gerente General - Ejemplo Tipo

PREOCUPACIÓN POR EL ORDEN,
LA CALIDAD Y LA PRECISIÓN
100%



- La brecha de competencias generales de ABCD contra la posición de Gerente General - Ejemplo Tipo previamente establecido es de un 35%



PLAN DE DESARROLLO

Nombre: ABCD WXYZ

Fecha: 07/03/2016

Puesto: Gerente General - Ejemplo Tipo

Nivel alcanzado **0**

Nivel requerido **3**

ASUMIR RIESGOS CALCULADOS

Antecedentes

Los avances, la innovación y los cambios implican la necesidad de asumir en ocasiones riesgos para poder hacer algo nuevo y diferentes pero estos riesgos se deben asumir de forma responsable realizando un adecuado calculo de los mismos para conocer las implicaciones que tienen estos y estar preparadas para cualquier contingencia.

Los riesgos son necesarios para evolucionar, crecer y desarrollarse pero pueden ser fatales si no se hacen adecuadamente. Hay que saber manejar la incertidumbre y la ambigüedad de previsiones del futuro y las proyecciones para tomar decisiones.

Descripción

Las personas con alta habilidad para asumir riesgos calculados están evaluando los mismos desde sus obligaciones y enfocados en los resultados y la satisfacción de clientes o cualquier persona afectada. Recomienda a áreas expuestas sobre alternativas frente al riesgo, evalúa sus implicaciones para el cambio no solamente a nivel de riesgo sino también de potenciales beneficios, elige entre varias alternativas de proyectos para realizar remodelaciones o cambios en la organización.

Por el contrario las personas que no presentan habilidad de asumir riesgos calculados no comprenden sobre consecuencias de una toma de decisión basados en un futuro incierto o proyecciones, no maneja procedimientos para administración de riesgos, no es efectivo en la búsqueda de información para direccionar su accionar y no tiene habilidades para gestionar esto con otras personas quedando la mayor cantidad de las veces sin comprender el riesgo y las implicaciones o sin capacidad para asumir ningún riesgo por cuestionar el mismo.

Aspectos a incluir en el Plan de Entrenamiento

Con el fin de desarrollar la competencia de Asumir riesgos calculados es necesario realizar un entrenamiento revisando los siguientes temas:

- Toma de decisiones: capacitar para le efectiva y eficiente toma de decisiones. Es importante que la persona no requiera un constante apoyo para tomar una decisión y que vea la misma como una ejecución de acción. Establecer alternativas, tiempos de ejecución e implementación de las decisiones.
- Riesgos: conocer y comprender en que consiste un riesgo y todos los procedimientos para analizar estos. Es una capacitación más a nivel técnico de la información que se maneja en la empresa de riesgos y las políticas que existen.
- Búsqueda de información: Capacitar a la persona en técnicas efectivas para encontrar la información que le permita desarrollar proyecciones y así tener un futuro menos incierto y simplificar el evaluar las opciones.
- Automotivación: es necesario que la persona tenga la capacidad de ante situaciones difíciles automotivarse para no depender de otros. Que las dificultades cuando asume una decisión no lo derrumben y en lugar de eso busque nuevas alternativas.
- Seguridad: Afianzar la confianza en sí mismo. Es importante que la persona aprenda a valorarse y su aporte a la organización. Reforzar su autoestima para tomar decisiones, es importante que en base el conocimiento que ya tiene sienta la seguridad de enfrentar los imprevistos que se puedan presentar sin requerir un análisis que posponga la toma de decisión. Puede ser importante trabajar sobre los temores al rechazo y cometer



PLAN DE DESARROLLO

Nombre: ABCD WXYZ

Fecha: 07/03/2016

Puesto: Gerente General - Ejemplo Tipo

errores.

- Enfoque en resultados: capacitar para que pueda dirigir su accionar hacia resultados, que tenga capacidad de analizar y evaluar el desarrollo pero sin perder de vista los resultados y así poder ir redireccionando de ser necesario hasta lograr el resultado que se esta deseando.
- Manejo y adaptabilidad al cambio: buscar que la persona pueda ver el cambio como un aspecto positivo, un espacio para el desarrollo y evolución personal. Que se prepare para aceptar los cambios y hacer avanzar las cosas incluso aunque no tenga una autoridad. Es importante que la persona vea el problema como una opción para cambiar por medio de la innovación. Por lo tanto que cuestione el status quo.
- Comunicación efectiva: Capacitar para transmitir un mensaje de forma en un tiempo y forma adecuado con el fin de evitar malos entendidos. Esta comunicación es imprescindible para que todas la áreas puedan comprender con el mensaje las implicaciones que tiene el riesgo al cual se enfrentan.
- Planeación Estratégica: Capacitar en la proyección de la estrategia organizacional y profesional. Capacitar en identificar las necesidades producto de los cambios para establecer una estrategia que permita una guía de acción que busque prever las diferentes variables. Buscar que no solo se quede en el análisis de lo inmediato sino todo lo contextual.

Estrategias sencillas para desarrollar la competencia

- Presentar apertura al cambio día a día.
- Evaluar las situaciones a nivel de pros y contras.
- Buscar información para sentir seguridad en la toma de decisiones.
- Informarse y comprender sobre la situación de la organización y las diferentes áreas.
- No apegarse a planes todo el tiempo dejarse llevar por las contingencias y responder frente a estas.



PLAN DE DESARROLLO

Nombre: ABCD WXYZ

Fecha: 07/03/2016

Puesto: Gerente General - Ejemplo Tipo

Nivel alcanzado 

Nivel requerido 

ATENCIÓN AL DETALLE

Antecedentes

El ser atento a los detalles facilita en las personas el manejo de conjuntos complejos de información disminuyendo las posibilidades de error en las mismas. Cuando se tiene atención al detalle se tiende a la perfección y esto facilita el posterior análisis de los datos. Pese a que esta es una competencia que se privilegia más a nivel técnico en niveles básicos puede hacer que un gerente sobresalga del resto.

Descripción

Las personas con habilidad para el detalle en un nivel básico revisan que la información que reciben sea confiable, revisan toda la información previo a cualquier envío, se preocupan por cumplir efectivamente sus labores, revisa sus errores para no volver a cometerlos y da seguimiento a las tareas.

Por el contrario las personas que no presentan habilidad de atención al detalle tienden a no revisar la información que reciben utilizando en ocasiones datos que no son correctos, no revisan que la información la información que envía ni que la misma sea despachada de forma efectiva, tiende a repetir los mismos errores por no revisarlos una vez que los cometió y no da seguimiento a las tareas que tiene a cargo.

Aspectos a incluir en el Plan de Entrenamiento

Con el fin de desarrollar la competencia de atención al detalle es necesario realizar un entrenamiento revisando los siguientes temas:

- Verificación de la información: constantemente presta atención a la información que se le brinda con el objetivo de que esta sea confiable y pueda utilizarse en un momento determinado. Cuando se tiene la capacidad de revisar información de manera efectiva permite encontrar errores para no cometerlos de nuevo.
- Seguimiento: se debe capacitar a las personas para que brinden seguimiento a los procesos que llevan, existen estrategias específicas para esto, sin embargo lo primordial es crear consciencia del beneficio que se tiene cuando se realiza un seguimiento adecuado como por ejemplo aprender a manejar tiempos y buscar posibles errores.
- Mejora continua: la persona debe buscar ser eficaz en el momento de realizar una tarea o procedimiento, además debe ser capaz de desarrollar la habilidad de reconocer un error y aprender del mismo para que no vuelva a ocurrir.

Estrategias sencillas para desarrollar la competencia

- Siempre revisar la información previa a remitirla.
- Revisar toda la información que se recibe antes de utilizarla para no tomar datos erróneos o poco confiables.
- Verificar cuando se este realizando una tarea específica para evitar cualquier tipo de error.
- Dar seguimiento a cualquier tipo de tarea, procedimiento o proceso que esté llevando a cabo.



PLAN DE DESARROLLO

Nombre: ABCD WXYZ

Fecha: 07/03/2016

Puesto: Gerente General - Ejemplo Tipo

Nivel alcanzado 

Nivel requerido 

CONTROL DE CALIDAD

Antecedentes

En las organizaciones los procesos siempre deben estar controlados en todos los aspectos de calidad para asegurar su éxito. El tener control de calidad asegura que las personas van a buscar la implementación efectiva de los mismos pero además asegura que se busque una mejora continua en las labores y los procesos del día a día.

Descripción

Las personas con habilidad para controlar la calidad en un nivel básico trabaja con estándares de calidad y resultados, se mantiene informado y capacitado para actuar con eficacia en contextos de cambio, aporta ideas y conocimiento, eventualmente brinda soluciones y provee acciones alternativas, solicita feedback para revisar su desempeño.

Por el contrario las personas que no presentan habilidad de controlar la atención a la calidad no manejan estándares de calidad, no se encuentra capacitado ni informados para reaccionar ante los cambios, no suele aportar ideas ni establecer soluciones a acciones para alcanzar los objetivos, es poco común que busque retroalimentación o aproveche la misma para su desarrollo.

Por el contrario las personas que no presentan habilidad de controlar la atención a la calidad no manejan estándares de calidad, no se encuentra capacitado ni informados para reaccionar ante los cambios, no suele aportar ideas ni establecer soluciones a acciones para alcanzar los objetivos, es poco común que busque retroalimentación o aproveche la misma para su desarrollo.

Aspectos a incluir en el Plan de Entrenamiento

Con el fin de desarrollar la competencia de control de calidad es necesario realizar un entrenamiento revisando los siguientes temas:

- **Búsqueda de capacitación:** es fundamental promover la importancia de mantenerse actualizado, de buscar conocer, aprender y capacitarse en temas de calidad. El capacitarse en un tema en específico es primordial para actuar con alta eficacia dentro de la organización y lograr mejores resultados con respecto a los estándares de calidad requeridos
- **Retroalimentación:** aunque puede ser sencillo solicitar la retroalimentación de otros lo importante es capacitar a la persona primero para aceptar los consejos recibidos y sobre todo para tomar estos y cambiar en lo que se es necesario y que siempre aproveche esto para evaluar su desempeño y asesorarse siempre que sea necesario.
- **Búsqueda de información:** Se le debe capacitar para que tenga los recursos y los conocimientos para buscar información relacionada con estándares de calidad para que pueda implementarla en el momento en que se le solicite, también es importante que se le capacite para administrar la información y que pueda validar la misma.

Estrategias sencillas para desarrollar la competencia

- Estudiar detenidamente el manual de calidad de la organización
- Mantenerse informado sobre los diferentes cambios en la organización.
- Buscar actualizarse en los cambios y mejoras que se hacen en el mercado.



PLAN DE DESARROLLO

Nombre: ABCD WXYZ

Fecha: 07/03/2016

Puesto: Gerente General - Ejemplo Tipo

- Siempre buscar retroalimentación de otros de los procesos que se llevan en el día a día.



PLAN DE DESARROLLO

Nombre: ABCD WXYZ

Fecha: 07/03/2016

Puesto: Gerente General - Ejemplo Tipo

Nivel alcanzado 

Nivel requerido 

MANEJO DEL TIEMPO

Antecedentes

Manejar el tiempo es la habilidad para llevar un control de su tiempo en base a horas, días y semanas. Se maneja los tiempos de entrega, los procesos de seguimiento en plazos de tiempo y la habilidad para respetar horarios y tiempos de reunión. Es una competencia importante para el respeto de plazos de entrega que influye directamente en la efectividad y eficiencia de una persona.

Descripción

Las personas con habilidad para manejar el tiempo en un nivel básico cumple con los tiempos de entregas, se presenta puntualmente, busca el no formar parte de actividades que le pueden ser triviales. Tiene claras las tareas a realizar por periodos de tiempos actúa de forma inmediata con situaciones urgentes.

Por el contrario las personas que no presentan habilidad de manejo del tiempo tienen a fallar con tiempos de respuesta, son impuntuales en sus actividades, pueden invertir tiempo en actividades triviales no críticas para su puesto, no tiene claro los plazos de tiempo de las tareas ni se los plantea y pierde la visión de las tareas que son urgentes.

Aspectos a incluir en el Plan de Entrenamiento

Con el fin de desarrollar la competencia de manejo del tiempo es necesario realizar un entrenamiento revisando los siguientes temas:

- Sentido de urgencia: esta habilidad consiste en manejar las presiones para actuar de forma inmediata cuando se presenta alguna urgencia. Requiere que la persona sepa manejar la presión para que a pesar de la misma resuelva en los tiempos establecidos. Esta habilidad también debe acompañarse de un interés por lograr los resultados. Además de saber como actuar cuando se le presenten situaciones inesperadas, por lo cual es importante entrenar a la persona a trabajar de manera inmediata.
- Organización: es requisito indispensable para manejar de forma adecuada el tiempo que la persona se organice, establezca actividades y tiempos. Una persona debe aprender a evaluar todas sus tareas y definir los tiempos de las mismas. Además debe aprender a identificar los principales desperdiciadores de tiempo. Cuando una persona no se ordena tiende a invertir tiempos en tareas no relevantes o incluso en distracciones. También debe mantener un orden en el momento de ejecutar tareas o procedimientos con el fin de poder entregar resultados en el momento en el que se le solicite
- Puntualidad: es una persona que debe evitar implicarse en actividades donde sabe que puede perder tiempo y más bien centrarse en asistir puntualmente a actividades donde se le solicite, también debe ser puntual con respecto a las funciones que tiene que desarrollar dentro de la organización con el fin de poder trabajar con plazos de tiempo

Estrategias sencillas para desarrollar la competencia

- Agendar todas la actividades que se tienen.
- Mantenga orden en el momento de trabajar
- Trabaje con plazos de tiempo para mejorar su rendimiento
- Intente solucionar problemas con tiempos establecidos



PLAN DE DESARROLLO

Nombre: ABCD WXYZ

Fecha: 07/03/2016

Puesto: Gerente General - Ejemplo Tipo

Nivel alcanzado 

Nivel requerido 

PENSAMIENTO ANALÍTICO - CONCEPTUAL

Antecedentes

El tener una alta capacidad analítica conceptual facilita la capacidad de conceptualizar, analizar, sintetizar y evaluar información lo cual es beneficioso para lograr tomar decisiones y realizar acciones en base a un fundamento lógico. Las personas con esta habilidad pueden sintetizar e inferir a partir de información recopilada. Este tipo de pensamiento es planificado, detallado y secuencial. Para resolver problemas de forma efectiva en un ambiente laboral esta competencia puede ser muy importante de desarrollar.

Descripción

Las personas con capacidad de pensamiento analítico - conceptual en un nivel básico tiende a dividir la información y tareas en listas de forma que las mismas se vuelvan manejables. Cuando se enfrentan a una situación buscan entender a que se debe la misma y se preocupa por interpretar de manera sencilla los datos que tiene verificando la misma para que su análisis sea valido.

Por el contrario las personas que no presentan la capacidad de pensamiento analítico - conceptual son desordenadas, no revisan la información que se les suministra para evaluar su validez, no organizan las tareas para realizarlas según su importancia, su preocupación no se encuentra en entender la situación lo que puede tener repercusiones en sus posibles soluciones. No tienen las habilidades lógicas y racionales para deducir e inferir de forma apropiada.

Aspectos a incluir en el Plan de Entrenamiento

Con el fin de desarrollar la competencia de pensamiento analítico conceptual es necesario realizar un entrenamiento revisando los siguientes temas:

- Organización: es importante que cuando esté trabajando con información específica realice listas de tareas y actividades sobre dicha información, para que así se facilite su uso, además debe aprender a dividir las tareas que se le asignen en partes más manejables con el fin de poder entenderlas y utilizarlas en el momento más adecuado
- Evaluar información: debe tener la capacidad de investigar y conocer las causas de porque se originó una situación específica, para luego entenderla y brindar y posibles soluciones de una situación en específico, además cuando la persona haga búsqueda información necesita observar cuidadosamente los detalles de la misma para poder utilizarlos cuando sea necesario
- Análisis de causas: debe poder analizar las posibles causas que estén generando una determinada situación, constantemente va verificar la información que esta recibiendo para poder realizar análisis. Debe poder interpretar de una manera sencilla y adecuada los datos que se le suministren con el fin de dar un resultado final

Estrategias sencillas para desarrollar la competencia

- Realizar listas o cuadros con la información con la que se cuenta.
- Antes de pensar en cualquier solución fragmentar el problema en sus partes hasta entender todas las causas del mismo.
- Intente hacer procedimientos paso a paso



PLAN DE DESARROLLO

Nombre: ABCD WXYZ

Fecha: 07/03/2016

Puesto: Gerente General - Ejemplo Tipo

- Siempre verifique la información que le brindan para hacer un análisis



PLAN DE DESARROLLO

Nombre: ABCD WXYZ

Fecha: 07/03/2016

Puesto: Gerente General - Ejemplo Tipo

Nivel alcanzado 

Nivel requerido 

PREOCUPACIÓN POR EL ORDEN, LA CALIDAD Y LA PRECISIÓN

Antecedentes

El orden, la calidad y la precisión son habilidades de carácter indispensable para algunos puestos como los relacionados con finanzas o habilidades técnicas o de controles de calidad pero además estas habilidades tienen la característica de apoyar a cualquiera de los puestos permitiendo hacer una diferencia positiva para aquellas personas que la tengan. Estas competencias por parte de otras personas son percibidas como compromiso a la organización.

Descripción

Las personas con habilidad para preocuparse por el orden la calidad y la precisión en un nivel bajo se interesan por mantener su área en orden y crear un espacio de trabajo con su orden establecido, realizan de forma minuciosa las tareas que tienen a cargo y se preocupan de asegurarse que su labor es realizada de manera eficaz siempre prestando un seguimiento a las tareas que tienen a cargo.

Por el contrario las personas que no presentan habilidad de preocuparse por el orden la calidad y la precisión no se preocupan por el orden en sus proyectos o incluso en su área de trabajo, no manejan orden a la hora de responder a las responsabilidades del día a día, son personas que no tienen a preocuparse por los detalles teniendo solo atención a lo macro de los proyectos, al finalizar no revisan ni se preocupan por hacer las cosas bien y no tienden a dar seguimiento a las tareas que llevan a cabo.

Aspectos a incluir en el Plan de Entrenamiento

Con el fin de desarrollar la competencia de Preocupación por el orden la calidad y la precisión es necesario realizar un entrenamiento revisando los siguientes temas:

- Orden: son personas que realmente le interesa mantener su área de trabajo de manera ordenada, trabaja con mayor facilidad si utiliza estructura, debe mantener orden en sus actividades para lograr un trabajo eficiente y a largo plazo poder lograr objetivos, le gusta crear un espacio de trabajo con un orden especial que lo lleve a lograr un mejor desempeño. Es importante concientizar la importancia del orden y como esto puede facilitar el realizar algunas de las actividades. Además puede ser importante capacitar en algunas estrategias para organizar los proyectos
- Atención al detalle: debe ser capaz de reconocer los detalles cuando realice funciones específicas, además debe ser cuidadoso en el momento de hacer análisis ya que esto va brindar mayor precisión y calidad en el desempeño de sus tareas.
La atención se relaciona con la concentración y es una habilidad que puede ser difícil de enseñar en personas que no la presentan por lo que es bueno brindar herramientas prácticas para que la persona logre encontrar la mejor forma de mantener la atención cuando realiza tareas minuciosas.
- Seguimiento: debe brindar una secuencia detallada de los procedimientos que realiza, dar seguimiento continuo a las tareas que tiene a su cargo, es importante que se capaciten con diferentes estrategias concretas para brindar un mejor seguimiento, pero también es importante que se trabaje en la comprensión de la importancia de un seguimiento y revisión de los proyectos que facilitara sobre todo cumplir con los tiempos pero también permite evaluar posibles problemas que se presenten y anticiparse.



PLAN DE DESARROLLO

Nombre: ABCD WXYZ

Fecha: 07/03/2016

Puesto: Gerente General - Ejemplo Tipo

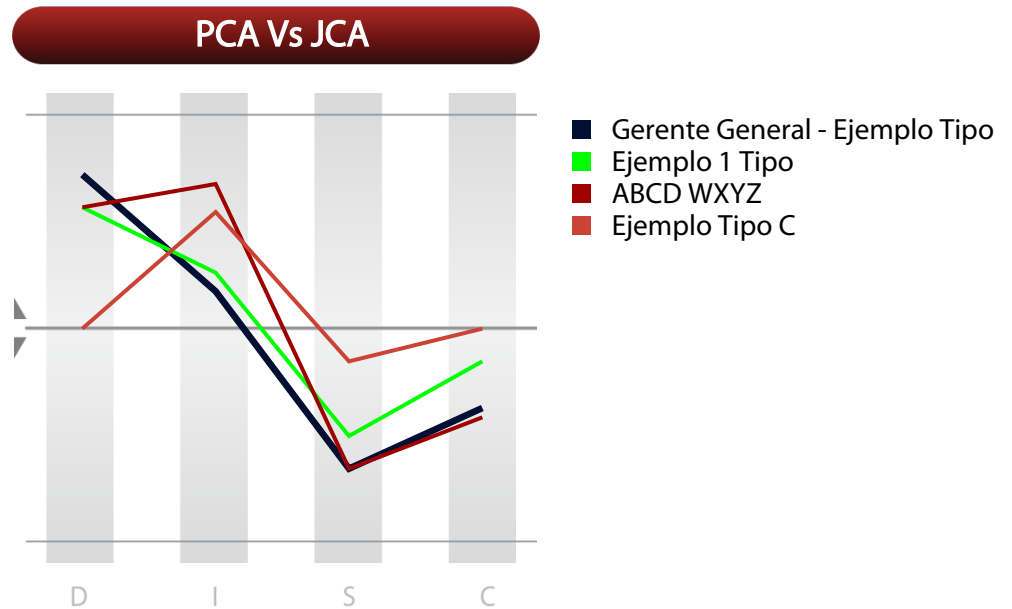
Estrategias sencillas para desarrollar la competencia

- Establecer un estilo de orden para el espacio de trabajo y proponer respetarlo.
- Siempre mantener el aseo en el área de trabajo.
- Brinde seguimiento de tareas que tenga a cargo
- Sea minucioso en el momento de realizar una tarea



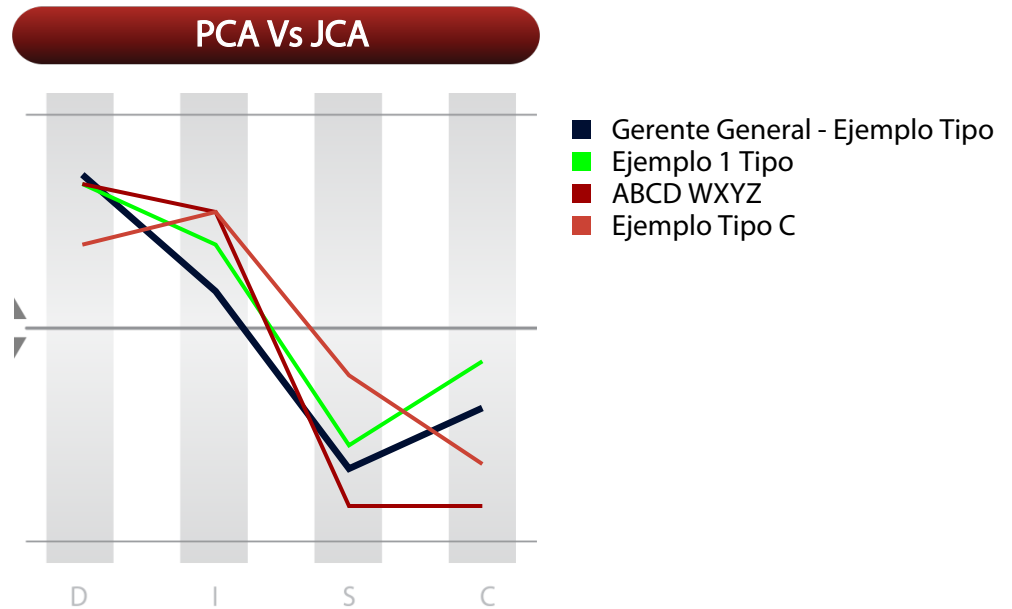
PCA VS JCA COMPARATIVO DE PERFILES (COMPARACIÓN DE VARIAS PERSONAS)





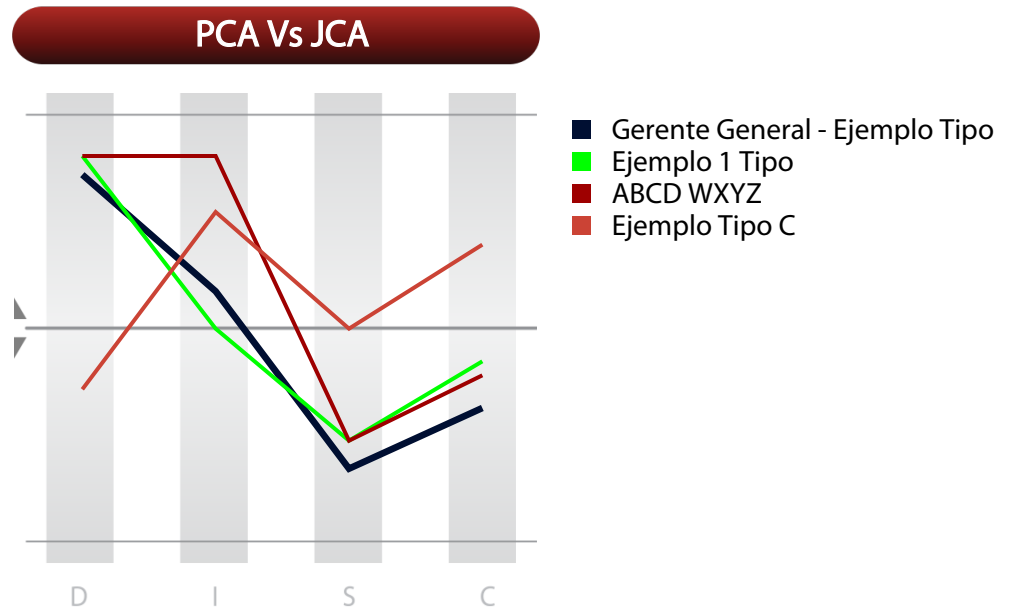
ANÁLISIS DISC IMAGEN PROPIA

EVALUADO	D	I	S	C	GAP
Gerente General - Ejemplo Tipo	83	58	20	33	0 %
Ejemplo 1 Tipo	76	62	27	43	9 %
ABCD WXYZ	76	81	20	31	16 %
Ejemplo Tipo C	50	75	43	50	44 %



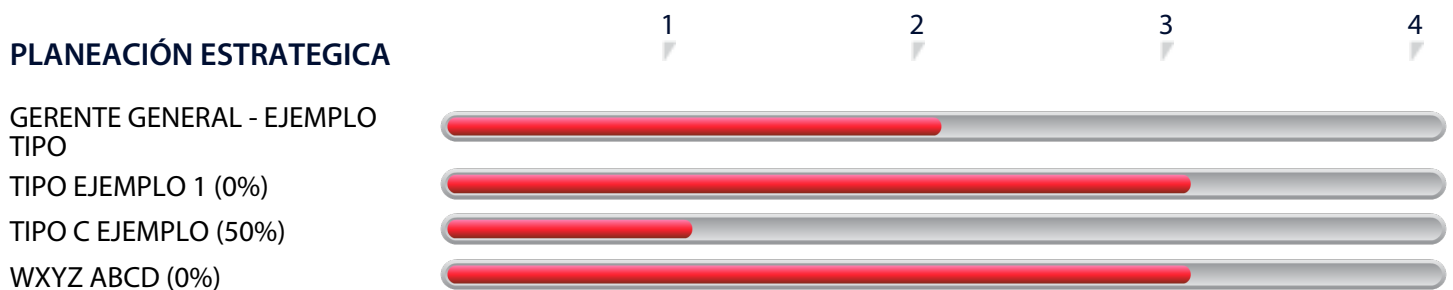
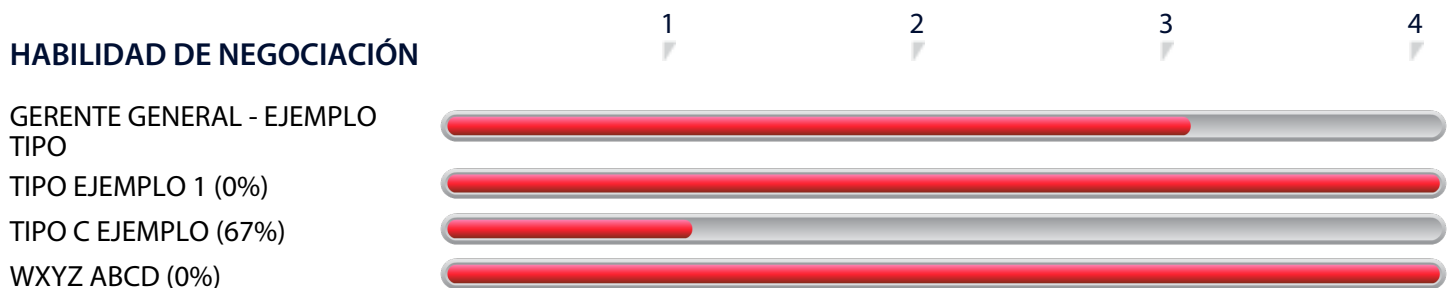
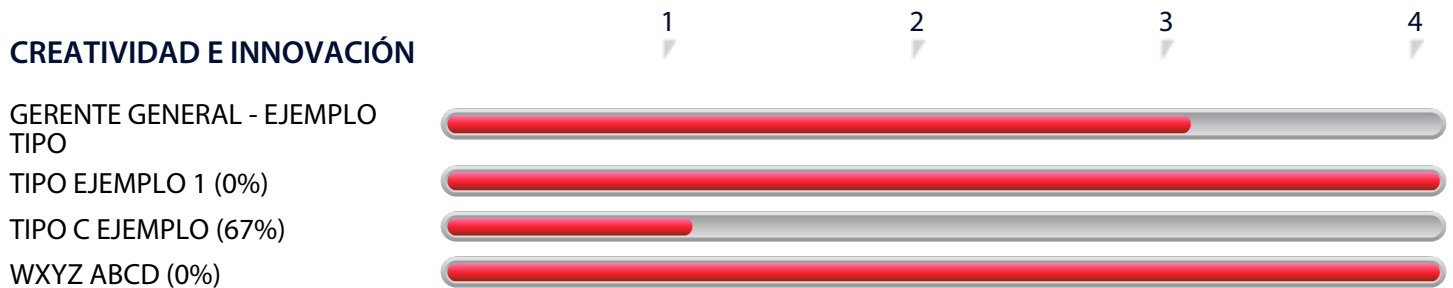
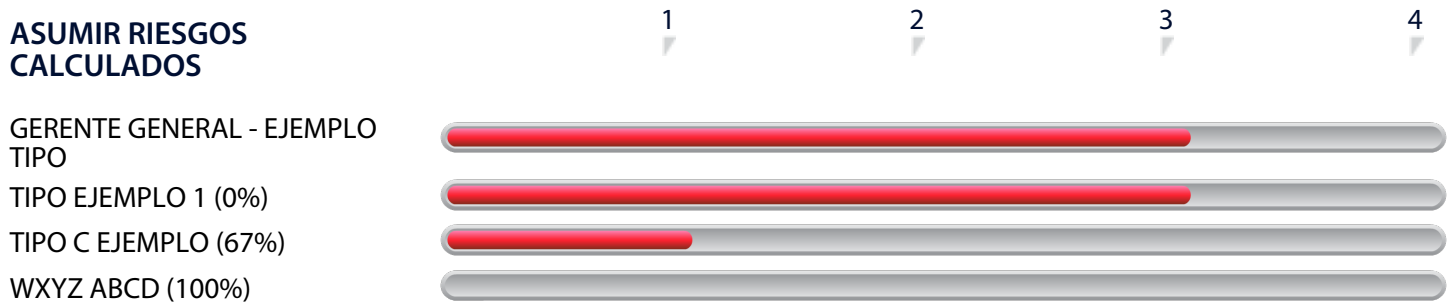
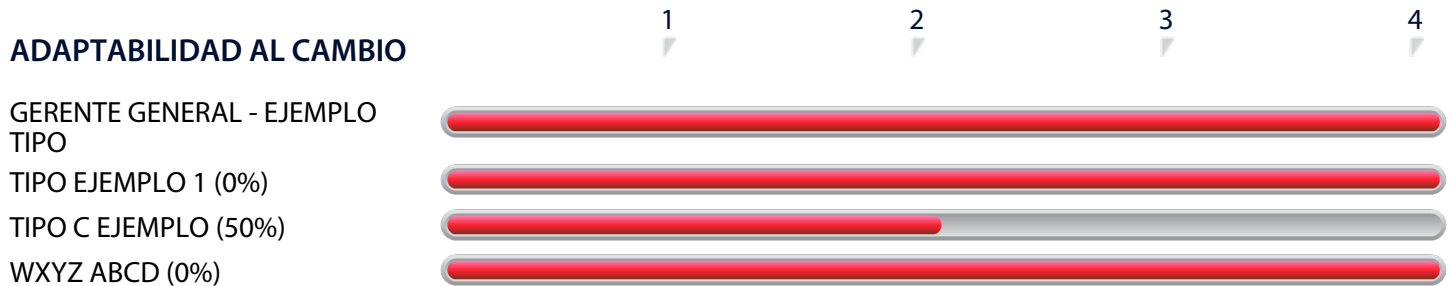
ANÁLISIS DISC ADAPTACIÓN LABORAL

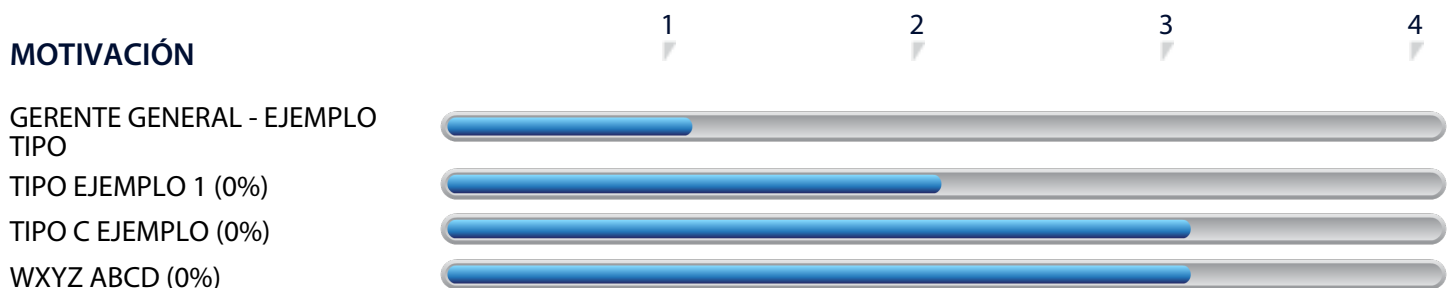
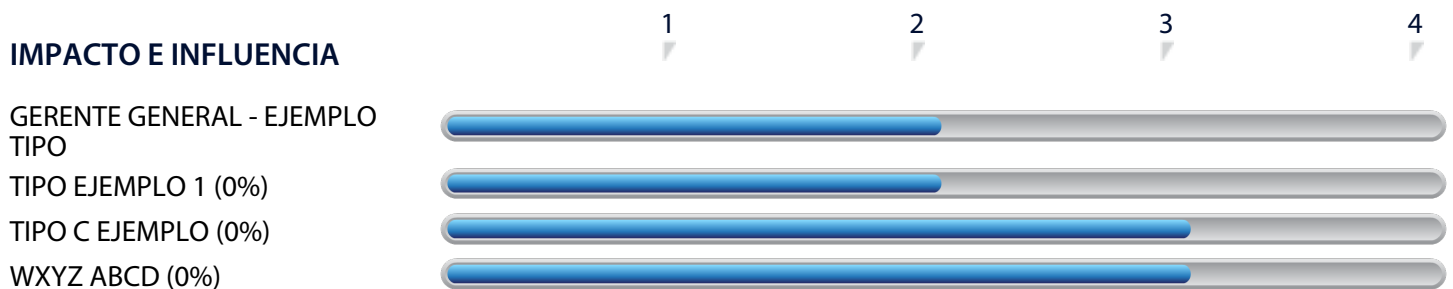
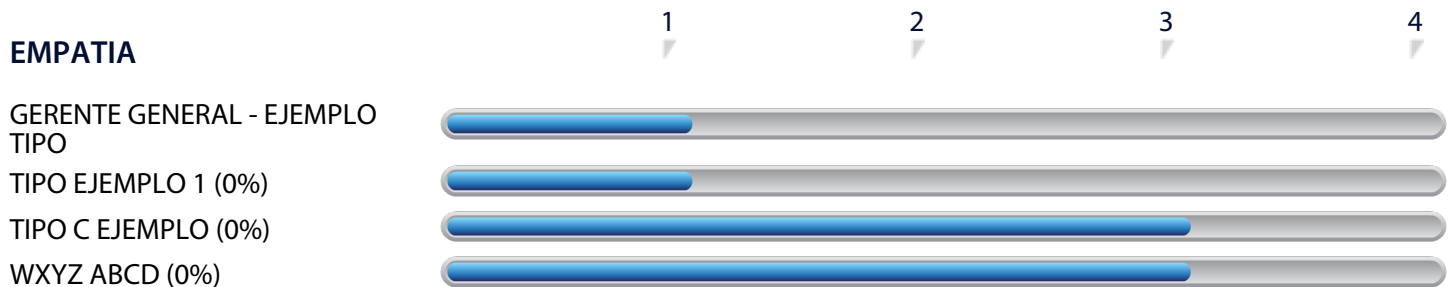
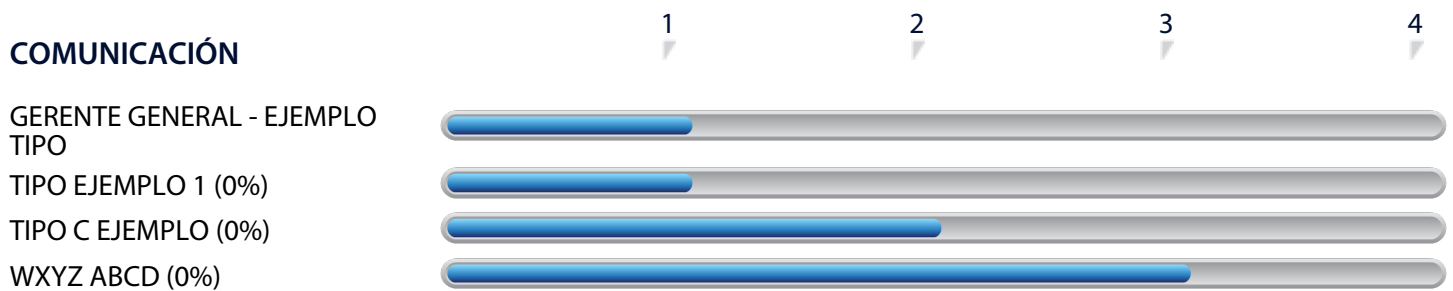
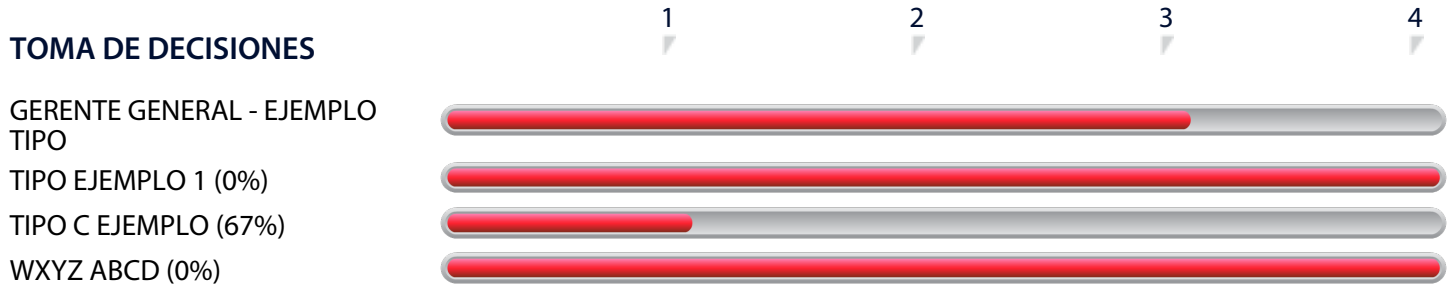
EVALUADO	D	I	S	C	GAP
Gerente General - Ejemplo Tipo	83	58	20	33	0 %
Ejemplo 1 Tipo	81	68	25	43	8 %
ABCD WXYZ	81	75	12	12	27 %
Ejemplo Tipo C	68	75	40	21	40 %



ANÁLISIS DISC CONDUCTA BAJO PRESIÓN

EVALUADO	D	I	S	C	GAP
Gerente General - Ejemplo Tipo	83	58	20	33	0 %
Ejemplo 1 Tipo	87	50	26	43	17 %
ABCD WXYZ	87	87	26	40	25 %
Ejemplo Tipo C	37	75	50	68	59 %







PCA VS JCA

Nombre: Gerente General - Ejemplo Tipo

Fecha: 21/07/2020

RELACIONES INTERPERSONALES

1 2 3 4

GERENTE GENERAL - EJEMPLO TIPO



TIPO EJEMPLO 1 (0%)



TIPO C EJEMPLO (0%)



WXYZ ABCD (0%)



SOCIABILIDAD

1 2 3 4

GERENTE GENERAL - EJEMPLO TIPO



TIPO EJEMPLO 1 (0%)



TIPO C EJEMPLO (0%)



WXYZ ABCD (0%)



ATENCIÓN AL DETALLE

1 2 3 4

GERENTE GENERAL - EJEMPLO TIPO



TIPO EJEMPLO 1 (0%)



TIPO C EJEMPLO (0%)



WXYZ ABCD (100%)



CONTROL DE CALIDAD

1 2 3 4

GERENTE GENERAL - EJEMPLO TIPO



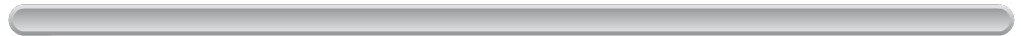
TIPO EJEMPLO 1 (0%)



TIPO C EJEMPLO (0%)



WXYZ ABCD (100%)



MANEJO DEL TIEMPO

1 2 3 4

GERENTE GENERAL - EJEMPLO TIPO



TIPO EJEMPLO 1 (0%)



TIPO C EJEMPLO (0%)



WXYZ ABCD (100%)





PCA VS JCA

Nombre: Gerente General - Ejemplo Tipo

Fecha: 21/07/2020

PENSAMIENTO ANALÍTICO - CONCEPTUAL

1 2 3 4

GERENTE GENERAL - EJEMPLO TIPO



TIPO EJEMPLO 1 (0%)



TIPO C EJEMPLO (0%)



WXYZ ABCD (100%)



PREOCUPACIÓN POR EL ORDEN, LA CALIDAD Y LA PRECISIÓN

1 2 3 4

GERENTE GENERAL - EJEMPLO TIPO



TIPO EJEMPLO 1 (0%)



TIPO C EJEMPLO (0%)



WXYZ ABCD (100%)





PCA VS JCA

Nombre: Gerente General - Ejemplo Tipo

Fecha: 21/07/2020

ANÁLISIS DE COMPETENCIAS

	EVALUADO	GAP
WXYZ ABCD		35 %
Tipo C Ejemplo		22 %
Tipo Ejemplo 1		0 %