**Evaluación de las Competencias Interpersonales**

**INDICACIONES**

1. Este test sirve para conocer cuánto de las competencias posee cada alumno.
2. Los resultados son referenciales, no definitivos. Se espera que al final del curso cada alumno conozca mejor cuanto de cada competencia vive y cómo hacer para mejorarlas.
3. Se presentan preguntas para evaluar las siete competencias interpersonales a enseñar. Para resolver el test, es necesario que cada alumno lea primero las definiciones y características de cada competencia y luego resuelva los tests.
4. Al final se presenta un cuadro de resumen y evaluación del estado actual de las competencias.

**Sensibilidad interpersonal**

Es la capacidad de encuentro y sintonía con los demás.

Es buscar ayudar generosamente a desarrollar el potencial de cada persona, para lo cual es necesario saber escuchar para comprender, desde su óptica y usando sus propias categorías y conceptos, la naturaleza de sus problemas espirituales, emocionales, personales y laborales. Tiene conciencia de la forma en que sus acciones y decisiones pueden afectar positiva o negativamente a quienes lo rodean, y guiado por la caridad, reconoce hasta dónde puede actuar.

Para ello primero sabe escuchar, luego aconseja desde la verdad y mide el impacto de sus propias palabras y acciones.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **SENSIBILIDAD INTERPERSONAL** | | | |
| COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS | | | |
| Número |  | Ponderación | Valor |
| 1 | Ayuda a los colaboradores a diagnosticar correctamente sus fortalezas y áreas de mejora, diseñando planes personales de desarrollo para las personas a su cargo. | De 0 a 20 | 10 |
| 2 | Comprende los pensamientos, sentimientos y preocupaciones del otro | De 0 a 20 | 15 |
| 3 | Conoce las necesidades e intereses de los demás | De 0 a 20 | 15 |
| 4 | Transmite a la otra persona valores y criterios desde el Evangelio | De 0 a 20 | 10 |
| 5 | Se interesa proactivamente, aunque siempre manteniendo la prudencia y la discreción, por conocer el entorno familiar, personal y laboral de sus compañeros o personas a su cargo, así como las satisfacciones y problemas que este entorno le puede generar | De 0 a 20 | 10 |
|  | **TOTAL** | **100** | 60 |

**Comunicación (verbal y no verbal)**

Se refiere a la capacidad de una persona para transmitir sus pensamientos y sentimientos, y la conciencia del impacto de los mismos, que incluyen opiniones, análisis, gestos, imagen personal.

Descuidos en la comunicación afectan directamente el trato a los clientes y la relación interpersonal dentro de la empresa.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **COMUNICACIÓN (verbal y no verbal)** | | | |
| COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS | | | |
| Número |  | Ponderación | Valor |
| 1 | Cuida su aspecto exterior, su salud y sus gestos de acogida, evitando el rechazo, desinterés, prejuicio, etc | De 0 a 10 | 8 |
| 2 | Habla cuando debe hacerlo, tomando en cuenta cuando habla ante quién lo dice, cómo lo dice, en qué momento lo dice y qué es lo que dice | De 0 a 10 | 10 |
| 3 | Sabe escuchar al otro sin prejuicios y sin pasiones | De 0 a 10 | 10 |
| 4 | Es transparente y sincero en sus comentarios | De 0 a 10 | 6 |
| 5 | Sabe expresarse con orden y busca enriquecer su vocabulario y conocimientos | De 0 a 10 | 5 |
| 6 | Opina y aporta de forma explícita como parte de su corresponsabilidad en el trabajo | De 0 a 10 | 6 |
| 7 | Emplea los canales adecuados y en el momento oportuno para comunicar informaciones importantes | De 0 a 10 | 10 |
| 8 | Para los demas su opinión siempre es importante | De 0 a 10 | 5 |
| 9 | Sus mensajes son concretos y tienen contenido | De 0 a 10 | 4 |
| 10 | Mira a las personas cuando debe, sin miedo y sin agresión | De 0 a 10 | 10 |
|  | **TOTAL** | **100** | 74 |

**Dirección de personas y grupos**

Esta competencia tiene que ver fundamentalmente con la habilidad de un responsable de personas en la organización, sea esta responsabilidad permanente o eventual, para orientar adecuadamente y eficazmente su desempeño hacia las metas establecidas.

“El líder es la persona humana que sabiéndose parte de una comunidad, asume su vocación de servicio y por ello discierne prudentemente y comunica con creatividad los mejores medios para alcanzar el bien común, recogiendo el mejor aporte de cada uno, dirigiendo y coordinando el esfuerzo de todos en un ambiente de confianza”. (JRC)

Es la capacidad para detectar y anticipar problemas y dificultades de los colaboradores en el desempeño de sus funciones, para dotarlos de los recursos y medios para resolverlos, haciendo un seguimiento de su trabajo.

Esta competencia implica la capacidad de hacer concurrir de forma eficaz las acciones coordinadas de un conjunto de personas, de forma que se aprovechen de la forma más eficiente posible los esfuerzos y se alcancen los objetivos.

Es la capacidad de fijar objetivos, de seguirlos y de retro alimentarlos con las opiniones de los propios colaboradores, ayudando a encontrar vías de resolución de dificultades, arbitrando en los conflictos personales, analizando resultados, etc.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DIRECCIÓN DE PERSONAS Y GRUPOS** | | | |
| COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS | | | |
| Número |  | Ponderación | Valor |
| 1 | Reconoce el valor de las personas más allá de su aspecto exterior, descubriendo sus anhelos e ideales | De 0 a 10 | 7 |
| 2 | Basa la relación con sus colaboradores en la confianza | De 0 a 10 | 5 |
| 3 | Es flexible y sintoniza con diferentes personas y situaciones | De 0 a 10 | 6 |
| 4 | Delega ampliamente su responsabilidad para facilitar el desarrollo y despliegue del grupo | De 0 a 10 | 8 |
| 5 | Percibe los conflictos entre los colaboradores, explícitos o latentes, racionales o emocionales, buscando que las discrepancias o enfrentamientos no obstaculicen la unidad y las relaciones | De 0 a 10 | 7 |
| 6 | Procura eliminar o disminuir a tiempo las causas de los conflictos por medio de diálogos constructivos | De 0 a 10 | 5 |
| 7 | Transmite un ambiente positivo y de responsabilidad a todos los miembros del equipo | De 0 a 10 | 8 |
| 8 | Es ejemplo por su coherencia de vida, visión de futuro y su vivencia de los valores empresariales | De 0 a 10 | 5 |
| 9 | Sabe distribuir equitativamente y con justicia las tareas y responsabilidades que correspondan | De 0 a 10 | 5 |
| 10 | Se le reconoce como una persona coherente, es decir, lo que pide a otros también él lo hace o vive | De 0 a 10 | 7 |
|  | **TOTAL** | **100** | 63 |

**Carisma**Es la capacidad de lograr el compromiso de los colaboradores a partir de la confianza que se inspira, motivándolos a conseguir sus objetivos

También se entiende como el impacto por la capacidad de liderazgo, por la conducta modélica y de referente en diversos aspectos como los personales, profesionales y sociales.

Es importante la imagen personal para las relaciones consigo mismo y con los demás, por lo que se ha cuidar con la buena presencia personal y sus hábitos físico-conductuales y con la forma de introducirse y desenvolverse en diversos ambientes y situaciones sociales y laborales, considerando el impacto que se genera tanto dentro de la empresa como con clientes, proveedores y otros fuera de la empresa.

El carisma se vive en la medida en que la persona busca en sí misma la excelencia en sus actos y en sus relaciones, buscando ser auténticamente humilde con sus logros. Ser modélico es desplegar los dones que Dios ofrece a cada uno.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **CARISMA** | | | |
| COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS | | | |
| Número |  | Ponderación | Valor |
| 1 | Reconoce el valor de las personas más allá de su aspecto exterior, descubriendo sus anhelos e ideales | De 0 a 10 | 7 |
| 2 | Basa la relación con sus colaboradores en la confianza | De 0 a 10 | 5 |
| 3 | Anima y motiva constantemente y positivamente a los demás | De 0 a 10 | 6 |
| 4 | Es transparente y sincero en sus relaciones | De 0 a 10 | 4 |
| 5 | Cuida su imagen y tiene modales destacados | De 0 a 10 | 8 |
| 6 | Tiene un alto nivel de impacto no sólo en su equipo de trabajo, sino también en otras áreas de su empresa | De 0 a 10 | 6 |
| 7 | Es reconocido por su gran peso profesional, madurez de juicio y por sus relaciones sociales | De 0 a 10 | 5 |
| 8 | Para los demas su opinión siempre es importante | De 0 a 10 | 7 |
| 9 | Se le reconoce como una persona educada y respetuosa | De 0 a 10 | 9 |
| 10 | Se le reconoce como una persona coherente, es decir, lo que pide a otros también él lo hace o vive | De 0 a 10 | 7 |
|  | **TOTAL** | **100** | 64 |

**Trabajo en equipo**

El trabajo en equipo hace referencia a la serie de estrategias, procedimientos y metodologías que utiliza un grupo humano para lograr las metas propuestas.

Para trabajar en equipo es fundamental promover canales de comunicación, tanto formales como informales, eliminando al mismo tiempo las barreras comunicacionales y fomentando además una adecuada retroalimentación. Debe existir un ambiente de trabajo armónico, de involucración, que permita y promueva la participación de los integrantes de los equipos, donde se aproveche el desacuerdo para buscar una mejora en el desempeño.

Implica aceptar la complementariedad entre los miembros del equipo, reconociendo los aportes valiosos de cada uno.

Esta competencia implica la capacidad de cooperar, incluso de forma anónima, en los objetivos comunes, subordinando los propios intereses al bien común, sin descuidar las responsabilidades propias. Virtudes importantes son la solidaridad, el respeto y la humildad.

Supone una habilidad para la relación interpersonal y para comprender la repercusión de las propias acciones sobre el éxito de las acciones de los demás. Es imprescindible, además, una cierta habilidad para superar conflictos emocionales interpersonales y para expresar abiertamente las propias opiniones a pesar de la oposición del resto del equipo.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TRABAJO EN EQUIPO** | | | |
| COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS | | | |
| Número |  | Ponderación | Valor |
| 1 | Cumple con esmero y responsabilidad las normas y acuerdos del equipo, respetando y dando prioridad a las reuniones | De 0 a 10 | 8 |
| 2 | Escucha con respeto las opiniones y experiencias de otras personas y construye soluciones a partir de ellas | De 0 a 10 | 6 |
| 3 | No emite juicios apresurados ni infundados, sobretodo sobre personas | De 0 a 10 | 7 |
| 4 | Estimula las relaciones personales entre los miembros del grupo para conseguir un mayor entendimiento y mejora de las actuaciones conjuntas, animando el sentido de pertenencia al grupo | De 0 a 10 | 8 |
| 5 | Ayuda a resolver conflictos y situaciones difíciles dentro del equipo | De 0 a 10 | 7 |
| 6 | Tiene los objetivos del equipo claro y aportar lo mejor de su trabajo para lograrlos. | De 0 a 10 | 8 |
| 7 | Trata de identificar conflictos subyacentes y busca llegar al centro del problema para mejorar la integración y coordinación de actuaciones del grupo | De 0 a 10 | 7 |
| 8 | Se mantiene firme en lo sustancial y es capaz de ceder en lo circunstancial, sin llegar a la terquedad y resguardando los valores morales | De 0 a 10 | 8 |
| 9 | Promueve medidas de cambio para que el grupo funcione mejor | De 0 a 10 | 8 |
| 10 | No se distrae en las reuniones o actúa con displicencia | De 0 a 10 | 7 |
|  | **TOTAL** | **100** | 74 |

**Compromiso**

Es la capacidad de valorar la empresa más allá de los límites de la propia función, comprender la interrelación entre las distintas unidades y desarrollar la cooperación interfuncional.

Esta competencia es necesaria para que la acción de los miembros de una empresa no trabaje de forma independiente, sino que se busca coordinar las acciones para encausarlas a objetivos comunes.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **COMPROMISO** | | | |
| COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS | | | |
| Número |  | Ponderación | Valor |
| 1 | Conoce y se identifica con los valores y la visión de la organización | De 0 a 20 | 12 |
| 2 | Es capaz de ver los problemas y las decisiones adoptadas desde la óptica de la dirección y de las consecuencias que traen estas decisiones | De 0 a 20 | 13 |
| 3 | Participa activamente de las estrategias de la organización | De 0 a 20 | 14 |
| 4 | Pone a disposición de la empresa tiempo y esfuerzo para crear un clima de afinidad en sus relaciones internas y externas, haciendo coincidir su proyecto profesional con el de la empresa | De 0 a 20 | 12 |
| 5 | Conoce el trabajo de los demás y el funcionamiento y necesidades de las diversas áreas de la organización, estando siempre dispuesto a colaborar con lo que se le solicite | De 0 a 20 | 15 |
|  | **TOTAL** | **100** | 66 |

**Networking**

Es la capacidad de desarrollar, mantener y utilizar una amplia red de relaciones con personas clave dentro de la empresa y del sector.

Esta competencia lleva a la persona a estar actualizada en cuestiones relevantes para su trabajo, de tendencias, nuevas oportunidades, de obtención de recursos y apoyos, etc.Las relaciones suelen desarrollarse de forma informal y para mantener activos los contactos, implica dedicación de tiempo.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NETWORKING** | | | |
| COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS | | | |
| Número |  | Ponderación | Valor |
| 1 | Mantiene contacto con diversas instituciones y personas para ampliar su esfera de influencia | De 0 a 20 | 18 |
| 2 | Basa la relación con sus colaboradores en la confianza | De 0 a 20 | 16 |
| 3 | Está dispuesto a intercambiar diversidad de informaciones y ayudas. | De 0 a 20 | 12 |
| 4 | Sabe cómo obtener apoyo entre sus contactos | De 0 a 20 | 15 |
| 5 | Mantiene ordenada su información de contactos | De 0 a 20 | 13 |
|  | **TOTAL** | **100** | 74 |

**Virtudes de Competencias interpersonales**

Aquí haremos referencia a autoevaluándonos con la teroría visto en las clases anteriores, en cuanto ponemos en práctica o vivimos día a día estas virtudes.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **VIVENCIA DE VIRTUDES** | | | |
| Número |  | Ponderación | Valor |
| 1 | Humildad | De 0 a 10 | 10 |
| 2 | Fortaleza | De 0 a 10 | 10 |
| 3 | Esperanza | De 0 a 10 | 7 |
| 4 | Caridad | De 0 a 10 | 6 |
| 5 | Paciencia | De 0 a 10 | 8 |
| 6 | Prudencia | De 0 a 10 | 7 |
| 7 | Entendimiento | De 0 a 10 | 6 |
| 8 | Justicia | De 0 a 10 | 10 |
| 9 | Templanza | De 0 a 10 | 6 |
| 10 | Sabiduría | De 0 a 10 | 8 |
|  | **TOTAL** | **100** | 78 |

**RESUMEN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS**

|  |  |
| --- | --- |
| **COMPETENCIA** | **VALOR** |
| Sensibilidad interpersonal | 60 |
| Comunicación | 74 |
| Dirección de personas y grupos | 63 |
| Carisma | 64 |
| Trabajo en equipo | 74 |
| Compromiso | 66 |
| Networking | 74 |
| Vivencia de las virtudes | 78 |

**CRÍTERIOS DE EVALUACIÓN**

|  |  |
| --- | --- |
| **Calificación** | **Parámetros** |
| <60 | No posee la competencia |
| 70-60 | Está en proceso de aprendizaje |
| 80-70 | Conoce la competencia pero acompañamiento y mayor aprendizaje |
| 90-80 | Comprende la competencia, la aplica y logra buenos resultados |
| 95-90 | Maneja bien la competencia, logra resultados sobresalientes |
| 100-95 | Domina la competencia y tiene la capacidad de enseñarlo a otros |