**Evaluación de las Competencias Personales**

**INDICACIONES**

1. Este test sirve para conocer el estado actual de las competencias que 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 de servicio 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. Es fundamental tratar de ser objetivo en la evaluación. El valor que cada alumno evalué en las ponderaciones, sean del 1 al 10 o del 1 al 20, deben ser sinceras, sin aumentar o disminuir las capacidades y actitudes de cada uno.
5. Al final se presenta un cuadro de resumen y evaluación del estado actual de las competencias.
6. Los puntajes obtenidos serán llevados a la Rueda de Competencias de Servicio.
7. Se presenta una octava evaluación, que no trata tanto del nivel actual de cada competencia, sino más bien de las virtudes y valores que hay detrás de ellas.

Análisis de problemas e información

Es la capacidad de una persona de realizar un análisis lógico y estructurado de una situación o problema hasta llegar a determinar, con un margen de error razonable, las posibles causas del problema o las alternativas de solución de esa situación o dificultad. Muestra una compresión de la realidad sobre la que reflexiona y elimina, en la medida de lo posible, los efectos emocionales de su análisis y de la situación.

Es importante que la persona tenga una capacidad crítica de la problemática de la realidad, de sus causas históricas y sus consecuencias en el tiempo. Debe conocer las ideologías predominantes en nuestra sociedad y las lecturas erradas y relativistas de las mismas.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **ANÁLISIS DE PROBLEMAS E INFORMACIÓN** | | | |
| COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS | | | |
| Número |  | Ponderación | Valor |
| 1 | Maneja con dominio informaciones y situaciones complejas, incluso ambiguas. | De 0 a 10 | **7** |
| 2 | Considera escenarios futuros complejos, proyectándose con visión estratégica y teorías, conceptos y modelos sofisticados. | De 0 a 10 | **8** |
| 3 | Es capaz de reducir esos escenarios complejos y sus alternativas de actuación a resúmenes y presentaciones sencillas y claras. | De 0 a 10 | **5** |
| 4 | Detecta patrones, modelos y tendencias. | De 0 a 10 | **8** |
| 5 | Analiza diversos enfoques de una situación. | De 0 a 10 | **6** |
| 6 | Identifica vínculos causales, complejos y cadenas de acontecimientos dilatados en el tiempo. | De 0 a 10 | **8** |
| 7 | Con criterios claros, filtra la información que recibe y busca para rescatar solo la más relevante y veraz. | De 0 a 10 | **7** |
| 8 | Dispone de los medios necesarios (físicos y tecnológicos) para archivar la información relevante según criterios de uso o para redirigirla a quien corresponda. | De 0 a 10 | **7** |
| 9 | Analiza objetivamente la realidad, sin dejarse llevar por prejuicios o subjetivismos | De 0 a 10 | **8** |
| 10 | Tiene un nivel cultural alto que le permite comprender las causas históricas de diversas situaciones actuales. | De 0 a 10 | **6** |
|  | **TOTAL** | **100** | **70** |

Decisión

La toma de decisiones activa por parte de una persona implica, necesariamente, optar entre varias alternativas de acción, eligiendo una y rechazando, aunque sea momentáneamente, otras. Se espera que sus decisiones estén guiadas por la prudencia y por sólidos principios morales, evidenciando que los criterios que guían sus acciones son objetivos e iluminados por la verdad. Suele ser el último paso de un proceso de “análisis de problemas” pero resulta una competencia diferencial con respecto a la primera ya que no siempre quien efectúa tal análisis es responsable de tomar la decisión final de la solución. Las decisiones a adoptar en un puesto de trabajo no siempre implican un riesgo o posibilidad de fracaso, sino simplemente, dos o más vías diferentes y/o alternativas de acción para resolver un problema.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **DECISIÓN** | | | |
| COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS | | | |
| Número |  | Ponderación | Valor |
| 1 | Toma decisiones adecuadas y en el momento oportuno, actúa con firmeza y seguridad en situaciones complejas, incluso inciertas y de alto riesgo. | De 0 a 10 | **8** |
| 2 | Emprende acciones con rapidez para resolver situaciones complejas, con varias alternativas de actuación | De 0 a 10 | **6** |
| 3 | Es consciente y asume el impacto de sus decisiones en el resto de la empresa en el presente y en su proyección a futuro. | De 0 a 10 | **5** |
| 4 | Si es necesario, proyecta soluciones alternativas para las diversas etapas de la acción. | De 0 a 10 | **8** |
| 5 | Actúa con rapidez y decisión, a la vez que con madurez y acierto. | De 0 a 10 | **7** |
| 6 | Anima y apoya a otros a tomar decisiones con seguridad. | De 0 a 10 | **6** |
| 7 | Tiene clara las pautas y criterios para la toma de decisiones. | De 0 a 10 | **5** |
| 8 | Al tomar una decisión, lo hace consiente de las consecuencias que tiene haber descartado otras alternativas de acción | De 0 a 10 | **6** |
| 9 | Revisa si tiene toda la información que necesita antes de tomar la decisión | De 0 a 10 | **7** |
| 10 | Si es necesario, consulta con otros acerca de las decisiones a tomar. | De 0 a 10 | **3** |
|  | **TOTAL** | **100** | **61** |

Pro-actividad

Implica tomar la iniciativa ante las oportunidades, dificultades o problemas que surgen en el día a día. Supone tomar acción, de manera proactiva, ante las desviaciones o dificultades, sin pérdida de tiempo y atendiendo a las soluciones que marca el sentido común, pensando, no obstante en las repercusiones que las accionas a tomar puedan tener en un plazo o ámbito más amplio.

La pro actividad es contraria al apresuramiento, al desorden o a ser simplemente impulsivo, pues se forma en la experiencia y en la educación.

Es, en resumen, adelantarse a los hechos, manteniendo siempre la prudencia, el respeto a las personas y el bien común.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **PRO-ACTIVIDAD** | | | |
| COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS | | | |
| Número |  | Ponderación | Valor |
| 1 | Toma la iniciativa y emprende la acción, no esperando que las cosas sucedan por si mismas o por la acción de otros. | De 0 a 20 | **16** |
| 2 | Actúa preventivamente, para crear nuevas oportunidades o evitar problemas potenciales. | De 0 a 20 | **12** |
| 3 | Capacita y prepara a las personas a su cargo para actuar anticipándose a los acontecimientos. | De 0 a 20 | **14** |
| 4 | No se amilana ante los obstáculos o resistencias que encuentra. | De 0 a 20 | **14** |
| 5 | Toma la iniciativa y emprende la acción, no esperando que las cosas sucedan por si mismas o por la acción de otros. | De 0 a 20 | **16** |
|  | **TOTAL** | **100** | **72** |

Tenacidad  
Esta competencia se refiere a la persistencia en la acción, más allá de las dificultades y obstáculos que se presenten en el camino de la consecución de los objetivos propuestos y siempre y cuando que tal persistencia resulte razonable sin dañar a otras partes de la organización, a otros objetivos igualmente importantes o al futuro desarrollo de las acciones que emprende.

Una intensa actividad o presión en el trabajo es un riesgo en su desgaste personal y puede afectar el sano equilibrio entre su trabajo y su vida personal e interior, por lo que la persona está atenta a poner medios para preservar estos equilibrios.

La prudencia es la virtud que ilumina esta competencia.

Las motivaciones trascendentes llevan a la persona a compromisos mayores y a buscar gratificaciones interiores.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **TENACIDAD** | | | |
| COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS | | | |
| Número |  | Ponderación | Valor |
| 1 | Desarrolla múltiples y diferentes acciones para superar restricciones y obstáculos. | De 0 a 10 | **7** |
| 2 | Asume los retos que implican un esfuerzo constante por remover obstáculos y modificar el entorno para conseguir los objetivos | De 0 a 10 | **7** |
| 3 | Asume las consecuencias negativas de sus actuaciones. | De 0 a 10 | **6** |
| 4 | Es prudente consigo mismo en sus propias ambiciones, no se deja ganar por ellas | De 0 a 10 | **7** |
| 5 | Mantiene un alto nivel de desempeño, aunque cambien sus funciones y las de su entorno o equipo de trabajo. | De 0 a 10 | **7** |
| 6 | Su fuerza de voluntad lo lleva a sacrificios por el bien futuro. | De 0 a 10 | **6** |
| 7 | Es perseverante, resistente al esfuerzo y logra sus objetivos. | De 0 a 10 | **9** |
| 8 | Detecta sus síntomas de estrés y toma medidas para controlarlo y disminuirlo. | De 0 a 10 | **5** |
| 9 | Propone alternativas creativas para hacer frente a períodos de aumento en el nivel de actividad o reducción de los plazos estipulados. | De 0 a 10 | **7** |
| 10 | Mantiene su equilibrio emocional y afectivo ante tensiones y conflictos, evitando ser impulsivo, impredecible o agresivo. | De 0 a 10 | **6** |
|  | **TOTAL** | **100** | **67** |

Integridad

Es la capacidad de comportarse de manera recta y honrada ante cualquier situación.

Esta competencia muestra a la persona como íntegra, sin fisuras, honesta y coherente. Es una opción de vida que sólo se puede vivir y mantener si es sostenida en todas las circunstancias personales, dentro y fuera del trabajo, con perseverancia y con claras orientaciones éticas y objetivas.

La integridad genera confianza y autoridad moral ante los demás, volviéndose la persona en un referente de liderazgo modélico.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **INTEGRIDAD** | | | |
| COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS | | | |
| Número |  | Ponderación | Valor |
| 1 | Es responsable con los compromisos y obligaciones adquiridos, buscando cumplir con ellas con esfuerzo. | De 0 a 20 | **15** |
| 2 | Es coherente entre los principios que predica y su propia vida. | De 0 a 20 | **16** |
| 3 | Opina y actúa según lo que piensa, con sinceridad y transparencia. | De 0 a 20 | **18** |
| 4 | Es discreto y prudente con la información que posee sobre la empresa y sus miembros. | De 0 a 20 | **17** |
| 5 | Busca ser justo con lo exige a los demás, a todo nivel. | De 0 a 20 | **17** |
|  | **TOTAL** | **100** | **83** |

Autoconocimiento

Es la capacidad de entenderse y saber cómo se reacciona ante distintas circunstancias, tanto en lo personal como en lo profesional.

Sin este autoconocimiento es prácticamente imposible buscar las otras competencias, ya que no se conoce las posibilidades y capacidades para adquirirlas y vivirlas.

Se parte de un diagnóstico personal para conocer cuáles son las áreas de desarrollo a trabajar.

Conocerse implica un esfuerzo de introspección y de reflexión, de objetividad y racionalidad.

La fuente primera para conocer la propia realidad viene de la luz de Dios. “Cristo muestra al hombre el propio hombre” (GS).

La autocrítica, que nos permite aceptar y asumir las propias limitaciones y errores, se debe vivir con humildad, aceptando las opiniones y críticas ajenas, pero también con esperanzas fundadas en la posibilidad de cambio.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **AUTOCONOCIMIENTO** | | | |
| COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS | | | |
| Número |  | Ponderación | Valor |
| 1 | Examina con cierta frecuencia su propio comportamiento. | De 0 a 20 | **15** |
| 2 | Pide opiniones sobre sí mismo y las cosas a mejorar y aprender. | De 0 a 20 | **16** |
| 3 | Analiza sus sentimientos y cómo afectan su rendimiento y sus relaciones. | De 0 a 20 | **12** |
| 4 | Adopta una actitud constructiva ante sus errores y trata de aprender de ellos. | De 0 a 20 | **18** |
| 5 | No tiene temor ante las críticas y menos se abruma con ellas. | De 0 a 20 | **18** |
|  | **TOTAL** | **100** | **79** |

Aprendizaje

Es la capacidad de adquirir nuevos conocimientos, modificar hábitos y estar abierto al cambio.

A partir del conocimiento personal, se descubren las falencias e insuficiencias en el conocimiento de diversos temas o competencias. Estas percepciones deben llevar a la persona a estar abierta a los cambios necesarios para actualizarse y responder a los nuevos retos que se le presentan, generando así un hábito de aprendizaje.

Luego de aprender, hay que cambiar lo necesario. El cambio por el cambio es signo de inmadurez y apresuramiento.

El aprendizaje va de la mano con la paciencia por los nuevos resultados. No se debe aceptar el conformismo por la edad, tiempo de trabajo o desidia frente al aprendizaje.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **APRENDIZAJE** | | | |
| COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS | | | |
| Número |  | Ponderación | Valor |
| 1 | La persona dedica tiempo a su formación personal y profesional | De 0 a 20 | **19** |
| 2 | Se plantea objetivos de aprendizaje y nuevos hábitos, siendo perseverante en su búsqueda | De 0 a 20 | **18** |
| 3 | No se desanima en los procesos de aprendizaje, y es paciente con sus propios ritmos. | De 0 a 20 | **18** |
| 4 | Busca situaciones que enriquecen y faciliten su desarrollo profesional. | De 0 a 20 | **18** |
| 5 | Diseña planes de mejora personal. | De 0 a 20 | **16** |
|  | **TOTAL** | **100** | **89** |

**RESUMEN DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS**

|  |  |
| --- | --- |
| **COMPETENCIA** | **VALOR** |
| Análisis de problemas e información | **70** |
| Decisión | **61** |
| Pro actividad | **72** |
| Tenacidad | **67** |
| Integridad | **83** |
| Autoconocimiento | **79** |
| Aprendizaje | **89** |

**CRÍTERIOS DE EVALUACIÓN**

|  |  |
| --- | --- |
| **Calificación** | **Parámetros** |
| <60 | No posee la competencia |
| 70-60 | Está en proceso de aprendizaje |
| 80-70 | Conoce la competencia pero requiere 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 |

**OCTAVA EVALUACIÓN SOBRE LA VOCACIÓN DE SERVICIO**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **m** | | | |
| COMPORTAMIENTOS ASOCIADOS | | | |
| Número |  | Ponderación | Valor |
| 1 | ¿Tienes una inclinación profesional orientada a satisfacer las necesidades ajenas? | De 0 a 10 | **6** |
| 2 | ¿Tus motivaciones se basan en la satisfacción a los demás, en atenderles amablemente y de manera honesta? | De 0 a 10 | **7** |
| 3 | ¿Cuán sinceras son tus intenciones cuando ayudas a los demás? ¿O pesan más los beneficios que crees que puedas ganar con tus actos? | De 0 a 10 | **4** |
| 4 | ¿Tienes ideales de servir a causas nobles, que te satisfagan personalmente? Si las tienes ¿te quedas en las buenas intenciones o buscas comprometerte con perseverancia en ellas? | De 0 a 10 | **5** |
| 5 | ¿Cuán responsable eres? ¿Buscas hacer las cosas lo mejor posible pensando en los otros o sólo las haces para cumplir con ellas? ¿Buscar hacer las cosas correctamente o haces lo primero que se te ocurre? | De 0 a 10 | **5** |
| 6 | ¿Eres caritativo? ¿Ayudas a los demás sinceramente o lo haces por conveniencia, o sólo para sentirte mejor o “bueno? | De 0 a 10 | **5** |
| 7 | ¿Eres proactivo, es decir, que no esperas a recibir indicaciones para realizar alguna acción que cumpla las expectativas del otro? ¿Te adelantas a los hechos? | De 0 a 10 | **7** |
| 8 | ¿Te consideras una persona fiel, y por lo tanto, confiable? ¿Qué tanto crees que los demás te consideran una persona caritativa? | De 0 a 10 | **6** |
| 9 | ¿Te consideras una persona desinteresada? O sinceramente, ¿crees que cuando ayudas o sirves a alguien, siempre debes recibir algún beneficio, recompensa o reconocimiento? | De 0 a 10 | **5** |
| 10 | Sinceramente, ¿Consideras cotidianamente el modelo de Jesucristo como modelo de servicio en tu vida? | De 0 a 10 | **5** |
|  | **TOTAL** | **100** | **55** |

LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN SON LOS MISMOS QUE SE HA UTILIZADO EN LAS COMPETENCIAS ANTERIORES.

EL VALOR FINAL TAMBIÉN HA DE LLEVARSE A LA RUEDA DE COMPETENCIAS INTERPERSONALES