

Informe de Competencias



Nombre y Apellidos: Carlos Verdejo

Fecha del Informe: 18/11/2022

Copyright 2011, PSICÓLOGOS EMPRESARIALES S.A.

SÍNTESIS DEL PERFIL DE COMPETENCIAS PRISM@

INTRODUCCIÓN

Este Perfil describe cómo se comporta un/a candidato/a en las principales situaciones laborales, en base a una serie de competencias.

El tipo de Cuestionario de Personalidad Laboral al que el/la candidato/a ha respondido, obliga a elegir entre 3 frases que reflejan conductas o situaciones laborales, la que mejor y la que peor le describe. Con este método, no puede lograr altas puntuaciones en todas las competencias.

El perfil que presentamos a continuación deberá ser considerado como un indicador orientativo de sus competencias más fuertes y aquellas que podría desarrollar, en base a las priorizaciones que ha ido realizando en sus respuestas.

COMPETENCIAS PARA LA GESTIÓN								
		CLAVE DE MEJORA	POTENCIAL DESARROLLO	AREA DE DESARROLLO	POTENCIAL FORTALEZA	AREA DE FORTALEZA		
7	DIRIGIR Y LIDERAR							
4	PLANIFICACIÓN							
5	COMUNICACIÓN SOCIAL							
7	PERSUASIVIDAD E INFLUENCIA							
COMPETENCIAS TÉCNICAS								
		CLAVE DE MEJORA	POTENCIAL DESARROLLO	AREA DE DESARROLLO	POTENCIAL FORTALEZA	AREA DE FORTALEZA		
6	DOMINIO DE SU ESPECIALIDAD							
5	ANÁLISIS							
6	GARANTÍA Y PROMOCIÓN DE CALIDAD							
4	ORDEN Y SISTEMÁTICA							
COMPETENCIAS PROMOCIÓN NEGOCIO								
		CLAVE DE MEJORA	POTENCIAL DESARROLLO	AREA DE DESARROLLO	POTENCIAL FORTALEZA	AREA DE FORTALEZA		
5	ORIENTACION AL LOGRO							
6	INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD							
4	ORIENTACIÓN A LA ACCIÓN Y DECISIÓN							
6	VISIÓN ESTRATÉGICA							
COMPETENCIAS INTERPERSONALES								
		CLAVE DE MEJORA	POTENCIAL DESARROLLO	AREA DE DESARROLLO	POTENCIAL FORTALEZA	AREA DE FORTALEZA		
6	HABILIDAD INTERPERSONAL							
6	FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN							
7	RESISTENCIA A LA FATIGA Y ESTRÉS							
2	ENERGÍA INTERNA							
5	GRADO DE CONGRUENCIA EN LAS RESPUESTAS							

INFORME ORIENTADO A COMPETENCIAS

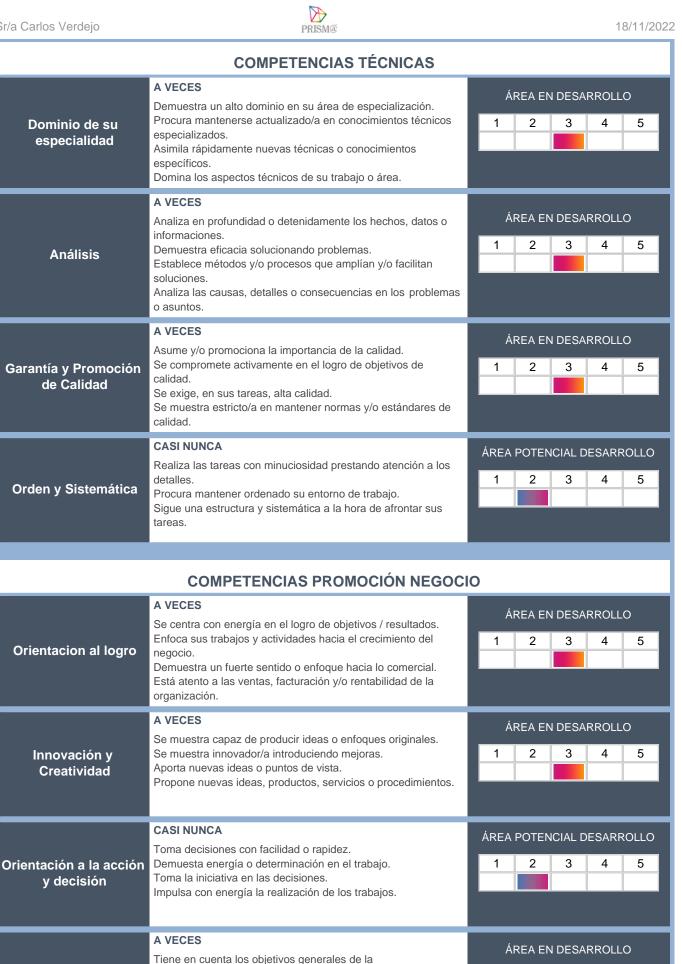
INTRODUCCIÓN

A continuación, se presenta información más detallada sobre el perfil de competencias.

La columna de la izquierda indica la competencia. Los comportamientos que aparecen en la columna central son aspectos clave que contribuyen positivamente o negativamente en cada competencia.

El nivel de desarrollo de la competencia y el impacto de cada una en el perfil general se muestran en la columna de la derecha.

COMPETENCIAS PARA LA GESTIÓN						
Dirigir y Liderar	CASI SIEMPRE Asume la responsabilidad y el control en los equipos y/o proyectos. Se responsabiliza de la asignación de objetivos a personas o equipos. Impulsa a otros para que logren objetivos. Consigue dirigir eficazmente a las personas/equipos.	ÁREA POTENCIAL FORTALEZA 1 2 3 4 5				
Planificación	CASI NUNCA Organiza y distribuye los trabajos de las personas o los proyectos. Dedica tiempo, recursos o esfuerzos a planificar eficazmente. Realiza previsiones realistas tanto en tiempos como en plazos de entrega.	ÁREA POTENCIAL DESARROLLO 1 2 3 4 5				
Comunicación Social	A VECES Se expresa con claridad y eficacia en reuniones o eventos. Realiza discursos y/o comunicaciones con fluidez y eficacia. Logra captar la atención del público en charlas o presentaciones. Se siente seguro/a y cómodo/a al intervenir en público.	ÁREA EN DESARROLLO 1 2 3 4 5				
Persuasividad e Influencia	CASI SIEMPRE Convence y persuade con eficacia a otras personas. Negocia con éxito y eficacia ante sus interlocutores o competidores. Logra que otros acepten sus proyectos, opiniones o sugerencias con facilidad. Induce con eficacia a otros a que cambien su opinión.	ÁREA POTENCIAL FORTALEZA 1 2 3 4 5				



Visión Estratégica

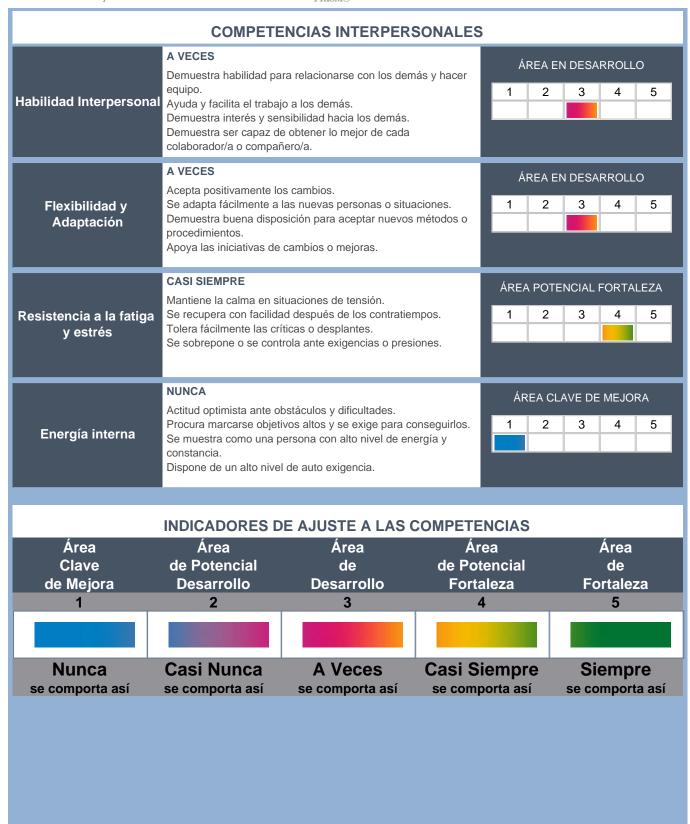
empresa/negocio.

empresa.

Piensa y actúa con visión a medio/largo plazo.

Toma decisiones que suponen cambios estratégicos en la

Elabora o establece objetivos de empresa a largo plazo.



(Sr/a Carlos Verde	jo PRISM@	18/11/2022			
		DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS				
	_	DIRIGIR Y LIDERAR	Coordina y guía a los demás para alcanzar los objetivos de la organización.			
	COMPETENCIA PARA LA GESTIÓN	PLANIFICACIÓN	Planifica las actividades, proyectos, etc., teniendo los recursos disponibles y los plazos estimados, estando atento a los posibles imprevistos.			
	OMPETEN LA GE	COMUNICACIÓN SOCIAL	Habla con claridad, fluidez y convicción, tanto individualmente como en grupos.			
	S	PERSUASIVIDAD E INFLUENCIA	Influye, convence, impacta en los demás para mejorar o cambiar resultados, puntos de vista o comportamientos.			
	COMPETENCIASTÉCNICAS	DOMINIO DE LA ESPECIALIDAD	Dominio técnico o profesional del trabajo. Curiosidad o interés en su actualización.			
		ANÁLISIS	Analiza aspectos y problemas en detalle, de manera sistemática, emitiendo juicios sólidos basados en información relevante.			
		GARANTÍA Y PROMOCIÓN DE LA CALIDAD	Demuestra interés por los objetivos y criterios de calidad, garantizando el cumplimiento de los procedimientos y normas establecidos.			
		ORDEN Y SISTEMÁTICA	Realiza las tareas de forma estructurada y organizada, procurando mantener su entorno de trabajo ordenado.			
	4	ORIENTACIÓN AL LOGRO	Se marca objetivos y metas retadoras y trabaja de forma constante y con perseverancia en su consecución.			
	CIAS PAR/ IOCIÓN GOCIO	INNOVACIÓN Y CREATIVIDAD	Aporta nuevos y creativos puntos de vista en el trabajo. Identifica aspectos originales y tiende a superar las resistencias tradicionales.			
	COMPETENCIAS PARA LA PROMOCIÓN DEL NEGOCIO	ORIENTACIÓN A LA ACCIÓN Y DECISIÓN	Toma decisiones ágiles, buscan la practicidad y operatividad de las cosas.			
		VISIÓN ESTRATÉGICA	Actúa con visión de futuro, marcando objetivos a medio y largo plazo e identificando las posibles consecuencias de sus propuestas.			
		HABILIDAD INTERPERSONAL	Se relaciona positiva y constructivamente con los demás. Es considerado y trabaja eficazmente en equipo.			
	VCIAS	FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN	Se adapta con facilidad a las demandas de cambios laborales, a contextos variados.			
	COMPETENCIAS	RESISTENCIA A LA FATIGA Y AL ESTRÉS	Mantiene pautas de conducta estables ante dificultades y presiones. Tiene un eficaz control de sí mismo.			
	OE	ENERGÍA INTERNA	Motivación interna para afrontar los retos con energía, optimismo, perseverancia y ambición.			
1@	o, infringe los derechos de Copyright. 6 / 7					



www.people-expert.com

+34 902 998 534