

Selección efectiva

Nombre: Reporte ejemplo
 Perfil estandarizado potencial Supervisor de producción
 19 de octubre de 2022



SECH

Sistema de Evaluación de Capital Humano
 Por Foco Talent | Analytics

Adecuación al puesto en términos de talento

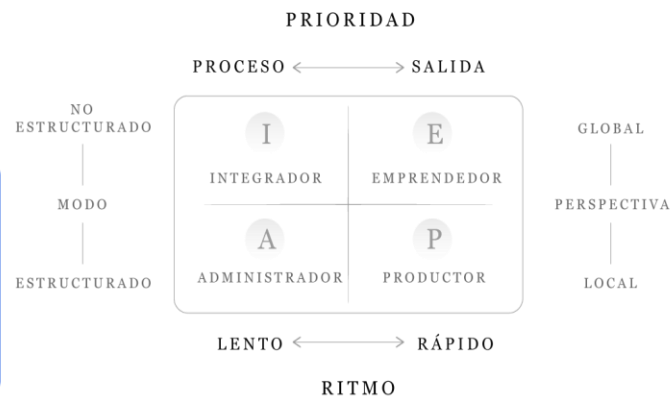
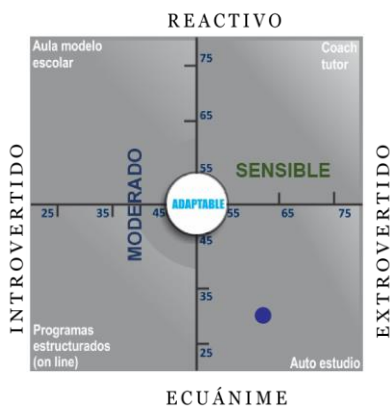
ID	COMPETENCIA	FORTALEZA	DESARROLLO	DEBILIDAD
1	Liderazgo	Green		
2	Comunicación		Yellow	
3	Negociación	Green		
4	Organización			Red
5	Toma de decisiones	Green		
6	Trabajo bajo presión	Green		
7	Enfoque a resultados	Green		
8	Trabajo en Equipo	Green		

Porcentaje de adecuación al puesto **87%**

Talento: Competencia inherente a cada persona en relación con un puesto con base en sus rasgos de personalidad.

Estilo y capacidad de aprendizaje

Estilo de gestión



Perfil actual **pAei**

Perfil de Creencias



- Tribal / Místico
- Egocéntrico / Materialista
- Dogmático / Estructurado
- Personalista / Logros
- Relativista / Comunidad
- Sistémico / Integral



Diagnóstico de competencias funcionales

Nombre: Reporte ejemplo
Perfil estandarizado potencial Supervisor de producción
19 de octubre de 2022



SECH

Sistema de Evaluación de Capital Humano
 Por Foco Talent | Analytics

Contribución de valor

Competencias

Asegurar la continuidad de la operación en la línea de producción u operación que le corresponde, para poder cubrir los planes y objetivos de producción fijados en la organización.

Liderazgo	Comunicación	Negociación	Organización	Toma de decisiones	Trabajo bajo presión	Enfoque a resultados	Trabajo en Equipo
-----------	--------------	-------------	--------------	--------------------	----------------------	----------------------	-------------------

ID	FUNCIONES	ROLES	GRADOS DE DOMINIO							
1	Identificar y comunicar efectivamente a su equipo de trabajo, cuáles son los procesos a los que están integrados y cuál su contribución específica.	100.0%	█			█	█		█	
2	Ajustar las funciones y acciones clave de la operación o producción a su cargo, para que se integren efectivamente a los procesos de toda el área productiva.	Integrador de procesos Supervisor	█			█	█		█	
3	Ajustar los estándares de calidad de sus propios procesos para igualarlos a los estándares y políticas de calidad de toda el área productiva u operativa.		█			█	█		█	
4	Identificar las fortalezas de cada uno de sus colaboradores, así como sus necesidades de desarrollo para alcanzar un nivel óptimo de desempeño.		92.0% Administrador del desempeño	█	█					█
5	Retroalimentar oportunamente a cada colaborador sobre sus fortalezas, sus logros y los comportamientos que debe cambiar o mejorar.	█		█					█	█
6	Definir planes y estrategias de aprendizaje y desarrollo junto con sus colaboradores, alineados a los objetivos del puesto, del área y de la organización.	█		█					█	█
7	Evaluar periódicamente el desempeño y los resultados alcanzados por sus colaboradores para identificar las brechas del desempeño.	█		█					█	█
8	Proveer a sus colaboradores los recursos y el entorno necesarios y adecuados para facilitar su desempeño.	83.0% Líder Supervisor	█	█					█	█
9	Transmitir de manera efectiva a sus colaboradores, los objetivos organizacionales y gerenciales que se deben alcanzar y cuál es la contribución específica de cada uno para lograrlo.		█	█					█	█
10	Promover la filosofía organizacional a través de la vivencia de la misma en el trabajo diario.		█	█					█	█
11	Organizar, priorizar y asignar las responsabilidades y funciones de su equipo de trabajo, para lograr el cumplimiento de los planes.		█	█					█	█
12	Influir en sus colaboradores para lograr una visión compartida y obtener su compromiso para alcanzar los objetivos comunes.	100.0% Administrador de recursos de Supervisión							█	
13	Realizar los planes operativos diarios, semanales, mensuales, etc., para alcanzar los objetivos de producción.								█	
14	Asegurar el cumplimiento de los objetivos de producción u operación, a través del seguimiento efectivo.								█	
15	Optimizar el uso de los recursos asignados a su área y equipo de trabajo.							█		

Interpretación:

Usted fue evaluado contra este perfil funcional

La estructura del mismo es la siguiente:

- Se establece en la parte superior la contribución de valor del perfil al sistema
- En la columna de la izquierda se relacionan las funciones que deben cumplirse para que la contribución de valor se cumpla
- Estas funciones se agrupan en tono a roles (negociador, administrador...)
- A estos roles se les asocian las competencias funcionales evaluadas en términos de:

- █ Fortalezas
- █ Desarrollo
- █ Debilidad

5. Cada rol, a su vez, se evalúa en los mismos términos

6. El plan de desarrollo debe atender las competencias en color amarillo (formación) y las que están en color rojo (compensación)



Diagnóstico de competencias funcionales

Nombre: Reporte ejemplo
Perfil estandarizado potencial Supervisor de producción
19 de octubre de 2022



SECH

Sistema de Evaluación de Capital Humano
Por Foco Talent | Analytics

Contribución de valor

Competencias

Asegurar la continuidad de la operación en la línea de producción u operación que le corresponde, para poder cubrir los planes y objetivos de producción fijados en la organización.

ID	FUNCIONES	ROLES	GRADOS DE DOMINIO							
16	Asegurar el uso de los recursos de acuerdo a la planeación y organización previamente realizada.	100.0% Administrador de recursos de Supervisión	Liderazgo	Comunicación	Negociación	Organización	Toma de decisiones	Trabajo bajo presión	Enfoque a resultados	Trabajo en Equipo
17	Gestionar con oportunidad la obtención de los recursos necesarios para que se pueda cumplir con los programas de producción.									
18	Cuidar la integridad de la maquinaria, equipos, aditamentos e infraestructura de su área, aplicando las acciones predictivas y preventivas correspondientes y en coordinación con el área de mantenimiento.									
19	Prever el reabastecimiento de recursos para mantener la continuidad de las operaciones.									

Interpretación:

Usted fue evaluado contra este perfil funcional

La estructura del mismo es la siguiente:

1. Se establece en la parte superior la contribución de valor del perfil al sistema
2. En la columna de la izquierda se relacionan las funciones que deben cumplirse para que la contribución de valor se cumpla
3. Estas funciones se agrupan en tono a roles (negociador, administrador...)
4. A estos roles se les asocian las competencias funcionales evaluadas en términos de:

- Fortalezas
- Desarrollo
- Debilidad

5. Cada rol, a su vez, se evalúa en los mismos términos

6. El plan de desarrollo debe atender las competencias en color amarillo (formación) y las que están en color rojo (compensación)

