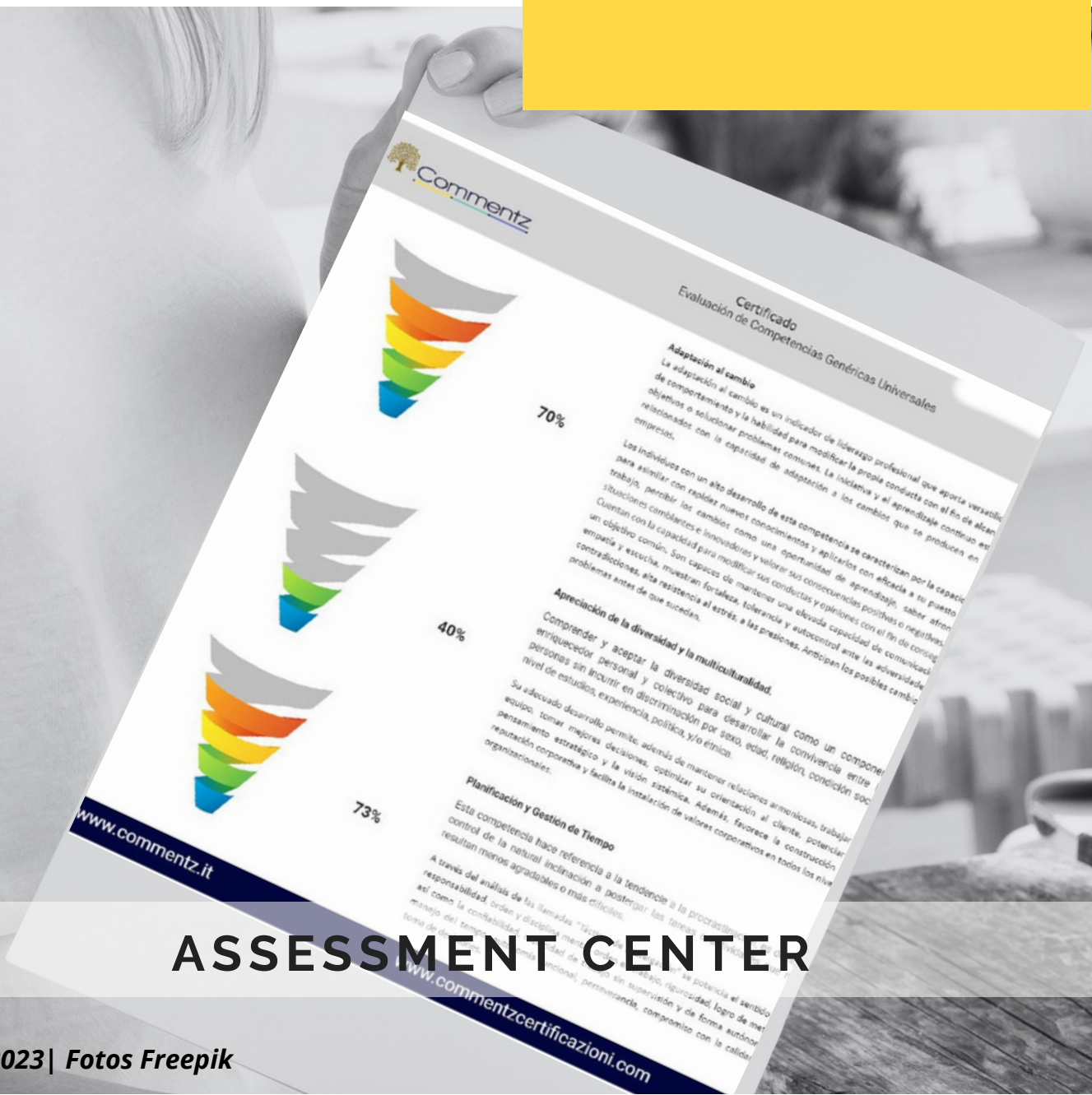


EVALUACION DE COMPETENCIAS



Commentz

ESPECIALISTA
EN MODELO DE
COMPETENCIAS

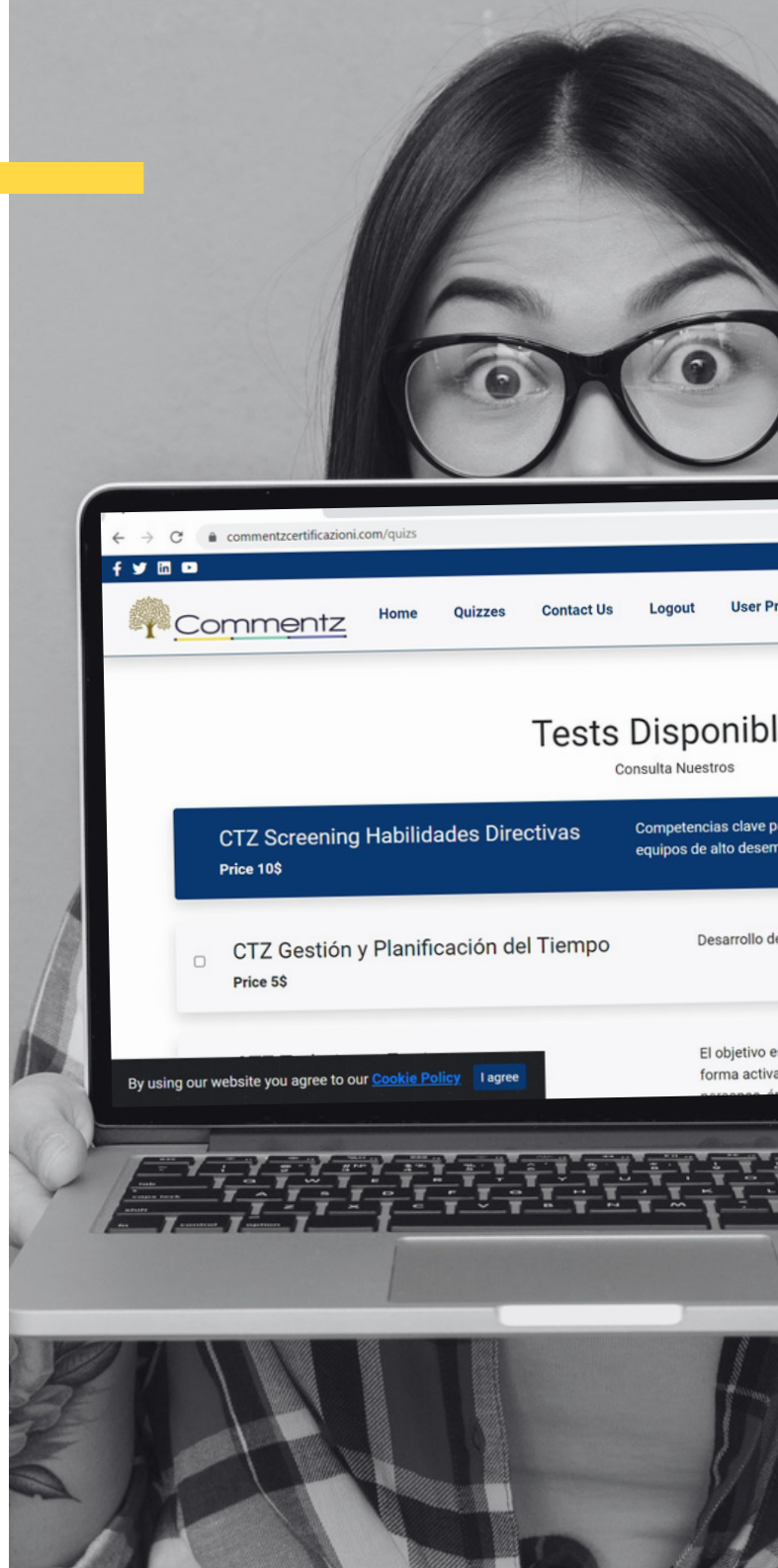


ASSESSMENT CENTER

ASSESSMENT CENTER

Índice

- **Introducción**02
 - **Screening Competencias Laborales**04
 - Screening Competencias Laborales Full.....05
 - Screening Habilidades Directivas06
 - Screening Jefaturas y Supervisión.....07
 - Screening Profesionales08
 - Screening Roles Administrativos09
 - Screening Perfiles de Vendedores10
 - **Screening por Objetivos Específicos**.....11
 - Screening Teletrabajo12
 - Screening Perfil Emprendedor13
 - Screening para empleo sin experiencia14
 - **ITO by Commentz**.....15
- Plataforma de Gestión Humana por Competencias



“HASTA QUE NO TE HAGAS CONSCIENTE DE LO QUE LLEVAS EN TU INCONSCIENTE, ÉSTE ÚLTIMO DIRIGIRÁ TU VIDA Y LE LLAMARÁS DESTINO”.

Carl Gustav Jung

INTRODUCCION

La etapa de montaje de una construcción tiene una importante función en la obra. Si ese montaje es ineficiente se incurren en gastos innecesarios, se retrasa la obra y la entrega, se presiona a los constructores para acortar plazos, se arriesgan boletas de garantía y el cumplimiento de los contratos, sin mencionar la incobrabilidad a tiempo, considerando la inversión que se tuvo que asumir.

Una constructora de obras civiles en Chile asignaba, para esta etapa, al administrador de cada obra en base a la experiencia y confianza del equipo directivo.

Cuando a ese criterio decidieron incorporar las competencias requeridas para esa función, hubo un cambio drástico en el montaje de la obra. El tiempo de montaje pasó de 3 meses a 6 semanas, además de un ahorro de US\$ 100.000 por obra.

Una empresa B2B con vendedores de telemarketing tenía a su equipo de ventas organizado de forma tal que todos vendían a todos los clientes.

Cuando decidió poner al cliente al centro, segmentó su cartera, y determinó las competencias requeridas para cada segmento.

Con esa definición especializó la fuerza de ventas, además implementó incentivos e indicadores de productividad.

Al primer año de terminado el proyecto, la venta aumentó en un 20%, el gasto sobre la venta se redujo un 25%, la renta promedio por vendedor aumentó un 30% y un clima laboral del área cada vez más sólido.

Estos ejemplos demuestran que el área de personas tiene un rol estratégico en las organizaciones y la capacidad para agregar valor en la última línea.



Como especialistas en el modelo de competencias Tuning-UE, hemos desarrollado, a lo largo de años de experiencia, una batería de tests como un método con elementos concretos que pueden predecir el desempeño superior de una persona en su puesto de trabajo.

Las áreas de RRHH además de cumplir el rol de staff o apoyo, son un vaso comunicante entre las nuevas tendencias globales y su organización interna. Los ejemplos demuestran que tienen la capacidad de montar proyectos de alta complejidad y que, con esos resultados, sin duda, encuentran un aliado al interior de la organización para armar una cultura basada en competencias.

Las competencias no se remiten sólo a un diccionario o la incorporación en un subsistema. Las competencias son determinantes en la forma en que una organización hace las cosas, en como piensa y respira su negocio.

Cuando hablamos de competencias no nos referimos a conductas esperadas, sino que nos referimos a aquellas características subyacentes o innatas en las personas, que logran predecir su desempeño superior, y que, con frecuencia, no tienen consciencia de su presencia.

El modelo de competencias se caracteriza por tener sintonizados el éxito organizacional y el éxito de las personas. Alinea a la organización y en ese proceso todos ganan.

Presiona a los directivos a renovar anticipadamente los objetivos estratégicos porque es la misma organización que se sintoniza para cumplirlos. En los ejemplos, la empresa B2B llegó a sus metas numéricas en menos de 3 años cuando estaban fijadas para 5.

Porque cuando las personas sintonizan con lo que hacen son más productivas y comprometidas, les gusta más su trabajo.

Se genera un círculo virtuoso indescriptible, pues eso también se irradia en su círculo más cercano, amigos y familia.

Es cuando descubrimos que además de cumplir un rol estratégico y decisivo como gestión personas en una organización, tenemos consciencia de que, lo que hacemos realmente vale la pena.



SCREENING COMPETENCIAS LABORALES



Los screening corresponden a una radiografía de la presencia y el potencial de un listado de competencias en las personas, y es así como se refleja en sus resultados.

Estos screenings se obtienen desde la autoevaluación en línea con preguntas de habilidades. Están asociados a las funcionalidades y jerarquías de cualquier empresa y su elección depende del rol esperado de las personas.

Son muy utilizados cuando las personas están buscando empleos, una promoción laboral o una transferencia. En las empresas en sus procesos de reclutamiento y selección y transferencia interna del personal.

Los screenings están asociados a roles de alta demanda y están diseñados para conversar perfectamente con los perfiles de cargo de los subsistemas de gestión personas de las empresas.

SCREENING COMPETENCIAS LABORALES

FULL

Este screening full evalúa la presencia y potencial de competencias laborales y aspectos de la personalidad en las personas independiente de su rol.

Permite la toma de decisiones en procesos críticos y en una amplitud tal que contribuye directamente a la productividad laboral y al alineamiento organizacional.

Este se utiliza en todas las áreas de una empresa y es de muy alto valor en la gestión humana siendo especialmente beneficioso para:

- Alineamiento organizacional
- Gestión de talentos
- Procesos de reclutamiento y selección
- Mapas de movilidad interna
- Planes de sucesión
- Establecimiento de perfil de liderazgo

Entre las dimensiones que se evalúan hay 15 competencias laborales y 20 aspectos de la personalidad. Algunos de ellos son:

- Pensamiento Estratégico ([Leer más...](#))
- Trabajo en Equipo ([Leer más...](#))
- Tolerancia a la diversidad y multiculturalidad ([Leer más...](#))
- Necesidad de consultar a superiores
- Actitud de Liderazgo
- Persona en Movimiento

[Más información de este producto aquí...](#)



SCREENING COMPETENCIAS LABORALES

HABILIDADES DIRECTIVAS

Este screening evalúa la presencia y potencial de competencias asociadas a las habilidades directivas que permiten ejercer roles de alto mando y liderar equipos de alto desempeño.

Éste se utiliza en una empresa para el alineamiento estratégico por jerarquía, gestión de talentos, planes de sucesión, procesos de reclutamiento y selección y transferencia del personal.

Las personas lo utilizan como argumento para una promoción o transferencia laboral y postulación a ofertas de empleo de orden estratégico, directivo o gerencial, todos con personas a cargo.

Entre las competencias asociadas a las Habilidades Directivas se evalúan:

- Pensamiento Estratégico ([Leer más...](#))
- Trabajo en Equipo ([Leer más...](#))
- Liderazgo Funcional ([Leer más...](#))
- Tolerancia a la diversidad y multiculturalidad ([Leer más...](#))
- Pensamiento Sistémico ([Leer más...](#))

[Más información de este producto aquí...](#)



SCREENING COMPETENCIAS LABORALES

JEFATURAS Y SUPERVISIÓN

Este test evalúa competencias clave para ejercer roles medios-altos como jefaturas y/o supervisión y liderar equipos de alto desempeño.

Las áreas de gestión de personas lo utilizan para alineamiento estratégico por jerarquía, gestión del talento humano, así como argumento para una promoción y transferencia laboral

Las personas lo utilizan para postular a ofertas laborales de profesiones y trabajos de mando medio con personas a cargo.

Algunas competencias de supervisión y jefaturas que se evalúan

- Comunicación Efectiva ([Leer más...](#))
- Tolerancia a la presión ([Leer más...](#))
- Liderazgo Funcional ([Leer más...](#))
- Gestión y Planificación del Tiempo ([Leer más...](#))
- Flexibilidad y Gestión del Cambio ([Leer más...](#))

[Más información de este producto aquí....](#)



PROFESIONALES

Este test evalúa competencias clave para ejercer roles de alto desempeño como profesionales en áreas staff como TI, Control de Gestión, Prevención de Riesgos, Jurídico, entre otros, al interior de las empresas.

En las áreas de gestión de personas, este instrumento de evaluación se utiliza para alineamiento estratégico por jerarquía, gestión de talentos, así como argumento para una promoción o transferencia laboral.

Las personas, por otro lado, lo utilizan para postular a ofertas de empleos sin personas a cargo o para solicitar una promoción laboral.

Algunas de las competencias para profesionales que se evalúan:

- Colaboración en Red
- Gestión de la Calidad
- Tolerancia a la diversidad y multiculturalidad ([Leer más...](#))
- Liderazgo Funcional ([Leer más...](#))
- Capacidad de Negociación

[Más información de este producto aquí....](#)



ROLES ADMINISTRATIVOS

Este test evalúa las competencias necesarias para ejercer roles administrativos.

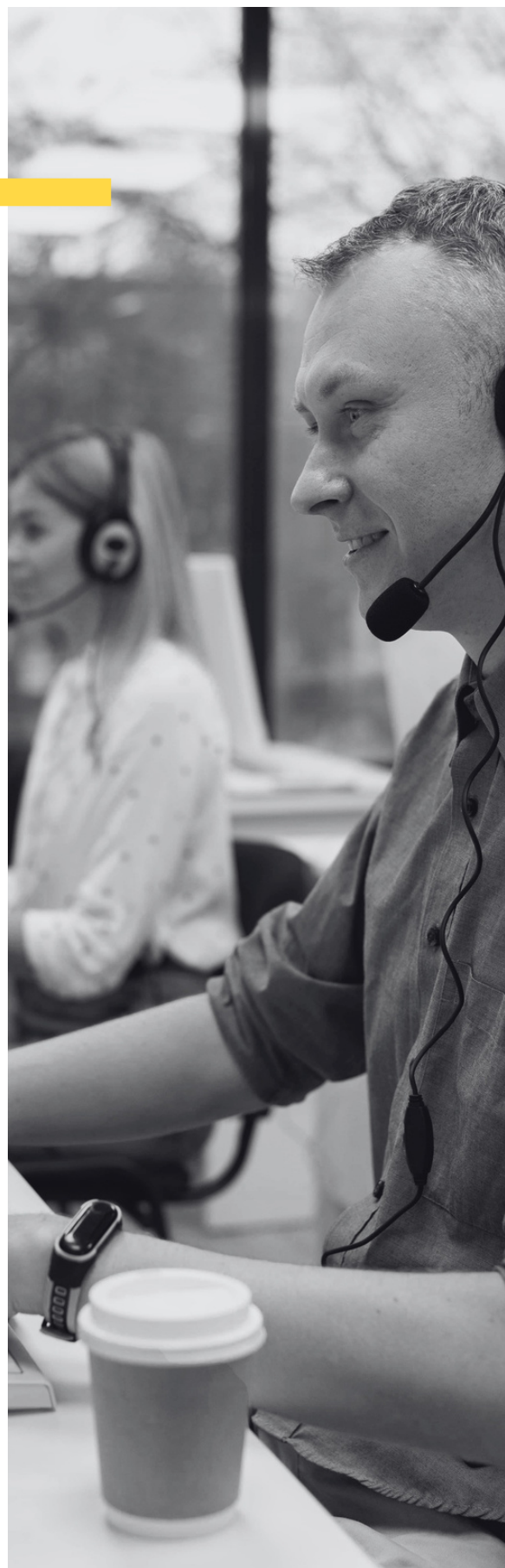
Las empresas, a través de las áreas gestión de personas, lo utilizan para alineamiento estratégico, gestión de talentos, desarrollo de competencias, upskilling, reskilling, así como argumento para realizar una promoción y transferencia laboral en sus procesos de reclutamiento de personal.

Las personas, en cambio lo utilizan para realizar postulaciones a oferta de empleos de índole administrativa sin personas a cargo.

Algunas competencias de Roles Administrativos que se evalúan:

- Colaboración en red
- Liderazgo Funcional ([Leer más...](#))
- Gestión de la calidad
- Tolerancia a la diversidad y multiculturalidad ([Leer más...](#))
- Comunicación Efectiva ([Leer más...](#))

[Más información de este producto aquí....](#)



PERFILES DE VENDEDORES

Este test evalúa las competencias necesarias para perfiles de vendedores y quienes quieren ejercer roles comerciales y de ventas. Es utilizable por todos los tipos de vendedores o para quienes estén interesados en ejercer actividades comerciales.

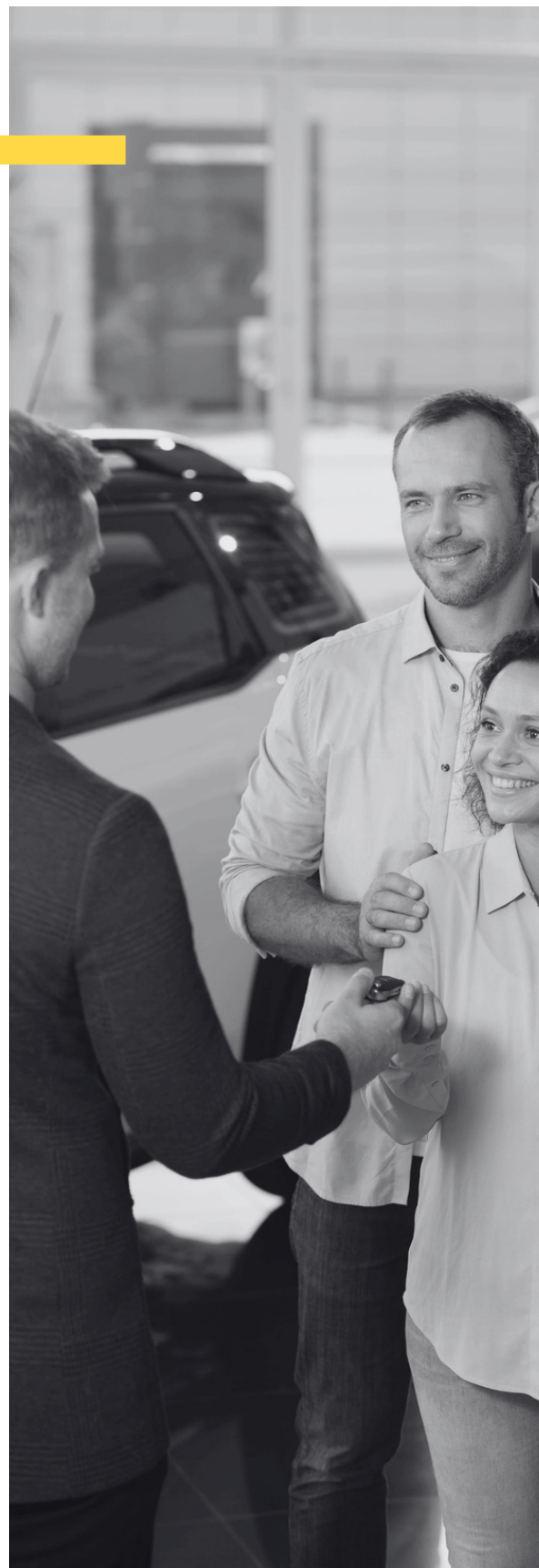
Este screening se utilizan en áreas de gestión de personas de las empresas para el desarrollo de competencias, upskilling, reskilling, así como para promoción o transferencia laboral.

Las personas, por otro lado, lo utilizan cuando están en proceso de buscar trabajo o de un ascenso laboral como ejecutivo de ventas, asistente comercial, etc, sin personas a cargo.

Algunas competencias que se evalúan en Perfiles de Vendedores:

- Colaboración en red
- Liderazgo Funcional ([Leer más...](#))
- Capacidad de Negociación
- Orientación a Resultados
- Orientación al Cliente

[Más información de este producto aquí....](#)



SCREENING OBJETIVOS ESPECÍFICOS



La incertidumbre, la contingencia, los cambios en los mercados laborales, el futuro del trabajo, los intereses de las personas, los tipos de motivaciones para el éxito laboral personal, las nuevas habilidades y motivaciones que son requeridas para el empleo de la era digital, entre muchos otros factores, nos permite crear un laboratorio laboral que responde a estas nuevas realidades y a su vez, permite anticipar otros tantos.

Es una evolución continua, que se ha traducido como un primer servicio, en un listado de tests que evalúan competencias de un modo proyectivo, logrando con esto predecir el desempeño futuro de las personas en diversos contextos.

En base a preguntas de habilidades, por ejemplo, se ha diseñado el test que evalúa las competencias para ser un teletrabajador exitoso.

Con la llegada de la pandemia, obligó a llevar a cabo cambios radicales en la modalidad de trabajo, y con esto, hubo efectos secundarios no esperados como el debilitamiento de los pilares de un buen clima laboral, impactos en la cultura, debilitamiento del aprendizaje organizacional, vacíos en el liderazgo, disfunciones del trabajo en equipo, entre otros.

Considerando estudios y experiencias, detectamos que no todas las personas tenían las competencias para el trabajo en línea. Por lo tanto, el primer paso para la planificación de la modalidad de trabajo futura es identificar a quiénes les acomoda los empleos remotos.

Así, nuestro laboratorio va estudiando los hallazgos en el mercado laboral y construyendo faros que permiten guiar la toma de decisiones para el desarrollo personal y profesional y a las áreas de gestión personas y recursos humanos de las empresas.

SCREENING POR OBJETIVOS ESPECÍFICOS

TELETRABAJO

¿Cómo podemos saber quién sí es apto para el teletrabajo y quién no? Una de las pistas más certeras tiene relación con las competencias necesarias para el teletrabajo. Deben darse ciertas condiciones de equipamiento y soporte, pero, además tiene que haber un diagnóstico objetivo sobre las competencias que permitan tener un desempeño exitoso de las personas en el teletrabajo.

El objetivo de este test es descubrir, a través de evaluación de diversas competencias y subcategorías, si la persona tiene perfil adecuado para el teletrabajo, y por lo tanto, exista una alta probabilidad de ser incluido exitosamente en los programas laborales híbridos y a distancia.

COMPETENCIAS PARA EL TELETRABAJO

Transversales: deben tener los aspirantes a teletrabajo, independiente de su rol.

- Liderazgo funcional ([Leer más...](#))
- Colaboración en red
- Adaptación ([Leer más...](#))
- Procrastinación ([Leer más...](#))
- Autocontrol
- Comunicación interpersonal
- Desarrollo de relaciones
- Alta tolerancia al estrés ([Leer más...](#))

Adicionales liderazgo: para roles de liderazgo en teletrabajo

- Asertividad
- Comprensión Interpersonal o Empatía
- Desarrollo de colaboradores
- Planificación y Organización



[Más información de este producto aquí...](#)

PERFIL EMPRENDEDOR

Es una evaluación proyectiva que identifica si una persona con perfil emprendedor tiene las competencias para emprender con éxito y a su vez, su comportamiento en el futuro.

Ser autónomo y emprender un nuevo desafío tiene muchas incertidumbres asociadas, sin embargo, profundizar en la capacidad emprendedora innata en las personas da cierto grado de certeza, pues proyecta el desempeño superior en el rol de emprendedor.

¿Cómo puede adaptarse una persona para ser emprendedor? ¿Cuáles son las características de un emprendedor? Hay puntos en los que hay que fijarse antes de que alguien se lance a cualquier aventura.

ALGUNAS COMPETENCIAS EN PERFIL EMPRENDEDOR

Son todas las más relevantes y similares en importancia.

- Voluntad de éxito ([Leer más...](#))
- Espíritu emprendedor
- Comunicación Efectiva ([Leer más..](#))
- Vision Sistémica ([Leer más...](#))
- Visión Estratégica ([Leer más...](#))
- Liderazgo Funcional ([Leer más...](#))
- Flexibilidad y Gestión del Cambio ([Leer más...](#))



[Más información de este producto aquí...](#)

SCREENING POR OBJETIVOS ESPECÍFICOS

PARA EMPLEO SIN EXPERIENCIA

Este test evalúa competencias clave para quienes buscan empleo sin experiencia laboral y necesitan demostrar objetivamente sus habilidades y competencias.

Se evalúan las competencias transversales que una organización solicita en sus ofertas de trabajos a recién egresados de sus estudios superiores.

Algunas competencias de egresados en búsqueda de empleo sin experiencia laboral:

- Comunicación Efectiva ([Leer más...](#))
- Tolerancia a la diversidad y multiculturalidad ([Leer más...](#))
- Toma de decisiones
- Trabajo en equipo ([Leer más...](#))
- Liderazgo Funcional ([Leer más...](#))
- Planificación y Gestión del Tiempo ([Leer más...](#))



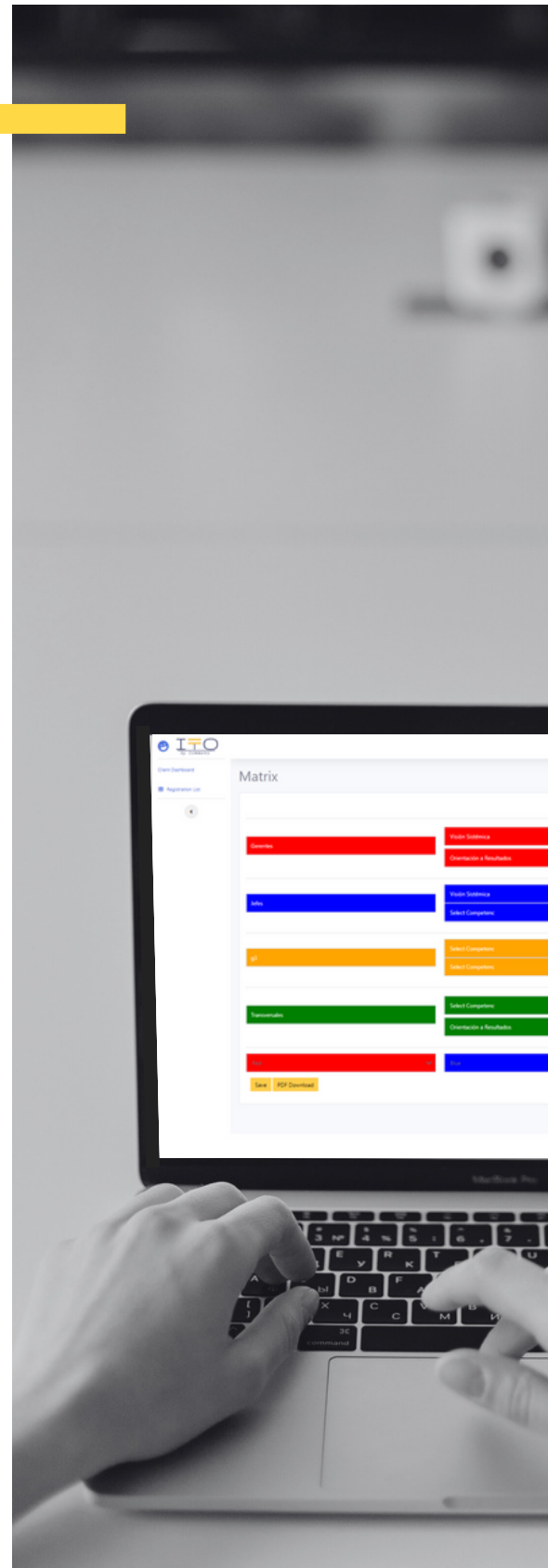
[Más información de este producto aquí...](#)

ITO BY COMMENTZ

Nuestra trayectoria, experiencias y metodologías nos han permitido sistematizar los temas más complejos de los procesos de consultoría por competencias en gestión humana, transformándose en una plataforma dinámica en línea.

NO ES SÓLO UNA PLATAFORMA.
ES CONTENIDO EN PLATAFORMA.

- Diseña tu matriz en unos **pocos clicks** con competencias que vienen predeterminadas en ITO.
- Con la matriz diseñada, **automáticamente** crea un diccionario de competencias con 4 niveles de desarrollo de conducta, listos para el uso o bien, para personalizar.
- **Crea y modifica** tantas evaluaciones de desempeño como necesites, partiendo del diccionario. Define evaluadores, asigna evaluados, establece fecha del proceso, junto a un mensaje personalizado.
- **Gestiona** el envío de evaluaciones de competencias, tanto para colaboradores como para candidatos. Personaliza el mensaje, selecciona la evaluación MyCTZ que más se adapta y haz el seguimiento del proceso.
- Para reclutamiento y selección o movilidad interna, **compara** los informes de competencias de los distintos candidatos que están en carrera.
- Para mapeos de rasgos de cultura o para un plan estratégico de formación, obtén reportes individuales y **consolidados** de competencias para facilitar la toma de decisiones.
- Para identificar talentos, configura tu **gBox** y obtén automáticamente tu reporte con los resultados obtenidos, con filtros por área,



ACCEDE A UNA **BASE DE CONOCIMIENTO** CON VIDEOS Y ARTÍCULOS.
EN EXCLUSIVA, UNA INTERPRETACIÓN EN LÍNEA DE LOS NIVELES DE
COMPETENCIAS Y SUS RELACIONES.



Business Partners

