

< Escala 4-niveles >

evaluación de competencias observables



Dirigido a

Líderes, managers,
vendedores

Aplicaciones específicas:

Evaluaciones colectivas o
individuales

Independientemente de un
training o un coaching

**Para completar un training o
un coaching** de la manera
siguiente:

- 1: Inter-compañías: para todos los programas de nuestros "Master training" de Liderazgo, Management, Ventas y Negociación
- 2: **In-company 'customizado'**: con la posibilidad de personalizar los elementos de la práctica a evaluar

¿Observaciones objetivas u opiniones personales? ¿Crítica constructiva o juicio inútil? Los sistemas actuales de valoración del desempeño – sobre los que se basa la competitividad personal – están siendo replanteados.

¿Y si se pudiera traducir esta subjetividad en una evaluación precisa, coherente e imparcial?

Las investigaciones de Krauthammer International en este sentido han dado lugar a la elaboración de un método de evaluación que descansa sobre una escala de 4-niveles. Se trata de una herramienta que permite a los usuarios evaluar con gran precisión las competencias o comportamientos de una persona presentando 4 alternativas de reacciones "observables".

Este método recoge 58 competencias fundamentales en el campo del management y del liderazgo, claramente identificadas e inventariadas.

La Escala 4-niveles es, a la vez, una herramienta de diagnóstico y de coaching. Así permite, tanto al interesado como a su evaluador o a su coach, fijar el estado actual de la persona evaluada, refiriéndose a un conjunto de modelos cuidadosamente definidos, y trabajar con los que precisen un reajuste.

Verá que el comportamiento está descrito de tal manera que permite integrar directamente la evaluación y su siguiente etapa natural: el coaching. Se cubre de esta manera el vacío del "Y ahora ¿qué?", que podemos encontrar tras un análisis 360º estándar.

La organización podrá comparar sus resultados con los de otras empresas – consultando una base de datos internacional – y así evaluar el verdadero potencial de su capital humano. Si es usted responsable de recursos humanos, podrá elaborar planes de desarrollo personales basados en hechos concretos.

A partir de ahora tiene acceso a una herramienta que evalúa los comportamientos con un rigor y una exigencia a la altura de sus expectativas.

< Beneficios >

- > Crear las condiciones favorables para un cambio de comportamiento

Empresas

- > Evaluar las prácticas comportamentales de un colectivo de la empresa
- > Medir y consolidar las habilidades adquiridas mediante training y coaching
- > Comparar la práctica de diferentes grupos de personas utilizando un único marco explícito
- > Establecer un repertorio de las competencias específicas de cada empresa

Individuos

- > Evaluar con precisión el impacto de su comportamiento sobre los demás
- > Obtener una evaluación objetiva de sus prácticas cotidianas
- > Comparar los resultados con un conjunto de bases de datos internas y externas

< Concepto >



La escala 4-niveles es un proceso de evaluación que se basa sobre un análisis de 360° ^[1]

Permite que se comparen y se evalúen las prácticas de un individuo desde cuatro niveles: *ejemplar, operativo, penalizante y descalificante*.

Esta metodología ha sido concebida para evitar caer en la trampa de los juicios personales que se basan, de forma natural, en escalas de valores subjetivas y diferentes – cada uno tiene su propia concepción de los *puntos fuertes, puntos débiles y posibilidades de mejora*. Sin embargo, la escala 4-niveles se refiere únicamente a los comportamientos observables, descritos cada uno de la misma manera.

El resultado lleva a un enfoque más objetivo, un conjunto de resultados más precisos que permiten el diseño y seguimiento de un plan de acción personal.

Además, la utilización de un único conjunto de referentes permite una comparación de las evaluaciones, así como tener una oportunidad realista de interpretación.

^[1]el análisis de 360° permite tener una foto instantánea del comportamiento de un individuo, tal y como éste es percibido por su entorno más cercano (jerarquía, asociados, compañeros, pares, etc.)

Principales definiciones

Ejemplo: ¿De qué manera procede cuando un colaborador le presenta un problema?

Nivel 4: Ejemplar

El participante integra toda la complejidad de su entorno, desarrolla una relación activa y mejora los resultados.

Nivel 3: Operativo

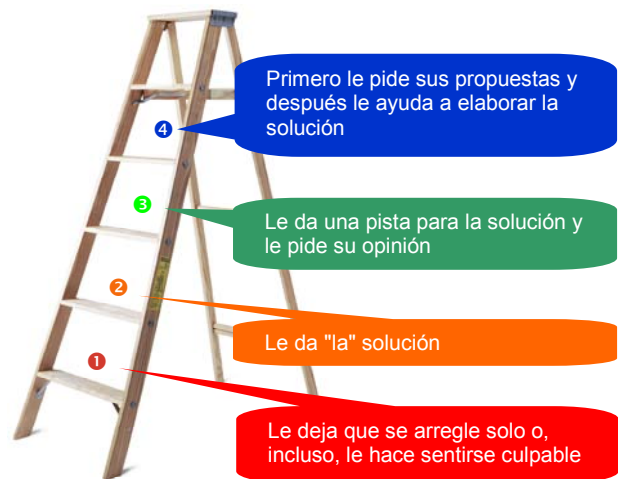
El participante toma en cuenta parte de su entorno, construye una relación mínima y mantiene los resultados..

Nivel 2: Penalizante

El participante no toma mucho en cuenta su entorno, no entabla ninguna relación y obstaculiza la persecución de buenos resultados.

Nivel 1: Descalificante

El participante no toma en cuenta su entorno, degrada la relación e impide que se consigan buenos resultados.



La metodología en un vistazo

