



Sistema eficiente de evaluación de competencias

eValue es un sistema de evaluación de competencias, desarrollado por el *Instituto de Ingeniería del Conocimiento (IIC)*, cuyo objetivo principal es detectar, a través de **ejercicios interactivos**, en qué grado las personas manifiestan su potencial en las competencias que más valoran las empresas.

eValue está específicamente diseñado para su uso tanto en contextos de **selección** externa como para la **evaluación interna** de potencial.

Tras la realización de las pruebas, eValue **genera automáticamente un informe** en el que se ofrece el nivel obtenido para cada indicador y una interpretación del mismo.

El amplio abanico de pruebas que ofrece eValue garantiza su flexibilidad y adaptación a la medición de las competencias.

INDICADORES DE MEDIDA

- **Competencias de logro:** la orientación personal al logro de objetivos, los objetivos retadores (que marcan una superación), la responsabilidad ante los éxitos, la responsabilidad ante los fracasos, la seguridad en las propias capacidades, la rapidez de reacción en situaciones de crisis, la proactividad, la solución de problemas al cliente y la capacidad de adaptación.



- **Competencias de relación:** la estructuración de los mensajes y habilidades de comunicación, así como la participación activa en el equipo de trabajo.
- **Competencias de liderazgo:** la dirección de personas, el conocimiento de las funciones del líder, el desarrollo de personas, la transmisión de información a colaboradores, la capacidad de persuasión y las estrategias de impacto.
- **Competencias básicas:** la tolerancia a la frustración, la tendencia al riesgo, la resistencia al estrés, el orden y el cumplimiento de normas.
- **Competencias cognitivas:** la búsqueda de información, la capacidad de análisis, la capacidad de abstracción de conceptos y obtención de hipótesis, la capacidad de síntesis, la adquisición de conocimientos, la utilización de conocimientos, la flexibilidad cognitiva, el razonamiento numérico, el razonamiento general y el razonamiento verbal.
- **Rasgos de personalidad:** el ajuste emocional, la extraversión, la responsabilidad y cordialidad, así como la apertura a la experiencia.

En eValue se utilizan metodologías de evaluación específicas y adecuadas para medir cada una de las competencias contempladas.

Evaluado: MARTÍNEZ LUNA, ANTONIO		Proceso: Proceso de departamento		28/04/2011 13:42:36	
Indicador	Adquisición de conocimientos	Puntuación	4	Categoría	MEDIO
Descripción	Capacidad para entender, interiorizar y aprender nuevos procedimientos o conceptos novedosos y desconocidos. Capacidad para adquirir nuevos conocimientos, y para aprovechar eficazmente periodos de formación o capacitación.				
Interpretación	Puntuaciones medias se refieren a personas que manifiestan una capacidad moderada para entender, interiorizar y aprender nuevos procedimientos o conceptos novedosos y desconocidos. Se trata de personas que en la realización de la tarea necesitan tiempo e información suficiente y amplia para aprender un nuevo procedimiento, realizándolo correctamente en los últimos ensayos del ejercicio. Aproximadamente el 43% de la población obtiene este nivel en cuanto a la capacidad para adquirir nuevos conocimientos. Por tanto, niveles medios en este indicador reflejan personas con una capacidad media para interiorizar y aprender eficazmente nuevos conocimientos, así como para aprovechar eficazmente periodos de formación o capacitación.				
Indicador	Utilización de conocimientos	Puntuación	4	Categoría	BAJO
Descripción	Capacidad para utilizar conocimientos o información adquirida previamente en nuevos contextos o situaciones donde no es evidente dicha utilización.				
Interpretación	Puntuaciones bajas se refieren a personas que manifiestan una baja capacidad para utilizar conocimientos o información adquirida previamente en nuevos contextos o situaciones donde no es evidente dicha utilización. Se trata de personas que en la realización de la tarea necesitan un tiempo excesivo para utilizar un conocimiento adquirido previamente en nuevas situaciones donde dicha utilización no es evidente. Puntuaciones extremadamente bajas hacen referencia a personas que en ningún momento ponen en práctica conocimientos previos para tratar de solucionar los nuevos ejercicios. Aproximadamente el 30% de la población obtiene este nivel en cuanto a la capacidad para utilizar conocimientos adquiridos previamente; sólo un 3% de la muestra alcanza puntuaciones extremadamente bajas. En resumen, niveles bajos en este indicador reflejan personas con una baja capacidad para poner en práctica conocimientos que poseen para tratar de solucionar nuevos planteamientos o problemas, donde la eficacia en la resolución de los mismos pasa por poner en práctica dichos conocimientos.				
Indicador	Flexibilidad cognitiva	Puntuación	7	Categoría	ALTO
Descripción	Capacidad para entender e interpretar eficazmente los cambios que se producen en las condiciones de una determinada situación o procedimiento, y a la capacidad para variar la "regla" o la manera de afrontarlos asumiendo las nuevas condiciones adecuadamente.				
Interpretación	Puntuaciones altas se refieren a personas que manifiestan una capacidad alta para entender e interpretar los cambios que se producen en las condiciones de una determinada situación o procedimiento. Se trata de personas que en la realización de la tarea consiguen captar cambios en las reglas que subsisten en un determinado procedimiento con rapidez y modificar su planteamiento en consecuencia para solucionar el nuevo problema, necesitando muy pocos ensayos para modificar su manera de actuarlo. Aproximadamente al 50% de la población obtiene este nivel en cuanto a la capacidad para tratar los				

METODOLOGÍA

- **Ejercicios de bandeja:** simulan una actividad laboral ante la cual el evaluado debe administrar su tiempo y sus acciones, interactuando con el programa para llegar a un resultado final.
- **Pruebas situacionales:** presentan incidentes críticos ante los que se debe tomar una decisión. Se plantean al evaluado un conjunto de situaciones, que son representativas de la muestra de contextos en los que una determinada competencia se debe usar. De esta manera, se identifica el grado en que el evaluado pone en práctica dicha competencia examinada.
- **Test de ejecución de tareas:** miden de forma enmascarada las tendencias de comportamiento más significativas del evaluado. Para ello, este interactúa ante un contexto definido experimentalmente en el cual se observa el tipo de ejecución que el evaluado realiza. A partir de esta, se infiere el grado en que manifiesta la competencia evaluada.
- **Test de potencia:** consiste en obtener, a partir de una tarea con contenido abstracto, numérico o verbal, el rendimiento máximo en aptitudes mentales o cognitivas del evaluado.
- **Autoinformes:** permiten al evaluado emitir un juicio de valor acerca de cómo un conjunto de enunciados representan su comportamiento habitual.

Esta aproximación multimetodológica, junto a su desarrollo en tecnología web, convierten eValue en un eficaz *assessment center online*.

INFORMES AMPLIADOS

eValue ofrece la posibilidad de obtener informes ampliados que completan y enriquecen la información proporcionada en el informe estándar.

Incluyen información detallada de los comportamientos que muestra un evaluado a lo largo de la sesión de evaluación y proporcionan una interpretación integrada de los diferentes indicadores de medida. Constituyen una excelente herramienta para la toma de decisiones final, así como para orientar una posible entrevista de evaluación.

04 Estilos de comportamiento

Estilos de comportamiento	Puntuación	Nivel
Objetivos retadores	5	➕ MEDIO
Percepción control éxitos	8	➕ ALTO
Percepción control fracasos	7	➕ ALTO
Colaboración	4	➕ MEDIO

Leyenda: ➕ ALTO ➕ MEDIO ➕ BAJO

Objetivos retadores

Tendencia a proponerse niveles de rendimiento o eficacia superiores a los alcanzados previamente. Implica elegir voluntariamente objetivos que supongan un reto por su dificultad o alcance.

Colaboración

Implica participar activamente en el equipo de trabajo, consensuando los objetivos y las tareas a realizar. Supone además crear y mantener «espíritu de equipo».

Objetivos retadores

Percepción de control Éxitos

Percepción de control Fracasos

Colaboración

Percepción de control

Asumir la responsabilidad de los éxitos y de los errores implica atribuir los resultados (sean buenos o malos) a causas o motivos que tienen que ver con las propias capacidades, habilidades o disposición; y no a causas ajenas como la suerte o la intervención de otros.

Informe de resultados. Perfil competencial básico.

04 Estilos de comportamiento

Objetivos retadores

Las personas que obtienen este nivel tienden a proponerse objetivos que sigan la línea de los obtenidos habitualmente, que no superan, o lo hacen ligeramente, lo ya alcanzado. Durante la realización de la prueba se ha propuesto como objetivo alcanzar un nivel de dificultad similar o levemente superior al ya alcanzado previamente. Suelen ser personas que tienden a ser prudentes en cuanto al afrontamiento de objetivos, optando por tareas u objetivos en línea con lo que han ido obteniendo previamente, si bien, en ocasiones, pueden proponerse pequeños objetivos de mejora o tareas algo más complicadas.

Aproximadamente un 59% de la población se sitúa en este nivel en el factor **objetivos retadores**.

Colaboración

Las personas descritas en este nivel tienden a participar en las actividades del equipo de trabajo, prefiriendo en ocasiones el trabajo individual. Durante la realización del ejercicio sugieren actuaciones encaminadas al trabajo en equipo y la colaboración cuando la situación es propicia, promoviendo en ocasiones la participación de los demás.

Aproximadamente el 53% de la población obtiene este nivel en el factor **colaboración**.

Perfil General

Informe de resultados. Perfil competencial básico.

