

MILAGRO LOPEZ					
Rúbrica de consulta personal Career Direct					
CRITERIOS: Área de Evaluación	Supera ampliamente las expectativas (Excelente)	Supera las expectativas (Bueno)	Cumple las expectativas (Satisfactorio)	Por debajo de las expectativas (Aceptable)	No cumple con las expectativas (Pobre)
	5 puntos	4 puntos	3 puntos	2 puntos	1 punto
A: Introducción					
Entrevista: Hizo preguntas importantes y relevantes; dedicó un tiempo razonable	X				
Página de portada: Confirmó la identificación del cliente; habló sobre el "autodescubrimiento"			X		
Índice: Describió el informe (para fomentar su uso futuro)				X	
Imagen de los 4 componente: Explicó cada una de ellas			X		
Explicación de escalas y puntuaciones, incluyendo el rango medio.	X				
B: Personalidad					
Personalidad: Factor principal, descripción, el cliente pudo confirmar el resultado	x				
Personalidad: Subfactores utilizados para explicar matices del factor principal; el cliente pudo confirmar el resultado	x				
Personalidad: Implicaciones para la carrera (Identificó las más importantes para el cliente y si ninguna aplicara)	x				
Personalidad: Párrafos (leí los párrafos o tuve una discusión durante la revisión del gráfico para cubrir las mismas ideas); busqué la confirmación del cliente				X	
Fortalezas típicas/Luchas típicas: explicación clara, calificaciones, resumen, "asignaciones y retos"	X				
Resumió página "Entrevista de Trabajo" (Fortalezas y Luchas)			X		
Asuntos de vida críticos: debate apropiado		X			
C: Intereses					
Gráfico circular: buenas explicaciones de cómo se distribuyen los intereses del cliente; buenas preguntas	X				
Explicación de los niveles de Interés Principal/Apoyo/Estilo de vida, con ejemplos		X			
Trabajó los intereses de forma adecuada	X				
Revisión adecuada de las páginas de resumen de intereses (actividad/ocupación/tema)	X				
Revisión apropiada de los grupos de interés más bajo; incluyendo las señales de alerta si corresponde		X			
D: Habilidades					
Habilidades: revisión adecuada que incluya cualquier señal de alerta dentro de la sección de habilidades más bajas	X				
E: Valores					

Ambiente laboral, resultado laboral y valores de vida. Pidió una explicación más detallada de cómo el cliente los valora cuando es necesario o útil.	X				
Ambiente laboral, resultado laboral y valores de vida: ¿Hay otros que deban agregarse además de los 4 principales? ¿Hay algo de los valores bajos que deba tenerse en cuenta/señalar/preguntar?	X				
F: Plan de acción interactivo					
Proceso de síntesis: Trabajó el Círculo de Enfoque (Dona)	X				
Proceso de síntesis: Trabajó en la Síntesis de Carrera (Embudo)	X				
Próximos pasos: Navegación en O*Netonline	X				
G: Estándares de competencias básicas de la ICF					
Cultiva la confianza y seguridad del cliente.	X				
Mantiene presencia	X				
Escucha activamente al cliente	X				
Fomenta la reflexión - Hace preguntas	X				
Facilita el crecimiento del cliente	X				

Comentarios
Algunas de las preguntas me parecieron muy interesantes. Confirmo cuando la información no fue del todo clara
Faltó abordar más el tema del uso futuro de la herramienta
Preguntas adecuadas incluyendo cómo se ve el cliente en los factores
Sobre la oración, no fue claro si el cliente estuvo de acuerdo. El consultor dijo "permíteme hacer una pequeña oración" y arrancó. La cliente no dijo nada ni al principio ni al final de la oración. No estoy segura
me gustó mucho el abordaje de los subfactores. La conversación con el cliente para entender cada uno
Dejó la tarea de revisar los párrafos al cliente
Se puede reforzar más ese resumen de fortalezas como un apoyo para el resto de la vida en varios escenarios, pero sobre todo reforzando autoestima al recordar que es el diseño único y perfecto que te dio Dios
Le dedico buen tiempo.
my buena relación entre cada uno de los gráficos
Buena relación entre habilidades y los factores de la personalidad

Me encantó el método de asignar valores de 1 a 10 a cada uno de los 4 principales valores. No lo había escuchado así y me parece muy valioso. Lo usaré

Me parece que están los correctos. Los designó la cliente

Sí. Me gustó mucho el abordaje e involucramiento con el cliente en completar la dona

Sugiero llevar al cliente a la dona para recordarle las carreras y llevarlas de una en una a la Síntesis de carrera. Esto para que el cliente vea la relación de un ejercicio (dona) con el otro (síntesis de carrera)
excelente explicación de la herramienta