

CRITERIOS: Área de Evaluación
A: Introducción
Entrevista: Hizo preguntas importantes y relevantes; dedicó un tiempo razonable
Página de portada: Confirmó la identificación del cliente; habló sobre el "autodescubrimiento"
Índice: Describió el informe (para fomentar su uso futuro)
Imagen de los 4 componentes: Explicó cada una de ellas

Explicación de escalas y puntuaciones, incluyendo el rango medio.

B: Personalidad

Personalidad: Factor principal, descripción, el cliente pudo confirmar el resultado

Personalidad: Subfactores utilizados para explicar matices del factor principal; el cliente pudo confirmar el resultado

Personalidad: Implicaciones para la carrera (Identificó las más importantes para el cliente y si ninguna aplicara)

Personalidad: Párrafos (leí los párrafos o tuve una discusión durante la revisión del gráfico para cubrir las mismas ideas); busqué la confirmación del cliente

Fortalezas típicas/Luchas típicas: explicación clara, calificaciones, resumen, "asignaciones y retos"

Resumió página "Entrevista de Trabajo" (Fortalezas y Luchas)

Asuntos de vida críticos: debate apropiado

C: Intereses

Gráfico circular: buenas explicaciones de cómo se distribuyen los intereses del cliente; buenas preguntas

Explicación de los niveles de Interés Principal/Apoyo/Estilo de vida, con ejemplos

Trabajó los intereses de forma adecuada

Revisión adecuada de las páginas de resumen de intereses
(actividad/ocupación/tema)

Revisión apropiada de los grupos de interés más bajo; incluyendo las señales de alerta si corresponde

D: Habilidades

Habilidades: revisión adecuada que incluya cualquier señal de alerta dentro de la sección de habilidades más bajas

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.

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?

F: Plan de acción interactivo

Proceso de síntesis: Trabajó el Círculo de Enfoque (Dona)

Proceso de síntesis: Trabajó en la Síntesis de Carrera (Embudo)

Próximos pasos: Navegación en O*Netonline

G: Estándares de competencias básicas de la ICF

Cultiva la confianza y seguridad del cliente.

Mantiene presencia

Escucha activamente al cliente

Fomenta la reflexión - Hace preguntas

Facilita el crecimiento del cliente

Rúbrica de consulta personal Career Dire

Supera ampliamente las expectativas (Excelente)	Supera las expectativas (Bueno)	Cumple las expectativas (Satisfactorio)
5 puntos	4 puntos	3 puntos
5 El consultor dedicó un tiempo apropiado para preguntar sobre los estudios realizados por la cliente, su experiencia laboral, lo que le gustaría hacer hacia el futuro, sus hobbies y las tareas de la casa que le gustan		
5 Confirmó la identificación y habló del autodescubrimiento		
5 Si lo descubrió muy bien, de hecho, dijo que La parte 5 de los próximos pasos y el plan de acción lo iban a tarar en la mitad del informe y también al final con algunos ejercicios que van a realizar.		
5 Si los explicó cada uno y además, dijo que los iban a integrar los cuatro.		

	4 Explicó muy bien todas las escalas, en el rango medio dijo que marcaría una tendencia en algún caso, considero que pudo haber dicho que los rangos medios los obtienen las personas con la capacidad de actuar con el factor de personalidad hacia la izquierda o hacia la derecha conforme lo requiera en una situación, son personas que poseen equilibrio entre los dos factores.	
5 Si, la explicó muy bien, de hecho, propuso a la cliente que se arriesgara a decir cuál podría ser su principal factor de personalidad, y esto me pareció muy lúdico. La cliente dijo que sería sumisa dominante rango medio, pero se equivocó porque es Compasiva y ella lo puso de 4to lugar.		
5 El consultor explicó cada uno de los subfactores y la cliente confirmó totalmente esta información.		
5 Durante toda la presentación el consultor estuvo explicando cuáles eran las implicaciones de carrera que tienen los factores de personalidad de la cliente.		

5 Durante toda la explicación de la personalidad el consultor hizo ejemplos y preguntó sobre la realidad laboral de la cliente para que ella entendiera bien y logró confirmar todos los puntos, hubo un debate apropiado para cada parte lo cual fue muy enriquecedor porque la cliente pudo dar su opinión y confirmar que entendía y que estaba de acuerdo.		
5 Las explicó muy bien e invitó a la cliente a calificar cada una y con todas las fortalezas estuvo de acuerdo, pero con las luchas sólo se identificó con 3 de ellas.		
5 La resumió perfectamente y explicó que conocer las fortalezas es muy bueno a la hora de presentar una entrevista, estar listo para mencionarlas cuando las pregunte el entrevistador.		
5 Los asuntos de vida críticos los explicó claramente e hizo las preguntas adecuadas para que este punto fuera bien entendido por la cliente, por ejemplo, corroboró que ella está haciendo un curso de finanzas e inversiones para aprender de esto porque es necesario para la vida.		
5 Si explicó los porcentajes y los que significan los colores en la torta.		

5 Explicó lo que significa cada uno y cuáles son sus implicaciones.		
5 Hizo las preguntas adecuadas para poder concluir la razón de sus intereses y sus debidas implicaciones en su ocupación actual y futura si decidiera cambiar.		
5 Se revisan y explican todos los gráficos de resumen de los intereses con sus ítems de actividades, ocupaciones y temas.		
5 Si, se revisaron y explicaron apropiadamente los grupos de interés más bajos. Logística transporte, seguridad y cumplimiento de la ley, Derecho política y cuidado de animales.		
5 Las habilidades se explicaron adecuadamente haciendo relación con su personalidad e intereses.		
5 Si, de hecho, el consultor le pide a la cliente que califique de 1 a 10 en su trabajo actual, los 4 primeros valores de entorno y resultados, que tiene en su informe de CD. Y al final obtiene el porcentaje. Aquí es que concluyó que es en el resultado donde no se siente cómoda porque su porcentaje fue de 60%		

		3 Se enfocaron en los cuatro primeros valores de cada ítem. No se hicieron preguntas acerca de agregar más valores ni tampoco preguntas acerca de algo a tener en cuenta de los valores bajos.
5 Si lo utilizó y casualmente el informe fue tan preciso que sus tres principales grupos ocupacionales fueron los que quedaron dentro de la dona, luego los de apoyo y fitness como estilo de vida.		
5 El consultor trabajó correctamente el el proceso de síntesis preguntando y llevando a la cliente la reflexión.		
El consultor reviso este tema adecuadamente, habl específicamente con un ejemplo debido a que la cliente tenía una duda sobre cómo saber las característica que se requería para la ocupación de negocios.		

5 El consultor es muy bueno generando confianza con la cliente, porque tiene un buen tono de voz, su manera de hablar es muy amable y respetuoso y la hace sentir bien. Cuando la cliente se siente confundida o algo no le hace match, el consultor hace preguntas y le recuerda ciertas cosas que ella ha mencionado anteriormente y por medio de eso, ella logra tener la revaluación adecuada de su propio informe.		
5 Todo el tiempo mantiene presencia, conecta con la cliente, mira la cámara, está atento y presente.		
5 Todo el tiempo, incluso él mismo se encarga de recordar cosas que la cliente ha expresado previamente, toma notas y posteriormente las revisa.		
5 El consultor durante toda la presentación hace preguntas clave para que la cliente pueda responder sus propias preguntas y pueda reflexionar.		
5 Si lo facilita gracias las preguntas que le hace para que ella pueda reflexionar.		

ct

Por debajo de las expectativas (Aceptable) 2 puntos	No cumple con las expectativas (Pobre) 1 punto

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]

[illegible]
