

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 Direct

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
	1			
	1			
	1			
	1			
	1			
1				
1				
1				
	1			
	1			
1				
	1			

	1			
	1			
	1			
	1			
	1			
	1			
1				
		1		
		1		
		1		
1				
1				
1				
1				
1				
1				
11	14	3	0	0

Comentarios
Me gustó muchos la variedad de preguntas en la introducción, permitió cnoncer mejor la cliente.
Totalmente, puso la responsabilidad en el cliente, ya que es más un adulto empleado que un estudiante

a diferencia de la anterior presentación de consultoría, se tomó un poco más de tiempo en vez de solo mencionarle que no son habilidades comprobadas, sino un reporte.
Aquí me encantó la oportunidad de evaluar con métricas consistentes el nivel de satisfacción laboral actual y los resultados de trabajo, lo que produjo en el cliente un descubrimiento del factor de insatisfacción y una tarea de como iba a formular el plan B
No hubo preguntas que apuntaran si entendía que habría un valor más que añadir porque era elementalmente importante para la cliente
aunque lo vi en el video anterior, al nivel de búsqueda que lo llevó y lo útil que es para nosotros mismos los consultores, dio un palo. Llevar hasta el video corto y la síntesis fue un plus. Cabe decir que esa cliente lo llevó con sus inquietudes y su deseo de hacer las cosas basadas en la realidad y no en consideraciones personales, aportaron llegar a este resultado.