

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 componente: 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
La entrevista comienza con preguntas reflexivas y da amplio espacio a la exploración personal de Nancymer.				
Se confirma quién es Nancymer, y aunque no usa el término exacto "autodesc				
	Se hace referencia general al informe, pero no se menciona su utilidad futura d			
	Se explican resultados, pero faltó mayor claridad sobre los rangos medios.			
Nancymer se identifica claramente con la descripción y comenta ejemplos personales.				
	diplomacia, aunque no explora todos los subfactores.			
Se conectan con claridad rasgos como la empatía con opciones como consejería.				
Se discuten ideas clave, aunque no se leen literalmente todos los párrafos.				
Se explican muy bien desafíos y puntos fuertes (introversión, sensibilidad, creatividad).				
	Se hace un resumen conversado, pero no se menciona el título literal de la pág			
	Se aborda la tensión vocacional y se valida la fe como elemento clave.			

[illegible]

Se hacen preguntas profundas que llevan a insights personales.				
Nancymer termina animada y enfocada; siente claridad.				

[illegible]

datos concretos.
se exploran a profundidad.
quelloos que podrían representar alerta.
esta herramienta.

