

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
5 puntos				
5 puntos				
5 puntos				
5 puntos				
5 puntos				
5 puntos				
	4 puntos			
	4 puntos			
5 puntos				
5 puntos				
	4 puntos			
5 puntos				
5 puntos				

5 puntos				
5 puntos				
5 puntos				
	4 puntos			
5 puntos				
5 puntos				
5 puntos				
5 puntos				
	4 puntos			
5 puntos				
5 puntos				
5 puntos				
	4 puntos			
5 puntos				
5 puntos				

Comentarios

Dio una introducción muy buena. Le compartió que iba a ser una consulta muy interactiva. Duró 2 horas.

Sí confirmó su nombre completo. Leyó muy bien las instrucciones. Hizo preguntas relevantes y tomó nota. Y explicó muy bien las partes del informe. Preguntó si todo estaba claro y entendido.

Sí clarificó que esto va a ayudar a ver sus resultados y cómo esto aplica a su trabajo y a su vida.

Estuvo conciente que quizás necesita ver el gráfico más grande para entenderlo mejor. Sí habló específicamente de sus fortalezas y debilidades.

El consultor describió las actividades que salen naturalmente con estos aspectos de la personalidad muy bien.

Nancymer mencionó cómo es ella en esta dinámica sin que el entrevistador le haya preguntado.

Parece que no estuvo de acuerdo Nancymer al principio de que ella no salió tan diplomática. Ella parece que se defendió muy bien.

Leyó con muchos detalles los párrafos y tomó tiempo para conversar y aplicar estas ideas para Nancymer.

Esta parte se vio en su Plan de Acción de Nancymer. Sí explicó muy bien cómo iba Nancymer iba a identificar sus fortalezas y debilidades.

Siguió con la conversación muy natural de hablar de las fortalezas y las luchas. Al ver la escala de 1 a 10.

Muy bien su nivel de estrés, su endeudamiento, y buena gestión financiera. Habló el consultor muy bien.

El consultor dio los detalles del primer lugar, segundo lugar, etc. Y mencionó los 8 grupos ocupacionales (profesionales, técnicos, etc.).

Sí habló de cómo esto se ve con ejemplos en su vida.
Sí el consultor dio las cifras exactas de sus resultados de Nancymer en la consulta. Describió muy bien los
Habla donde se encuentra esto en su profesión y cómo pudiera Nancymer hacer una gira y cambiar su ca
Vio sus intereses con mucha descripción y aplicación. Habló de sus intereses más bajos más tarde a las 1:
Sí le hizo preguntas muy específicas de sus habilidades, sus actividades, y dónde ella sobresale con sus ha
El consultor da muy buenas introducciones a las secciones de la evaluación.
Mencionó muy bien los porcentajes y cómo esto le afecta a no llegar a tener sus resultados que quiere p
La dona le ayudó mucho a ella misma visualizarse para enfocarse. Explicó muy bien la dona con sus intere
Recomiendo que sí llegue a 80% en el embudo con una carrera para que ella vea cómo es que llega a un
Mostró aquí mismo el sitio de O*Net online y compartió el resumen de carreras y sus explicaciones con l
Definitivamente muestra sus habilidades, aspectos positivos, y sus resultados muy detallados.
Hizo un énfasis de la mitad de la consulta y tomó tiempo para dar la oportunidad de hacer una pregunta.
El consultor entiende muy bien a la evaluación y habla muy rápido durante la consulta. Nancymer da su p
Hace muy naturalmente las preguntas y ayuda a que elle clarifique naturalmente en su ambiente laboral.
Sí muestra muy bien áreas donde sobresale y explica con detalles áreas de luchas para ella. Contestó mu

is la consulta y vio todas las áreas.

otas de las respuestas de su cliente.

ícamente de los números y las tendencias de las gráficas. Hasta habló de los distintos colores del gráfico.

ry bien. Y dio una explicación muy detallada.

de haber asumido que ser directa es como insultar y ya después el consultor explicó muy bien que es mejo

ier.

tificar sus asignaciones y retos.

) ayuda muy bien a comprender si aplica a la persona o no. Podría hablar más de las luchas. Se vio en el mini
del rango de los resultados.

dentro de los intereses de Nancymer.

¿grupos ocupacionales de ella.

irga de trabajo para alinear mejor sus intereses con su puesto. Ahora no están alineados. El consultor identificó

32 a la hora y media de la entrevista. Habló de los detalles positivos y de sus intereses más altos.

habilidades.

ara su vida. También ayuda a ver y analizar para que busque plan B y otras opciones para que vaya de acuerdo

eses profesionales con sus intereses de apoyo y estilo de vida.

porcentaje más alto en la carrera allí mismo con el consultor. Nancymer pudo entender la herramienta visual de las tareas.

Sí tiene un tono de voz y entonación de la voz muy natural, variado, y muy buena para mantener la consulta interesante. Pasa de vista cuando no entiende o quiere comprender mejor los resultados. Y el consultor explica muy bien. Clarificó muy bien sus áreas donde puede ella desempeñarse y seguir desarrollando.

y bien las preguntas que tuvo Nancymer en la consulta al ver sus resultados.

r ser directa amable. Entonces ella tuvo que clarificar cómo es ella en estos aspectos de la personalidad.

uto del 48 del video.

ó y con mucha claridad habló de estos aspectos.

› con sus valores. Le ayudó a Nancymer ver que no está logrando su resultado laboral actual en su trabajo.

del embudo y le ayudó a encontrar más satisfacción en su ambiente laboral y en su profesión.

nteractiva y ayuda a entender sus resultados.

cuando Nancymer preguntó cosas específicas.