



TECNICAS REUNIDAS

# INFORME DE EVALUACIÓN

## NOMBRE PROCESO

Nombre de la persona candidata

# Guía de Uso del Informe

---

Este documento es el resultado de dos cuestionarios que ha realizado el/la candidata/a para el proceso de selección en el que está participando.

**Los resultados** muestran, por un lado, el perfil competencial de la persona y su ajuste a la posición que opta, y, por otro, la escala de valores de la persona.

Se muestran gráficamente para facilitar la comprensión y también se explican al final del documento.

**NOTA INFORMATIVA:** Los resultados se extraen de la realización de los cuestionarios por la persona en cuestión en una fecha y momento determinado. Para extraer información más concluyente, es recomendable cotejar las conclusiones con otros métodos de evaluación y observación. Se recomienda complementarlos, entre otras, con entrevista por incidentes críticos y entrevista motivacional y de valores, por ser el instrumento de evaluación con más alto porcentaje de fiabilidad (con criterios de buen uso).

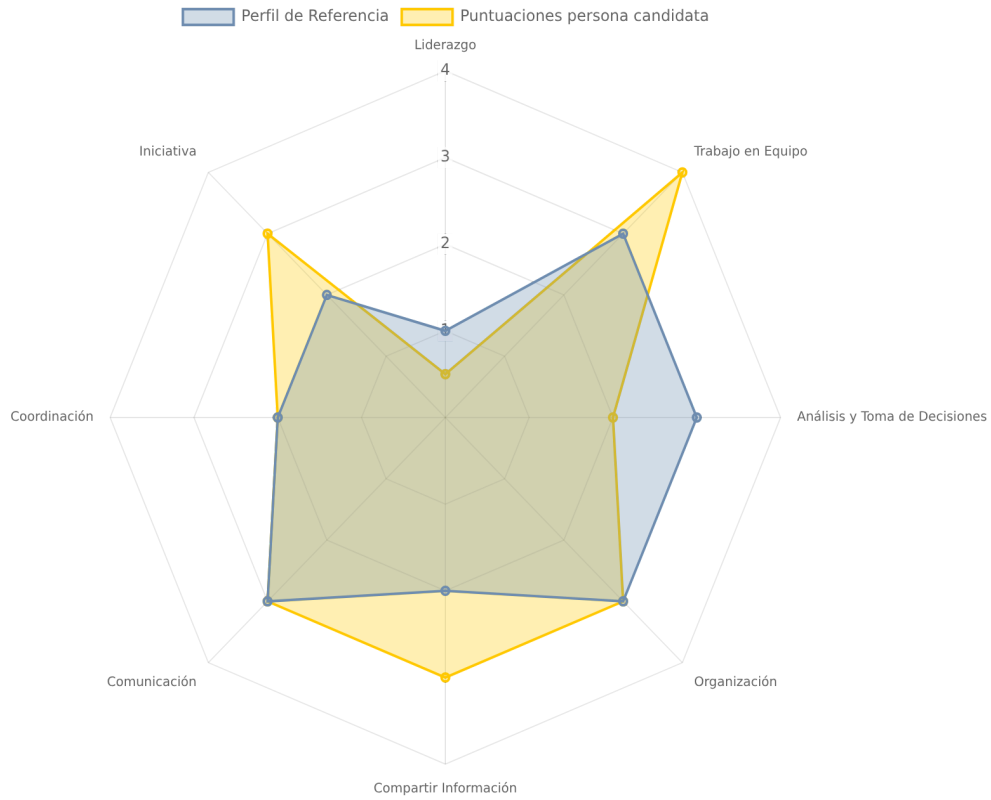
## Índice

---

- 1 Perfil Competencial
- 2 Resumen Competencial
- 3 Grado de Adherencia
- 4 Competencias destacadas de la persona candidata
- 5 Valores e Intereses Profesionales
- 6 Fortalezas y Recomendaciones
- 7 Tips para una Entrevista de Éxito

# 1. Perfil Competencial

Proceso: Nombre del Proceso

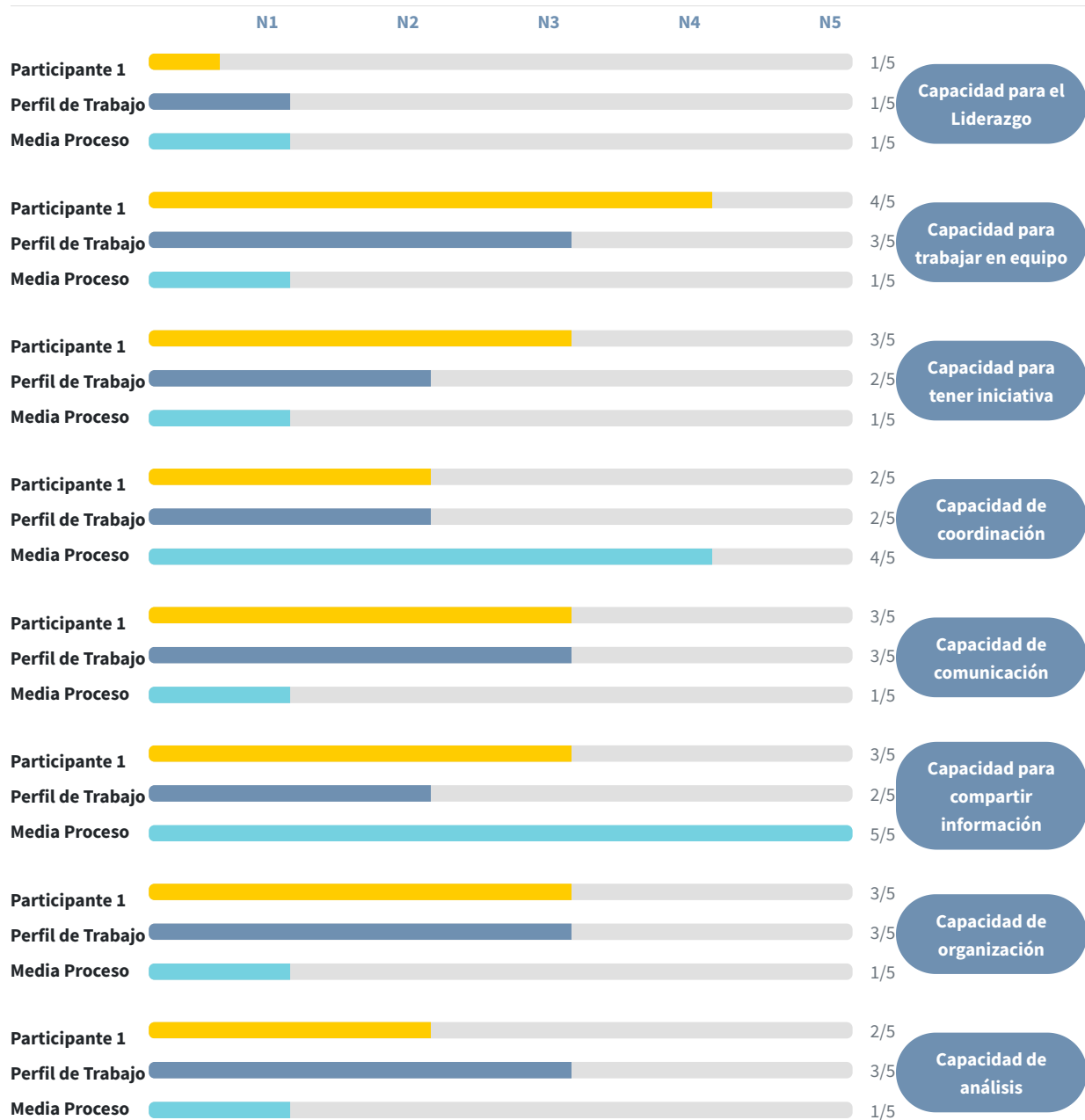


**Gráfico comparativo** entre los niveles exigidos para cada una de las competencias en el proceso de selección y los alcanzados por la persona candidata:

- Exigencias puesto
- Puntuaciones de la persona candidata

## 2. Resumen Competencial

Proceso: Nombre del Proceso

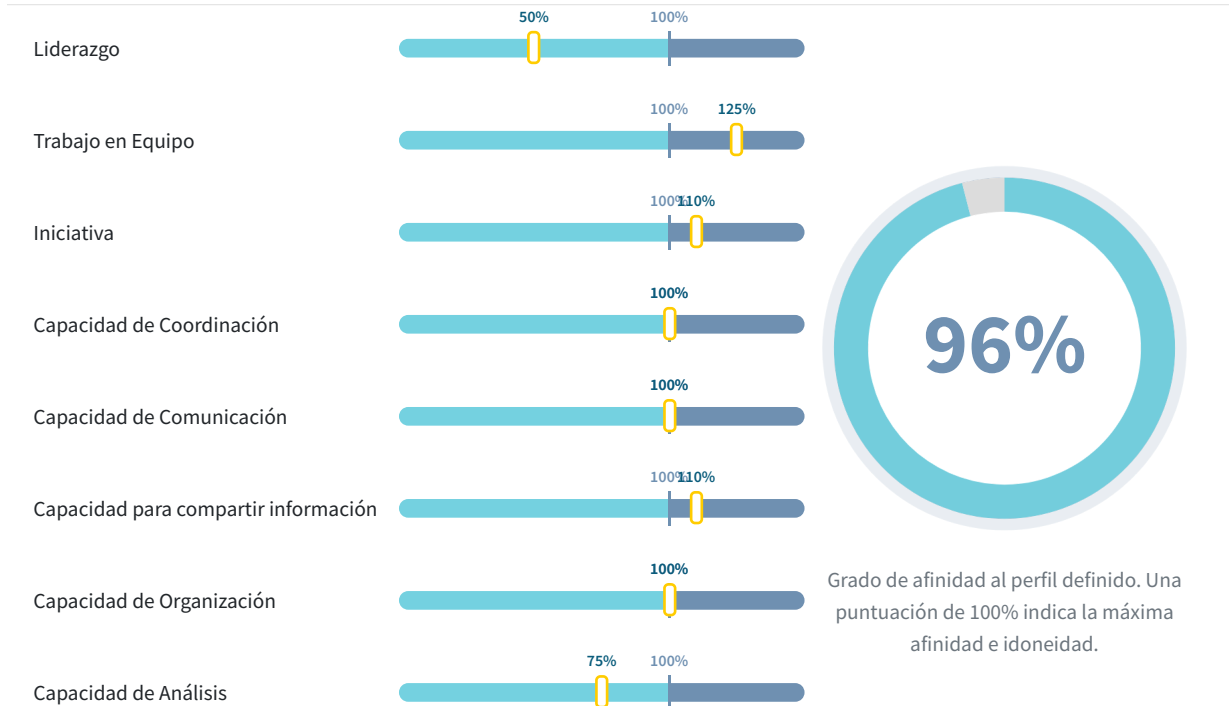


Establece una **comparativa** por cada una de las competencias evaluadas para la posición entre:

- Participante:** nivel alcanzado por la persona candidata en esa competencia.
- Perfil del Trabajo:** nivel exigido por T.R. para ese puesto en la competencia.
- Media Proceso:** media aritmética de todos/as los/as participantes en el proceso.

### 3. Grado de Adherencia

Proceso: Nombre del proceso



**Grado de Adherencia:** Se refiere al nivel de afinidad o coincidencia entre las competencias que posee una personas (perfil real) y las competencias definidas como requeridas para un puesto o rol profesional ( perfil Ideal) el resto dejarlo igual, a excepción de cambiar en el texto que se refiere a la Interpretación poner un mayor desarrollo del requerido y no del necesario.

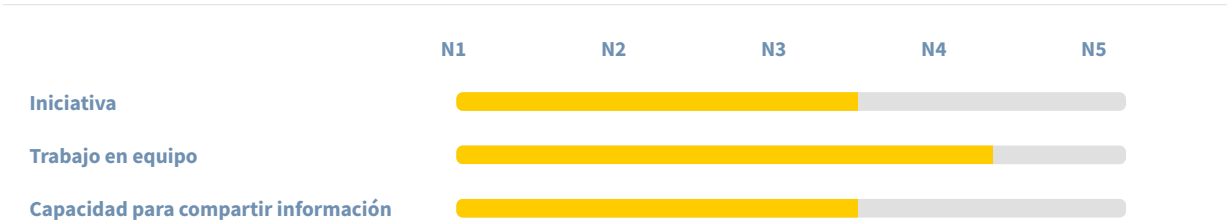
Cada competencia se representa con una barra de escala de 0% a 150%. En color **amarillo** aparece el grado de adherencia o afinidad de la persona.

A la derecha se refleja mediante una rueda el grado **Total de Adherencia** con color **azul**. Puntuaciones superiores al perfil definido (mayor de 100%) se reflejan en color azul oscuro.

**Interpretación:** Una puntuación de 100% en una competencia significa la máxima afinidad e idoneidad con el perfil de contraste. Puntuaciones superiores al 100% indican un mayor desarrollo del requerido en la competencia en cuestión (conviene valoración de adecuación global al perfil).

## 4. Competencias destacadas de la persona candidata

Proceso: Nombre del proceso



**Iniciativa: N3**

Adopta una postura activa frente a las circunstancias, proponiendo alternativas, ideas y soluciones que aportan valor en su entorno de trabajo, promueve la mejora. Tiende a asumir la responsabilidad de sus acciones, trabaja con autonomía en su entorno de trabajo habitual, apoyándose en compañeros y superiores.

**Trabajo en equipo: N4**

Participa de forma constructiva en el grupo, promoviendo un ambiente de colaboración y cohesión. Escucha con atención las aportaciones de los demás, reconoce su valor e integra distintas visiones para avanzar hacia metas compartidas.

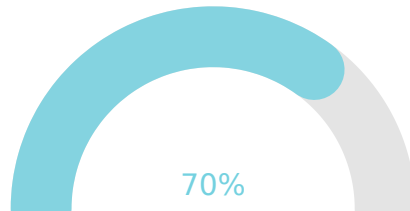
**Capacidad para compartir información: N3**

Evidencia una actitud abierta al intercambio de conocimientos y experiencias. Comparte información, métodos y buenas prácticas con sus compañeros, impulsando el aprendizaje conjunto y la mejora continua del equipo.

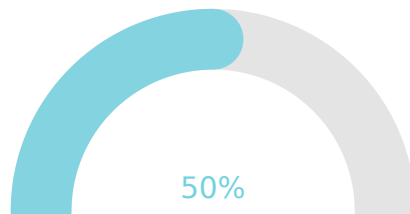
Indica las 3 competencias de entre todas las evaluadas en las que más puntúa la persona. Se refleja la puntuación en niveles (de 1 a 5) y se acompaña de una breve descripción en base nuestros modelos de Gestión del Talento.

## 5. Valores e Intereses Profesionales

Proceso: Nombre del proceso



**Orientación a los valores y Cultura organizacional**



**Orientación al desarrollo profesional personal**

**Técnico**



**Liderazgo**

Visión estratégica, Motivación de equipos, Toma de decisiones, Gestión de conflictos.

**Medio – Corto Plazo**



**Largo Plazo**

Planificación estratégica, Proyección a futuro, Resultados duraderos.

**Objetivos Personales**



**Objetivos Empresa**

Visión y compromiso organizacional, Sensibilidad al impacto global.

**Creatividad**



**Análisis**

Basa decisiones en datos y análisis, Estructura y organiza de manera eficiente, Especialización de conocimiento.

**Colaboración**



**Autonomía**

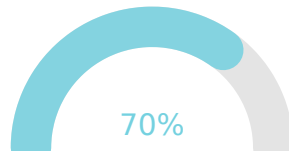
Independencia, Autogestión, Iniciativa, Responsabilidad individual de sus acciones.

Esta parte muestra el grado de identificación de la persona con los valores e intereses profesionales en Técnicas Reunidas. Se expresa en dos tipos de gráficos:

- **Semicírculo** para reflejar dos grandes factores:
  - Alineación de la persona con la cultura organizacional y valores de empresa.
  - Identificación con la compañía, conocimiento, vocación e intereses.
- En ambos casos la puntuación se expresa en porcentaje (0 a 100%) en color **azul**. A mayor porcentaje, mayor afinidad con los valores y cultura de empresa.

- **Barras horizontales** para reflejar pares de factores. La puntuación indica tendencia hacia uno u otro factor (cada factor es puntuable de 0 a 100%).

A modo de ejemplo: la persona puede tender hacia un perfil más **analítico** que **creativo**.



Ejemplo: Cultura organizacional, valores de la empresa

Ejemplo: Creatividad ↔ Análisis



Esta gráfica muestra el grado de preferencia o tendencia de una persona entre pares de factores opuestos. Cada barra indica un continuo entre dos extremos y el marcador amarillo señala la posición actual de la persona candidata. Cada factor es puntuable de 0 a 100%.



## 6. Fortalezas y Recomendaciones

Proceso: Nombre del proceso

### Fortalezas

**• Iniciativa**

Demuestra una actitud proactiva ante las situaciones, generando ideas y alternativas que contribuyen a la mejora de los procesos y resultados. Tiende a asumir la responsabilidad de sus propuestas y actúa con autonomía en contextos conocidos y con el apoyo de su entorno.

**• Trabajo en equipo**

Colabora de manera efectiva con los miembros del grupo, fomentando un clima de cooperación y cohesión. Escucha y valora las opiniones de los demás, integrando distintas perspectivas para alcanzar los objetivos comunes. Detecta posibles barreras en el trabajo colaborativo y busca soluciones para ello.

**• Capacidad para compartir información**

Muestra una clara orientación al intercambio de conocimientos y buenas prácticas. Comparte métodos, experiencias e información relevante con sus compañeros, facilitando el aprendizaje colectivo y la mejora continua.

### Recomendaciones

**• Liderazgo**

Muestra un discreto potencial inicial para ejercer el liderazgo, dado que aún necesita fortalecer su capacidad de influencia y consolidarse como referente para los demás. Tiende a centrarse en la ejecución individual (aunque colabora muy bien en equipo) más que en la guía o motivación del equipo. Requiere desarrollar habilidades para inspirar confianza, delegar responsabilidades y fomentar la autonomía en otros. Su evolución en esta competencia dependerá de la práctica y del acompañamiento en entornos colaborativos.

**• Análisis y resolución de problemas**

Sería conveniente reforzar el enfoque analítico en la resolución de problemas complejos, estructurando la información de manera sistemática antes de decidir. Trabajar en el desarrollo de una metodología que permita valorar distintas alternativas y sus posibles consecuencias, favorecerá decisiones más sólidas y fundamentadas. Incorporar la revisión de resultados y el aprendizaje posterior ayudará también a consolidar esta competencia.

Resumen de las competencias clave que aporta la persona candidata, destacando sus fortalezas y recomendaciones para favorecer su evolución y desempeño de su rol.

Comentarios:

## 7. Tips para una Entrevista de Éxito

Proceso: Nombre del proceso

