

Tabla de rangos

Partner ID	Buscar	de fecha	a fecha	Buscar	Export																
Datos del candidato					PRM	Carga	Tolerancia a monotonía (rend./min)									40-60 estándar					
ID	Nombre	Fecha de WP	Nacim.	P.ID	Errores	Tiempo	Mot.R	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Movil.	Aut.	Niv.R	Camb.	Rango
					1	02:48	76	4	14	9	0	0	12	0	10	0	46	45	45	53	448

Tabla de factores

			a fecha	Buscar	Export										
Datos del candidato					Discipl.	Instr.	Cualidad	Org. Trab.	Rol Cmp.	Tr.Metas	Collab.	Carga	Presión	Incert.	Planes
ID	Nombre	Fecha de WP	Nacim.	P.ID	Reglas	Comprn.	Precisión	Movil.	Motivación	Rendim.	Aut.	Persist.	Velocidad	Riesgo	Aprend.
					57	50	60	46	28	45	45	66	32	56	53

15

Employeeefying ©

Fecha de las pruebas de trabajo:

WP ID .:

Estos resultados se comparten con la Compañía con el consentimiento del candidato.
Los resultados deben considerarse solo en el proceso de selección y no deben considerarse como una base para rechazar a un candidato.
La información incluida en este documento debe ser tratada confidencialmente de acuerdo con la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares.

Employeeefying[©]



PsyOn

Dirección:
8000. Székesfehérvár
Verseci u. 1-15.
Hungria

Correo electrónico:
farkasgj@psyon.hu

Teléfono: +36-(30)5245315

Employeeefying[©] - Interpretación de los resultados

Employeeefying[©] es el enfoque que apoya la estrategia humana que se basa en principios de colaboración, y acepta que los líderes desempeñan un papel igualmente importante en el éxito de una nueva contratación, como lo hacen la actitud, el estilo de trabajo y la carga de trabajo del nuevo empleado.

La práctica de permitir que un nuevo empleado "crezca" y se convierta en un socio comprometido y con buen desempeño a su manera, muchas veces resulta en conflictos, fracasos y decepciones tanto para los recién llegados como para la compañía. Tomar el control de este proceso de crecimiento acelera la integración y garantiza el éxito desde los primeros días en cuanto a rendimiento y colaboración. La herramienta de este enfoque es Workprobes[©] que proporciona una hoja de ruta para el líder, mediante el uso de las herramientas de gestiones gerenciales correspondientes.

Workprobes[©] proporciona una hoja de ruta para el líder

Workprobes[©] es un método de medición que mapea los motivadores del comportamiento relacionado con el trabajo del candidato. Procedentes de experiencias de trabajo anteriores, o de ninguna experiencia en absoluto, estos comportamientos se pueden cambiar y dar forma mediante el uso de las herramientas de gestión correspondientes.

Guía rápida para el modelo de liderazgo de Employeeefying[©]

Hay tres áreas en las que los asociados y los líderes operan juntos:

- **Incertidumbre:** cuando no hay un plan o el plan establecido no se puede ejecutar, los líderes reorganizan los recursos mientras controlan y canalizan a los individuos de manera automática. Comportamientos como la creatividad y audacia juegan papel importante para recuperar la rutina de las operaciones.
- **Progreso:** la discusión continua de la contribución personal y grupal, la responsabilidad y los resultados a alcanzar, que requiere comunicación estructurada del líder y compromiso de los asociados.
- **Marco operativo:** a través del marco, los líderes establecen la forma en que las operaciones se ejecutan regularmente: se espera que los asociados colaboren con la configuración del marco, encajando en el cuadro.

La estructura del informe:

Factores: resumen rápido de los factores medidos con Workprobes[©] y representados en las gráficas.

Gráficas: Interpretación gráfica de los resultados de Workprobes[©] por factores. El lado derecho de las gráficas muestra los resultados del candidato, a la izquierda se enfoca en las áreas, esfuerzos que el Líder requiere para transformar al nuevo asociado en un asociado y miembro del grupo exitoso.

Resumen de gestión: Dado el conjunto de conductores del candidato, el resumen resalta el conjunto correspondiente de herramientas y áreas gerenciales, y las acciones para garantizar el mejor ajuste.

Guía: Es una guía de acción detallada para los Líderes por áreas gerenciales, y una descripción de los controladores para identificar los factores medidos por Workprobes[©]

WP ID ..

Gestión de recursos**Fuera de la caja****Manejo del cambio**

Planificación de comunicación para implementar de modificaciones, nuevas tareas.

**Manejo de la incertidumbre**

Establecer acuerdos de comportamiento en el manejo de eventos inesperados.

**Manejo de la carga de trabajo**

Mantener el rendimiento bajo presión de tiempo, o múltiples problemas.

Aprendizaje

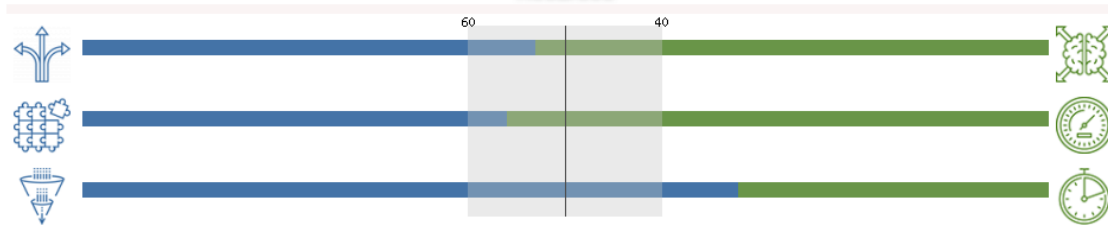
Mejora de las prácticas actuales y creación de nuevas rutinas.

**Toma de riesgos**

Conocimiento de los resultados, la energía y el tiempo para resolver una tarea nueva o más difícil de lo habitual.

**Ritmo de trabajo**

Estilo de trabajo individual cuando no hay presión externa.

**Recursos**

El asociado aprende de los errores y comentarios, el líder puede confiar en su adaptabilidad a los cambios, no repitiendo esos errores. En situaciones inciertas e inesperadas, el líder puede confiar en que el asociado siga las reglas acordadas y de acuerdo con las pautas. El asociado tiene una velocidad de acción disminuida, puede perder el control sobre las acciones y los procesos cuando la carga de trabajo es elevada o si trabaja bajo presión de tiempo. En tales casos, el líder y el equipo deben proporcionar instrucciones sólidas para manejar la situación.

WP ID .:

Comunicación gerencial



Éxito



Soporte

Mantener la regularidad de retroalimentación y el espíritu de equipo.



Enlace con roles

Empoderando, delegando la responsabilidad, monitoreando el progreso.



Establecimiento de objetivos

Involucrar a los asociados con las expectativas de rendimiento.



Incentivos

Alineación de iniciativas personales con objetivos comunes.

Perseverancia

Mantenga un nivel de rendimiento uniforme y realice un esfuerzo extra cuando sea necesario, incluso en trabajos monótonos.



Autonomía

Contribuir a los objetivos comunes del equipo, colaborar con el líder.



Nivel de rendimiento

Capacidad personal de ejecución de tareas, procesos e instrucciones.

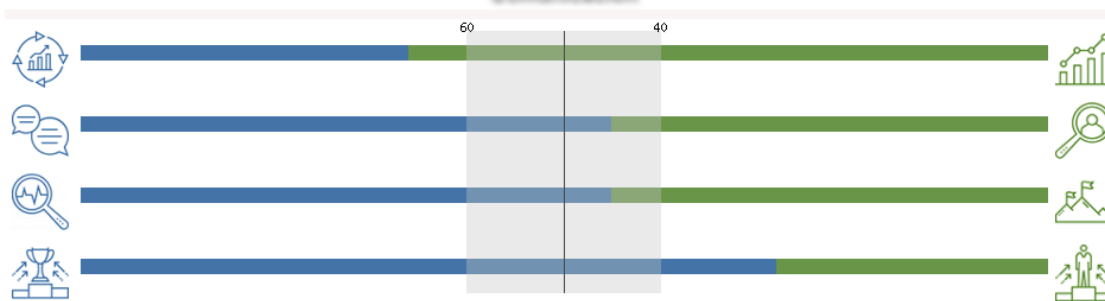


Motivación del rendimiento

Conjunto de expectativas de desempeño que se establecen como estándares para lograr.



Comunicación



El asociado tiene un alto nivel de perseverancia, hace todo lo que está en su poder para llevar a cabo las tareas. Basta con ponerse de acuerdo sobre las fechas de entrega y los resultados esperados, el asociado continuará hasta que la tarea esté terminada.

El líder puede contar con la colaboración del asociado tanto en las rutinas diarias como en el manejo de casos no rutinarios o urgentes.

El asociado hace todo lo que está en su poder para lograr tareas con el resultado deseado.

El asociado necesita retroalimentación regular y de aliento de parte del líder y del grupo. Se requiere hacerle responsable al asociado de su contribución a los resultados.

WP ID .:

Gestión del marco operativo



En la caja



Organización de trabajo y grupo
Manejo de la capacidad de los asociados.



Prevención de los errores
Puntos de control de enfoque de calidad, primera vez bueno.



Acciones disciplinarias
Participar en el control de seguridad, procesos, productos y servicios y las normas y políticas relacionadas.



Claridad de la comunicación
Prevención de errores provenientes de malentendidos.

Movilidad entre tareas

La facilidad de cambio entre tareas o estaciones de trabajo / lugares.



Precisión

Atención a los detalles, precisión de manejo de datos y operaciones.



Seguimiento de reglas

Actuar de acuerdo con las instrucciones y las normas de comportamiento.

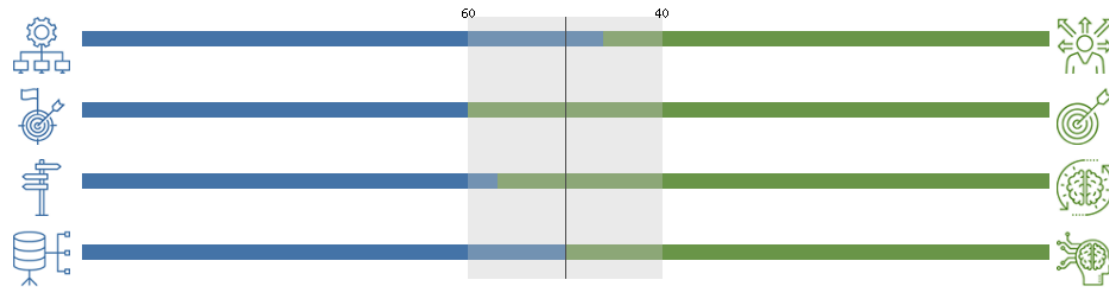


Comprensión

Rapidez y facilidad de comprensión de las instrucciones escritas.



Marco operativo



Cualquier tarea es adecuada para el asociado, independientemente de que se trate de una tarea rutinaria y monótona o de tareas más complejas en dificultad o conocimiento requerido.

Cuando se capacita sobre los requisitos de calidad y los métodos de medición, el líder puede confiar en el nivel de precisión esperado entregado.

El líder puede confiar en que el asociado que él siga las reglas comunicadas por el líder y representadas por el grupo.

El líder puede confiar en la capacidad asociada al procesar información escrita por su cuenta.

Perfil Gerencial



Manejo de recursos

El éxito de la recuperación de las operaciones de rutina en peligro o de los resultados esperados depende de qué tan bien el líder puede canalizar la creatividad, la energía y la audacia individual en soluciones eficientes y seguras. Al estar conscientes de la tolerancia personal a la incertidumbre, los efectos del cambio repentino en la carga de trabajo, los líderes se preparan para manejarlos.



Manejo del cambio

Desarrollando estrategias de implementación de cambios con respecto a las diferencias individuales, los líderes preparan y apoyan a los asociados para transformar nuevas formas de trabajo en rutinas ejecutadas a través de la práctica y el aprendizaje.



Manejo de la incertidumbre

Para evitar causar daños al cliente, al producto o al personal debido a la conducta de riesgo provocada por nuevas tareas, problemas y cambios, los líderes establecen y controlan la comunicación, y dan forma a las reglas de comportamiento a seguir.



Gestión de la carga de trabajo

Para mantener tanto la productividad como el nivel de calidad, los líderes conscientes del estilo individual de trabajo (respuesta a la urgencia) mantienen el nivel esperado de rendimiento incluso bajo presión de tiempo o resuelven múltiples problemas.



Gestión del marco operativo

De acuerdo con la estructura de la empresa, los líderes establecen la forma en que se ejecutan las operaciones regularmente, garantizando la continuidad de la ejecución. Se espera que los asociados colaboren con el marco operativo establecido, cumplan con las políticas, las instrucciones.



Organización de trabajo y del personal

Conociendo la relación a las tareas, capacidades de cada uno de los asociados, las tareas y procesos (rutinarios y ocasionales), el líder organiza y reparte el trabajo donde garantiza el logro de los objetivos empresariales y también la satisfacción del personal a cargo.



Prevención de errores

Para mantener el ritmo y el progreso esperado, y para minimizar los retrasos en la ejecución o servicios, los líderes monitorean y supervisan continuamente las fallas del sistema, de los procesos o del equipo que conducen a errores.



Comunicación gerencial

Es una conversación continua entre los asociados y los líderes sobre la contribución personal, los objetivos, los resultados y las circunstancias que afectan los resultados. La personalización del sistema de recompensas, el posicionamiento, los desacuerdos, las reacciones inmediatas están afectando la calidad del resultado de esta conversación.



Soporte

Mantiene la regularidad de la retroalimentación proveniente del grupo o de la gerencia, maneja las variaciones de la eficiencia individual, brinda respuestas oportunas, impulsa más esfuerzos cuando es necesario para cerrar un día / tarea con los resultados planeados.



Compromiso con el rol de trabajo

Al asignar las tareas y expectativas de forma individual, los líderes aseguran un equilibrio entre la autonomía de los asociados y el control de supervisión requerido.



Establecimiento de objetivos

Los líderes deben ser conscientes de las motivaciones que impulsan a los empleados, y eligen la mejor comunicación de objetivos de acuerdo a los intereses mutuos por los que vale la pena trabajar a ambos, y los incentivos correspondientes cuando el asociado realiza las tareas de forma exitosa.



Incentivos

Los líderes utilizan una variedad de formas de incentivos para nivelar las diferencias individuales de desempeño, relacionadas con las diferencias entre los asociados referente al estilo de trabajo, las capacidades, y convencimiento sobre las metas alcanzables.



Acciones disciplinarias

Comunicar y vivir las reglas y los estándares de comportamiento junto con las consecuencias de romperlos, es una de las tareas básicas de los líderes.



Claridad de la comunicación

Es responsabilidad del líder asegurarse de que las instrucciones sean fáciles de entender y seguir para todos, para evitar errores provenientes de confusión o malentendidos.