MARCONI Consulting Data

DOSSIER EVALUACIÓN ANALYTICS DATA

EL MÉTODO TRAINING GUIDE

LA HERRAMIENTA DEFINITIVA

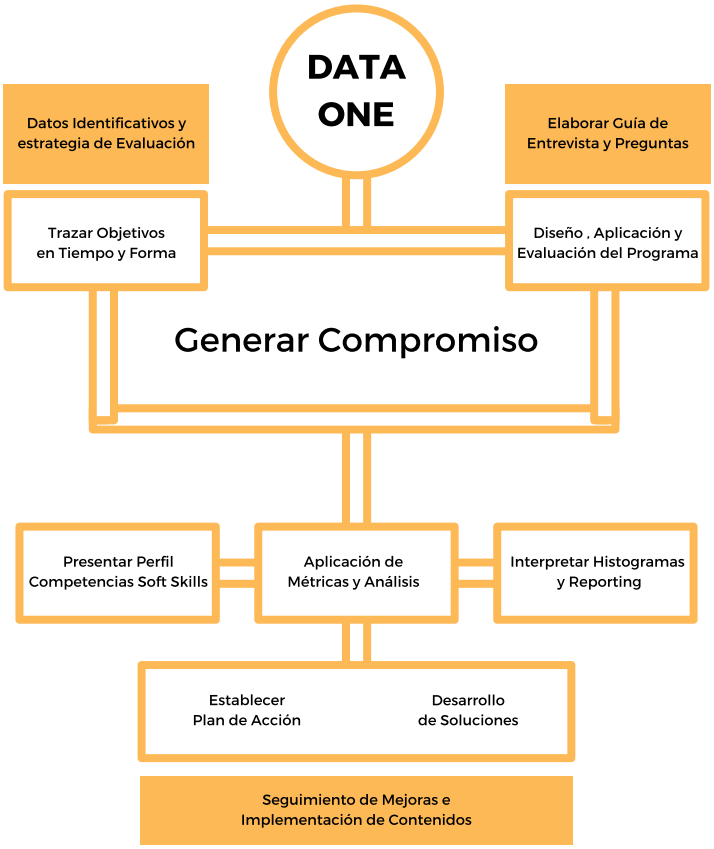
PARA AYUDARTE A LOGRAR SOLUCIONES INTEGRALES Y MEJORAR EN LA EXCELENCIA EMPRESARIAL

SILVIA MARCONI

MARCONI CONSULTING

EVALUACIÓN

ANALYTICS DATA



1- UN PROCESO EVALUACIÓN SOFT SKILLS comercial.

Para entender los comportamientos y las motivaciones. Podemos detectar con los indicadores las diferencias en cada persona, aplicando en el método de evaluación, el intercambio y el diálogo con entrevistas previas y una secuencia de preguntas.

El método se caracteriza por la rapidez de integración de los datos personales, (alrededor de 10 minutos) con mapas y se desarrolla en un sistema 100% web.

2- LOS OBJETIVOS SOBRE LA CAMPAÑA DE EVALUACIÓN.

Herramienta evaluación Taxonomía Bloom

El modelo de competencias tiene relevancia para las organizaciones en materia de evaluación. El sistema analítico mide diversas facetas del funcionamiento humano (comportamientos, creencias, aprendizaje, etc.) para comprender a fondo los fenómenos complejos que se producen en el trabajo, como la influencia, toma de decisiones, colaboración, eficacia etc.

3- EL CATÁLOGO DE ACCIONES DE MEJORA.

El diseño de catálogo donde figuran las acciones a desarrollar con las técnicas, estrategias y asesoramiento de nuestros cursos.

Estos han ayudado a la empleabilidad y mejora de las personas.Vamos a empezar por algo extremadamente clave. Para desarrollar competencias necesitamos que el empleado esté de nuestra parte. Aunque no sea un paso demasiado complicado, sí es un requisito importante. Si el empleado no está por la labor de mejorar, magia no podemos hacer. La voluntad por parte de los empleados va a ser necesaria si queremos desarrollar competencias o soft skills en nuestra plantilla.

EXPERTISE RR.HH. ANALYTICS DATA

Con las tendencias educativas cambiantes, la versatilidad en los cursos de formación y evaluaciones de rendimiento, la expertise de los RR.HH se hace cada vez más necesaria.

Los procesos educativos, la disponibilidad de masas de personal calificado, la competencia por la adquisición de empleos y la sostenibilidad del trabajo se vuelve cada vez más dura y con menos sentido emocional y lo importante es la satisfacción laboral y desarrollo personal.

Para obtener una ventaja sobre los competidores, los empleados no tienen más remedio que agregar valores a sus habilidades duras con habilidades blandas para exhibir su verdadero potencial.

Por todo ello es imprescindible detectar con los indicadores la diferencia en cada persona, aplicando en el método de evaluación el intercambio y el diálogo con previas entrevistas y Guía de preguntas.

El modelo dispone de 40 competencias en 5 dimensiones de relevancia para las organizaciones en materia de evaluación. A partir de él se miden diversas facetas del funcionamiento humano, creencias y aprendizaje.

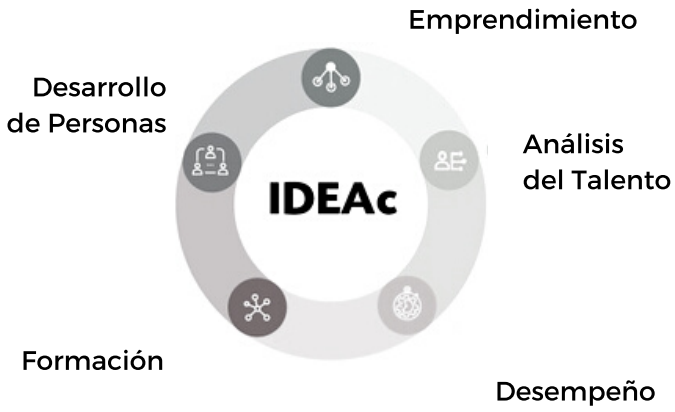
EVALUACIÓN ANALYTICS DATA

4- EL DESARROLLO Y SEGUIMIENTO DE LAS SOLUCIONES Y FORMACIÓN.

Junto al asesoramiento de los expertos se valorará la ejecución en tiempo y forma de los contenidos diseñados en el catálogo presentado para tal fin. Entre los aspectos a considerar citamos:

- Calidad de los contenidos
- Aptitud del Grupo
- Asimilación de contenídos
- Valoración de los medios técnicos y didácticos

“La habilidad es lo que eres capaz de hacer. La motivación determina lo que harás. La actitud determina lo bien que lo harás”. –Lou Holtz



GUIA DE ENTREVISTA Y RESTITUCIÓN

1. **Objetivos.**

- Recopilar macrodatos
- Explorar rotación de empleado
- Revisar la actividad productiva
- Identificar el talento por áreas
- Explorar cambios de mejora
- Obtener el compromiso calidad

“Es la combinación entre el talento razonable y la capacidad de perseverar ante el fracaso lo que nos conduce al éxito”. -Daniel Goleman-

TÉCNICAS DESCRIPTIVAS

"Cuéntame si es agradable para ti trabajar en atencion al publico y en equipo".

¿Como te sientes?

TÉCNICAS PROYECTIVAS

"Dime cómo ves a tus dependientes"

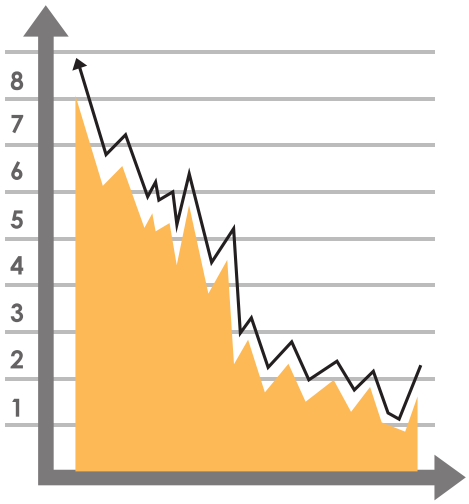
Evaluamos:

- Empatía con los clientes.
- Capacidad relacional.
- Paciencia.

GUIA DE ORIENTACIÓN

¿Te adaptas fácil al puesto de trabajo?

- ¿Tienes flexibilidad en el puesto de trabajo?
- ¿En equipo tienes flexibilidad?
- ¿Qué cambios has implementado?
- ¿Como los aplicas en tu puesto de trabajo?
- ¿Como es tu relación con proveedores?
- ¿Orientas tu al equipo comercial?



BENEFICIOS DEL MÉTODO

1. **El arte de hacer preguntas.**

- Detección de claves emocionales
- Mejoras en carencias
- Fomento de vínculos fuertes
- Alianzas entre equipos
- Rentabilidad en resultados
- Renovación de imagen
- Fidelización de clientes
- Aumento de las ventas
- innovación tecnológica
- Profesionalización de equipos

“Contrata la actitud y entrena la habilidad".
-Atul Gawande-

NUESTROS CLIENTES.

Telecom, Grupo Peugeot, Citroen, LeRoy Merlin, Philips, Renault, Grupo Eroski, Perfumerías IF Dapargel. GPI Regalos de Empresa, Banco Popular, AMERICAN Expres, Universidades de Nantes, Castorama, American Express, KPMG, Heineken Cervezas, Ministerio de Educación Nacional Francia, Conforama, Colegio Central de Marsella, France Crédit Agricole, ANPE, Grupo BLC, etc