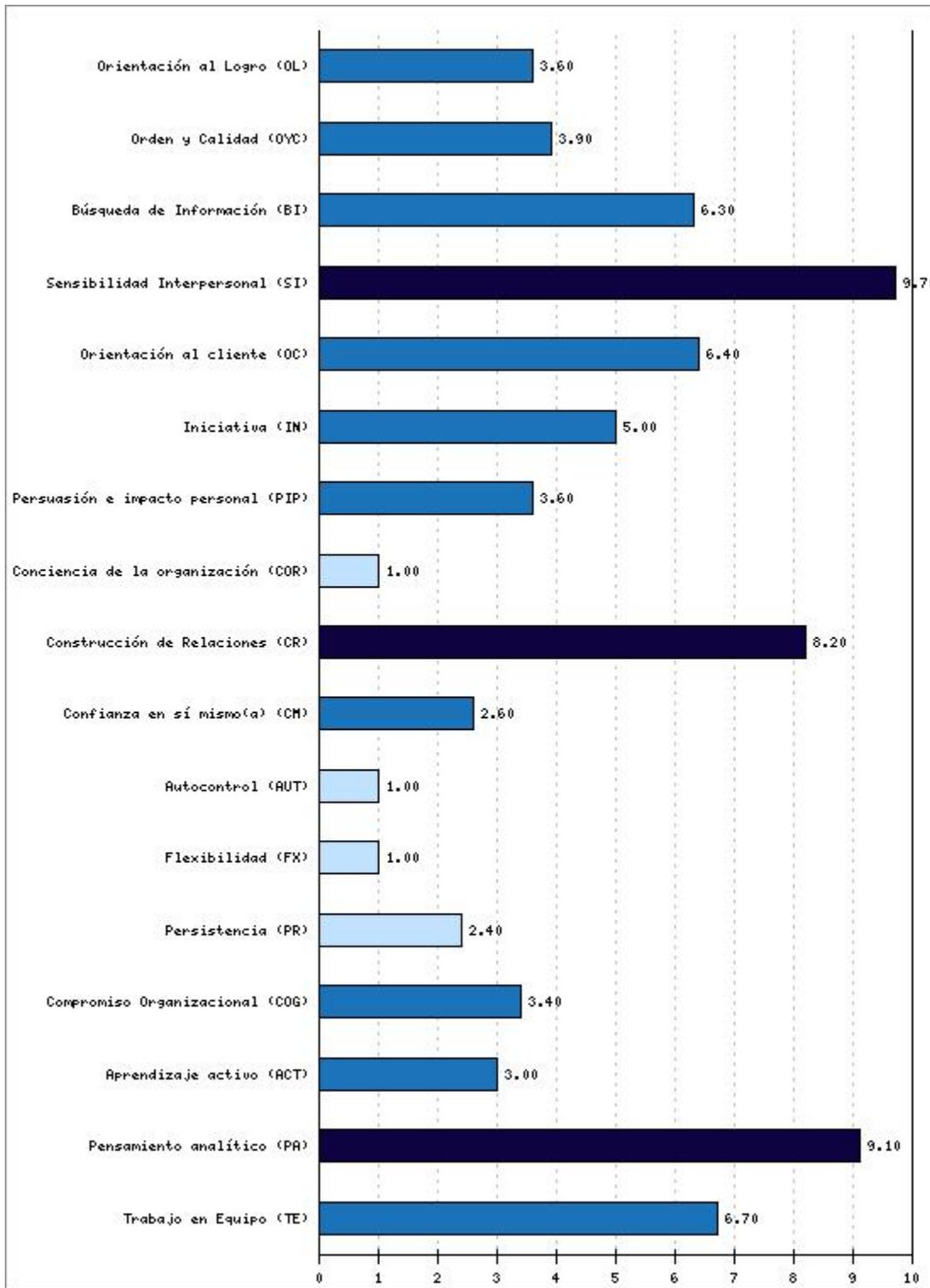


	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	OL	Orientación al Logro	3.60	5.40
2	OYC	Orden y Calidad	3.90	3.43
3	BI	Búsqueda de Información	6.30	6.73
4	SI	Sensibilidad Interpersonal	9.70	7.77
5	OC	Orientación al cliente	6.40	5.70
6	IN	Iniciativa	5.00	3.20
7	PIP	Persuasión e impacto personal	3.60	4.13
8	COR	Conciencia de la organización	1.00	4.77
9	CR	Construcción de Relaciones	8.20	4.83
10	CM	Confianza en sí mismo(a)	2.60	3.30
11	AUT	Autocontrol	1.00	2.23
12	FX	Flexibilidad	1.00	2.90
13	PR	Persistencia	2.40	4.47
14	COG	Compromiso Organizacional	3.40	4.60
15	ACT	Aprendizaje activo	3.00	7.60
16	PA	Pensamiento analítico	9.10	8.43
17	TE	Trabajo en Equipo	6.70	6.47

Leyenda de polos



Fecha de Evaluación

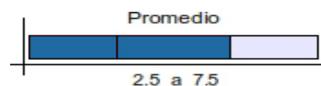
Fecha Inicio : 28 de Agosto del 2015

Hora Evaluación : 02:44:06

Tiempo Utilizado : 31 minuto(s) 37 segundo(s)

ASISTENTE DE GDH ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO TPC COMPETENCIAS

ORIENTACIÓN AL LOGRO



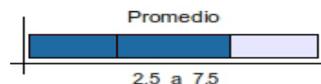
Descripción

El(la) evaluado(a) tiene destrezas a nivel promedio para realizar actividades orientadas al cumplimiento de objetivos. Considerando que esta competencia es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con sus competidores o superarlos, atender las necesidades del cliente o mejorar a la organización. Implica administrar los procesos establecidos para que no interfieran con la consecución de los resultados esperados. Las personas dotadas de esta. Si la persona evaluada está en este rango debe considerar que es una habilidad que puede ser desarrollada.

Preguntas clave

- ¿La persona piensa en encontrar y superar metas?
- ¿Toma riesgos calculados para obtener ganancias mensurables (medidas)?

ORDEN Y CALIDAD



Descripción

Sus destrezas están en el nivel promedio para la organización y el orden, es decir que si la persona evaluada obtuvo un puntaje cercano al polo inferior del rango promedio podría nunca desarrollar la capacidad de mantener el orden y la cadlidad en sus tareas encomendadas, sin embargo si la persona evaluada está mas cercana al polo superior del rango promedio se podría desarrollar la capacidad o competencia, considerando que es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistencia en que las responsabilidades y funciones asignadas estén claramente asignadas.

Preguntas Clave:

- ¿Cómo planea usted para cumplir con un día común de trabajo?
- Proporcióneme un ejemplo en cuya planeación usted estuvo involucrado. ¿Qué pasos tomó usted? ¿Qué obstáculos tuvo? ¿Cuál fue el resultado?

BÚSQUEDA DE INFORMACIÓN



Descripción

El(la) evaluado(a) tiene habilidades en nivel promedio para búsqueda de información, considerando que esta competencia muestra la capacidad de una persona de buscar la información que de respuestas a sus preguntas ocasionales y permanentes, y esto se ve reflejado también cuando se les asigna un proyecto en el trabajo o como parte de sus responsabilidades y funciones dentro de la organización.

Preguntas Claves:

- Describa una situación en la que haya tenido que recurrir a otras fuentes y buscar alternativas para poder resolver una situación determinada. ¿Qué hizo?
- Cuénteme de algún caso en el que no tenía conocimiento ni información para responder ante algún requerimiento ¿Qué hizo? Y ¿Cómo respondió ante el requerimiento solicitado?

SENSIBILIDAD INTERPERSONAL



Descripción

El(la) evaluado(a) muestra características de escucha activa, entiende que lo más importante es atender y entender el mensaje de su interlocutor, se muestra comprensivo(a) al momento de dialogar. Consulta a su interlocutor las conversaciones para que le queden claras. Es probable que el(la) evaluado(a) utilice el "ritmo" y "tono" de voz adecuadamente en sus comunicaciones verbales.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE



Descripción

Su orientación y vocación por enfocarse en las demandas del cliente están en el nivel promedio.

Por lo tanto si la persona evaluada se encuentra mas cercana al polo inferior del rango promedio debe analizarse que quizás nunca desarrolle esta competencia, comparando con otros factores que mide este test, si la persona evaluada tiene un puntaje más cercano al polo superior del rango promedio es posible que sea desarrollada, ya que se refiere al deseo o a la disposición de ayudar o servir a los clientes, de satisfacer sus necesidades y comprenderlos. Implica también realizar un esfuerzo por conocer el problema que el cliente tenga y buscar una solución apropiada para el mismo— cliente externo tanto como interno, como los proveedores y el personal de la organización.

Preguntas Claves:

- ¿Qué es lo que usted hace para que un cliente le guste tratar con usted y que le tenga confianza? De ejemplos
- Describa una situación en la que usted tuvo que tratar con un cliente que argumentó que su producto o servicio estaba caro.

INICIATIVA



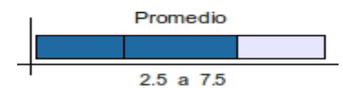
Descripción

Las habilidades de esta persona para reaccionar proactivamente ante sucesos nuevos se encuentran en el nivel promedio, es decir que su actitud permanente de ser el primero en accionar frente a una situación. Es la predisposición a comportarse de manera proactiva en el presente y no solo enfocarse en lo que hay que hacer a futuro. Implica marcar el camino a seguir a través de acciones, no solo de palabras. Existen diferentes niveles que van desde concretar decisiones establecidas en el pasado hasta la búsqueda de nuevas oportunidades o soluciones alternativas

Preguntas clave

- ¿Tiene esta persona iniciativa?
- ¿Piensa por encima del presente para actuar en necesidades y oportunidades futuras sin necesidad que le digan que lo tiene que hacer?

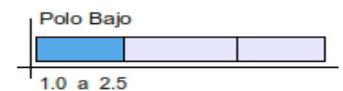
PERSUASIÓN E IMPACTO PERSONAL



Descripción

Posee habilidades promedio para persuadir o "convencer" a los demás con sus ideas. si el candidato se acerca más al polo superior del rango promedio puede desarrollar la habilidad de convencer a los demás de sus ideas.

CONCIENCIA DE LA ORGANIZACIÓN



Descripción

No se orienta a comprender la dinámica existente dentro de su trabajo, está concentrado únicamente en su puesto laboral y no le presta interés a utilizar positivamente las relaciones de la empresa. Es probable que no comprenda muy bien el giro de negocio de la organización.

CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES



Descripción

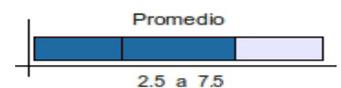
Presenta habilidad para construir relaciones interpersonales y lo hace con agrado, se muestra sincero y agradable a la hora de entablar una conversación, le gusta socializar y apoyar actividades de beneficio común.

Alto grado de cordialidad con los otros. Son personas que tienden a ser sumamente amables con la gente, además de confiar en ella. Sabe expresar su confianza hacia otras personas, teniendo comportamientos amigables, que faciliten la socialización. Tienen una gran apertura hacia los demás y les gusta mantener buenas relaciones interpersonales en general. Pueden manifestar características como cortesía, afectuosidad, sociabilidad, simpatía, gentileza, educación, caballerosidad, entre otras.

Preguntas Clave:

- ¿Qué es lo que usted hace para que un cliente le guste tratar con usted y que le tenga confianza? De ejemplos
- Describa una situación en la que usted tuvo que reunirse con un grupo de personas que no conocía. ¿Cómo actuó? ¿Qué hizo?

CONFIANZA EN SÍ MISMO(A)



Descripción

Posee características personales de seguridad en sí mismo a nivel promedio. considerando que esta competencia es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema. Esto incluye abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en las propias posibilidades, decisiones o puntos de vista. La persona evaluada posee una capacidad promedio para esta competencia.

Preguntas clave

- ¿Qué le hace pensar que usted tendrá éxito trabajando con nosotros?
- ¿Cuáles considera usted que son sus puntos débiles? Y ¿Cuáles los fuertes?

AUTOCONTROL



Descripción

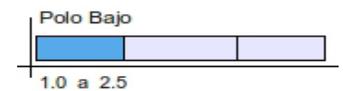
Ante situaciones de ira es probable que reaccione con nervios o de forma acelerada, reconoce que le cuesta controlar sus actos. Se impacienta con frecuencia ante situaciones de presión o de exigencia en el trabajo.

Tendencia a perder el control sobre el comportamiento propio en situaciones de incomodidad o tensión. No suelen manejar bien cómo sus emociones influyen en su comportamiento, lo que podría resultar en un comportamiento movilizad únicamente por las emociones y no por el razonamiento. Pueden actuar impulsivamente, y luego razonar acerca del porqué de su conducta en vez de hacerlo al revés.

Preguntas Claves:

- Describa una situación en la que su punto de vista era diferente al de otros ¿Cómo reaccionó?
- Cuénteme de algún caso en el que se vio enfrentando a un problema en el que hubiera dos o más alternativas de solución ¿Qué hizo? Y ¿Por qué?

FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO



Descripción

Es estricto(a) siempre o casi siempre en todo aspecto, difícilmente reconocerá atrasos, aceptará descoordinación de actividades o flexibilizará una decisión ya tomada.

Poco interés frente a vivir nuevas experiencias. Tienen una manera cerrada de ver el mundo. No les gusta considerar estilos alternativos de vida o la idea de adaptarse a un nuevo ambiente que no les sea familiar. Es muy probable que sean personas que se guían por su propio criterio frente a un tema, dejando totalmente de lado otros puntos de vista que pueden existir frente al mismo.

Preguntas Clave:

- Cuénteme de una experiencia donde usted no haya conseguido persuadir a los otros sobre su opinión.
- ¿Cómo ha reaccionado usted cuando un [cliente] le ha rechazado varias veces y se rehúsa a comprarle?
- ¿Cuál suele ser su reacción ante un evento imprevisto?

PERSISTENCIA



Descripción

Esta persona debería desarrollar la habilidad de perseverancia, es probable que en ocasiones considere que persistir no vale la pena, le cuesta establecerse metas para sí mismo(a) prefiere insistir en trabajos más sencillos antes que insistir en situaciones más complejas.

Usualmente tienden a desistir frente al primer percance que se presente. Sus metas son cambiantes. Es probable que pierda la visión de alcanzarlas.

Preguntas clave

- Plátiqueme de una situación en la que usted tuvo que actuar rápidamente y haya conseguido llegar al objetivo planeado.
- Cuénteme de sus objetivos a corto plazo en relación con su profesión.

COMPROMISO ORGANIZACIONAL



Descripción

Su aptitud de compromiso con la empresa u organización para la que trabaja está en el nivel promedio, considerando que esta competencia mide la capacidad de sentir que los objetivos de la organización son objetivos propios. Dar apoyo al momento de tomar decisiones, sintiéndose decidido por completo a alcanzar objetivos comunes.

También se trata de prevenir y poder superar cualquier percance que pueda surgir a lo largo del camino, interfiriendo con el logro de los objetivos de la empresa. Se refiere de igual manera a ser cumplido con compromisos tanto dentro como fuera del área de trabajo. Es decir que si el evaluado tiene un nivel promedio, desarrollará esta competencia.

Preguntas Claves:

- ¿Qué buscaría para permanecer en su sitio de trabajo?
- ¿En qué trabajo fue en el que menos tiempo permaneció? ¿Y por qué?

APRENDIZAJE ACTIVO



Descripción

El candidato evaluado está en un nivel promedio para aprender activamente y revisar procedimientos sistemáticamente puesto que esta competencia trata sobre la capacidad para encontrar información valiosa para solucionar situaciones que pueden ser conflictivas o negociaciones. Representa la habilidad de poder reconocer el potencial dentro de la empresa y saber cómo manejarlo adecuadamente. Transmite lo que aprende de manera eficaz a los demás. En el caso del evaluado, esta capacidad, debe ser desarrollada.

Preguntas Claves:

- Describa usted alguna situación en la que un cliente le solicitó algo que no estaba dentro de sus posibilidades concederlo ¿Qué es lo que usted hizo?
- Cuénteme que acciones o pasos ha tomado usted después de haber establecido una meta u objetivo y fijado una estrategia para lograr su cometido. Deme un ejemplo.

PENSAMIENTO ANALÍTICO



Descripción

Analiza problemas, procesos, procedimientos, le agrada buscar mejores soluciones ante una misma situación, tiene tendencia hacia un orden lógico y secuencial de las cosas, predomina lo intelectual ante las emociones.

Habilidad para resolver problemas analizándolos en partes pequeñas para luego comprenderlos a fondo mediante la reflexión. El acto de pensamiento analítico tiende a obtener una conclusión particular de datos generales o una conclusión general de datos particulares. El perfil de esta persona suele estar caracterizado por su agrado hacia el análisis e investigación de toda situación a la que se enfrente y al plantear alternativas de solución a las mismas.

Preguntas Clave:

- Cuénteme sobre algún problema difícil que haya enfrentado ¿Cómo clasifico los asuntos importantes? ¿Por qué lo hizo de esa manera?
- Dígame ¿Cómo su enfoque para resolver problemas ha diferido del de otras personas con las que ha trabajado?

TRABAJO EN EQUIPO



Descripción

El(la) evaluado(a) presenta destrezas personales para trabajar en equipo en un nivel promedio.

Implica la capacidad de colaborar y cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos. Par que esta competencia sea efectiva, la actitud debe ser genuina. Es conveniente que el ocupante del puesto sea miembro de un grupo que funcione en equipo. La persona evaluada podría desarrollar esta competencia si el puntaje se acerca más hacia el polo superior del rango promedio.

Preguntas clave

- Describa una situación en la que su punto de vista era diferente al de otros ¿Cómo reaccionó?
- Describa una situación en la que usted tuvo que reunirse con un grupo de personas que no conocía. ¿Cómo actuó? ¿Qué hizo?

