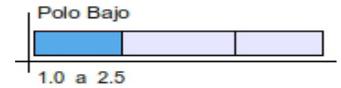


## ORIENTACIÓN AL LOGRO



### Descripción

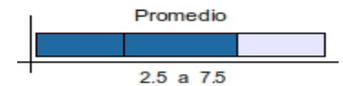
El(la) evaluado(a) prefiere un trabajo que le brinde estabilidad a largo plazo con objetivos medibles y no objetivos que impliquen mucho reto. Prefiere un crecimiento profesional con un trabajo seguro sin metas muy competitivas.

Por lo general son personas que no se esfuerzan por concluir las tareas que comienzan. Puede ser porque no se concentran en el tema por completo o porque son personas con un alto grado de creatividad, por lo que cualquier distracción puede lograr capturar su atención, dejando lo que estaba realizando inconcluso. El sujeto puede pensar que su esfuerzo no tiene mucha influencia en los resultados finales. Esta incertidumbre puede ocasionarle que dude de sí mismo y que subestime su potencial para mejorar las cosas.

### Preguntas clave

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

## ORDEN Y CALIDAD



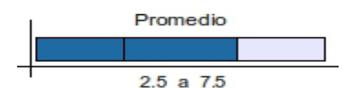
### Descripción

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 calidad en sus tareas encomendadas, sin embargo si la persona evaluada está más 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



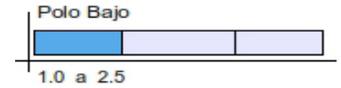
### Descripción

Es una persona que se esfuerza por atender al cliente, entrega ese valor agregado a través de buena atención, se considera a sí mismo(a) como alguien amable para tratar con clientes, es probable que en sus trabajos se haya destacado por su buen servicio. Incluye su capacidad de servir también con los clientes internos.

### 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

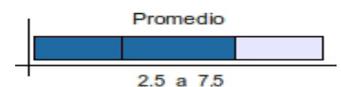
Se siente más seguro(a) por caminos conocidos, prefiere que sus superiores le guíen, realiza sus actividades apegadas a instrucciones antes que tomar la iniciativa de proponer una nueva forma de trabajo. Seguramente ante situaciones complejas nuevas esta persona prefiere que otros tomen la iniciativa.

Usualmente muestran poca preocupación o entusiasmo al momento de realizar alguna tarea. No buscan ser los primeros en accionar, no les gusta iniciar una actividad por sí mismos. Pueden trabajar bien bajo una línea de supervisión constante.

### 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?

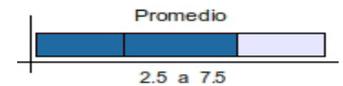
## PERSUASIÓN E IMPACTO PERSONAL



### 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

Muestra destrezas a nivel promedio para tener conciencia o conocimiento de la organización para la que trabaja. considerando que esta competencia es la capacidad para comprender e interpretar las relaciones de poder en la empresa donde se trabaja o en otras organizaciones, clientes, proveedores, etc.

Ello implica una capacidad de identificar tanto a las personas que toman las decisiones como a aquellas que pueden influir sobre las anteriores; asimismo, significa ser capaz de prever la forma en que los nuevos acontecimientos o situaciones afectarán a las personas y grupos de la organización. usualmente en candidatos de edad joven puede ser normal que esta competencia esté en desarrollo.

## CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES



### Descripción

El(la) evaluado(a) muestra características a nivel promedio para interrelacionarse con personas, es decir, que ésta persona es competente para actuar, establecer y mantener relaciones cordiales, recíprocas y cálidas o redes de contactos con distintas personas; además, la persona evaluada tiene una habilidad en desarrollo para relacionarse.

### 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

Es una persona segura de sí misma, muestra tener autoconfianza y autoestima, tiene la firmeza para dar a conocer su opinión a otros dentro de su trabajo, puede coordinar actividades de grupo y tomar decisiones sean personales o laborales.

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.

### 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



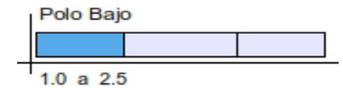
### Descripción

Las habilidades para controlar sus emociones y dominar sus impulsos están en el nivel promedio. Entendiendo que esta competencia analiza la capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones, evitando así reacciones negativas frente a situaciones conflictivas o cuando se trabaja en condiciones de estrés. Las situaciones mencionadas anteriormente pueden ser causadas por provocaciones, oposición u hostilidad de terceros.

### 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

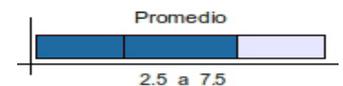
Es estricto(a) siempre o casi siempre en todo aspecto, difícilmente reconocerá atrasos, aceptará descoordinación de actividades o flexibilizará una decisión ya tomada.

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

El(la) evaluado(a) se muestra con habilidades en el nivel promedio para persistir y perseverar ante una situación o hecho, considerando que es la predisposición a mantenerse firme y constante en la prosecución de acciones y emprendimientos de manera estable o continua hasta lograr el objetivo. Es la capacidad de mantenerse enfocado en una tarea o actividad de manera estable y continua para alcanzar sus metas. Si la persona evaluada se muestra más hacia el lado superior del rango intermedio esta competencia puede ser desarrollada.

### Preguntas clave

- Platíqueme 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

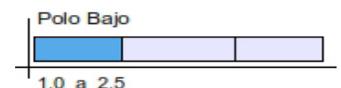
Esta persona se compromete con la organización de forma incondicional, hace contactos que puedan beneficiar a la empresa para la que trabaja dentro y fuera del lugar de trabajo poniendo incluso a su servicio sus propios intereses personales. Apoya las políticas de la empresa si son en beneficio de la misma. Siente que los objetivos de la organización son objetivos propios. Dá apoyo al momento de tomar decisiones, sintiéndose decidido por completo a alcanzar objetivos comunes.

También, 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.

### 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



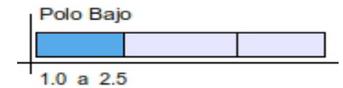
### Descripción

El aprendizaje de esta persona puede ser reactivo, indica que le resultan complicados los conocimientos muy técnicos, sus habilidades de aprendizaje activo está en desarrollo, es decir, no se apoya en lecturas, "ayuda memorias" y otros procedimientos.

### 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

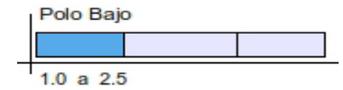
La destreza de pensamiento analítico de este(a) evaluado(a) no está desarrollada, se le dificulta encontrar soluciones lógicas y encontrar el orden secuencial de las cosas, predominan los impulsos y emociones ante lo intelectual.

Dificultad para utilizar el pensamiento analítico como una herramienta frente a un conflicto. Usualmente son personas que se guían más por sus emociones del momento que por el uso de la razón o el análisis de una situación específica. Por lo general, son personas a las cuales no les gusta realizar investigaciones o estudios en ninguna situación. Es posible que sean personas bastante emotivas, y el controlar sus comportamientos sea un reto, ya que al regirse por sus emociones y sentimientos (más que por una lógica o análisis de la situación) pueden tener comportamientos poco adecuados o apropiados.

### 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

Esta persona prefiere trabajar solo(a) e individualmente, considera que aprende más cuando dedica varias horas a estudiar y trabajar solo(a), es probable que no tenga dificultad en trabajar en equipo pero su preferencia personal es hacerlo de manera individual y así le resultan mejor las cosas.

Usualmente les gusta trabajar de manera individual, hacer las cosas a su manera y que nadie interfiera en ello. Tienden a ser más competitivos.

### 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?

