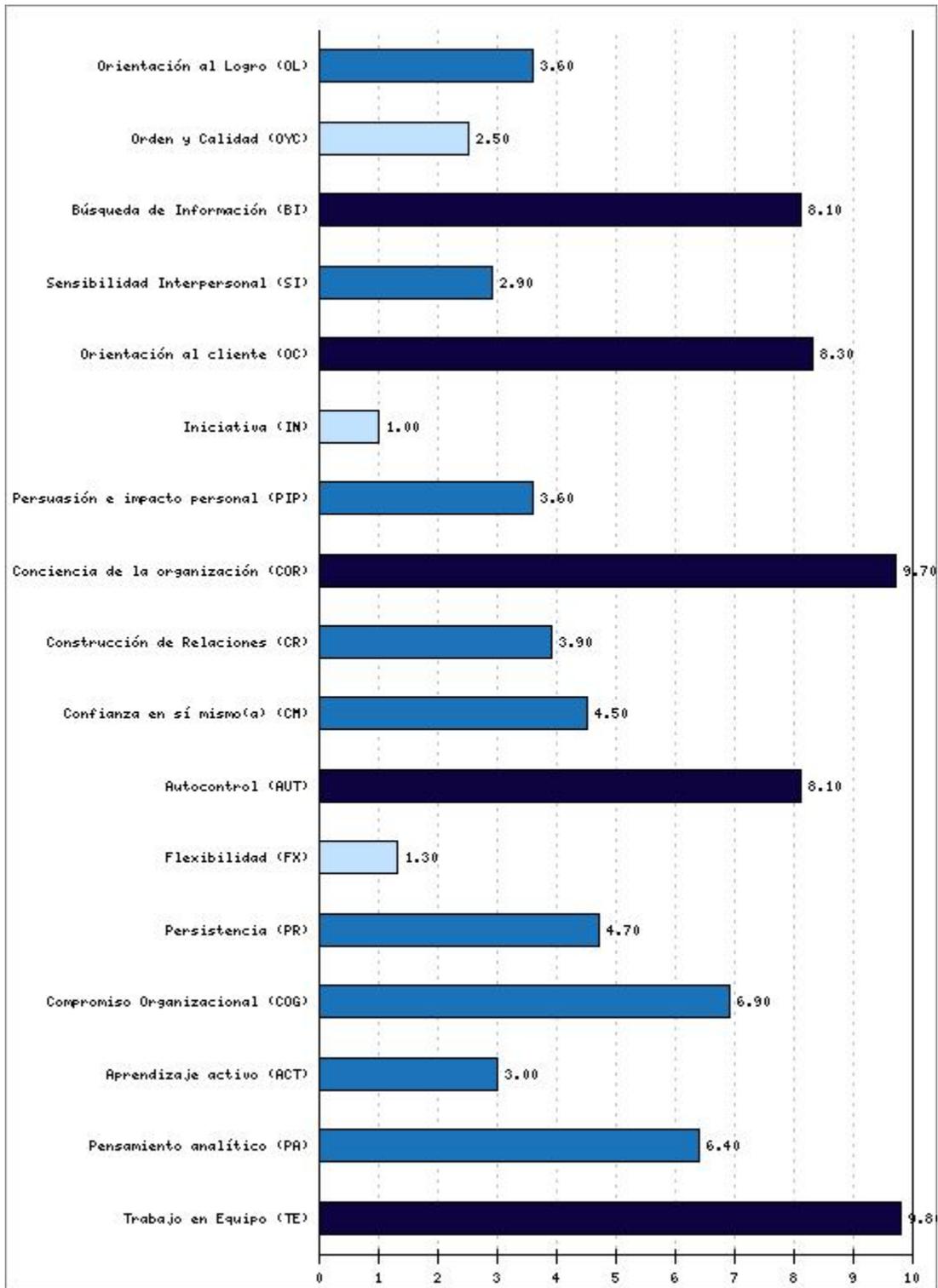


	Sigla	Factor	Valor Obtenido	Promedio Proceso
1	OL	Orientación al Logro	3.60	4.40
2	OYC	Orden y Calidad	2.50	4.33
3	BI	Búsqueda de Información	8.10	7.25
4	SI	Sensibilidad Interpersonal	2.90	2.10
5	OC	Orientación al cliente	8.30	3.18
6	IN	Iniciativa	1.00	4.35
7	PIP	Persuasión e impacto personal	3.60	2.00
8	COR	Conciencia de la organización	9.70	4.98
9	CR	Construcción de Relaciones	3.90	2.08
10	CM	Confianza en sí mismo(a)	4.50	5.83
11	AUT	Autocontrol	8.10	4.90
12	FX	Flexibilidad	1.30	2.70
13	PR	Persistencia	4.70	5.25
14	COG	Compromiso Organizacional	6.90	5.43
15	ACT	Aprendizaje activo	3.00	6.40
16	PA	Pensamiento analítico	6.40	6.28
17	TE	Trabajo en Equipo	9.80	5.98



**Fecha de Evaluación**

Fecha Inicio : 26 de Septiembre del 2016

Hora Evaluación : 08:37:09

Tiempo Utilizado : 28 minuto(s) 47 segundo(s)

## ORIENTACIÓN AL LOGRO



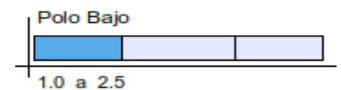
### Descripción

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

Le cuesta cambiar las cosas para mantenerlas con una mejor organización, se le complica mucho "a la hora" de organizar su escritorio, archivar documentos, crear carpetas, en general organizar sus cosas. Es *probable* que sus ideas las exprese sin estructura u orden.

Sujeto flexible, con tolerancia por el desorden, de baja capacidad de emprendimiento. Persona relajada y paciente, carente de estrés. Tal vez sea un poco retraído o callado. No demuestra entusiasmo fácilmente, posiblemente las relaciones interpersonales no le resultan tan atractivas, y sea alguien a quien no le gusta esforzarse más allá de lo estrictamente necesario.

### 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

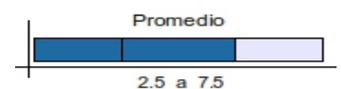
A esta persona le gusta identificar la información que necesita antes de ejecutar una tarea, busca las fuentes y los recursos (información) para realizar su trabajo, utiliza mecanismos de sondeo e investigación para optimizar su trabajo, no está conforme hasta obtener la información precisa e indispensable para elaborar de mejor forma sus actividades.

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

Esta persona está en el nivel promedio para tener una comunicación interpersonal comprensiva y efectiva. Muestra atención a la conversación del otro y si está en un nivel cercano al alto es muy probable que desarrolle el interés por los demás

## ORIENTACIÓN AL CLIENTE



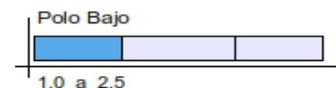
### Descripción

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

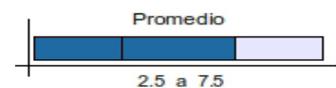
Se siente más seguro(a) por caminos conocidos, prefiere que sus superiores le guíen, realiza sus actividades apegadas a instrucciones antes que tomar la iniciativa de proponer una nueva forma de trabajo. Seguramente ante situaciones complejas nuevas esta persona prefiere que otros tomen la iniciativa.

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

Comprende la dinámica existente dentro de la empresa, utiliza positivamente las relaciones e influencias dentro la misma. Aunque no esté en el departamento de ventas conoce con exactitud los productos y precios de la empresa para la que trabaja con la finalidad de sacarle el mayor provecho a su trabajo.

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.

## 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

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

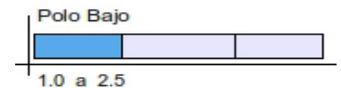
Se muestra como alguien que puede controlar sus emociones aún en momentos de ira o nervios, en situaciones de presión o de exigencia en su trabajo tiene la capacidad de tomar la calma antes de actuar.

Por lo general son personas imperturbables, tranquilas y prudentes. No actúan en base a las emociones del momento, ya que son capaces de manejarlas adecuadamente. Saben controlar su comportamiento en situaciones de incomodidad, conflicto y/o peligro. Se guían más por el razonamiento que por la impulsividad.

### 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

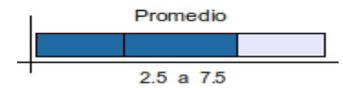
Es estricto(a) siempre o casi siempre en todo aspecto, difícilmente reconocerá atrasos, aceptará descoordinación de actividades o flexibilizará una decisión ya tomada.

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

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

Está en un nivel promedio para sus destrezas de razonamiento lógico y analítico. considerando que esta competencia es la capacidad de entender y resolver un problema a partir de desagregar sistemáticamente sus partes; realizando comparaciones, estableciendo prioridades, identificando secuencias temporales y relaciones causales entre los componentes. Si la persona evaluada está mas cercana al extremo superior del polo, puede desarrollar a satisfacción esta competencia.

### 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

Sus actividades tanto personales como laborales las prefiere realizar en grupo, le gusta socializar con más gente y encontrar soluciones en equipo, encuentra más efectivo el trabajo discutiendo con más gente antes que trabajar solo(a), es cooperativo(a), está convencido(a) que las metas grupales son posibles.

Facilidad al momento de trabajar en equipo. Son personas abiertas a escuchar las idea de los otros, y capaces de respetar diferentes puntos de vista. Pueden trabajar tanto con sus pares como con sus subordinados en equipo, logrando un mejor ambiente.

### 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?

