



**4.2**  
**PUNTAJE**

**Compatibilidad excelente**

- El Puntaje de compatibilidad general destaca el grado de ajuste entre la persona y el trabajo.
- A la izquierda, ve los componentes de las evaluaciones y sus puntajes específicos.
- Los puntajes pueden variar de 0.5 (menor puntaje) a 5 (mayor puntaje).

**Las 3 competencias principales**

**5.0**

**Impulsar resultados**

La medida con la que uno garantiza que se cumplan objetivos mediante el apoyo y la responsabilidad.

**4.5**

**Liderar el cambio**

La medida con la que uno lidera la implementación exitosa de prácticas o ideas de negocio.

**4.5**

**Toma de decisiones prudentes**

La medida con la que uno toma decisiones prudentes a tiempo y con confianza.

## Información clave

### Compatibilidad para el trabajo



**EXCELENTE**

Importancia 70.00 %



**EXCELENTE**

Importancia 10.00 %



**EXCELENTE**

Importancia 10.00 %



**BUENO**

Importancia 10.00 %

#### COMPATIBILIDAD CON LAS COMPETENCIAS

Una medida de rasgos de comportamiento y su impacto en las competencias clave para este puesto

#### RAZONAMIENTO ABSTRACTO

Una medida de la capacidad de una persona para resolver problemas que incluyen conceptos abstractos.

#### RAZONAMIENTO LÓGICO

Una medida de la capacidad de una persona para demostrar habilidades de razonamiento lógico

#### CONOCIMIENTO DE VENTAS

Una medida de la capacidad de una persona para responder eficazmente a situaciones típicas de ventas.

Área de compatibilidad =

#### RAZONAMIENTO ABSTRACTO

Capacidad de razonamiento abstracto



##### La definición

Una medida de la capacidad de una persona para resolver problemas que incluyen conceptos abstractos.

##### Narrativa de información clave

Debería ser eficiente al interpretar y sacar conclusiones de información abstracta.

#### RAZONAMIENTO LÓGICO

Capacidad de razonamiento lógico



##### La definición

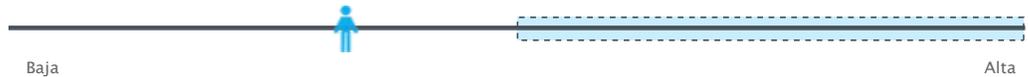
Una medida de la capacidad de una persona para resolver problemas complejos con información limitada o faltante.

##### Narrativa de información clave

Debería ser eficaz al interpretar y sacar conclusiones lógicas de la información.

#### CONOCIMIENTO DE VENTAS

## Cerrar ventas



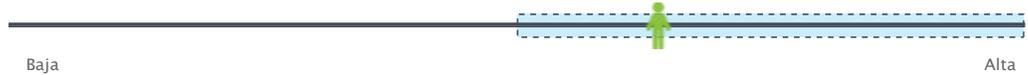
### La definición

Negociar y cerrar la venta.

### Narrativa de información clave

Puede no ser tan fuerte como se necesite para negociar y cerrar la venta.

## Influencia/convicción



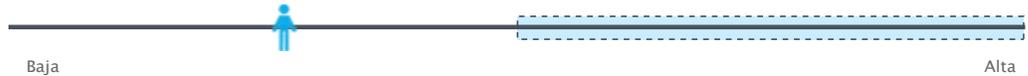
### La definición

Convencimiento al cliente el valor de los productos o servicios de la empresa.

### Narrativa de información clave

Es probable que tenga conocimientos sólidos de cómo convencer al cliente del valor de los productos o servicios de la empresa.

## Investigación/precalificación



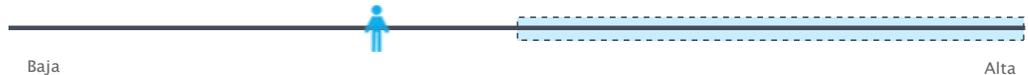
### La definición

Identificación de clientes potenciales de ventas y precalificación.

### Narrativa de información clave

Puede tener problemas para identificar clientes potenciales de ventas y precalificarlos.

## Primera reunión/primera impresión



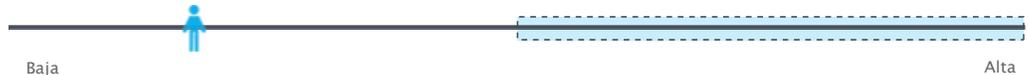
### La definición

Reconocimiento de la importancia de las primeras impresiones al iniciar relaciones de ventas positivas y productivas.

### Narrativa de información clave

Puede no ser tan fuerte como se necesita para comprender la importancia de las primeras impresiones al iniciar relaciones de ventas positivas y productivas.

## Sondeo/presentación



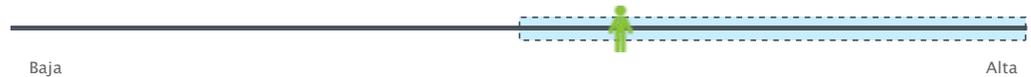
### La definición

Desarrollo de una comprensión clara de las necesidades específicas del cliente.

### Narrativa de información clave

Puede tener problemas para desarrollar una comprensión clara de las necesidades específicas del cliente.

## Superar objeciones



### La definición

Resolución de problemas y superar objeciones.

### Narrativa de información clave

Es probable que tenga ciertos conocimientos de cómo resolver problemas y superar objeciones.

## COMPATIBILIDAD CON LAS COMPETENCIAS

### LIDERAR EL CAMBIO



### La definición

La medida con la que uno lidera la implementación exitosa de prácticas o ideas de negocio.

### COMUNICACIÓN INTERACTIVA



### La definición

La medida con la que uno se integra a otros e inspira acción mediante la comunicación.

### IMPULSAR RESULTADOS



### La definición

La medida con la que uno garantiza que se cumplan objetivos mediante el apoyo y la responsabilidad.

### INNOVACIÓN



### La definición

La medida con la que uno produce y promueve ideas nuevas; impulsa al negocio y la industria con formas nuevas de manejar el trabajo, los productos y los servicios.

### TOMA DE DECISIONES PRUDENTES



### La definición

La medida con la que uno toma decisiones prudentes a tiempo y con confianza.

### PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN



### La definición

La medida con la que uno emplea pensamiento lógico y sistemático en el desarrollo de planes significativos para ejecutar objetivos.

## MANEJO DE RELACIONES



### La definición

La medida con la que uno desarrolla y mantiene conexiones significativas y positivas con otros dentro o fuera de la organización.

## RESILIENCIA



### La definición

La medida con la que uno responde a desafíos con compostura, optimismo y energía; preserva y demuestra estrategias saludables en el manejo del estrés.

## INFLUENCIA



### La definición

La medida con la que uno logra convencer a otros de adoptar una postura o acción específica mediante la comunicación eficaz de ideas.

LIDERAR EL CAMBIO



La medida con la que uno lidera la implementación exitosa de prácticas o ideas de negocio.

- Tolerancia a la crítica: es probable que busque comentarios y ayuda de otros al defender una iniciativa de cambio.
- Seguimiento: probablemente hará un seguimiento al asegurarse de que los miembros del equipo estén de acuerdo para cumplir con éxito una iniciativa de cambio.
- Multitarea: probablemente se motive manejando entornos impredecibles y de constantes cambios; debería liderar a otros a adaptarse bien mediante iniciativas de cambios.
- Pensamiento realista: puede hacer recomendaciones pragmáticas para impulsar el cambio en todo el negocio.
- Intensidad de trabajo: es probable que se estimule de manera eficaz y que inspire a otros al liderar el cambio.

Intensidad de trabajo



La definición

La medida con la que las personas trabajan duro para alcanzar muchas cosas en lugar de trabajar metódicamente o a un paso menos apurado.

Narrativa de información clave

Intensidad de trabajo: es probable que se estimule de manera eficaz y que inspire a otros al liderar el cambio.

Multitarea



La definición

La medida con la que las personas prefieren variedad y manejar varias tareas en lugar de la previsibilidad y concentrarse en una cosa a la vez.

Narrativa de información clave

Multitarea: probablemente se motive manejando entornos impredecibles y de constantes cambios; debería liderar a otros a adaptarse bien mediante iniciativas de cambios.

Pensamiento realista



La definición

La medida con la que las personas se basan en experiencias pasadas y son prácticas en lugar de ser pensadores imaginativos y deseosos.

Narrativa de información clave

Pensamiento realista: puede hacer recomendaciones pragmáticas para impulsar el cambio en todo el negocio.

Seguimiento



La definición

La medida con la que se puede confiar en que las personas hagan un seguimiento y demuestren compromiso en lugar de ser flexibles con las prioridades.

### Narrativa de información clave

Seguimiento: probablemente hará un seguimiento al asegurarse de que los miembros del equipo estén de acuerdo para cumplir con éxito una iniciativa de cambio.

### Tolerancia a la crítica



### La definición

La medida con la que las personas interpretan la crítica de manera objetiva en lugar de ser sensibles a los comentarios de otros.

### Narrativa de información clave

Tolerancia a la crítica: es probable que busque comentarios y ayuda de otros al defender una iniciativa de cambio.

## COMUNICACIÓN INTERACTIVA



La medida con la que uno se integra a otros e inspira acción mediante la comunicación.

- Asertividad: puede dominar conversaciones y no siempre escuchar las inquietudes y sugerencias de las personas involucradas.
- Percepción interpersonal: hace un esfuerzo conjunto por comprender los estilos y las preferencias de las audiencias a las que se dirige y adapta el contenido y la manera de transmitir mensajes en consecuencia.
- Multitarea: se siente cómodo haciendo varias tareas y actividades; no es probable que se distraiga con exigencias contrapuestas.
- Confianza en las personas: es escéptico por naturaleza con otras personas; puede dar la impresión de tener menos confianza o una actitud de "demuéstrame".
- Sociabilidad: puede desarrollar empatía para que otros se sientan cómodos.

### Asertividad



### La definición

La medida con la que las personas toman la iniciativa con personas o situaciones, en lugar de permitirles a otros que asuman el liderazgo.

### Narrativa de información clave

Asertividad: puede dominar conversaciones y no siempre escuchar las inquietudes y sugerencias de las personas involucradas.

### Confianza en las personas



### La definición

La medida con la que las personas son de confianza y optimistas en su perspectiva hacia las personas en lugar de ser críticas o cínicas.

### Narrativa de información clave

Confianza en las personas: es escéptico por naturaleza con otras personas; puede dar la impresión de tener menos confianza o una actitud de "demuéstrame".

### Multitarea



### La definición

La medida con la que las personas prefieren variedad y manejar varias tareas en lugar de la previsibilidad y concentrarse en una cosa a la vez.

### Narrativa de información clave

Multitarea: se siente cómodo haciendo varias tareas y actividades; no es probable que se distraiga con exigencias contrapuestas.

### Percepción interpersonal



#### La definición

La medida con la que las personas son conscientes o están "sintonizadas" con los sentimientos, motivaciones y comportamientos de otros.

#### Narrativa de información clave

Percepción interpersonal: hace un esfuerzo conjunto por comprender los estilos y las preferencias de las audiencias a las que se dirige y adapta el contenido y la manera de transmitir mensajes en consecuencia.

### Sociabilidad



#### La definición

La medida con la que las personas buscan y disfrutan interacciones sociales en lugar de una preferencia por estar solas o en interacciones personales.

#### Narrativa de información clave

Sociabilidad: puede desarrollar empatía para que otros se sientan cómodos.

## IMPULSAR RESULTADOS



La medida con la que uno garantiza que se cumplan objetivos mediante el apoyo y la responsabilidad.

- Interés en los detalles: debería prestar atención a los detalles en lugar de destacar el resultado general.
- Seguimiento: es probable que persista y que le dé mucha importancia a completar todas las tareas asignadas.
- Multitarea: es probable que tenga éxito en un entorno con múltiples exigencias laborales; puede alternar eficientemente entre tareas para asegurarse de que se alcancen los resultados.
- Enfoque en el proceso: debería abordar los proyectos sin demasiada planificación, pero debería ser capaz de usar técnicas organizativas para alcanzar resultados y cumplir plazos.
- Pensamiento realista: tiende a adoptar un enfoque práctico para trabajar; se concentrará en alcanzar resultados tangibles.
- Intensidad de trabajo: es probable que demuestre un nivel suficiente de urgencia al completar un trabajo de manera eficiente.

### Enfoque en el proceso



#### La definición

La medida con la que las personas prefieren estar organizadas y estructuradas en la manera de trabajar en lugar de adoptar un enfoque menos metódico.

#### Narrativa de información clave

Enfoque en el proceso: debería abordar los proyectos sin demasiada planificación, pero debería ser capaz de usar técnicas organizativas para alcanzar resultados y cumplir plazos.

### Intensidad de trabajo



#### La definición

La medida con la que las personas trabajan duro para alcanzar muchas cosas en lugar de trabajar metódicamente o a un paso menos apurado.

### Narrativa de información clave

Intensidad de trabajo: es probable que demuestre un nivel suficiente de urgencia al completar un trabajo de manera eficiente.

#### Interés en los detalles



### La definición

La medida con la que las personas disfrutan de participar en tareas orientadas a detalles en lugar de no gustarles.

### Narrativa de información clave

Interés en los detalles: debería prestar atención a los detalles en lugar de destacar el resultado general.

#### Multitarea



### La definición

La medida con la que las personas prefieren variedad y manejar varias tareas en lugar de la previsibilidad y concentrarse en una cosa a la vez.

### Narrativa de información clave

Multitarea: es probable que tenga éxito en un entorno con múltiples exigencias laborales; puede alternar eficientemente entre tareas para asegurarse de que se alcancen los resultados.

#### Pensamiento realista



### La definición

La medida con la que las personas se basan en experiencias pasadas y son prácticas en lugar de ser pensadores imaginativos y deseosos.

### Narrativa de información clave

Pensamiento realista: tiende a adoptar un enfoque práctico para trabajar; se concentrará en alcanzar resultados tangibles.

#### Seguimiento



### La definición

La medida con la que se puede confiar en que las personas hagan un seguimiento y demuestren compromiso en lugar de ser flexibles con las prioridades.

### Narrativa de información clave

Seguimiento: es probable que persista y que le dé mucha importancia a completar todas las tareas asignadas.

## INNOVACIÓN



La medida con la que uno produce y promueve ideas nuevas; impulsa al negocio y la industria con formas nuevas de manejar el trabajo, los productos y los servicios.

- Pensamiento prudente: debería ser capaz de asumir riesgos que puedan llevar a un cambio innovador.
- Tolerancia a la crítica: puede parecer sensible a la crítica y puede tener dificultades para abandonar ideas o adaptarse con los comentarios.
- Multitarea: maneja varias exigencias eficazmente y debería estar abierto a abordar proyectos adicionales sobre mejoras de procesos.
- Pensamiento objetivo: tiene una preferencia por los datos y hechos; es probable que utilice esto para crear un caso comercial eficaz para la innovación.
- Pensamiento realista: es probable que compense practicidad con creatividad al determinar un plan de acción.
- Pensamiento reflexivo: puede aportar ideas para enfoques alternativos y soluciones innovadoras.

- Intensidad de trabajo: tiene un sentido de urgencia sólido y debería impulsar a otros a la mejora continua total o a proyectos de innovación a tiempo.

#### Intensidad de trabajo



##### La definición

La medida con la que las personas trabajan duro para alcanzar muchas cosas en lugar de trabajar metódicamente o a un paso menos apurado.

##### Narrativa de información clave

Intensidad de trabajo: tiene un sentido de urgencia sólido y debería impulsar a otros a la mejora continua total o a proyectos de innovación a tiempo.

#### Multitarea



##### La definición

La medida con la que las personas prefieren variedad y manejar varias tareas en lugar de la previsibilidad y concentrarse en una cosa a la vez.

##### Narrativa de información clave

Multitarea: maneja varias exigencias eficazmente y debería estar abierto a abordar proyectos adicionales sobre mejoras de procesos.

#### Pensamiento objetivo



##### La definición

La medida con la que las personas ven información y situaciones realmente en lugar de ver situaciones desde un marco de referencia personal.

##### Narrativa de información clave

Pensamiento objetivo: tiene una preferencia por los datos y hechos; es probable que utilice esto para crear un caso comercial eficaz para la innovación.

#### Pensamiento prudente



##### La definición

La medida con la que las personas tienen un estilo cauto y serio al decidir sobre un plan de acción en lugar de tomar decisiones rápido.

##### Narrativa de información clave

Pensamiento prudente: debería ser capaz de asumir riesgos que puedan llevar a un cambio innovador.

#### Pensamiento realista

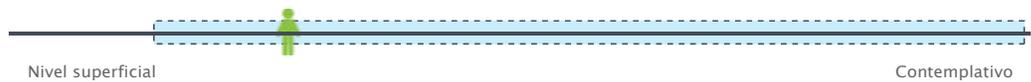


##### La definición

La medida con la que las personas se basan en experiencias pasadas y son prácticas en lugar de ser pensadores imaginativos y deseosos.

##### Narrativa de información clave

Pensamiento realista: es probable que compense practicidad con creatividad al determinar un plan de acción.



**La definición**

La medida con la que las personas consideran minuciosamente y buscan información en lugar de sentirse cómodas actuando con información limitada.

**Narrativa de información clave**

Pensamiento reflexivo: puede aportar ideas para enfoques alternativos y soluciones innovadoras.



**La definición**

La medida con la que las personas interpretan la crítica de manera objetiva en lugar de ser sensibles a los comentarios de otros.

**Narrativa de información clave**

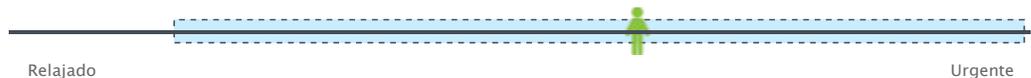
Tolerancia a la crítica: puede parecer sensible a la crítica y puede tener dificultades para abandonar ideas o adaptarse con los comentarios.

TOMA DE DECISIONES PRUDENTES



La medida con la que uno toma decisiones prudentes a tiempo y con confianza.

- Pensamiento prudente: es probable que considere con cuidado los riesgos potenciales al tomar decisiones.
- Tolerancia a la crítica: debería poder permanecer objetivo y no permitir que los sentimientos personales afecten la toma de decisiones.
- Interés en los detalles: es probable que se tome el tiempo para considerar los detalles relevantes antes de avanzar con una decisión.
- Seguimiento: reconoce la importancia del seguimiento con partes interesadas clave en decisiones críticas.
- Pensamiento objetivo: confía mucho en hechos y datos al tomar decisiones.
- Pensamiento realista: es probable que considere la practicidad de las soluciones al tomar decisiones.
- Pensamiento reflexivo: debería poder anticipar y determinar cuánta información se necesita para tomar una decisión acertada.
- Intensidad de trabajo: prefiere un ritmo de trabajo rápido; debería apreciar el valor de tomar decisiones acertadas rápido para que el negocio avance.



**La definición**

La medida con la que las personas trabajan duro para alcanzar muchas cosas en lugar de trabajar metódicamente o a un paso menos apurado.

**Narrativa de información clave**

Intensidad de trabajo: prefiere un ritmo de trabajo rápido; debería apreciar el valor de tomar decisiones acertadas rápido para que el negocio avance.



**La definición**

La medida con la que las personas disfrutan de participar en tareas orientadas a detalles en lugar de no gustarles.

**Narrativa de información clave**

Interés en los detalles: es probable que se tome el tiempo para considerar los detalles relevantes antes de avanzar con una decisión.

### Pensamiento objetivo



#### La definición

La medida con la que las personas ven información y situaciones realmente en lugar de ver situaciones desde un marco de referencia personal.

#### Narrativa de información clave

Pensamiento objetivo: confía mucho en hechos y datos al tomar decisiones.

### Pensamiento prudente



#### La definición

La medida con la que las personas tienen un estilo cauto y serio al decidir sobre un plan de acción en lugar de tomar decisiones rápido.

#### Narrativa de información clave

Pensamiento prudente: es probable que considere con cuidado los riesgos potenciales al tomar decisiones.

### Pensamiento realista



#### La definición

La medida con la que las personas se basan en experiencias pasadas y son prácticas en lugar de ser pensadores imaginativos y deseosos.

#### Narrativa de información clave

Pensamiento realista: es probable que considere la practicidad de las soluciones al tomar decisiones.

### Pensamiento reflexivo



#### La definición

La medida con la que las personas consideran minuciosamente y buscan información en lugar de sentirse cómodas actuando con información limitada.

#### Narrativa de información clave

Pensamiento reflexivo: debería poder anticipar y determinar cuánta información se necesita para tomar una decisión acertada.

### Seguimiento



#### La definición

La medida con la que se puede confiar en que las personas hagan un seguimiento y demuestren compromiso en lugar de ser flexibles con las prioridades.

#### Narrativa de información clave

Seguimiento: reconoce la importancia del seguimiento con partes interesadas clave en decisiones críticas.

### Tolerancia a la crítica



#### La definición

La medida con la que las personas interpretan la crítica de manera objetiva en lugar de ser sensibles a los comentarios de otros.

#### Narrativa de información clave

Tolerancia a la crítica: debería poder permanecer objetivo y no permitir que los sentimientos personales afecten la toma de decisiones.

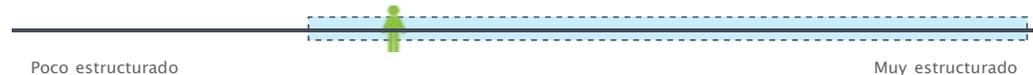
## PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN



La medida con la que uno emplea pensamiento lógico y sistemático en el desarrollo de planes significativos para ejecutar objetivos.

- Pensamiento prudente: probablemente desarrollará planes que no son ni demasiado conservadores ni excesivamente riesgosos.
- Interés en los detalles: es capaz de prestar atención a los detalles cuando es necesario para desarrollar proyectos.
- Seguimiento: debería destacar terminar tareas y cumplir plazos para asegurarse de que los proyectos se completen según lo planificado.
- Enfoque en el proceso: debería poder manejar iniciativas de proyectos sin ahondar demasiado en el proceso de planificación.
- Pensamiento realista: es probable que destaque planes realistas y objetivos tangibles.
- Intensidad de trabajo: debería sentirse cómodo manteniendo un ritmo intenso para alcanzar objetivos y se esforzará por producir más de lo esperado.

### Enfoque en el proceso



#### La definición

La medida con la que las personas prefieren estar organizadas y estructuradas en la manera de trabajar en lugar de adoptar un enfoque menos metódico.

#### Narrativa de información clave

Enfoque en el proceso: debería poder manejar iniciativas de proyectos sin ahondar demasiado en el proceso de planificación.

### Intensidad de trabajo



#### La definición

La medida con la que las personas trabajan duro para alcanzar muchas cosas en lugar de trabajar metódicamente o a un paso menos apurado.

#### Narrativa de información clave

Intensidad de trabajo: debería sentirse cómodo manteniendo un ritmo intenso para alcanzar objetivos y se esforzará por producir más de lo esperado.

### Interés en los detalles



#### La definición

La medida con la que las personas disfrutan de participar en tareas orientadas a detalles en lugar de no gustarles.

#### Narrativa de información clave

Interés en los detalles: es capaz de prestar atención a los detalles cuando es necesario para desarrollar proyectos.

### Pensamiento prudente



### La definición

La medida con la que las personas tienen un estilo cauto y serio al decidir sobre un plan de acción en lugar de tomar decisiones rápido.

### Narrativa de información clave

Pensamiento prudente: probablemente desarrollará planes que no son ni demasiado conservadores ni excesivamente riesgosos.

Pensamiento realista



### La definición

La medida con la que las personas se basan en experiencias pasadas y son prácticas en lugar de ser pensadores imaginativos y deseosos.

### Narrativa de información clave

Pensamiento realista: es probable que destaque planes realistas y objetivos tangibles.

Seguimiento



### La definición

La medida con la que se puede confiar en que las personas hagan un seguimiento y demuestren compromiso en lugar de ser flexibles con las prioridades.

### Narrativa de información clave

Seguimiento: debería destacar terminar tareas y cumplir plazos para asegurarse de que los proyectos se completen según lo planificado.

## MANEJO DE RELACIONES



La medida con la que uno desarrolla y mantiene conexiones significativas y positivas con otros dentro o fuera de la organización.

- Adaptación: si se enfoca un poco en los objetivos personales, generalmente, puede colaborar y considerar las ideas y las necesidades de otros.
- Tolerancia a la crítica: en general, debería poder interactuar con otros sin ponerse excesivamente a la defensiva o sensible.
- Optimismo: puede transmitir una perspectiva pesimista o negativa, lo que puede impedir el desarrollo de relaciones comerciales significativas.
- Sociabilidad: es extrovertido y debería desarrollar relaciones sólidas naturalmente.
- Restricción social: puede transmitir un comportamiento profesional pero genuino, lo que puede facilitar el desarrollo de relaciones.

Adaptación



### La definición

La medida con la que las personas destacan más adaptarse a las necesidades de otros en lugar de priorizar sus necesidades personales.

### Narrativa de información clave

Adaptación: si se enfoca un poco en los objetivos personales, generalmente, puede colaborar y considerar las ideas y las necesidades de otros.

Optimismo



### La definición

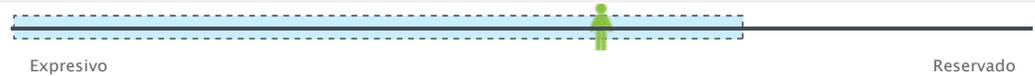
La medida con la que las personas tienen una perspectiva optimista y positiva en la mayoría de las circunstancias de trabajo en lugar de

preocuparse por lo que podría salir mal.

#### Narrativa de información clave

Optimismo: puede transmitir una perspectiva pesimista o negativa, lo que puede impedir el desarrollo de relaciones comerciales significativas.

#### Restricción social



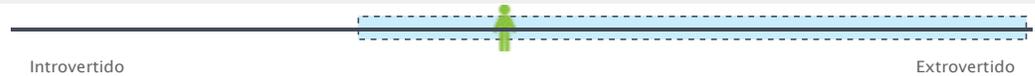
#### La definición

La medida con la que las personas son muy autocontroladas al interactuar con otros en lugar de ser menos contenidas y despreocupadas.

#### Narrativa de información clave

Restricción social: puede transmitir un comportamiento profesional pero genuino, lo que puede facilitar el desarrollo de relaciones.

#### Sociabilidad



#### La definición

La medida con la que las personas buscan y disfrutan interacciones sociales en lugar de una preferencia por estar solas o en interacciones personales.

#### Narrativa de información clave

Sociabilidad: es extroverso y debería desarrollar relaciones sólidas naturalmente.

#### Tolerancia a la crítica



#### La definición

La medida con la que las personas interpretan la crítica de manera objetiva en lugar de ser sensibles a los comentarios de otros.

#### Narrativa de información clave

Tolerancia a la crítica: en general, debería poder interactuar con otros sin ponerse excesivamente a la defensiva o sensible.

## RESILIENCIA



La medida con la que uno responde a desafíos con compostura, optimismo y energía; preserva y demuestra estrategias saludables en el manejo del estrés.

- Adaptación: debería sentirse cómodo informándoles a otros cuando está sobrecargado; es poco probable que se comprometa demasiado con los plazos.
- Tolerancia a la crítica: está razonablemente abierto a la crítica constructiva, y es poco probable que se tome los comentarios de forma demasiado personal.
- Optimismo: puede verse sobrepasado por las situaciones desafiantes y puede preocuparse innecesariamente.
- Pensamiento realista: tiende a ver el estrés y la frustración desde una perspectiva práctica; es probable que canalice la energía para implementar soluciones constructivas.
- Pensamiento reflexivo: en general, debería poder identificar y comprender la causa principal de los problemas y considerar las soluciones posibles.
- Restricción social: debería poder expresar la frustración de manera adecuada y comunicar necesidades y soluciones con otros de manera saludable.

#### Adaptación



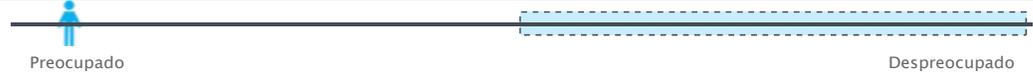
**La definición**

La medida con la que las personas destacan más adaptarse a las necesidades de otros en lugar de priorizar sus necesidades personales.

**Narrativa de información clave**

Adaptación: debería sentirse cómodo informándoles a otros cuando está sobrecargado; es poco probable que se comprometa demasiado con los plazos.

Optimismo



**La definición**

La medida con la que las personas tienen una perspectiva optimista y positiva en la mayoría de las circunstancias de trabajo en lugar de preocuparse por lo que podría salir mal.

**Narrativa de información clave**

Optimismo: puede verse sobrepasado por las situaciones desafiantes y puede preocuparse innecesariamente.

Pensamiento realista



**La definición**

La medida con la que las personas se basan en experiencias pasadas y son prácticas en lugar de ser pensadores imaginativos y deseosos.

**Narrativa de información clave**

Pensamiento realista: tiende a ver el estrés y la frustración desde una perspectiva práctica; es probable que canalice la energía para implementar soluciones constructivas.

Pensamiento reflexivo



**La definición**

La medida con la que las personas consideran minuciosamente y buscan información en lugar de sentirse cómodas actuando con información limitada.

**Narrativa de información clave**

Pensamiento reflexivo: en general, debería poder identificar y comprender la causa principal de los problemas y considerar las soluciones posibles.

Restricción social



**La definición**

La medida con la que las personas son muy autocontroladas al interactuar con otros en lugar de ser menos contenidas y despreocupadas.

**Narrativa de información clave**

Restricción social: debería poder expresar la frustración de manera adecuada y comunicar necesidades y soluciones con otros de manera saludable.

Tolerancia a la crítica



**La definición**

La medida con la que las personas interpretan la crítica de manera objetiva en lugar de ser sensibles a los comentarios de otros.

**Narrativa de información clave**

Tolerancia a la crítica: está razonablemente abierto a la crítica constructiva, y es poco probable que se tome los comentarios de forma demasiado personal.

## INFLUENCIA



La medida con la que uno logra convencer a otros de adoptar una postura o acción específica mediante la comunicación eficaz de ideas.

- Adaptación: puede demostrar una preocupación sincera por otros, lo que puede ayudar al influir en compañeros y clientes por igual.
- Asertividad: se siente cómodo expresando opiniones y demostrando una actitud con confianza para convencer a otros de adoptar un plan de acción.
- Seguimiento: se siente cómodo realizando el seguimiento de otros para reforzar su compromiso con una idea.
- Sociabilidad: es moderadamente social, lo que ayudará a influir las necesidades de otros y comprenderlas.
- Restricción social: demuestra reacciones consistentes y controladas independientemente del rechazo de otros.

### Adaptación



### La definición

La medida con la que las personas destacan más adaptarse a las necesidades de otros en lugar de priorizar sus necesidades personales.

### Narrativa de información clave

Adaptación: puede demostrar una preocupación sincera por otros, lo que puede ayudar al influir en compañeros y clientes por igual.

### Asertividad



### La definición

La medida con la que las personas toman la iniciativa con personas o situaciones, en lugar de permitirles a otros que asuman el liderazgo.

### Narrativa de información clave

Asertividad: se siente cómodo expresando opiniones y demostrando una actitud con confianza para convencer a otros de adoptar un plan de acción.

### Restricción social



### La definición

La medida con la que las personas son muy autocontroladas al interactuar con otros en lugar de ser menos contenidas y despreocupadas.

### Narrativa de información clave

Restricción social: demuestra reacciones consistentes y controladas independientemente del rechazo de otros.

### Seguimiento



### La definición

La medida con la que se puede confiar en que las personas hagan un seguimiento y demuestren compromiso en lugar de ser flexibles con las prioridades.

### Narrativa de información clave

Seguimiento: se siente cómodo realizando el seguimiento de otros para reforzar su compromiso con una idea.

Sociabilidad



### La definición

La medida con la que las personas buscan y disfrutan interacciones sociales en lugar de una preferencia por estar solas o en interacciones personales.

### Narrativa de información clave

Sociabilidad: es moderadamente social, lo que ayudará a influenciar las necesidades de otros y comprenderlas.

# MARÍA EJEMPLO

Asesor Comercial

[mariaejemplo@gmail.com](mailto:mariaejemplo@gmail.com)

Fecha de entrevista: \_\_\_\_\_

## PREGUNTAS INICIALES

---

1. Cuénteme sobre su historial laboral. ¿Cómo lo preparó su experiencia laboral anterior para aceptar los desafíos de esta función?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
2. Cuénteme sobre qué le atrajo más a este puesto. ¿Qué lo motivó a postularse a este trabajo?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
3. Describa su entorno de trabajo ideal. ¿En qué tipo de cultura laboral siente que se desempeña mejor?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
4. Todos tenemos preferencias con respecto al estilo de supervisión y al tipo de gerente con el que trabajamos de manera más eficaz. ¿Qué tipo de supervisión e interacción prefiere de un gerente? ¿Por qué siente que esto lo ayuda a trabajar de manera más eficiente?

## PREGUNTAS DE COMPETENCIAS

---

### LIDERAR EL CAMBIO

Piense en una situación en la que haya tenido que ayudar a dirigir una iniciativa de cambio en su área u organización. ¿Qué medidas tomó para garantizar que el equipo implementara y desarrollara el cambio tal como se esperaba? ¿Cuál fue el resultado de sus medidas?

**RESPUESTA:**

Describa una ocasión en la que haya previsto la necesidad de un cambio en su empresa. ¿Cómo se dio cuenta de que el cambio era necesario y cómo actuó? ¿Cuál fue el resultado?

**RESPUESTA:**

## COMUNICACIÓN INTERACTIVA

Cuénteme sobre una situación en la que haya tenido que cambiar su enfoque comunicativo de acuerdo con el público al que se estaba dirigiendo y con el tipo de información que estaba compartiendo. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cómo determinó si su enfoque fue eficaz?

**RESPUESTA:**

Cuénteme sobre una situación en la que haya tenido que promover una discusión grupal para clarificar problemas o para establecer una dirección estratégica. ¿Cuál fue su enfoque? ¿Cuál fue el resultado?

**RESPUESTA:**

## IMPULSAR RESULTADOS

Cuénteme sobre una situación en la que haya tenido que liderar un grupo para lograr un objetivo específico. ¿Qué hizo para garantizar que el objetivo se cumpliera? ¿Hubo algún obstáculo? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

**RESPUESTA:**

A veces, a pesar de hacer nuestro mejor esfuerzo, los proyectos de trabajo no se desarrollan tan eficazmente como uno espera. Cuénteme sobre una situación en la que haya estado liderando un proyecto exigente que se dificultó debido a un obstáculo o un contratiempo. ¿Cómo manejó el obstáculo? ¿Cuál fue el resultado?

**RESPUESTA:**

## **INNOVACIÓN**

Proporcione algunos ejemplos de sus ideas empresariales más innovadoras. ¿Cuáles fueron y qué problema(s) abordaron?

**RESPUESTA:**

Cuénteme sobre una situación en la que haya implementado una innovación o una idea que al final no tuvo éxito. ¿Cuál fue la situación? ¿Por qué no funcionó la idea? ¿Qué aprendió de la experiencia?

**RESPUESTA:**

## **TOMA DE DECISIONES PRUDENTES**

Describa una situación en la que haya tenido que tomar una decisión importante, pero tuvo varias alternativas para elegir. ¿Qué criterios tuvo en cuenta para su decisión? ¿Cuál fue el resultado?

**RESPUESTA:**

Cuénteme sobre una situación en la que haya implementado una solución a un problema y luego descubrió que el problema no se resolvió. ¿Qué medidas tomó? ¿Cuál fue el resultado?

**RESPUESTA:**

---

## PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN

Cuénteme sobre una situación reciente en la que haya tenido que planificar un proyecto o algún trabajo que se le haya asignado. ¿Cuál fue la tarea o el proyecto? Describa su enfoque.

**RESPUESTA:**

Cuénteme sobre un proyecto planificado por usted que no se desarrolló tan eficazmente como le hubiese gustado. ¿Qué hizo? Si pudiera volver a hacer la planificación del proyecto, ¿qué haría de manera diferente?

**RESPUESTA:**

## MANEJO DE RELACIONES

Proporcione varios ejemplos de relaciones empresariales importantes que haya entablado con personas de otros sectores de su organización o con personas fuera de esta y que lo hayan ayudado a lograr sus objetivos empresariales.

**RESPUESTA:**

¿Cuál es su estrategia para entablar relaciones empresariales? ¿Qué hace para construir estas relaciones? ¿Qué hace para sostenerlas y mantenerlas a lo largo del tiempo?

**RESPUESTA:**

## RESILIENCIA

Describe una situación estresante que haya experimentado en el trabajo. ¿Cuál fue la situación? ¿Cómo reaccionó ante esta? ¿Cómo afectó su desempeño laboral?

RESPUESTA:

Cuénteme sobre el último contratiempo significativo que tuvo en el trabajo. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué sucedió? ¿Cómo reaccionó?

RESPUESTA:

## INFLUENCIA

¿Alguna vez tuvo que convencer a un compañero de trabajo o a un gerente para que aceptara una idea que sabía que no le gustaría? ¿Cuál fue el problema? ¿Qué hizo para convencerlo? ¿En qué medida tuvo éxito en hacerlo cambiar de opinión?

RESPUESTA:

Cuénteme sobre una experiencia laboral reciente en la que haya tratado de convencer a un colega o a un cliente de algo, pero no tuvo éxito. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Qué haría de manera diferente la próxima vez?

RESPUESTA:

## PREGUNTAS DE SEGUIMIENTO

---

Para las siguientes competencias: **Comunicación interactiva**, el candidato obtuvo un puntaje **arriba** el área de compatibilidad para Asertividad.

Cuando trabaja dentro de un equipo, ¿cuál es su estilo de interacción con otros? ¿Intenta "seguir el ritmo" o asume el liderazgo? ¿Cómo cree que

su enfoque afecta en la dinámica del equipo? ¿Alguna vez recibió comentarios positivos o constructivos sobre su estilo interpersonal?

*(Preste atención a una capacidad de llevarse bien con otros y ejercer influencia sin parecer una persona que no presta atención.)*

Para las siguientes competencias: **Comunicación interactiva**, el candidato obtuvo un puntaje **abajo** el área de compatibilidad para Confianza en las personas.

¿Cuál es su enfoque general al desarrollar relaciones laborales con otros? ¿Tiende a darles a las personas el beneficio de la duda o desarrolla relaciones muy lento en el transcurso del tiempo, donde gradualmente llega a confiar en alguien? ¿Qué experiencias laborales lo llevaron a tener este punto de vista?

*(Preste atención a una tendencia a ser escéptico o a sospechar de otros, en lugar de confiar y ser abierto a otros.)*

Para las siguientes competencias: **Manejo de relaciones, Resiliencia**, el candidato obtuvo un puntaje **abajo** el área de compatibilidad para Optimismo.

Describa una situación en la que se frustró con los obstáculos que enfrentó al intentar alcanzar un objetivo importante en el trabajo. ¿Qué provocó la frustración? ¿Cómo la manejó?

*(Preste atención a una capacidad de persistir ante las dificultades y no dejar que los pensamientos negativos afecten el desempeño laboral.)*

Para las siguientes competencias: **Innovación**, el candidato obtuvo un puntaje **abajo** el área de compatibilidad para Tolerancia a la crítica.

Cuénteme sobre una situación pasada en la que se sintió criticado por un supervisor, compañero o líder del grupo. ¿Cuáles fueron las circunstancias? ¿Cómo respondió?

*(Preste atención a la sensibilidad o actitud defensiva ante la crítica.)*

Para la siguiente escala: **Cerrar ventas**, el candidato obtuvo un puntaje **abajo** el área de compatibilidad.

Describa una negociación difícil reciente que haya tenido. ¿Cómo cerró la venta? Cuénteme sobre una situación en la que haya tenido que invertir tiempo y esfuerzo y, aun así, no haya podido cerrar la venta. ¿Manejaría la situación de una manera diferente hoy?

*(Preste atención a la capacidad de la persona de negociar de manera eficaz para alcanzar un resultado de ventas positivo.)*

Para la siguiente escala: **Investigación/precalificación**, el candidato obtuvo un puntaje **abajo** el área de compatibilidad. Cuénteme sobre una situación en la que haya tenido que identificar potenciales clientes nuevos para los productos o servicios de su organización. ¿Qué estrategias de investigación usó? ¿Qué criterios usó para calificar a potenciales clientes como de "alto potencial" y que valían la pena seguir? ¿Cómo evaluó su eficacia?

*(Preste atención a la capacidad de la persona de investigar nuevos clientes y preclasificar a los líderes potenciales.)*

Para la siguiente escala: **Primera reunión/primer impresión**, el candidato obtuvo un puntaje **abajo** el área de compatibilidad. Cuénteme qué suele hacer los primeros cinco minutos de una llamada de ventas y por qué adopta ese enfoque. ¿Cómo determina si causó una primera impresión positiva?

*(Preste atención a la capacidad de la persona de causar una primera impresión adecuada. Además, tenga en cuenta la impresión inicial que causa la persona en la entrevista.)*

Para la siguiente escala: **Sondeo/presentación**, el candidato obtuvo un puntaje **abajo** el área de compatibilidad. Cuénteme sobre una situación en la que tuvo dificultades para comprender exactamente lo que el cliente quería. ¿Qué hizo? ¿Cómo superó esta situación? ¿Cuáles son los problemas más importantes que se deben resolver al comienzo de la relación con el cliente?

*(Preste atención a la capacidad de la persona de identificar claramente las necesidades específicas del potencial cliente.)*