

Reporte para
Andrew Jones

Fecha de finalización 15/09/2013



Análisis del éxito en el puesto
Guía para la Entrevista de Idoneidad

REPORTE PARA
Andrew Jones

FECHA DE FINALIZACIÓN
15/09/2013

CONFIABILIDAD - 99.2%
Las respuestas fueron muy probablemente exactas y veraces

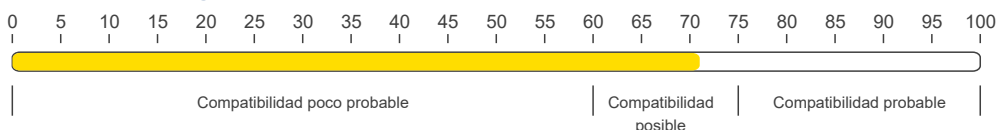
ORGANIZACIÓN
Professional Learning Partners, S.A. de C.V.

Idoneidad Harrison Assessments

Esta sección incluye preferencias y tendencias de trabajo que ha seleccionado para este puesto. La puntuación a la derecha de cada factor muestra la puntuación del solicitante según se ha calculado para cada rasgo.

La bola verde, amarilla o roja en cada gráfica indica el grado de impacto positivo (verde) o negativo (amarillo y rojo) que el factor prevé tener en el desempeño del puesto. La bola siempre está dentro de una gráfica de barras, lo que indica el posible campo de impacto que el factor puede tener en el desempeño. Tenga en cuenta que la gráfica de barras puede tener una longitud diferente para cada factor. Las longitudes y las posiciones de las barras se determinan según las ponderaciones que le ha dado a cada rasgo en la configuración de la Fórmula para el éxito en el puesto.

Porcentaje general de la Compatibilidad de idoneidad = 71%










Rasgos esenciales <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo < > Impacto Positivo										
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto	Ligeramente	Intermedio	Considerable	Fuerte	Muy fuerte
Vender: <i>El interés en convencer o influir a los demás para que compren un producto o servicio</i> Narrativa: Andrew está sólo moderadamente interesado/a en algún aspecto de vender. El nivel de interés de Andrew en algunos aspectos de vender probablemente tendrá un impacto algo negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	5.0											
Influyente: <i>La tendencia a tratar de persuadir a los demás</i> Narrativa: A menudo Andrew se involucra en persuadir a otros e influir en ellos. Suponiendo que tiene el equilibrio adecuado de otros rasgos interpersonales, es probable que Andrew sea hábil para expresar sus ideas a la plantilla, compañeros de trabajo y clientes. El grado de gusto de Andrew por influir probablemente tendrá un impacto ligeramente positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	8.1											
Optimista: <i>La tendencia a creer que el futuro será positivo</i> Narrativa: Andrew tiende a ser sumamente optimista y alegre. La actitud positiva de Andrew será muy beneficiosa cuando trate con la plantilla y los compañeros de trabajo. El grado de optimismo de Andrew probablemente tendrá un impacto algo positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	9.5											

Rasgos esenciales <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo < > Impacto Positivo																					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto	Ligeramente	Intermedio	Considerable	Fuerte	Muy fuerte											
Tiene iniciativa: <i>La tendencia a percibir lo que es necesario llevar a cabo y continuar por cuenta propia</i> Narrativa: Muy a menudo Andrew tiende a tomar la iniciativa. Esta iniciativa le ayudará a alcanzar sus objetivos. Es muy importante que el empleador proporcione oportunidades de iniciativa y las normas generales en cuanto al tipo de iniciativa que se puede tomar. De lo contrario, la iniciativa podría ser contraria a las expectativas. El grado de iniciativa de Andrew probablemente tendrá un impacto ligeramente positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	8.7																						
Analítico: <i>La tendencia a analizar lógicamente los hechos y situaciones (no necesariamente la capacidad de análisis)</i> Narrativa: Andrew tiende a analizar problemas y decisiones y le gusta hacerlo. El grado de gusto de Andrew por analizar problemas es suficiente para este puesto.	7.5																						
Entusiasta: <i>La tendencia a estar ansioso y emocionado por los propios objetivos de uno</i> Narrativa: Andrew tiende a entusiasmarse bastante con sus objetivos. Si los objetivos de Andrew están alineados con los objetivos de la organización, probablemente tendrá una motivación para alcanzar dichos objetivos. El grado de entusiasmo de Andrew por sus objetivos probablemente tendrá un impacto ligeramente positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	8.2																						
Sociable: <i>La tendencia a ser extrovertido desde el punto de vista social y a agradecerle conocer gente nueva</i> Narrativa: A Andrew le gusta conocer gente nueva y probablemente sea muy extrovertido/a. El gusto de Andrew por la gente nueva probablemente tendrá un impacto ligeramente positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	9.2																						
Persistente: <i>La tendencia a ser tenaz a pesar de encontrarse con importantes obstáculos</i> Narrativa: Andrew es muy decidido/a y persevera en una tarea a pesar de muchos obstáculos. El grado de gusto de Andrew por la persistencia probablemente tendrá un impacto ligeramente positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	8.6																						
Psicología: <i>El interés en las funciones mentales de los seres humanos incluyendo gestos, acciones, actitudes y habilidades</i> Narrativa: Andrew está sumamente interesado/a en la psicología. El nivel de interés de Andrew en algunos aspectos de la psicología probablemente tendrá un impacto algo positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	10.0																						

Rasgos esenciales (en orden de importancia)	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo < > Impacto Positivo										
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto	Ligeramente	Intermedio	Considerable	Fuerte	Muy fuerte
Quiere desafíos: <i>La buena voluntad para intentar tareas o metas difíciles</i> Narrativa: Andrew está muy motivado/a por tareas o proyectos estimulantes y que exigen mucho esfuerzo y necesita un trabajo que ponga a prueba sus capacidades. Andrew prefiere firmemente un empleador que sea capaz de ofrecer un trabajo estimulante y que pone a prueba sus capacidades. Su gran energía para lograr objetivos probablemente será un buen ejemplo para otros. El grado de motivación de Andrew por conseguir objetivos estimulantes y que exigen mucho esfuerzo probablemente tendrá un impacto algo positivo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	9.4											
Rasgos deseables (en orden de importancia)	Puntuación de Andrew	Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto					
Analiza peligros: <i>La tendencia a controlar las posibles dificultades relacionadas con un plan o estrategia</i> Narrativa: Normalmente a Andrew no le gusta analizar las posibles dificultades de planes y estrategias, y a veces puede que no lo haga. Por lo tanto, sería mejor que recibiera más información antes de tomar importantes decisiones estratégicas. El grado de gusto de Andrew por el análisis de posibles problemas probablemente tendrá un impacto ligeramente negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	3.8											
Organizado: <i>La tendencia a colocar el orden y mantenerlo en un entorno o situación</i> Narrativa: Probablemente Andrew prefiera no organizar mucho. Puede que haga la cantidad mínima necesaria de organización y puede que en ocasiones pierda eficiencia sin la ayuda para organizar de otros. El grado de organización de Andrew probablemente tendrá un impacto ligeramente negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	3.9											
Autoaceptación: <i>La tendencia a gustarse a sí mismo ("Estoy bien como soy")</i> Narrativa: Andrew es suficientemente capaz de aceptarse a sí mismo/a. Esta positiva consideración por sí mismo/a probablemente se traducirá en una mejor interacción con los subordinados, compañeros de trabajo y clientes. El grado de autoaceptación de Andrew es suficiente para este puesto.	7.0											
Superación personal: <i>La tendencia a tratar de desarrollarse o superarse a uno mismo</i> Narrativa: Andrew tiene una intención de superarse a sí mismo/a. El nivel de interés de Andrew en su superación personal es suficiente para este puesto.	6.6											

Rasgos deseables <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
Tolerancia a la presión: <i>El nivel de comodidad en relación con trabajar con fechas de entrega y agendas apretadas</i> Narrativa: Es sumamente probable que Andrew trabaje bien bajo presión de fechas de entrega y agendas apretadas. El grado de tolerancia de Andrew a la presión es suficiente para este puesto.	9.7						
Autoritativo: <i>El deseo de autoridad para tomar decisiones y la voluntad de aceptar la responsabilidad por la toma de decisión</i> Narrativa: Andrew tiene un fuerte deseo de tener autoridad para tomar decisiones y está muy dispuesto/a a aceptar esa responsabilidad. El grado de gusto de Andrew por tener autoridad para tomar decisiones es suficiente para este puesto.	8.6						
Diplomático: <i>La tendencia a decir las cosas con tacto</i> Narrativa: Andrew es muy capaz de tener tacto y tiende a decir las cosas de una manera muy diplomática. El grado de diplomacia de Andrew es suficiente para este puesto.	8.6						
Acomedido: <i>La tendencia a responder a las necesidades de los demás y ayudar o apoyarlos para que alcancen sus metas</i> Narrativa: Andrew tiende a ser sumamente acomedido/a y consciente de las necesidades de otros. El grado de acomedimiento de Andrew es suficiente para este puesto.	9.9						
Aplicación efectiva de las normas: <i>La tendencia a corregir hábilmente a los demás cuando infringen las normas o desempeñan mal el trabajo</i> Narrativa: Las preferencias y tendencias interpersonales de Andrew indican que es sólo moderadamente probable que hábilmente haga cumplir las normas. El grado de disposición de Andrew para hacer cumplir las normas es suficiente para este puesto.	5.0						
Consigue cooperación: <i>La tendencia a invitar a los demás a participar o unirse a un esfuerzo</i> Narrativa: A Andrew le gusta sólo moderadamente conseguir la cooperación de otros. El grado de gusto de Andrew relacionado con conseguir la cooperación de otros es suficiente para este puesto.	5.0						
Seguro: <i>La tendencia a tener confianza en las propias opiniones de uno</i> Narrativa: Andrew está suficientemente seguro/a de sus opiniones. El grado de certeza de Andrew acerca de sus opiniones es suficiente.	6.8						

Rasgos deseables <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
Colaborativo: <i>La tendencia a colaborar con los demás al tomar decisiones</i> Narrativa: A Andrew le gusta sólo moderadamente la colaboración y probablemente solo le dé moderada importancia a la colaboración con otros en el proceso de la toma de decisiones. Si Andrew está tomando decisiones importantes que podrían beneficiarse de la colaboración, podría ser prudente requerir la colaboración antes de que la decisión final se pueda hacer. El grado de gusto de Andrew por colaborar en la toma de decisiones es suficiente para este puesto.	4.7						
Maneja los conflictos: <i>La tendencia a enfrentarse hábilmente a la discordia o lucha, y las habilidades interpersonales necesarias para hacerle frente con eficacia</i> Narrativa: Las preferencias de Andrew indican que probablemente sea muy efectivo/a en el manejo de conflictos. El nivel de capacidad de Andrew para manejar conflictos es suficiente para este puesto.	8.7						
Tolerancia a la brusquedad: <i>El nivel de comodidad con la recepción de comunicaciones abruptas o francas de los demás</i> Narrativa: Andrew es bastante tolerante con las personas que son bruscas. El grado de tolerancia de Andrew a la brusquedad es suficiente para este puesto.	7.8						
Calidez / empatía: <i>La tendencia a expresar sentimientos positivos y la afinidad hacia los demás</i> Narrativa: Andrew frecuentemente expresa calidez y empatía. El grado de expresión de calidez y empatía de Andrew es suficiente para el puesto.	9.9						
Franco: <i>La tendencia a ser fácil de comprender, directo, franco, y a ir al grano</i> Narrativa: Andrew es suficientemente capaz de ser franco/a y normalmente tiende a decir las cosas de una manera directa. El grado de franqueza de Andrew es suficiente para este puesto.	7.1						
Planificación: <i>La tendencia a formular ideas relacionadas con los pasos y el proceso de lograr un objetivo</i> Narrativa: A Andrew le gusta sólo moderadamente la planificación, pero probablemente tienda a planificar cuando sea necesario. El grado de gusto de Andrew por la planificación es suficiente para este puesto.	4.7						
Quiere liderar: <i>El deseo de estar en una situación de dirigir o guiar a los demás</i> Narrativa: Andrew tiene un deseo fuerte de estar en una posición de liderazgo. Tiene una fuerte motivación para asumir el mando. El grado de disposición de Andrew para estar en una posición de liderazgo es suficiente para este puesto.	9.2						

Rasgos deseables <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
Asertivo: <i>La tendencia a presentar las necesidades y deseos personales</i> Narrativa: Andrew propone moderadamente sus propias necesidades. El grado de firmeza de Andrew es suficiente para este puesto.	4.9						
Finanzas / negocio: <i>El interés en el comercio o la gestión fiscal</i> Narrativa: Andrew está suficientemente interesado/a en negocios o finanzas. El nivel de interés de Andrew en trabajar en negocios o finanzas es suficiente para este puesto.	7.0						
Maneja bien el estrés: <i>La tendencia a tratar con eficacia la tensión y la dificultad cuando se producen</i> Narrativa: Andrew es moderadamente capaz de manejar el estrés. El nivel de capacidad de Andrew para manejar el estrés es suficiente.	4.5						
Preciso: <i>El placer por el trabajo que requiere ser exacto y la tendencia a ser cuidadoso de los detalles</i> Narrativa: A Andrew le disgusta enormemente tener que realizar tareas de precisión. Prefiere firmemente no realizar trabajo que requiere pasar una importante cantidad de tiempo en tareas de precisión y puede que le falte mucha atención a los detalles. El grado de exactitud de Andrew probablemente tendrá un impacto ligeramente negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	2.3						
Sistemático: <i>El placer de realizar tareas que requieren pensar en los pasos de forma cuidadosa y metódica</i> Narrativa: Normalmente Andrew prefiere NO tener que hacer trabajo que requiere ser sistemático/a. El grado de ser sistemático/a de Andrew es suficiente para este puesto.	4.1						
Numérico: <i>El placer de contar, calcular, o analizar las cantidades utilizando las matemáticas</i> Narrativa: A Andrew le gusta trabajar con números. El grado de gusto de Andrew por trabajar con números es suficiente para este puesto.	8.0						
Escritura / lenguaje: <i>El interés por el trabajo que implica la formulación de palabras para transmitir un significado (es decir, el periodismo o la traducción)</i> Narrativa: Andrew tiene muy poco interés o ningún interés en la escritura o en el lenguaje. El nivel de interés de Andrew en la escritura o en el lenguaje probablemente tendrá un impacto ligeramente negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.	2.0						

Rasgos a evitar <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
Brusco: <i>La tendencia a la franqueza o a ser directo sin ser suficientemente diplomático o tener suficiente tacto</i> Narrativa: Andrew probablemente no tenga un grado importante de brusquedad. El grado de brusquedad de Andrew NO dificultará el desempeño.	0.0						
Defensivo: <i>La tendencia a aceptarse a sí mismo sin pretender suficientemente mejorarse</i> Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de actitud defensiva. El grado de actitud defensiva de Andrew NO dificultará el desempeño.	0.3						
Dogmático: <i>La tendencia a estar seguro de sus opiniones sin estar suficientemente abierto a diferentes ideas</i> Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de dogmatismo. El grado de dogmatismo de Andrew NO dificultará el desempeño.	0.0						
Aplicación imperativa de las normas: <i>La tendencia a hacer cumplir las normas sin conseguir suficientemente la cooperación de otros</i> Narrativa: Ser imperativo/a al hacer cumplir las normas probablemente no tenga un grado importante en la valoración de Andrew. El grado de ser imperativo/a de Andrew al hacer cumplir las normas NO dificultará el desempeño.	0.0						
Severo: <i>La tendencia a hacer cumplir las normas sin darle suficiente énfasis en cultivar entendimiento mutuo o en ser empático</i> Narrativa: Probablemente Andrew no tenga una tendencia importante a ser severo/a o excesivamente estricto/a. El grado de severidad de Andrew NO dificultará el desempeño.	0.0						
Insensible: <i>La tendencia a ser asertivo con las propias necesidades de uno sin ser suficientemente cálido y empático</i> Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de insensibilidad. El grado de ser insensible de Andrew NO dificultará el desempeño.	0.0						
Pago menos motivación: <i>La tendencia a tener un deseo de dinero que sea mayor que el instinto personal necesario para ganarlo</i> Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de tener un deseo de un salario alto que es mayor que su nivel de motivación. El nivel de motivación de Andrew respecto a su deseo de un salario alto favorecerá la satisfacción laboral y no dificultará el desempeño.	0.0						

Rasgos a evitar <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
<p>Dictatorial: <i>La tendencia a tomar decisiones independientemente sin colaborar suficientemente con otros</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew tenga una moderada tendencia a tomar decisiones sin colaborar suficientemente. Puede que Andrew reduzca la aceptación y participación de otros, y que reduzca la efectividad de sus decisiones como consecuencia de no colaborar bastante con otros. El grado de toma de decisiones de Andrew NO dificultará el desempeño.</p>	3.9						
<p>Dominante: <i>La tendencia a ser asertivo con las necesidades de uno mismo sin ser suficientemente acometido con los demás</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de ser dominante. El grado de ser dominante de Andrew NO dificultará el desempeño.</p>	0.0						
<p>Evasivo: <i>La tendencia a decir las cosas con tacto sin ser suficientemente directo</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew tenga sólo una tendencia muy ligera a ser evasivo/a al comunicarse en vez de decir lo que realmente piensa. El grado de ser evasivo/a de Andrew NO dificultará el desempeño.</p>	1.5						
<p>Permisivo: <i>La tendencia a la calidez y empatía sin hacer cumplir suficientemente las normas o hacer que otros rindan cuentas</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew tenga una tendencia muy marcada a ser permisivo/a. Puede que Andrew tenga dificultades para insistir en que sus subordinados sigan las normas o realicen todo su potencial. El grado de permisividad de Andrew probablemente tendrá un impacto algo negativo sobre la satisfacción y el desempeño laborales.</p>	6.8						
<p>Autocrítico: <i>La tendencia a buscar la superación personal sin aceptarse suficientemente a sí mismo</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de autocrítica. El grado de autocrítica de Andrew NO dificultará el desempeño.</p>	0.0						
<p>Escéptico: <i>La tendencia a enfocarse en las dificultades potenciales de un plan o estrategia, sin dar suficiente énfasis a los beneficios potenciales</i></p> <p>Narrativa: Probablemente Andrew no tenga un grado importante de escepticismo. El grado de escepticismo de Andrew NO dificultará el desempeño.</p>	0.0						

Rasgos a evitar <i>(en orden de importancia)</i>	Puntuación de Andrew	Impacto Negativo <					
		Muy fuerte	Fuerte	Considerable	Intermedio	Ligeramente	Sin impacto
Abnegado: <i>La tendencia a responder a las necesidades de los demás sin expresar suficientemente las necesidades propias</i> Narrativa: Probablemente Andrew tenga tendencia a renunciar a sus propias necesidades mientras trata de ayudar a otros. Como resultado de renunciar a sus propias necesidades, puede que Andrew no sea capaz de hacer valer las necesidades de la empresa de la cual es responsable. El grado de ser abnegado/a de Andrew NO dificultará el desempeño.	5.0						
Ciegamente optimista: <i>La tendencia a centrarse en los posibles beneficios de un plan o estrategia, sin analizar lo suficiente las posibles dificultades o peligros</i> Narrativa: Probablemente Andrew tenga una marcada tendencia a ver los posibles beneficios de un plan o estrategia sin analizar suficientemente las posibles dificultades. Puede que Andrew cause dificultades por ser ciegamente optimista a menos que se consulte a otros al hacer decisiones importantes. El grado de ser ciegamente optimista de Andrew NO dificultará el desempeño.	5.7						
Impulsivo: <i>La tendencia a correr riesgos sin un análisis adecuado de las dificultades potenciales</i> Narrativa: Probablemente Andrew tenga tendencia a correr riesgos sin analizar bastante los posibles problemas. Puede que Andrew cause dificultades al tomar riesgos imprudentes o innecesarios a menos que otros estén involucrados en las decisiones clave. El grado de impulsividad de Andrew al tomar decisiones NO dificultará el desempeño.	5.4						

REPORTE PARA
Andrew Jones

FECHA DE FINALIZACIÓN
15/09/2013

CONFIABILIDAD - 99.2%
Las respuestas fueron muy probablemente exactas y veraces

ORGANIZACIÓN
Professional Learning Partners, S.A. de C.V.

Introducción

Idoneidad

Las preguntas a la izquierda son las preguntas clave de idoneidad que se sugieren para cada factor de idoneidad. Estas se enumeran en orden descendente con los rasgos que tienen más impacto en primer lugar.

Las opciones de respuesta a la derecha las puntúa el entrevistador, en base a la pregunta de la entrevista y a los criterios que figuran en la sección marcada "Buscar ..."

Al final de la entrevista, introduzca estas puntuaciones en el sistema de Harrison Assessments para calcular la puntuación de la entrevista y la puntuación total.

Después de haber introducido estas puntuaciones, si a continuación imprime este informe, mostrará sus puntuaciones con fines informativos.

Idoneidad

Psicología

¿De qué manera ha demostrado interés en la psicología?

Buscar ...

El interés de Andrew en CUALQUIER tipo de psicología y un historial de actividad que lo demuestra. Cuanto más tenga de este rasgo, Andrew tendrá más posibilidades de desempeñar bien su trabajo.

- Ideal
- Excelente
- Bueno
- Promedio
- Mediocre
- Un poco carente
- Algo carente
- Carente
- Muy carente
- Sumamente carente
- Inaceptable

Optimista

Cuénteme un ejemplo reciente en el que creía que su futuro será positivo.

Buscar ...

Un auténtico sentimiento de optimismo. Cuanto más tenga de este rasgo, Andrew tendrá más posibilidades de desempeñar bien su trabajo.

- Ideal
- Excelente
- Bueno
- Promedio
- Mediocre
- Un poco carente
- Algo carente
- Carente
- Muy carente
- Sumamente carente
- Inaceptable

Idoneidad

Permisivo

Describe alguna vez en que tuviera a su cargo a un/a subordinado/a que estaba infringiendo una regla o desempeñando mal el trabajo - y sentía empatía por él/ella. ¿Cómo lo manejó? ¿Qué dijo? ¿Cómo hizo cumplir la norma o que mejorara el desempeño?

Buscar ...

La tendencia a ser excesivamente empático/a, sin hacer cumplir las normas necesarias o hacer las correcciones necesarias a la conducta de los subordinados Si Andrew no puede pensar en un ejemplo en el que fuera empático/a, probablemente sea poco permisivo/a. Si Andrew puede pensar en un ejemplo en el que fuera empático/a, pero no puede pensar en un ejemplo suficiente en el que hiciera cumplir las normas, probablemente sea permisivo/a. Una moderada cantidad de este rasgo tendrá un impacto negativo en su desempeño.

- Sumamente fuerte negativo
- Negativo muy fuerte
- Negativo fuerte
- Negativo realmente fuerte
- Negativo algo fuerte
- Moderadamente negativo
- Algo negativo
- Ligeramente negativo
- Muy poco negativo
- Sumamente poco negativo
- No negativo

Vender

¿De qué manera ha demostrado interés en vender?

Buscar ...

El interés de Andrew en CUALQUIER tipo de vender y un historial de actividad que lo demuestra. Cuanto más tenga de este rasgo, Andrew tendrá más posibilidades de desempeñar bien su trabajo.

- Ideal
- Excelente
- Bueno
- Promedio
- Mediocre
- Un poco carente
- Algo carente
- Carente
- Muy carente
- Sumamente carente
- Inaceptable

Analiza peligros

Cuénteme algún ejemplo reciente en que efectivamente examinara o analizara los posibles peligros de un plan o estrategia.

Buscar ...

El gusto de Andrew por analizar peligros, la calidad de sus ejemplos, y su capacidad de determinar lógicamente los peligros relevantes. Sólo si Andrew es razonablemente carente de este rasgo, tendrá un impacto negativo en el desempeño de su trabajo.

- Ideal
- Excelente
- Bueno
- Promedio
- Mediocre
- Un poco carente
- Algo carente
- Carente
- Muy carente
- Sumamente carente
- Inaceptable

Idoneidad

Preciso

Dígame algunos ejemplos que muestren que es exacto/a o cuidadoso/a con los detalles en su trabajo.

Buscar ...

El gusto de Andrew por las tareas de precisión, la calidad de sus ejemplos, y la relevancia de los ejemplos en relación al puesto. Sólo si Andrew es muy carente de este rasgo, tendrá un impacto negativo en el desempeño de su trabajo.

- Ideal
- Excelente
- Bueno
- Promedio
- Mediocre
- Un poco carente
- Algo carente
- Carente
- Muy carente
- Sumamente carente
- Inaceptable

Escritura / lenguaje

¿De qué manera ha demostrado interés en la expresión escrita o lenguaje?

Buscar ...

El interés de Andrew por la escritura o lenguaje y un historial de actividad que lo demuestra. Sólo si Andrew es muy carente de este rasgo, tendrá un impacto negativo en el desempeño de su trabajo.

- Ideal
- Excelente
- Bueno
- Promedio
- Mediocre
- Un poco carente
- Algo carente
- Carente
- Muy carente
- Sumamente carente
- Inaceptable

Organizado

Dígame algunos ejemplos en que efectivamente organiza su trabajo.

Buscar ...

El gusto de Andrew por organizar, la calidad de sus ejemplos, y la relevancia de los ejemplos al puesto. Sólo si Andrew es razonablemente carente de este rasgo, tendrá un impacto negativo en el desempeño de su trabajo.

- Ideal
- Excelente
- Bueno
- Promedio
- Mediocre
- Un poco carente
- Algo carente
- Carente
- Muy carente
- Sumamente carente
- Inaceptable

Idoneidad

Analítico

Cuénteme de alguna vez que haya disfrutado de analizar un problema y de que fuera usted especialmente efectivo/a.

Buscar ...

El grado de gusto de Andrew, la dificultad del problema, y el grado de resolución logrado. Cuanto más tenga de este rasgo, Andrew tendrá más posibilidades de desempeñar bien su trabajo.

- Ideal
- Excelente
- Bueno
- Promedio
- Mediocre
- Un poco carente
- Algo carente
- Carente
- Muy carente
- Sumamente carente
- Inaceptable

Entusiasta

Dígame sus objetivos más importantes y cómo se siente hacia ellos.

Buscar ...

La claridad de los objetivos de Andrew, su grado de logro necesario para conseguir los objetivos, su grado de entusiasmo por conseguir los objetivos, y especialmente la relevancia de sus objetivos al puesto. Cuanto más tenga de este rasgo, Andrew tendrá más posibilidades de desempeñar bien su trabajo.

- Ideal
- Excelente
- Bueno
- Promedio
- Mediocre
- Un poco carente
- Algo carente
- Carente
- Muy carente
- Sumamente carente
- Inaceptable

Influyente

Deme un ejemplo de una situación de trabajo en la que fuera particularmente persuasivo/a.

Buscar ...

El gusto de Andrew por ser persuasivo/a, su comodidad con el hecho de ser persuasivo/a, y en especial el grado de persuasión que exhibió. Cuanto más tenga de este rasgo, Andrew tendrá más posibilidades de desempeñar bien su trabajo.

- Ideal
- Excelente
- Bueno
- Promedio
- Mediocre
- Un poco carente
- Algo carente
- Carente
- Muy carente
- Sumamente carente
- Inaceptable

Idoneidad

Persistente

Cuénteme de alguna vez en la que demostrara determinación para superar un obstáculo difícil.

Buscar ...

La dificultad del obstáculo y el grado de determinación demostrada. Cuanto más tenga de este rasgo, Andrew tendrá más posibilidades de desempeñar bien su trabajo.

- Ideal
- Excelente
- Bueno
- Promedio
- Mediocre
- Un poco carente
- Algo carente
- Carente
- Muy carente
- Sumamente carente
- Inaceptable

Tiene iniciativa

Deme un ejemplo de alguna vez en la que percibiera una necesidad en su organización y tomara medidas para satisfacer esa necesidad sin que se lo pidieran.

Buscar ...

El grado de iniciativa de Andrew y la idoneidad de la iniciativa. Cuanto más tenga de este rasgo, Andrew tendrá más posibilidades de desempeñar bien su trabajo.

- Ideal
- Excelente
- Bueno
- Promedio
- Mediocre
- Un poco carente
- Algo carente
- Carente
- Muy carente
- Sumamente carente
- Inaceptable

Sociable

Cuénteme un ejemplo en el que disfrutaba conocer a muchas personas nuevas. ¿De qué manera iniciaba las interacciones?

Buscar ...

El grado de gusto de Andrew relacionado con conocer gente nueva y el grado de interacción que él inició. Cuanto más tenga de este rasgo, Andrew tendrá más posibilidades de desempeñar bien su trabajo.

- Ideal
- Excelente
- Bueno
- Promedio
- Mediocre
- Un poco carente
- Algo carente
- Carente
- Muy carente
- Sumamente carente
- Inaceptable

Idoneidad

Quiere desafíos

Cuénteme de algún ejemplo en el que haya estado motivado/a por un objetivo o proyecto difícil y que exigía mucho esfuerzo. ¿Qué retos quiere acometer en los próximos años?

Buscar ...

El grado de dificultad del objetivo, el grado de motivación de Andrew en relación con los retos, y especialmente la relevancia de los retos de este puesto. Cuanto más tenga de este rasgo, Andrew tendrá más posibilidades de desempeñar bien su trabajo.

- Ideal
- Excelente
- Bueno
- Promedio
- Mediocre
- Un poco carente
- Algo carente
- Carente
- Muy carente
- Sumamente carente
- Inaceptable

Notas/Puntuación generales