



Informe elaborado para

**Sally Sample**

**ProfileXT<sup>®</sup>**

**Guía de Entrevista – La Persona Total**

Modelo de Desempeño: Ejecutivo de Ventas

Fecha del Modelo de Desempeño: 03/04/2013

Evaluación Completada: 25/03/2010 Fecha de Emisión: 03/04/2013

**CONFIDENCIAL**

Profiles International Argentina  
Cabildo 1406  
Buenos Aires, 1426

Profiles  International  
imagine great people<sup>®</sup>

## Introducción

La entrevista es una parte importante del proceso de selección; sin embargo, los estudios revelan que la mayoría de ellas no se hacen bien. El uso de una lista estándar de preguntas de entrevista, que se formulan a todos los candidatos, no conducirá al entrevistador a áreas importantes que es necesario conocer para colocar bien a cada persona. Esta Guía de Entrevista, junto con la Comparación con el Modelo de Desempeño ProfileXT, le ayudará a convertir cada entrevista en una valiosa herramienta.

El Modelo de Desempeño científicamente desarrollado para esta posición, refleja un sólido conocimiento de lo que requiere el trabajo. La información de la Persona Total, relacionada con este modelo, nos permite generar preguntas para la entrevista, que le ayudarán a obtener los elementos que necesita para tomar la mejor decisión posible acerca de cada candidato.

Este informe refleja las respuestas proporcionadas por Sally Sample, cuando completó la evaluación ProfileXT. Se incluye un Gráfico Resumido que muestra sus puntuaciones y cómo ella encaja con el Modelo de Desempeño para esta posición. Nos da una visión rápida de dónde ella está dentro o fuera del modelo y también muestra su porcentaje de compatibilidad total. El resultado de cada característica se ilustra en una escala del 1 al 10. El área oscura en cada escala representa la mejor Compatibilidad para el Puesto. El segmento agrandado de la escala muestra la puntuación de Sally. Si el segmento agrandado es oscuro, Sally está dentro del modelo de Compatibilidad con el Puesto. Si es claro, ella está fuera del modelo.

Las preguntas que se proveen para la entrevista se basan en la medida que la Srta. Sample encaja con el Modelo de Desempeño. En donde ella está fuera del modelo, las preguntas conducirán al entrevistador hacia áreas en donde se buscará ampliar información potencialmente importante. En donde ella está dentro del modelo, las preguntas proporcionadas le ayudarán a confirmar si es la persona correcta para el puesto. Se debe considerar la conveniencia de usar cada pregunta en su entrevista de selección. Se provee un espacio para que el entrevistador anote sus opiniones, cuando la respuesta a una pregunta proporciona información importante con respecto al desempeño en el puesto para el cual se está considerando a la Srta. Sample.

Por favor, consulte la Guía de Usuario para obtener información adicional acerca del uso de estos resultados, cuando trabaje con Sally. Como se menciona en la Guía de Usuario de este producto, los resultados de esta, o cualquier otra evaluación, nunca deben constituir más de un tercio de la decisión final en procesos de colocación o selección.

## Gráfico Resumido

**Compatibilidad General con el Puesto: 82%**



**76% en Estilo de Pensamiento**



**87% en Rasgos de Comportamiento**

La distorsión de esta evaluación está dentro del rango aceptable.

### Intereses Principales de Sally Sample

-  **Emprendedor**
-  **Servicio a Personas**
-  **Creativo**

### Intereses Principales para este Modelo

-  **Emprendedor**
-  **Técnico/Científico**
-  **Servicio a Personas**

 = Compatibilidad

**86% en Intereses**

## Preguntas para la Entrevista

Se proveen preguntas para la entrevista con Sally, a fin de propiciar un proceso provechoso. Las Consideraciones de Comportamiento para cada escala están referidas a sus puntuaciones, sin tomar en cuenta el modelo Ejecutivo de Ventas. Cuando las puntuaciones de la Srta. Sample están dentro del Modelo de Desempeño, se provee una pregunta de entrevista. Si ella cae fuera del modelo, se incluyen preguntas adicionales.

### Estilo de Pensamiento

#### Índice de Aprendizaje

Un índice del potencial esperado en el aprendizaje, razonamiento y la solución de problemas.



#### Pregunta para la Entrevista

- Cuando enseña a otras personas para que aprendan nuevas destrezas, ¿qué método ha usado para hacerse entender?

[Notas del Entrevistador](#)

#### Habilidad Verbal

Una medida de la habilidad verbal a través del uso del vocabulario.



#### Consideraciones de Comportamiento

En la escala de Habilidad Verbal, la Srta. Sample está por debajo del Modelo de Desempeño designado para este puesto. Esto sugiere que su destreza para usar un vocabulario exhaustivo es inferior a lo que habitualmente se requiere en esta posición y que ella podría tener problemas para comunicar ideas y conceptos. Converse con ella para explorar la posibilidad de que, para la Srta. Sample, la posición tal vez sea demasiado exigente y pueda generarle malestar, afectando su nivel de rendimiento.

### Preguntas para la Entrevista

- Algunas personas leen bien, pero no siempre recuerdan lo que han leído. ¿Alguna vez ha experimentado este tipo de situación? ¿Cómo la manejó?  
[Notas del Entrevistador](#)
- ¿Alguna vez alguien se ha enojado con usted porque necesitó repetirle las instrucciones? ¿Cómo enfrentó esa situación?  
[Notas del Entrevistador](#)
- ¿Con qué frecuencia tiene dificultad para entender lo que dicen las instrucciones o mensajes que lee? Deme algunos ejemplos.  
[Notas del Entrevistador](#)

### Razonamiento Verbal

Uso de las palabras como base del razonamiento y la solución de problemas.



### Pregunta para la Entrevista

- ¿Ha trabajado alguna vez con alguien que le gustaba usar un lenguaje innecesariamente complejo, cuando habría sido mejor hablar con sencillez? ¿Qué hizo usted al respecto?  
[Notas del Entrevistador](#)

### Habilidad Numérica

Una medida de la destreza para realizar cálculos numéricos.



### Consideraciones de Comportamiento

En la escala de Habilidad Numérica, la Srta. Sample obtuvo una puntuación fuera del perfil del puesto. Esto indica que, en el cálculo de datos numéricos, ella tiene un nivel diferente al que

comúnmente se requiere en esta posición. Las conversaciones con ella deben determinar su potencial para desempeñarse adecuadamente en el trabajo.

### Preguntas para la Entrevista

- ¿Qué oportunidad ha tenido usted recientemente de resolver problemas numéricos? ¿Se ayudó con una calculadora?  
[Notas del Entrevistador](#)
- Algunas personas aprenden más rápido cuando les enseñan el trabajo, a otras les gusta leer instrucciones y manuales. ¿Qué prefiere usted? Deme algunos ejemplos.  
[Notas del Entrevistador](#)
- Cuando le piden que determine tiempos, distancias o precios totales, ¿cómo resuelve los problemas? Algunos usan calculadora, otros con papel y lápiz, y otros más lo hacen mentalmente, etc. ¿Cómo lo maneja usted?  
[Notas del Entrevistador](#)
- Describa los resultados que ha tenido cuando le enseñaron un nuevo procedimiento matemático en el trabajo. ¿Cuánto tiempo le tomó para sentirse cómoda con los cálculos?  
[Notas del Entrevistador](#)

### Razonamiento Numérico

Uso de los números como base del razonamiento y la solución de problemas.



### Pregunta para la Entrevista

- Describa una experiencia reciente que haya tenido para adaptarse a nuevos métodos en procesos numéricos con el trabajo.  
[Notas del Entrevistador](#)

## Rasgos de Comportamiento

### Nivel de Energía

Tendencia a mostrar fortaleza, tenacidad y dinamismo.



### Pregunta para la Entrevista

- ¿De qué maneras ha sacrificado usted su tiempo para motivar a otras personas a trabajar más y cumplir con un plazo urgente?

[Notas del Entrevistador](#)

### Asertividad

Tendencia a tomar el control de personas y situaciones, a dirigir más que seguir.



### Consideraciones de Comportamiento

La puntuación de la Srta. Sample está por encima del Modelo de Desempeño para esta posición. Es posible que ella encuentre dificultoso el ambiente de este puesto, en lo que concierne al grado de control que es apropiado ejercer sobre los demás. Al conversar con ella, determine su aptitud para actuar con mayor diplomacia en sus relaciones interpersonales.

### Preguntas para la Entrevista

- Hábleme de alguna situación en la que tuvo que “defender” una decisión que tomó, aun cuando ésta la hiciera impopular.

[Notas del Entrevistador](#)

- ¿Ha habido alguna ocasión en la que se vio en problemas por defender sus ideas? ¿Qué sucedió y cómo se sintió usted?

[Notas del Entrevistador](#)

- Descríbame alguna oportunidad en la que comunicó algo desagradable o difícil de revelar a su jefe. ¿Cómo defendió su posición?  
[Notas del Entrevistador](#)
- Hábleme de alguna ocasión en la que tuvo que reprimir sus ideas y quedarse callada frente a un problema, aun cuando usted creía que tenía una mejor solución.  
[Notas del Entrevistador](#)

## Sociabilidad

Inclinación a ser extrovertido(a), orientado(a) a la gente y a participar en grupo.



### Pregunta para la Entrevista

- Describa para qué sirve conversar de cuestiones superficiales con clientes y compañeros de trabajo.  
[Notas del Entrevistador](#)

## Manejabilidad

Tendencia a cumplir las políticas, aceptar supervisión y controles externos y trabajar dentro de las normas.



### Pregunta para la Entrevista

- ¿Qué puede mantenerla motivada cuando algunos compañeros de trabajo se ponen a la defensiva en relación a las instrucciones de la gerencia?  
[Notas del Entrevistador](#)

## Actitud

Tendencia a mantener una actitud positiva con respecto a personas y resultados de acciones y/o proyectos.



### Consideraciones de Comportamiento

En la escala de Actitud, la Srta. Sample está por debajo del Modelo de Desempeño especificado para este puesto. Esto sugiere que su respuesta general ante los demás será pesimista, en comparación con las personas más exitosas en esta posición. Las conversaciones con ella deben explorar la posibilidad de que, para la Srta. Sample, el puesto tal vez sea demasiado exigente y pueda provocar frustración y una reducción en su nivel de rendimiento.

### Preguntas para la Entrevista

- Hábleme acerca de alguna situación de mucha tensión en la que era necesario que usted mantenga una actitud positiva. ¿Qué sucedió?  
[Notas del Entrevistador](#)
- ¿Qué rol ha jugado usted en una situación reciente en la que su equipo estaba desmoralizado y cómo resolvió el problema?  
[Notas del Entrevistador](#)
- Describa la última vez que usted experimentó un gran cambio en su centro de trabajo, como un nuevo conjunto de medidas, por ejemplo. ¿Cómo se sintió en relación a esos cambios?  
[Notas del Entrevistador](#)
- Describa una situación específica en la que su escepticismo provocó un efecto negativo en un cliente o consumidor.  
[Notas del Entrevistador](#)

## Determinación

Tendencia a tomar decisiones con rapidez usando la información disponible.



### Pregunta para la Entrevista

- Hábleme acerca de alguna decisión que tomó y que luego se arrepintió. ¿Cuánto tiempo la analizó antes de actuar?

[Notas del Entrevistador](#)

## Adaptabilidad

Inclinación a ser amable, colaborador(a) y tolerante, de buscar la armonía y trabajar en equipo.



### Pregunta para la Entrevista

- ¿Cómo lo toma usted cuando parece que un compañero de trabajo o su jefe está tratando de manipularla?

[Notas del Entrevistador](#)

## Independencia

Tendencia a ser autosuficiente, autónomo(a), a actuar con independencia y tomar sus propias decisiones.



### Pregunta para la Entrevista

- Describa sus preferencias con respecto a la supervisión de su trabajo y explique la situación ideal que le permite dar lo mejor de sí.

[Notas del Entrevistador](#)

## Objetividad

La habilidad de pensar con claridad y ser objetivo(a) en la toma de decisiones.



### Consideraciones de Comportamiento

En la escala de Objetividad, la Srta. Sample está por debajo del Modelo de Desempeño definido para este puesto. Esto sugiere que su proceso de toma de decisiones es menos objetivo de lo que habitualmente se requiere en esta posición y que ella podría tener dificultad con la naturaleza pragmática del trabajo. Converse con ella para explorar la posibilidad de que, para la Srta. Sample, la posición pueda generarle frustración y una disminución en su nivel de rendimiento.

### Preguntas para la Entrevista

- ¿Ha tenido alguna vez que tomar acción decisiva basada únicamente en su intuición? ¿Cómo se sintió?  
[Notas del Entrevistador](#)
- ¿Qué fuentes de información usa habitualmente para llegar a una decisión en el trabajo?  
[Notas del Entrevistador](#)
- Describa el proceso que sigue cuando tiene que tomar una decisión bajo presión.  
[Notas del Entrevistador](#)
- Describame alguna situación de alta presión que tuvo que enfrentar en el trabajo. Cuénteme qué pasó, quién estuvo involucrado y qué hizo usted para solucionar el problema.  
[Notas del Entrevistador](#)