

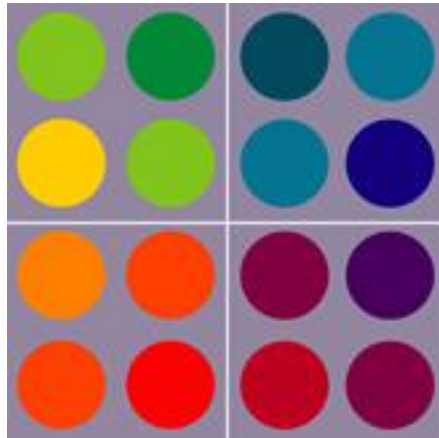
❖ Guía de Entrevista de Audition

Sally Sample

Rol: Operations Manager UK

Fecha de realización:: 3.8.2012

Empresa: XYZ Company



TOOLS4SUCCESS

Guía de Entrevista de Audition - Introducción

Audition ha sido diseñado para ser usado conjuntamente con una entrevista basada en la situación y el comportamiento. Produce una guía detallada que incluye sugerencias para preguntas de entrevista y sus usuarios están familiarizados con estos principios. Audition es por lo tanto ideal para personas involucradas en selección donde se requiere la habilidad de comparar a personas con un ideal especificado. Los usuarios de Audition deberían estar versados en entrevistas basadas en competencias o su training equivalente, para poder demostrar las suposiciones que sustentan este enfoque.

La guía ofrece una estructura para una entrevista para un rol **Operations Manager UK** dentro de **XYZ Company**. Está basada en investigación llevada a cabo dentro de **XYZ Company** y no debería usarse para otros propósitos.

Secciones del Informe

Perfil ideal

Esta sección contiene dos gráficas de convergencia que muestran hasta qué punto el perfil Sally encaja con el perfil ideal para este rol. La gráfica a la derecha muestra la concordancia general de los 5 elementos generales que definen el estilo de comportamiento. La gráfica inferior lo muestra en más detalle, desglosando el análisis en 13 subfactores.

La primera gráfica de convergencia consiste en una parcela radar, que muestra las puntuaciones del candidato en Voluntad, Energía, Afectividad y Control contrapuestas a las puntuaciones del perfil ideal para el rol, y una gráfica de barras que muestra las puntuaciones del candidato en Emocionalidad frente a la puntuación del objetivo. La puntuación del perfil ideal está indicada con las marcas amarillas encima y debajo de la escala.

La segunda grafica de convergencia separa los 5 factores en 13 subfactores. En esta gráfica, cada uno de los 13 subfactores se representa con una etiqueta de "elemento del rol". La línea debajo del centro de la gráfica representa la puntuación ideal del rol para cada subfactor. Si las barras son visibles, la puntuación del candidato es o más alta o más baja que la ideal. El color de la barra indica hasta qué punto es significativa la variación entre el candidato y el ideal. El verde indica una importancia baja, el ámbar muestra áreas de posible preocupación, y el rojo señala subfactores que podrían ser determinantes en el encaje del rol.

Guía de la Entrevista

La guía de la entrevista de comportamiento de Audition que puede ocupar hasta trece páginas, cada una de las cuales se enfoca en uno de los subfactores del Facet5. Los factores irrelevantes no aparecen en la guía de la entrevista.

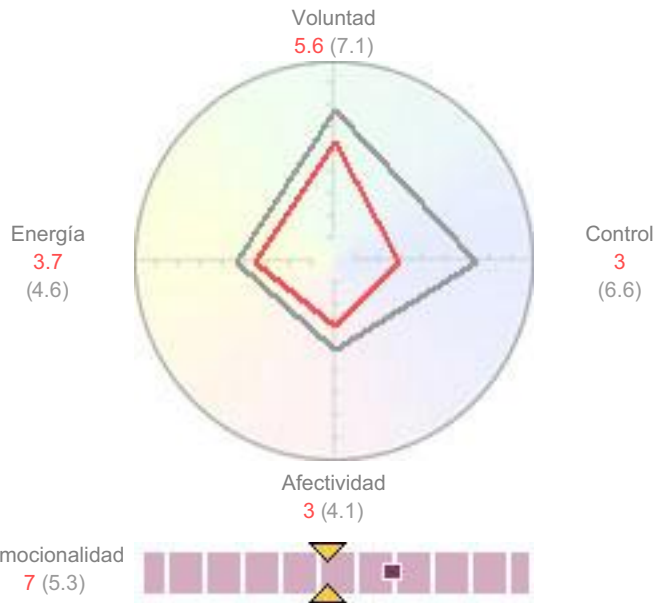
En la parte superior de cada página de la guía, hay una gráfica que muestra la puntuación del evaluado (representado con un cuadrado) en relación con la puntuación ideal seleccionada para el patrón (representado con los triángulos encima y debajo de la escala). La guía describe el comportamiento pronosticado por Audition y ofrece algunas sugerencias para preguntas de la entrevista.

Para más detalles, mirar la Guía de Usuario de Audition en Facet5.

Perfil del Objetivo

Esta página contiene dos gráficas de convergencia que muestran hasta qué punto el perfil Sally encaja con el perfil ideal para este rol. La gráfica a la derecha muestra la concordancia general de los 5 elementos generales que definen el estilo de comportamiento. La gráfica inferior lo muestra en más detalle, desglosando el análisis en 13 subfactores.

In the radar plot to the right, the ideal profile for this role is shown in grey. El nivel ideal de Emocionalidad es indicado por los marcadores triangulares amarillos de la escala.



Nivel de concordancia: 49.2 (50% match)

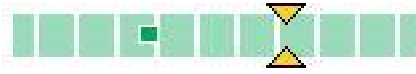
Gráficas de convergencia

Por debajo de lo ideal: 10 9 8 7 6 5 4 3 2
 Ideal: 1 1 2 3 4
 Por encima de lo ideal: 5 6 7 8 9 10

| Categoría | Subfactor | Perfil Sally | Perfil Ideal | Descripción |
|---------------|--|--------------|--------------|---|
| Voluntad | Se centra en los objetivos (Determinación) | 10 | 1 | Demasiado fácil de convencer. Busque ejemplos de haber convencido otros. |
| | Abierto (Confrontación) | 8 | 1 | Tiende a contenerse. Busque pruebas de haber manejado alguna discusión. |
| | Independiente (Independencia) | 7 | 1 | Es capaz para tomar decisiones solo. ¿Existe alguna evidencia de que haya aceptado las ideas del equipo? |
| Energía | Interesado (Vitalidad) | 4 | 1 | Requiere tiempo para animarse pero puede compartir el entusiasmo de equipo |
| | Sociable (Sociabilidad) | 3 | 1 | Discreto y agradable. Busque pruebas de dar la bienvenida a otros e implicarlos en el equipo |
| | Pensamiento independiente (Adaptabilidad) | 2 | 1 | Trabaja igualmente solo o en equipo. Necesita estar en contacto. |
| Afectividad | Inclinado a las tareas (Altruismo) | 1 | 1 | Da una oportunidad a la gente. ¿Pueden ser objetivos con otros miembros de equipo? |
| | Crítico (Apoyo) | 8 | 1 | Ayuda siempre que se le pide. Busque ejemplos donde esto ha pasado. |
| | Escéptico (Confianza) | 6 | 1 | Se muestra cauteloso con la gente. Busque ejemplos de ocasiones donde se ofreció el beneficio de la duda. |
| Control | Estructurado (Disciplina) | 10 | 1 | Pensamiento creativo y libre. Busque cualquier prueba de planificación. |
| | Abierto de mente (Responsabilidad) | 7 | 1 | Permisivo. Busque pruebas de haber reconocido principios y normas. |
| Emocionalidad | Seguro (Tensión) | 10 | 1 | Crítica a uno mismo y preocupación. ¿Qué se ha logrado mejorar? |
| | Cauteloso (Aprehensión) | 8 | 1 | Tiene una actitud positiva. ¿Esta actitud positiva está justificada siempre? |

Los candidatos ideales son más decididos y poco dispuestos al compromiso. Tienen ideas firmes con las que están comprometidas.

Si las puntuaciones son bajas, quiere decir que las personas tienen que estar preparadas para adaptarse a otros, hacer lo que se les dice y seguir unas directrices exactas. Por lo tanto, existe la necesidad de ser flexible y adaptarse a los deseos de los otros.



Si la puntuación es alta, se incrementa el desarrollo de ideas propias sin mucha dirección, la creación de objetivos propios y se está preparado para trabajar individualmente.

**Audition dice:
Demasiado fácil de convencer. Busque ejemplos de haber convencido otros.**

Preguntas de comportamiento

Hábleme de alguna vez que tuvo que ceñirse a sus ideas. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Hábleme de alguna vez cuando necesito de otra gente para tomar medidas. ¿Cuál era la situación? ¿Qué hizo usted? ¿Qué pasó?

Hábleme de alguna vez que sintió que tuvo que encargarse de algo. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Preguntas de situación

¿Si alguien tiene un punto de vista firme cual es el mejor modo de convencerlos?

¿Cómo haría para involucrar a otros a comenzar una nueva iniciativa?

¿Cómo haría para involucrar a otros a comenzar una tarea que usted considera importante?

Puntuación del entrevistador

1

2

3

4

5

Fácilmente influenciado con argumentos
Demasiado dispuesto a encajar con otra gente
No está dispuesto a tomar decisiones rápidas

Decidido a mantener sus puntos de vista
Rápido en decir a otros que hacer
Difícil de convencer

Comentarios:

Los candidatos ideales son abiertos. Ellos actúan rápidamente y no permiten a publicaciones para pasar sin la resolución. Ellos son rápidos para argumentar su punto.

En este ambiente se espera compromiso, aprobación a lo que otros dicen y pensar mucho cualquier comentario que se haga. Se espera ser comedido con las palabras, especialmente cuando hay alguien implicado.



En este caso se espera la exposición de cualquier idea clara e inequívocamente y a la vez, se debe defender el punto de vista enérgicamente. La persona debe estar preparada a discutir y argumentar para ser considerado. No hay lugar para el silencio, es más para el debate público.

**Audition dice:
Tiende a contenerse.
Busque pruebas de
haber manejado
alguna discusión.**

Preguntas de comportamiento

Hábleme de alguna vez que tuvo que enfrentar a alguien. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Hábleme de alguna vez que fue desafiado por alguien. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Hábleme de alguna vez que tuvo que tener un argumento abierto. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Preguntas de situación

¿Cuál es el mejor modo de enfrentar a alguien sobre un problema en el trabajo?

¿Cómo se defiende si alguien le desafía sobre un problema?

¿Piensa que las discusiones ayudan en el trabajo a resolver los problemas o hay caminos mejores?

Puntuación del entrevistador

1

2

3

4

5

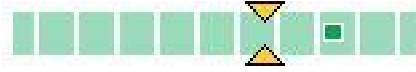
No está dispuesto a afrontar los problemas
Evita problemas y espera a que se arreglen solos
Cede demasiado rápido en una discusión

Reacciona y enfrenta problemas sin reflexionar
Reacciona de forma exagerada ante un desafío
Argumentativo

Comentarios:

Los candidatos ideales son muy independientes y no necesitan el apoyo de otros para tomar decisiones.

Cuando la autonomía es baja existe una atmósfera más colegial donde la consulta se convierte en un juego. Tales entornos están a menudo basados en el equipo o pueden incluir 'equipos virtuales' que tienen que comunicarse constantemente para mantenerse informados. Las decisiones tienden a ser en grupo y por consenso general.



En estos entornos se espera que la gente esté preparada para proponer los objetivos de otros, que estén preparados para tomar una línea independiente y que hagan lo que ellos han prometido individualmente. Está más alineado con el logro personal y la toma de decisiones independiente.

Audition dice: Es capaz para tomar decisiones solo. ¿Existe alguna evidencia de que haya aceptado las ideas del equipo

Preguntas de comportamiento

Hábleme de alguna vez cuando un grupo con el que usted trabajó tuvo que tomar una decisión. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Hábleme de alguna vez que tuvo que solucionar un problema. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Hábleme de alguna vez que necesitó la gente para ayudarlo. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Preguntas de situación

¿Si un grupo de gente tuviera que tomar una decisión, cómo cree que deberían hacerlo?

¿Si usted tuviera que solucionar un problema en el trabajo, cómo lo haría?

¿Cuándo siente que trabaja mejor, cuándo consulta a otros o cuándo sigue su propia iniciativa?

Puntuación del entrevistador

1

2

3

4

5

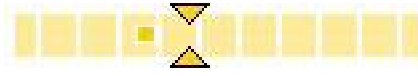
Siempre comprueba con otros antes de actuar
Se deja llevar fácilmente por otros
Dependiente

Obstinadamente independiente
No consulta antes de actuar
Sigue su propio camino

Comentarios:

Los candidatos ideales son capaces de responder a nuevas ideas con entusiasmo, pero no se dejan llevar por ello.

En este entorno hay que prestar la menor importancia a las cosas que no la tienen y hay que centrarse en sacar lo mejor de lo que ya existe. El trabajo se desarrolla más en 'la trastienda', es decir, no es un trabajo en primer plano. Existe la oportunidad de desarrollar la experiencia de especialista a un nivel muy alto, y todo por el interés de la organización.



Aquí el énfasis está en la aceptación rápida y la puesta en práctica de nuevas ideas, incluso si éstas no funcionan a largo plazo. Las decisiones se cambian y hay un flujo constante de nuevas iniciativas. Esto no es una idea muy buena cuando hay que prestar atención a los detalles, ya que el tiempo no lo permitirá.

**Audition dice:
Requiere tiempo para animarse pero puede compartir el entusiasmo de equipo**

Preguntas de comportamiento

Hábleme sobre nuevas ideas que usted haya puesto en práctica en el trabajo. ¿Qué tipo de ideas son? ¿Cómo las encontró? ¿Qué alcanzó con ellas?

Hábleme de alguna vez cuándo usted tuvo que tomar un papel público representando a su equipo ¿Qué pasó? ¿Qué hizo usted? ¿Cómo se sintió?

Hábleme de alguna vez que vio una nueva oportunidad que le entusiasmó. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Preguntas de situación

¿Cómo piensa que las nuevas ideas que surgen deberían ser presentadas en el trabajo?

¿Cómo se sentiría si le pidieran que tomara un papel público por su equipo?

¿Cuándo se le pide que introduzca nuevas ideas en su equipo, como lo hace?

Puntuación del entrevistador

1

2

3

4

5

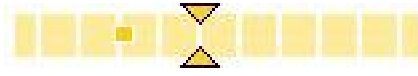
Pasa desapercibido en el equipo
Tranquilo e imparcial
Poco entusiasta

Entusiasta e impaciente
Rápido en comenzar tareas
Impulsivo

Comentarios:

Los candidatos ideales son capaces de mezclarse libremente y establecer relaciones buenas con su equipo.

Este es un entorno más tranquilo y más reflexivo donde la gente tiene tiempo para llegar a conocerse y es aceptado por la importancia de su especialidad o la contribución técnica.



Este entorno es totalmente social y el trabajo implica un flujo constante de acontecimientos relacionados con el trabajo pero que tienen un elemento social fuerte. La obtención de nuevos contactos es un elemento clave del papel y esperan que la gente participe.

Audition dice:
Discreto y agradable. Busque pruebas de dar la bienvenida a otros e implicarlos en el equipo

Preguntas de comportamiento

Hábleme si alguna vez tuvo que trabajar solo durante períodos largos, sin apoyo de un equipo

¿Le resulta fácil hacer contactos fuera del grupo de gente que conoce? ¿Cómo lo hace?
 ¿Tiene éxito a la hora de hacer nuevos contactos?

¿Ha contribuido decisivamente a agrupar a la gente fuera del trabajo? ¿Qué ha hecho? ¿Cómo lo hizo?

Preguntas de situación

¿Cómo de importante es para usted que su trabajo y su vida privada vayan por separados?

¿Qué relación deberían tener los compañeros fuera del trabajo?

Es eficaz cuando le piden que trabaje solo.

Puntuación del entrevistador

1

2

3

4

5

Prefiere trabajar solo
 Distante
 Se involucra poco

Dificultad para trabajar solo
 Se distrae con facilidad y resulta molesto
 Necesita el contacto con la gente

Comentarios:

Los candidatos ideales investigan solos y trabajan sobre los problemas en privado.

Este caso está relacionado con la solución de los problemas y se espera que den una respuesta sin tener que remitirse constantemente o hablar de cosas con regularidad con colegas. Esperan que sean capaces de estudiar las cosas detenidamente pero para ellos mismos. Es ideal para un especialista al que se le da la responsabilidad individual de encontrar una solución.



Este caso está relacionado con la solución de los problemas aunque se utiliza la discusión y la lluvia de ideas como una técnica de explorar nuevas ideas. Los conceptos fluyen rápidamente y son desarrollados a través de la discusión y el debate. En estos sitios se trabaja en equipo y se comparte la responsabilidad.

Audition dice:
Trabaja igualmente solo o en equipo. Necesita estar en contacto.

Preguntas de comportamiento

Ponga un ejemplo de alguna vez que haya tenido que solucionar un problema en el trabajo. ¿Cuál era el problema? ¿Cómo actuó?

Describe alguna ocasión en la que con ayuda de otros tomó una decisión más acertada ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Para resolver un problema prefiere intercambiar ideas con otros o intenta hacerlo usted primero. ¿Ponga algún ejemplo?

Preguntas de situación

¿Cuándo los problemas surgen en el trabajo es mejor hablarlo ampliamente o es mejor arreglarlo por su cuenta antes?

¿Piensa que tomar decisiones en grupo es mejor que las que se toman por especialistas en ese campo determinado?

¿Desde el punto de vista de su experiencia, cuándo otra gente está implicada en un problema, hace que pase rápido o solamente complica más el problema?

Puntuación del entrevistador

1

2

3

4

5

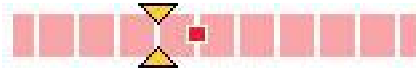
Implica a otros para tomar decisiones
 Puede necesitar apoyo de un equipo para conseguir que las cosas se hagan
 Incapaz de trabajar solo

Se preocupa solo de su área de trabajo
 Piensa antes de hablar
 Pobre en comunicación de sus pensamientos

Comentarios:

Los candidatos ideales se inclinan más al desarrollo de las tareas. No se distraen fácilmente con problemas de la gente.

Nos encontramos ante un entorno duro, pragmático y centrado en el espíritu práctico del negocio. Se espera que cada uno cuide de sí mismo y se negocie con fuerza en beneficio de la organización. El entorno puede ser agresivo y sumamente competitivo.



Este es un entorno más amable, más comprensivo donde esperan que se tome una visión amplia y se considere como afectan las decisiones sobre otros participantes. La organización tiende a verse al exterior como una organización 'socialmente responsable'.

Audition dice: Da una oportunidad a la gente. ¿Pueden ser objetivos con otros miembros de equipo?

Preguntas de comportamiento

Hábleme de alguna vez en la que identificó una oportunidad buena de negocio. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

¿Puede poner un ejemplo de haber tomado una decisión que haya protegido los intereses comerciales de su empresa?

Hábleme de alguna vez que tuvo que tomar una decisión importante sobre algún miembro de su equipo. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Preguntas de situación

¿Cómo hace usted para encontrar buenas oportunidades de negocio?

¿Es usted mejor que otros convirtiendo cualquier situación a su favor?

¿Cómo equilibra los beneficios a largo y a corto plazo en el trabajo?

Puntuación del entrevistador

1

2

3

4

5

Antepone los intereses de otros
Siempre trata de ayudar
Demasiado desinteresado

Protege sus propios intereses
Se centra en los beneficios inmediatos
Egocéntrico y oportunista

Comentarios:

Los candidatos ideales son duros y exigen mucho. Valoran a aquellos que necesitan poco apoyo para cumplir con sus obligaciones.

En este caso se espera que el trabajo sea individual, por lo tanto la contribución personal es medida con precisión. La recompensa viene dada por el esfuerzo y el logro individual.



En este entorno se considera al equipo entero como la llave al éxito del negocio. Se hacen grandes esfuerzos para adaptar papeles, de modo que cada personaje sea capaz de contribuir de un modo especial. Hay pocas exigencias, solo esperan que la gente entregue lo mejor de sí misma.

Audition dice: Ayuda siempre que se le pide. Busque ejemplos donde esto ha pasado.

Preguntas de comportamiento

Hábleme de alguna vez que tuvo que ser bastante duro con alguien. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Hábleme de alguna vez que tuvo que intervenir para ayudar a alguien rápidamente. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

¿Ponga un ejemplo de dónde ha hecho todo lo posible para ayudar a otros? ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Preguntas de situación

¿Cómo debería usted decidir cuándo perdonar o ser duro con alguien?

¿Qué haría si pensara que alguien trataba de aprovecharse de usted?

Tiene que mirar lo que la gente dice para averiguar lo que realmente quieren

Puntuación del entrevistador

1

2

3

4

5

Comprensivo
Carente de sentido crítico
Demasiado comprensivo

Duro
Puede parecer severo
Implacable

Comentarios:

Los candidatos ideales son más escépticos y curiosos. Investigan y tienen que ser convencidos.

Nos encontramos ante un ambiente cauteloso donde el negocio suele ser difícil y peligroso. Hay puntos de vista contrarios y existe la obligación de tener que comprobar la información con cuidado antes aceptarla. Las cosas confidenciales de la empresa son defendidas con cuidado.



Aquí el negocio es visto como una continuación de la vida. La gente es vista como "buena gente" a la que siempre hay que darle una oportunidad. La información es compartida ampliamente y las relaciones de negocio están basadas en la confianza y la comprensión.

Audition dice: Se muestra cauteloso con la gente. Busque ejemplos de ocasiones donde se ofreció el beneficio de la duda.

Preguntas de comportamiento

¿Podría poner un ejemplo de cuándo alguien trató de aprovecharse de usted en el trabajo? ¿Qué pasó? ¿Qué aprendió de ello?

Ponga un ejemplo de cuando usted sintió que alguien no fue sincero con usted. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Hábleme si alguna vez fue capaz de intuir a una persona realmente como era y no como aparentaba ser. ¿Cuál era la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Preguntas de situación

¿Puede usted, por lo general, confiar en lo que la gente dice en el trabajo?

¿Piensa que la mayoría de la gente tratará de ayudar si se le ofrece la oportunidad?

¿A qué nivel piensa que la gente se preocupa de otros en el trabajo?

Puntuación del entrevistador

1

2

3

4

5

Cree incondicionalmente en la gente
Ingenuo
Idealista

A la defensiva
Sospechoso
Cauteloso

Comentarios:

Los candidatos ideales son más estructurados y lógicos en su forma de trabajar.

El negocio está cambiando constantemente y nunca hay tiempo para terminar una tarea a fondo, siempre surge la necesidad de comenzar otra cosa. Se premia la originalidad y existen recompensas por la creatividad. Esperan que la gente busque caminos más fáciles y cortos para conseguir el trabajo hecho.



Tal papel requiere que la gente planifique su tiempo con mucho cuidado y trabaje las cosas a fondo. Se busca la precisión, la lógica y la excelencia, incluso si eso supone seguir un proceso más largo para alcanzarlo.

**Audition dice:
Pensamiento creativo y libre.
Busque cualquier prueba de planificación.**

Preguntas de comportamiento

Hábleme como es su día.
¿Cómo planifica usted? ¿Cómo le ayuda esto?

Hábleme de alguna situación cuando usted llevó a cabo una tarea difícil hasta el final. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Describe como planifica el trabajo. ¿Qué pasos sigue? ¿Cómo lo pone en práctica? ¿Lo sigue?

Preguntas de situación

¿Prefiere planificarlo todo o ser más receptivo y esperar a lo que le trae el día a día?

¿Maneja mejor unas tareas directamente por al fin o se aplica a muchas cosas a la vez?

¿En el trabajo siente usted que es mejor atenerse a un plan de trabajo o tomar las cosas como vienen?

Puntuación del entrevistador

1

2

3

4

5

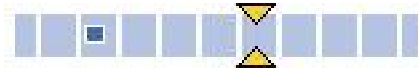
Creativo pero desorganizado
De pensamiento libre
Carencia de disciplina

Moderado y estable en el trabajo
Contrario al riesgo
Se resiste al cambio

Comentarios:

Candidatos ideales son capaces de ser flexibles pero al mismo tiempo se aseguran de que normas importantes se mantengan.

Este entorno es informal y relajado, toman las cosas como vienen y siempre están preparados para apoyar hasta el estilo más inconformista. Hay pocas expectativas de conducta, atuendo o modales, y siempre una búsqueda constante de la libertad de expresión individual. La libertad y la innovación se valoran sumamente.



Aquí hay reglas y los procedimientos son claros para conseguir los mejores resultados. Esperan que la conozca los procedimientos de trabajo y hay que seguir las reglas constantemente para alcanzar la eficacia. Esperan que la gente tome el trabajo en serio y se responsabilice de sus decisiones y de las de otros.

Audition dice:
Permisivo. Busque pruebas de haber reconocido principios y normas.

Preguntas de comportamiento

Hábleme de alguna vez que tuvo que ser responsable de las acciones de otros. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Hábleme de alguna vez que tuvo que convencer a otros de seguir firmemente las reglas. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Hábleme de alguna vez que tuviera que hacer cumplir las pautas de empresa. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Preguntas de situación

¿A qué nivel piensa que deberíamos ser responsables de las acciones de otros en el trabajo?

¿Qué haría para convencer a la gente de atenerse a las reglas de empresa?

¿Deberían las reglas de empresa ser estrictamente impuestas o vistas como pautas flexibles e interpretables según la situación?

Puntuación del entrevistador

1

2

3

4

5

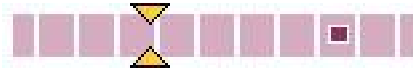
Se siente obligado
 Siempre trabaja siguiendo altos niveles de calidad
 Intolerante

Desafía el status quo
 No le gusta ser coaccionado
 Rebelde

Comentarios:

Los candidatos ideales son seguros y no se preocupan demasiado. Creen que pueden manejar cualquier dificultad que surge. Abordan los problemas según vienen.

Tal entorno implica plazos críticos continuos donde la tensión es una parte normal del trabajo. Los cambios son frecuentes e imprevisibles y esperan que la gente pueda salir adelante sin tener en cuenta el apoyo emocional.



Este entorno son previsible las cargas de trabajo altas y constantes. La gente sabe lo que se espera de ellos y pueden confiar en el apoyo de la organización cuando la presión se incrementa. Pueden surgir cambios pero, por lo general, se pueden controlar.

Audition dice: Crítica a uno mismo y preocupación. ¿Qué se ha logrado mejorar?

Preguntas de comportamiento

¿Ha sentido alguna vez que carecía de una habilidad particular requerida para el trabajo? ¿Cuál era la habilidad? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Ponga un ejemplo de algún acontecimiento en el trabajo que resultara estresante. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

¿Qué habilidades ha logrado mejorar en su trabajo? ¿Qué le motivó para cambiar? ¿Cómo sabe que ha mejorado?

Preguntas de situación

¿Qué habilidades piensa que tiene que desarrollar para hacer su trabajo mejor?

¿Qué cosas le hacen sentirse estresado en el trabajo?

¿Si alguien carece de confianza en el trabajo cuál es el mejor modo de reconfortarles?

Puntuación del entrevistador

1

2

3

4

5

Preocupado
Autocritico
Inquietante

Relajado
Comodidad consigo mismo
Demasiado seguro de sí mismo

Comentarios:

Los candidatos ideales son más cautelosos y responden a los problemas como surgen. Se sienten personalmente responsables y muestran el sentido de urgencia.

En este entorno hay una progresión constante de intentar cosas nuevas. Las cosas normalmente van mal pero la gente no tiene la culpa. La actitud tiene que permanecer positiva y objetiva ante dificultades considerables.



El entorno permite a la gente centrarse en lo que hacen bien y dedicarse a sus habilidades como especialista. La organización tiene una trayectoria que aprender, por lo tanto tienen que comprobar con cuidado antes aventurarse a cosas nuevas y estar seguros de que los individuos y la organización están listos para estos los cambios.

Audition dice: Tiene una actitud positiva. ¿Esta actitud positiva está justificada siempre?

Preguntas de comportamiento

¿Cuándo fue la última vez que usted se sintió realmente positivo sobre algo que hizo en el trabajo? ¿Cuál era la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Dígame aproximadamente cuándo sintió un verdadero sentido de urgencia en el trabajo. ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo usted? ¿Cuál fue el resultado?

¿Cuándo fue la última vez que tuvo que sopesar riesgos muy rápidamente y arriesgar? ¿Cuál fue la situación? ¿Qué hizo? ¿Cuál fue el resultado?

Preguntas de situación

¿Cómo ve el hecho de sopesar los riesgos antes de actuar?

¿Qué tendría que pasar para hacerle sentir que realmente ha alcanzado el éxito?

¿Cuánta importancia tiene el sentido de urgencia en el trabajo?

Puntuación del entrevistador

1

2

3

4

5

Confía en sus propias habilidades
Puede parecer satisfecho consigo mismo
Puede carecer del sentido de la urgencia.

Se desmoraliza fácilmente
Pesimista e inseguro
Evita desafíos

Comentarios:

Notes