

# CUESTIONARIO DE GESTIÓN



Mr. Thomas Sample

01/01/0001

Privado y Confidencial

## CARACTERÍSTICAS

Persistente, confiable, trabajador, dogmático, resuelto, obsesivamente independiente, amistoso, persuasivo, emprendedor, sabe escuchar, comunicativo, estable, sincero, deliberado, a veces inflexible.

## COMPATIBILIDAD EN LA ADMINISTRACIÓN

Siendo de naturaleza especialista esta persona manejará a un equipo utilizando sus conocimientos y experiencia junto con el deseo de trabajar arduamente para lograr un resultado. Tiene mucha persistencia, le agrada ver que un trabajo sea terminado y puede por lo general enfrentarse a los deberes administrativos de rutina. Le agrada lograr sus metas de manera organizada y planeada trabajando con lineamientos definidos. Tiene la habilidad de tomar decisiones dentro de su área de pericia, pero puede ser reacio a verse presionado a tomar una acción si siente que no tiene el conocimiento necesario sobre el tema. Esta persona es amigable y accesible y como tal debe comunicarse bien con su equipo. De igual forma debe tener la paciencia para escuchar sus puntos de vista y considerar sus observaciones.

Como esta persona prefiere un ambiente que ofrezca seguridad y estructura puede sentirse incómoda si es colocada en un puesto administrativo dinámico y general. Tiende a ser una persona inflexible así que puede tener dificultades al enfrentarse a situaciones de presión, especialmente si incluyen el aumento del ritmo de trabajo, tiempos límite irreales y la toma de decisiones apresuradas. Como resultado puede tratar de demorar el proceso lo cual puede frustrar a los colegas que desean que las cosas ocurran con rapidez.

Es probable que esta persona se encuentre mejor en un puesto administrativo que ofrezca seguridad dentro de un ambiente de trabajo estructurado. Una vez que se ha establecido el modelo de trabajo se le debe permitir continuar con el trabajo y lograr resultados utilizando sus conocimientos y experiencia.

## INDICACIONES PARA LA ENTREVISTA

Comience la entrevista lentamente, permitiendo que esta persona tenga confianza y se relaje. Esto puede indicarle cómo es que se va a desempeñar en un puesto especialista y lento. Sin embargo, si el puesto en función es de administración general, es importante comenzar a presionar en la entrevista. Aumente el ritmo de la entrevista, observe sus reacciones, ¿puede enfrentarse a la presión, responde enfáticamente o intenta bajar el ritmo de las cosas para poder salir adelante?

## PREGUNTAS PARA LAS ENTREVISTAS

Recomendamos que siga su técnica normal de entrevista en relación al Currículum Vitae, estudios, experiencia, conocimientos y otras necesidades especiales. Se han seleccionado las siguientes preguntas con el fin de evaluar las desventajas potenciales de esta persona. Se debe utilizar todo el conjunto de preguntas.

Objetivo de las preguntas - ¿Puede desarrollar esta persona nuevas y suficientes ideas para ser un ganador?

Dígame las cinco mejores ideas que ha tenido como gerente.

¿Las implementó todas? - Si no, ¿por qué?

Si no pudiera convencer a alguien de una idea y le preocupara mucho el asunto, ¿qué acción tomaría?

¿Cree que es necesario ser dogmático para dirigir a los demás?

Puede explicar por qué lo cree.

¿Cree que podría dirigirme?

¿Qué le hace decir eso?

Notas:

Objetivo de las preguntas - ¿Puede esta persona modificar su comportamiento con el fin de ajustarse a los demás y puede su aversión al rechazo interferir con los resultados?

Si está manejando a una persona lenta y sin emociones, ¿cómo se siente?

¿Cómo entabla una relación rápida con dichas personas?

¿Cambia su estilo con dichas personas?

Si es así, ¿qué hace?

¿Cómo se siente cuando tiene que manejar a una persona muy agresiva?

¿Se ha sentido rechazado?

Si es así, ¿cómo lo supera?

¿Se ha sentido desmotivado por su equipo o por un superior?

Si es así, descríbame a dicha persona.

Notas:

Objetivo de las preguntas - ¿Tiene esta persona la habilidad de modificar su comportamiento con el fin de obtener lo mejor de cada uno de los miembros del equipo?

¿Es importante para usted darle a su gente todos los hechos y la información?

¿Cree que las personas en general prefieren tener todos los hechos?

¿Se relaciona con la mayoría de las personas?

¿Cómo manejaría a un individuo impaciente y agresivo que desea hacer las cosas de inmediato?

¿Cree que este tipo de persona desea instrucciones detalladas y específicas?

¿Qué le hace pensar eso?

Explique detalladamente qué acción tomaría si un subordinado se opusiera al sistema.

Póngame algunos ejemplos de cuando ha tenido que disciplinar a los demás y dígame el resultado.

Notas:

Objetivo de las preguntas - ¿Siente esta persona que siempre tiene la razón o puede reconocer que tiene algunas desventajas?

Hábleme de alguna ocasión en la que haya sido amonestado por algo que consideró injustificado en el trabajo.

¿Qué hizo al respecto?

¿Comete usted errores?

Póngame algunos ejemplos donde usted cree que cometió errores en su actual o anterior trabajo.

¿Cómo reaccionó en dichas ocasiones?

¿Qué busca usted en un jefe?

¿Cree que yo cumplo con dicho requisito?

¿Por qué cree eso?

Notas:

### Comentarios generales

Se debe hacer notar que estas preguntas han sido específicamente diseñadas para una primera etapa de entrevistas, es decir, investigación inicial. Si desea continuar con este candidato, le recomendamos que realice un análisis APP por escrito. Este análisis incluye información adicional relacionada al comportamiento bajo presión, frustraciones/stress, cómo puede motivarse mejor a esta persona y el estilo ideal de su supervisor.