

# ANÁLISIS DE PERFIL PERSONAL

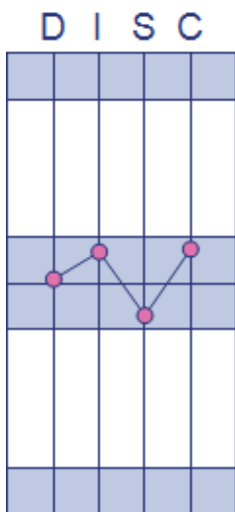


Charlie Parker

03/11/2009

Privado y Confidencial

## AUTOIMAGEN - GRÁFICA III



Una persona cordial y con aplomo, que es socialmente agresiva en las situaciones no amenazadoras. Está ansiosa por agradar. Nunca está satisfecha con una respuesta. Es un perfeccionista que investigará cada posibilidad o aspecto de un problema. Por lo tanto, esta persona puede aplazar y tener dificultades al tomar una decisión final. Con frecuencia, esta persona está tensa, pero siempre busca la mejor solución. Esta persona puede frustrar a los demás, quienes pueden considerarla "quisquillosa". Esta persona desea alcanzar metas, pero sólo si éstas son correctas. Esta persona es versátil, ágil y con frecuencia es creativa en su elocuencia. A esta persona no le gusta la rutina. Sin embargo, puede crear información, así como trabajar con ésta. Esta persona es muy intelectual y le gusta investigar los hechos. No es necesariamente una persona del "por qué", sino más bien una persona del "cómo funciona". Necesita pruebas de apoyo. Es crítica, sobre todo de sí misma. Puede preocuparse por los detalles. Esta persona se adaptará a las necesidades de los demás, si éstas son claras. Seguirá las instrucciones. Puede parecer inflexible cuando sigue un sistema. Aunque tiende hacia la indecisión, esta persona no es débil. Esta persona es un presentador lógico de los hechos, no un creador. Esta persona prefiere volver a verificar las respuestas. Esta persona es cohibida, tiene un fuerte interés por la gente y le gusta una diversidad de tareas.

## AUTOMOTIVACIÓN

Esta persona desea cubrir toda opción. Desea tiempo para verificar y presentar la mejor solución. Desea estar seguro. Está orientado más hacia la gente que hacia las cosas.

## ÉNFASIS LABORAL

Vender cosas e ideas especializadas/técnicas a la gente

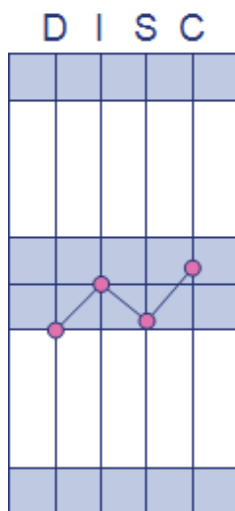
La función principal del puesto de esta persona deberá incluir la venta de ideas, cosas y proyectos especializados/técnicos a la gente. Si es posible, el puesto deberá incluir viajes frecuentes. Deberá de existir el requisito de negociar.

También deberá incluirse el manejo de gente en un ambiente especializado. Deberá haber una diversidad de tareas, pero todas deberán exigir de la atención a detalles/exactitud, aunque el trabajo no deberá ser rutinario. Los parámetros del puesto deberán estar bien definidos. La toma de decisiones deberá estar orientada más hacia la exactitud que hacia la rapidez. Deberá haber autoridad para actuar y responsabilidad por los resultados.

## PALABRAS DESCRIPTIVAS

Dinámico, realista, preciso, ansioso, amistoso, cordial, tenso, cuidadoso, investigativo, indeciso, comunicativo, versátil, ágil, y pregunta "qué", "quién" y "cómo".

## COMO LO VEN OTROS (MASCARA) - GRAFICA I



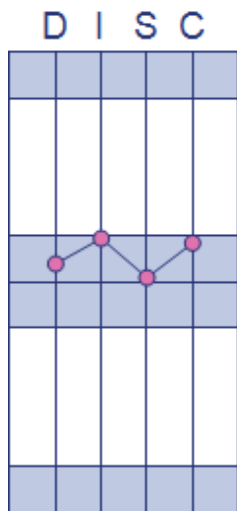
Como resultado de la frustración que se muestra en el perfil, los indicadores sugieren que puede aplicarse uno o más de los siguientes puntos:

- a) Esta persona quizá no sepa lo que se requiere de ella en la situación actual de trabajo.
- b) Quizá esté realizando un trabajo que no es conveniente para sus características de comportamiento.
- c) Quizá esté desmotivada como resultado de su trabajo actual.
- d) Puede haber perdido la dirección personal y esté a la deriva sin ningún objetivo claro de lo que quiere hacer en la vida.
- e) Quizá esté considerando un cambio de actividad profesional.
- f) Quizá esté insegura de su capacidad para salir adelante.

Debe notarse que si aplica cualquiera de los puntos anteriores, el desempeño laboral puede verse afectado en forma adversa.

Lo anterior debe considerarse con cuidado ya que esta persona quizá necesite tiempo para adaptarse a un puesto nuevo.

## COMPORTAMIENTO BAJO PRESIÓN - GRÁFICA II



Existen indicadores dentro de este perfil que sugieren que uno o más de los siguientes puntos puede aplicarse:

- a) Esta persona puede tener inseguridad financiera a nivel personal.
- b) Puede no tener trabajo o estar frustrada debido a su situación actual de trabajo.
- c) Puede estar en una posición en la que el negocio o no va bien o su jefe no está satisfecho con su desempeño.

La falta de motivación y el sentimiento de inseguridad no siempre son evidentes a los demás, a menos que se presenten situaciones en las que intervenga la presión.

En dichas circunstancias, el desempeño podría disminuir y esta persona necesitaría que su jefe le proporcionara ayuda considerable para superar su sentimiento de inseguridad interna.

Si esta persona fuera a ocupar un nuevo puesto, tendría que evaluarse la situación con cuidado, ya que podría tardar en alcanzar todo su potencial.

También hay indicios de que esta persona puede tener dificultades cuando toma decisiones. Pensamos que es importante evaluar este factor con cuidado, y considerar el efecto que pueda tener en el puesto.

Es probable que bajo presión el desempeño disminuya, a menos que esta persona tenga un jefe/superior que la apoye y la ayude durante el proceso de la toma de decisiones, en especial si esas decisiones se encuentran fuera de su área de pericia.

Esto puede provocar que esta persona sea lenta para entrar de lleno en cualquier puesto nuevo.

## COMENTARIOS GENERALES

Aunque no existe indicio alguno de estrés en el perfil de esta persona, actualmente parece mostrar frustración.

Existen indicadores que sugieren que esta persona puede sentirse presionada por su situación laboral actual o por su jefe.

La razón de esto es probablemente una o más de las siguientes:

- a) Esta persona puede tener objetivos que no han sido definidos claramente por su jefe.
- b) Puede tener responsabilidades sin autoridad
- c) Puede tener demasiados jefes
- d) Puede tener un jefe agresivo, con quien no puede relacionarse.
- e) Puede ser que esta persona no comprenda sus objetivos, independientemente de que también los haya comunicado su jefe.
- f) Está frustrada y siente que puede contribuir más de lo que se le permite.

Como resultado, es probable que su desempeño en el puesto se vea afectado, lo cual podría causarle frustración.

Recomendamos considerar y evaluar los puntos anteriores a la luz de las circunstancias que son comunes a cualquier puesto.

Debe considerarse el perfil de su jefe, para asegurar que si existen algunas fricciones, estas no se repitan.

La popularidad, las condiciones favorables de trabajo y el reconocimiento público, son motivadores importantes para esta persona. Las situaciones desafiantes y la oportunidad de lograr buenos resultados, también son importantes al igual que las normas de procedimientos operativos y la atención personal.

Preferentemente el jefe debe ser un líder participativo y directo que reconozca que esta persona necesita contacto personal y motivación. Los objetivos y las escalas de tiempo deben negociarse claramente, y una vez acordadas, se le deberá otorgar autoridad y responsabilidad para que termine la labor asignada. Habrá ocasiones en que esta persona necesite contacto y asesoría, especialmente si tiene que tomar decisiones fuera de su área de pericia.

#### Por favor Considere

El informe anterior es un resumen. El Análisis del Perfil Personal es un sumario orientativo laboral. Este informe está diseñado para asistir en los procesos de selección, evaluación, desarrollo o formación, y asesoramiento.

El informe no debería nunca utilizarse por sí solo, si no siempre en conjunción tanto con una entrevista, como con un proceso de evaluación de la experiencia, educación, cualificaciones, competencia y formación de la persona.

Existen otros informes disponibles en el programa de Thomas que proporcionan información adicional útil sobre esta persona. Thomas recomienda que se considere la posibilidad de utilizar estos informes cuando se estime apropiado.