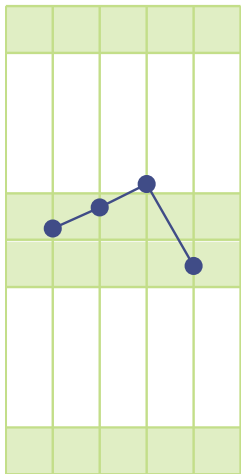


PERFIL APP: Mr. Thomas Sample

AUTOIMAGEN - GRAFICA III

D I S C



Por naturaleza, esta persona es meticulosa, amistosa y sincera. Es un asiduo trabajador que prefiere ser miembro de un equipo. Puede llevar a cabo casi cualquier tarea una vez que sabe lo que se le pide, y tiene la capacidad necesaria para llevarla a buen término. Puede realizar trabajo detallado, pero no le agrada del todo. Esta persona tiene buenas aptitudes de comunicador, e impulso para lograr sus metas. De manera global, esta persona tiene personalidad, es amistosa y paciente. Le desagradan los cabos sueltos y prefiere seguir cada una de las tareas hasta su terminación lógica antes de comenzar cualquier otra. Es poco probable que esta persona incursione en aquello que "no le corresponde" y prefiere organizarse hasta obtener un completo entendimiento de sus obligaciones antes de comenzar a actuar. En consecuencia, tal vez sea necesario proporcionarle métodos de simplificación para que pueda comenzar cuanto antes. Sin embargo, una vez en el puesto, se desenvolverá con gran tenacidad. La lealtad y la sinceridad son sus atributos naturales, los cuales valora de forma recíproca en los demás. Tiene opinión propia, y una vez que se decide por algo, es difícil hacerla cambiar de parecer. Con frecuencia puede frustrar a las personas de naturaleza más versátil debido a su renuencia a adaptarse rápidamente a los cambios. A esta persona le gusta saber los "por qué" y tiende a analizar demasiado las cosas. Al ser básicamente gentil y agradecida es fácil que se sienta lastimada a pesar de su apariencia un tanto áspera. Destaca por ser servicial y darle mucho seguimiento a las cosas. Al estar orientada al trabajo en equipo y en grupo, esta persona puede sentirse incómoda si se le separa del hogar, familia o amigos por períodos extensos. Como es inexpresiva y difícil de estimular, tiende a perdonar pero no necesariamente a olvidar. Esta persona sabe escuchar y puede inspirar confianza fácilmente en los demás. Sin embargo, no le gusta recibir órdenes ni que la presionen, y se toma muy a pecho las críticas. Desafortunadamente, su tendencia a expresar opiniones fuertes, y a actuar con testarudez, en ocasiones puede significar que dirija con mano dura, lo cual puede provocar conflictos que pueden terminar en resentimiento. A pesar de que conoce a mucha gente, esta persona distingue claramente sus amigos de sus conocidos.

AUTOMOTIVACIÓN

A esta persona le gusta organizar, y conocer hacia dónde va, qué es lo que hace y por qué. Necesita identificarse con la organización y tiene la inherente necesidad de sentirse segura.

ÉNFASIS LABORAL

Organizar y dirigir

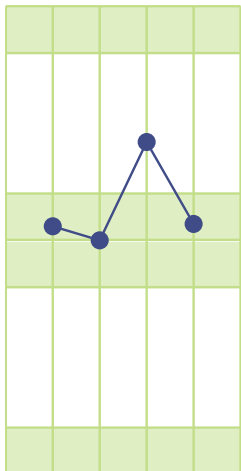
El puesto debe garantizarle cierta seguridad, la oportunidad de dirigir y de aplicarse a una tarea. También se le debe permitir supervisar minuciosamente una tarea hasta llevarla a buen término. El ambiente de trabajo debe estar estructurado, y las tareas pueden ser rutinarias pero no de bajo nivel. Cualquier cambio debe ser previamente discutido y no implementado de manera repentina.

PALABRAS DESCRIPTIVAS

Gentil, meticuloso, fuerte, testarudo, amistoso, amable, tenaz, comunicativo, laborioso, independiente, con opinión propia, hogareño, dinámico, confiable y pregunta "por qué", "quién" y "qué".

COMO LO VEN OTROS (MÁSCARA) - GRÁFICA I

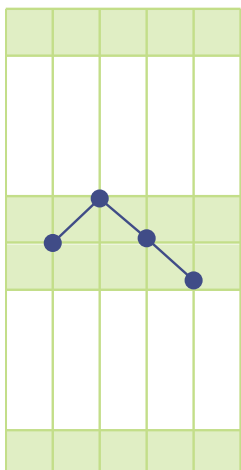
D I S C



Existen indicadores que sugieren que esta persona puede estar llegando a sus límites en la actual situación de trabajo. La causa puede ser uno de los siguientes puntos: a) Puede estar abarcando demasiado y haber recibido una promoción desmesurada en el trabajo actual. (Esto sólo se aplicaría si ha estado en el puesto más de doce meses). b) Puede estar pasando por una crisis de trabajo que por lo general ocurre entre los tres y nueve meses de haber iniciado un nuevo trabajo. En la mayoría de los casos esto no debe causar preocupación, pero debe tratarse cuidadosamente. c) Puede estar tratando de realizar un trabajo que no es compatible con sus características naturales de comportamiento. Parece estar forzándose a ser algo que no es y tratando de ser todo para todas las personas. Debe considerarse con cuidado esta situación y el efecto más probable que puede tener esto tanto en la persona como en su desempeño laboral.

COMPORTAMIENTO BAJO PRESIÓN - GRÁFICA II

D I S C



Existen indicadores que sugieren que debido a la frustración que se muestra en el perfil puede aplicarse uno o más de los siguientes puntos: a) Esta persona puede tener inseguridad financiera a nivel personal. b) Puede no tener trabajo o estar frustrada en su puesto actual. c) Puede estar en una situación en la que el negocio no funciona bien o en que su superior no está satisfecho con su desempeño. Aunque la falta de motivación no siempre es evidente, esta persona puede sentirse insegura internamente. Debe evaluarse con cuidado la situación, ya que su desempeño puede disminuir si se permite que continúen las presiones. Esta persona puede necesitar ayuda de su superior para superar la falta de motivación actual.

COMENTARIOS GENERALES

Existen indicadores que muestran frustraciones/problemas/estrés en el perfil de esta persona, pero en este momento no está del todo claro si están relacionados con el trabajo o si son de naturaleza personal. Por lo tanto, es necesario llevar a cabo entrevistas/asesorías para determinar la causa, ya que a la larga dichos problemas pueden afectar su desempeño en el puesto.

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.

A esta persona la motiva la seguridad en la situación laboral, los retos, la autoridad y el reconocimiento social. También le gusta el aprecio sincero, la popularidad y la oportunidad de progresar dentro de la organización. Preferentemente su jefe debe ser un líder diplomático pero directo que tenga la habilidad de comunicar y definir claramente los objetivos y los requisitos de la tarea a realizar y que luego le confiera a esta persona la autoridad y la responsabilidad para lograr un resultado. Habrá ocasiones en que se necesite darle apoyo, por lo que el jefe deberá estar alerta para cualquier tipo de consulta en caso de ser necesario.

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.