



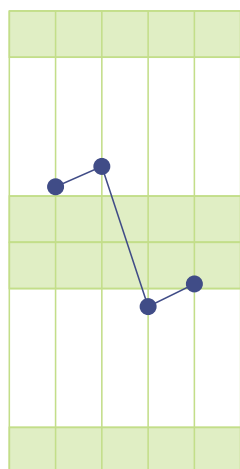
ANÁLISIS DE PERFIL PERSONAL: Srta. Irma

Rebeca Elena Mejía

06/11/2020
Privado y Confidencial

AUTOIMAGEN - GRAFICA III

D I S C



Es un líder integrativo que trabaja con y a través de la gente. Esta persona posee un interés extrovertido por la gente y la habilidad de ganarse el respeto y la confianza de diversos tipos de gente. Esta persona lucha por realizar los negocios de manera amistosa, aunque presiona para alcanzar un objetivo y para que se acepte su punto de vista. Por lo general, esta persona es un buen coordinador que está dispuesto a delegar y demuestra aplomo y confianza en la mayoría de las situaciones. Puede tender a actuar de manera impulsiva en ocasiones y a ser demasiado entusiasta y a "sobrevender". Esta persona es un excelente motivador y manejador de gente, es un buen líder que sabe cómo comunicarse y que puede persuadir de la misma forma que se le puede persuadir. Esta persona posee la habilidad de trabajar dentro de los parámetros generales de una organización, aunque tal vez la administración no sea su punto fuerte. A esta persona le gusta sentir que es parte del equipo, está ansiosa por triunfar y prefiere guiar a la gente en vez de dirigirla para obtener resultados.

AUTOMOTIVACIÓN

Esta persona desea tareas desafiantes que impliquen un contacto diverso con la gente. Esta persona busca estar libre de la rutina y de la reglamentación estricta. Esta persona prefiere tareas "exteriores" que impliquen viajar. Desea autoridad y el prestigio que la acompaña. El reconocimiento público de su capacidad es un importante motivador para esta persona. Esta persona prefiere un supervisor democrático y desea la oportunidad para mostrar buenos resultados.

ÉNFASIS LABORAL

Vender ideas y cosas a la gente

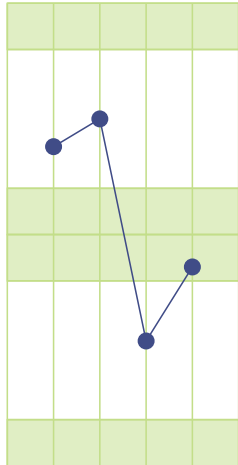
Idealmente, el puesto de esta persona deberá requerir logros tangibles dirigidos a motivar gente para que actúe de forma voluntaria en vez de que sea mediante autoridad y órdenes. Puede esperarse que esta persona entable relaciones con varios tipos de personas. El puesto deberá estar relativamente libre del análisis detallado de la información, la elaboración de reportes o el hacerse cargo de los registros y deberá proporcionar un buen apoyo administrativo. La presión para obtener resultados deberá ser considerable. El puesto deberá incluir viajar, si es posible regularmente y deberá existir una amplia libertad para actuar de manera independiente en una variedad de situaciones cambiantes.

PALABRAS DESCRIPTIVAS

Influyente, dogmático, amistoso, decisivo, seguro, emprendedor, persuasivo, dinámico, versátil, ágil, independiente, persistente, pertinaz.

CÓMO LO VEN OTROS (MÁSCARA) - GRÁFICA I

D I S C

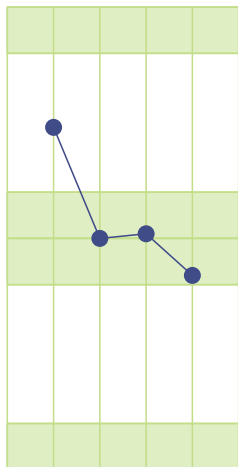


Esta persona percibe que no hay necesidad de modificar sus características en la situación de trabajo actual.

Por lo tanto, esto sugeriría que siente que su comportamiento es compatible con el trabajo actual y actúa de una manera similar a lo indicado en la autoimagen.

COMPORTAMIENTO BAJO PRESIÓN - GRÁFICA II

D I S C



Como resultado del aumento en el factor de dominio, está claro que en situaciones de presión esta persona se torna aún más dogmática y positiva que lo indicado en la autoimagen.

Todo indica que tomará la autoridad como algo muy serio, estará más decidida a lograr resultados y probablemente logrará un mejor resultado cuando se encuentra bajo un poco de presión.

Indicadores adicionales sugieren que esta persona pierde algo de su habilidad para influenciar a otros cuando se encuentra bajo presión.

Es probable que siga siendo comunicativa y bastante persuasiva, pero tiende a no parecer tan positiva o influyente como lo indica la autoimagen. Esto puede deberse a una pérdida de seguridad interna en su habilidad para persuadir a los demás de su punto de vista.

También notamos el cambio en el ritmo de trabajo que se está presentando en el perfil de esta persona. Siente que debe reprimir su naturaleza activa e inquieta y ser más paciente y confiable.

Este cambio en su estilo de comportamiento es mínimo y es probable que no tenga un efecto importante. Quizá su meticulosidad sólo sea aparente.

COMENTARIOS GENERALES

Esta persona parece mostrar frustraciones/problemas/presiones en su ambiente actual de trabajo.

Se sugiere considerar la situación, ya que su desempeño en el puesto podría verse afectado negativamente.

Sin embargo, si a esta persona se le está considerando para un puesto nuevo, los problemas podrían desaparecer por sí solos. No obstante, es importante evitar que vuelvan a aparecer situaciones similares.

Como resultado, tal vez le lleve tiempo a esta persona adaptarse a su nuevo puesto, de ahí la necesidad de predeterminar y evaluar los efectos del problema.

Factores de motivación

A esta persona la motiva la popularidad que recibe a través del reconocimiento social, las relaciones democráticas y la gratificación monetaria que le permita llevar un buen estilo de vida. Además, le gusta el poder, la autoridad, el reto y la oportunidad de progresar. Prefiere condiciones de trabajo favorables y un ambiente en el que tenga libertad para controlar y que esté libre de pormenores.

Preferentemente, el jefe de esta persona debe ser un líder participativo pero directo, que se dé cuenta de que los objetivos y las normas deberán negociarse personalmente. Sin embargo, puede existir la necesidad de mantener el control del tiempo ya que esta persona se distrae en ocasiones debido a su interés por la gente.

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.