

ProfileXT

Confidencial Informe de Coaching

para

Sr. Ejemplo

Demonstration Pattern-NOT FOR ACTUAL USE

miércoles, marzo 14, 2007

CR Validation

De Rostipollos 3 cuadras oeste y

1 cuadra al sur

San Rafael de Escazu, Escazú 00000

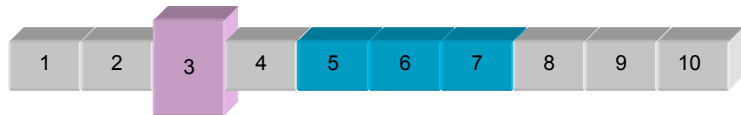
(506)228-7000

Fecha del Perfil: 12/30/2002 4:41:40 PM

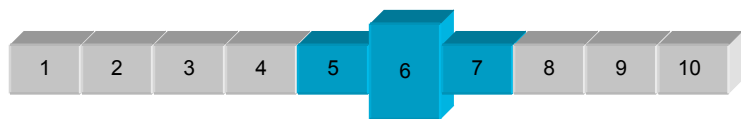
Perfil en Estilo de Pensamiento

El sombreado más oscuro representa el Perfil de Compatibilidad con el Puesto para el rol de Demonstration Pattern-NOT FOR ACTUAL USE. El casillero más grande indica la puntuación de la persona evaluada.

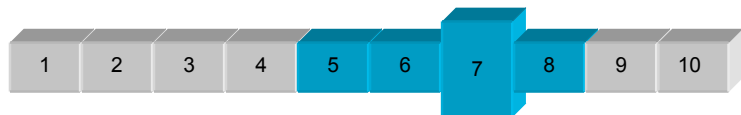
Índice de Aprendizaje – Un índice del potencial esperado para el aprendizaje, razonamiento y la solución de problemas.



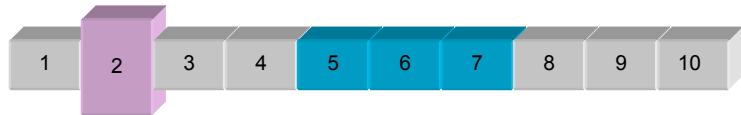
Habilidad Verbal – Una medida de la habilidad verbal a través del uso del vocabulario.



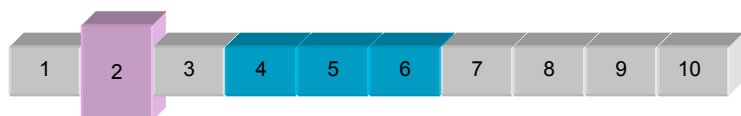
Razonamiento Verbal – Uso de las palabras como base para el razonamiento y la solución de problemas.



Habilidad Numérica – Una medida de la habilidad para realizar cálculos numéricos.

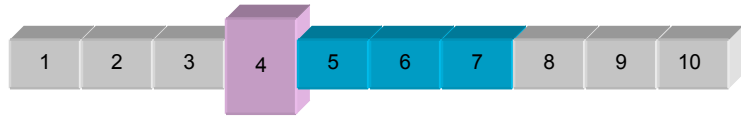


Razonam. Numérico – Uso de los números como base para el razonamiento y la solución de problemas.

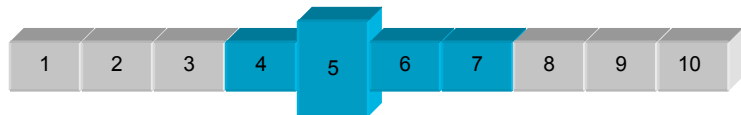


Perfil en Rasgos de Comportamiento

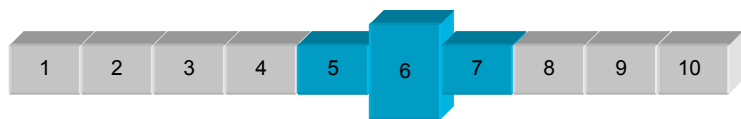
Nivel de Energía – Tendencia a mostrar resistencia, tenacidad y dinamismo.



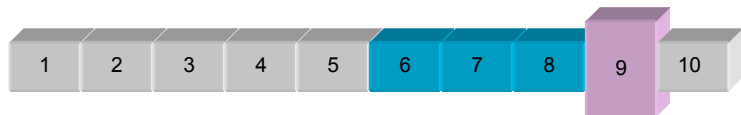
Asertividad – Tendencia a tomar el control de personas y situaciones, a dirigir más que a seguir.



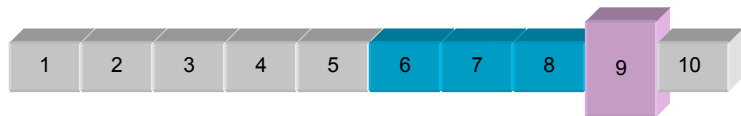
Sociabilidad – Inclincación a ser amigable, orientado(a) a la gente y a participar en grupo.



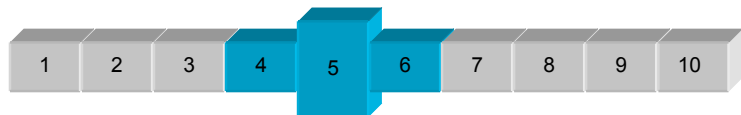
Manejabilidad – Tendencia a cumplir políticas, aceptar supervisión y controles externos y trabajar dentro de las normas.



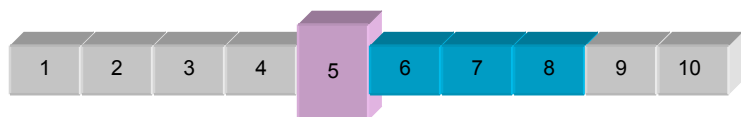
Actitud – Tendencia a adoptar una actitud positiva con respecto a personas y resultados.



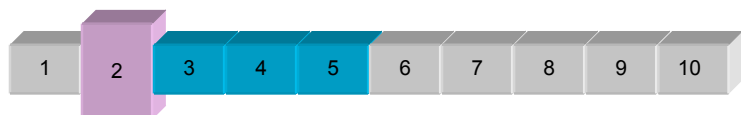
Determinación – Usa la información disponible para tomar decisiones con rapidez.



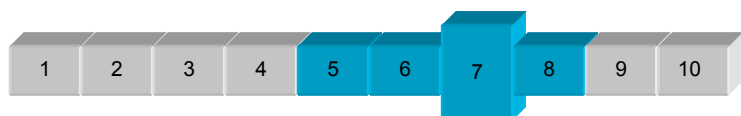
Adaptabilidad – Inclincación a ser amable, colaborador(a) y flexible, de buscar la armonía y trabajar en equipo.



Independencia – Tendencia a confiar en sí mismo, ser autónomo(a), independiente y tomar decisiones propias.



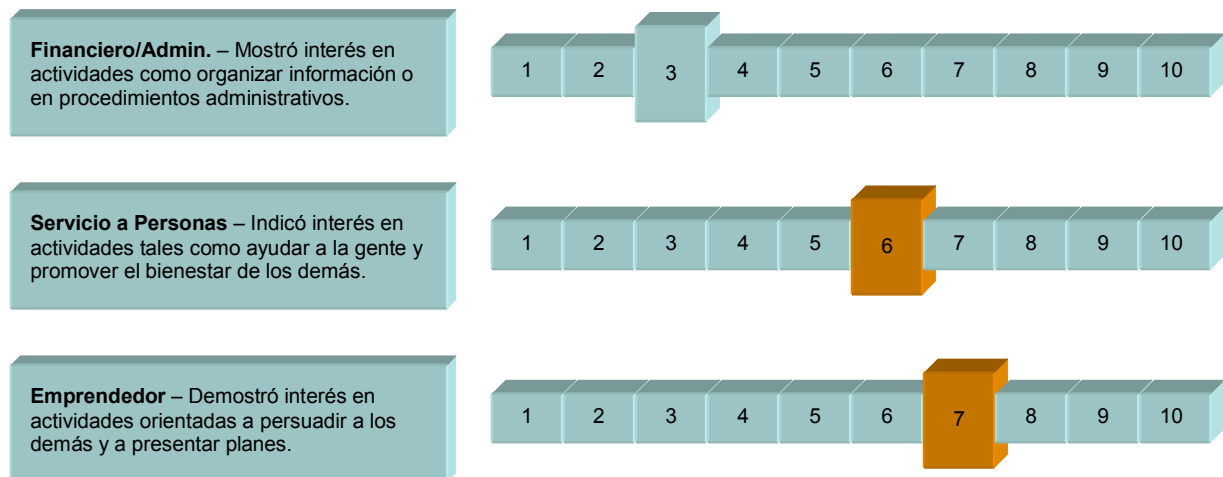
Objetividad – La habilidad de pensar con claridad y de ser objetivo(a) en la toma de decisiones.



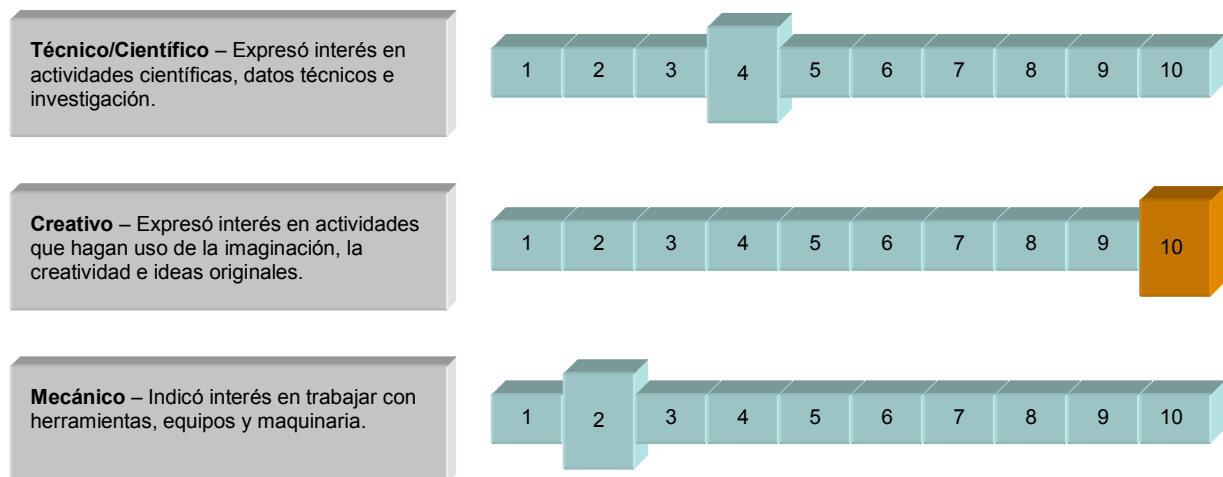
Perfil en Intereses Ocupacionales

Para el Perfil de Compatibilidad con este Puesto, los tres intereses principales en orden descendente son: **Financiero/Admin.**, **Servicio a Personas** y **Emprendedor**. Los otros tres intereses no son relevantes para esta posición. Los tres primeros intereses de Sr. Ejemplo en orden descendente son: **Creativo**, **Emprendedor** y **Servicio a Personas**. **El Sr. Ejemplo comparte dos de estas áreas de interés: Servicio a Personas y Emprendedor**

Los tres primeros intereses para esta posición



Intereses no relevantes para esta posición

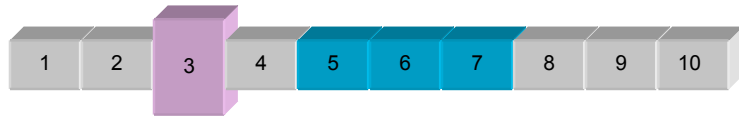


Comentarios para Coaching

Sr. Ejemplo obtuvo puntuaciones fuera del perfil de compatibilidad con la posición en las siguientes áreas. Cuando trabaje con él, podría ser útil tomar en cuenta lo siguiente:

PENSAMIENTO

Índice de Aprendizaje – Un índice del potencial esperado para el aprendizaje, razonamiento y la solución de problemas.



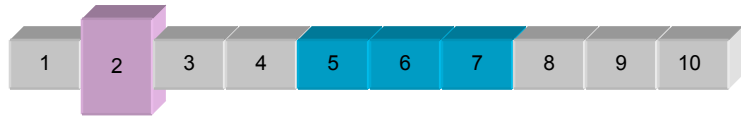
Perfil del Puesto 5-7 Puntuación 3

En la escala de Índice de Aprendizaje, el Sr. Ejemplo está por debajo del rango deseado para este Perfil de Compatibilidad con el Puesto. Esto sugiere que su capacidad para asimilar eficientemente información nueva es menor de lo que normalmente requiere esta posición y que él podría tener dificultad para aprender nuevos conceptos.

- Él enfoca la capacitación desde la perspectiva del “cómo” y probablemente serán de poco provecho las teorías del “por qué”. Refuerce el desarrollo satisfactorio que alcance y aplique el aprendizaje directamente a las tareas involucradas.
- Para apoyar la capacitación de Sr. Ejemplo, concéntrese en metas de corto plazo, de manera que él no se sienta abrumado por el proceso total. Procure que la información sea de naturaleza práctica y evite apartarse de una experiencia de aprendizaje altamente estructurada.
- En las sesiones de capacitación, Sr. Ejemplo responde mejor a la instrucción práctica. Para él, puede ser demasiado frustrante trabajar en un ambiente complejo con metas ambiguas o tareas no específicas.
- El Sr. Ejemplo puede requerir mayor atención personal para alcanzar los objetivos de la capacitación. Concéntrese en brindarle instrucción práctica que aplique directamente la capacitación a los requerimientos del puesto.

Comentarios para Coaching

Habilidad Numérica – Una medida de la habilidad para realizar cálculos numéricos.

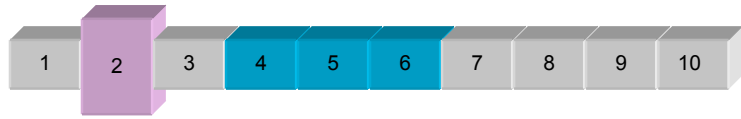
**Perfil del Puesto 5-7 Puntuación 2**

En la escala de Habilidad Numérica, el Sr. Ejemplo está por debajo del perfil del puesto para esta posición. Esto sugiere que su capacidad para realizar cálculos numéricos es inferior a lo que típicamente requiere la posición y que él podría tener dificultad con la manipulación de datos y el cómputo de fórmulas. En una entrevista con él, se debe determinar el potencial de aprendizaje de Sr. Ejemplo; de lo contrario, la posición puede ser demasiado exigente y generarle frustración.

- El Sr. Ejemplo requiere más tiempo para procesar información numérica. Ayúdelo proporcionándole las herramientas disponibles para hacer cálculos.
- Él puede frustrarse con las tareas que involucran el cálculo de datos. Capacítelo en áreas apropiadas de matemáticas y bríndele apoyo constante.
- Observe el desempeño de Sr. Ejemplo en el cálculo de datos numéricos. Bríndele la ayuda necesaria con un tutor o un programa de capacitación formal.
- Para facilitar su desarrollo, usted necesitará que Sr. Ejemplo reciba capacitación en matemática básica que requiere en su trabajo.

Comentarios para Coaching

Razonam. Numérico – Uso de los números como base para el razonamiento y la solución de problemas.



Perfil del Puesto 4-6 Puntuación 2

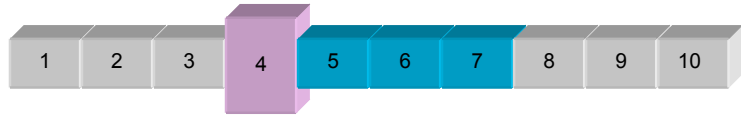
En la escala de Razonamiento Numérico, el Sr. Ejemplo está por debajo del rango deseado para este Perfil de Compatibilidad con el Puesto. Esto sugiere que su habilidad para analizar datos, como parte del proceso de toma de decisiones, es inferior a lo habitualmente requerido por la posición y que él podría tener dificultades con el uso de números como una base de razonamiento. En una entrevista con él, se debe investigar la posibilidad que, para el Sr. Ejemplo, la posición pueda ser demasiado exigente.

- La asimilación de datos para tomar decisiones le creará un poco de frustración al Sr. Ejemplo. Capacítelo apropiadamente para desarrollar su potencial en esta posición.
- Cuando le proporcione información sobre volumen, cantidad, finanzas u otros asuntos numéricos, déle más tiempo a Sr. Ejemplo para que pueda procesar los datos.
- Él necesitará más tiempo para evaluar datos numéricos. Ayúdelo y capacítelo para mejorar su eficiencia.
- Sr. Ejemplo requiere ayuda en tareas tales como mantener un presupuesto o asimilar información expresada gráficamente. Se requerirá capacitarlo en matemáticas y toma de decisiones.

Comentarios para Coaching

RASGOS DE COMPORTAMIENTO

Nivel de Energía – Tendencia a mostrar resistencia, tenacidad y dinamismo.



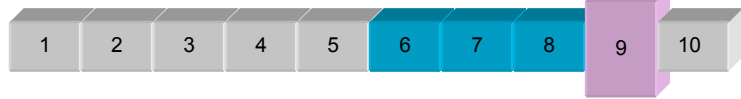
Perfil del Puesto 5-7 Puntuación 4

En la escala de Nivel de Energía, el Sr. Ejemplo está por debajo del rango deseado para este Perfil de Compatibilidad con el Puesto. Esto sugiere que su capacidad para soportar trabajo pesado es inferior al requerido típicamente por la posición y que él puede tener dificultades con las altas exigencias de este trabajo. Converse con él para explorar la posibilidad que, para el Sr. Ejemplo, la energía requerida por esta posición pueda estar por encima de lo que él esté dispuesto a desplegar.

- El Sr. Ejemplo necesita la ayuda de sus supervisores para enfocarse en proyectos de largo plazo. Supervíselo permanentemente y fije metas diarias cuando se requieran resultados rápidos. Bríndele aliento a lo largo del proceso.
- El Sr. Ejemplo responde con menor eficiencia ante la presión de cumplir plazos perentorios, en comparación con otras personas más exitosas en esta posición. Mantenga la comunicación abierta en períodos de alto estrés y guíelo usando métodos probados para controlar la tensión.
- Él le da más prioridad a su tiempo personal que la mayoría de personas que tiene éxito en esta posición. Premie sus esfuerzos por cumplir con su trabajo, brindándole oportunidades para auto-motivarse, cuando disminuye la carga de trabajo.
- Es probable que Sr. Ejemplo pierda la concentración en proyectos de largo plazo debido a su empuje limitado. Proporciónale los medios para recuperar energías durante períodos de trabajo intenso. Organizando su tiempo, él puede aprovechar los recesos cortos para recuperar la motivación y darse cuenta de sus resultados inmediatos, mientras mantiene el ritmo para alcanzar sus metas diarias.

Comentarios para Coaching

Manejabilidad – Tendencia a cumplir políticas, aceptar supervisión y controles externos y trabajar dentro de las normas.



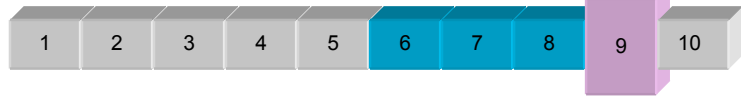
Perfil del Puesto 6-8 Puntuación 9

En la escala de Manejabilidad, el Sr. Ejemplo está por encima del rango deseado para este Perfil de Compatibilidad con el Puesto. Esto sugiere que su preferencia por operar dentro de un esquema de procedimientos rutinarios es mayor de lo que típicamente requiere esta posición y que él puede sentir fastidio con la necesidad de ser flexible, inherente a esta posición. En una entrevista con él, se debe determinar el nivel de su potencial frustración y capacidad de adaptación.

- Sr. Ejemplo puede esperar que sus supervisores le proporcionen criterios de comportamiento y de manejo de tareas claramente establecidos. Aliente su creatividad e independencia, asignándolo a que trabaje junto a un colega con más experiencia que actúa con independencia.
- Él puede experimentar frustración trabajando en un ambiente desorganizado. Aliéntelo a mantener la comunicación abierta con usted y con los otros integrantes del equipo, a fin de promover su desarrollo, para convertirse en un empleado más independiente.
- El Sr. Ejemplo demuestra una preferencia por los métodos establecidos y por seguir políticas estrictas. Estimule su independencia asignándole proyectos que requieran iniciativa y solucionar problemas creativamente. El conocimiento de técnicas para actuar con autonomía puede incrementar su confianza para tomar decisiones independientes.
- Para estimular a Sr. Ejemplo a que desarrolle formas más creativas de resolver problemas y realizar su trabajo, asígnele proyectos que le hagan formular procedimientos. Él se siente incómodo en ambientes no estructurados y usted debe propiciar en él la disposición de “actuar fuera del libreto”. Hágale críticas constructivas por sus esfuerzos en desarrollar su nivel confianza en este aspecto.

Comentarios para Coaching

Actitud – Tendencia a adoptar una actitud positiva con respecto a personas y resultados.



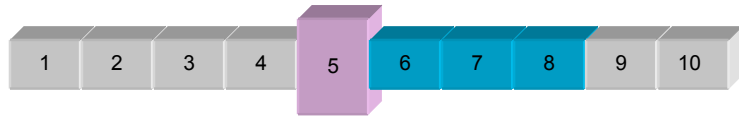
Perfil del Puesto 6-8 Puntuación 9

En la escala de Actitud, el Sr. Ejemplo está por encima del rango deseado para este Perfil de Compatibilidad con el Puesto. Esto sugiere que tenderá a reflejar una actitud demasiado optimista, en comparación con las personas que tienen éxito en esta posición. En una entrevista con él, se debe explorar la posibilidad de que la naturaleza de este trabajo le produzca frustración.

- Debido a una apreciación optimista de las intenciones de los demás, el Sr. Ejemplo tal vez no evalúe apropiadamente a las personas, en especial cuando está negociando activamente con alguien. Desarrolle en él habilidades de discernimiento en procesos de evaluación que le permitan enfrentarse a otros con mayor prudencia y confianza en sí mismo.
- El Sr. Ejemplo parece demasiado optimista y positivo con respecto a las intenciones de los demás, en comparación con las personas más exitosas en este campo. Para ayudarlo a desarrollar una actitud más realista con respecto a la competencia, aliéntelo a observar a sus colegas más exitosos y bríndele la oportunidad de conversar con usted acerca de las diferencias.
- La confianza de Sr. Ejemplo en los resultados de algunos proyectos puede ser demasiado optimista, propiciando que ocurran errores y conflictos imprevistos. El aprendizaje de técnicas de razonamiento lógico y evaluativo pueden desarrollar su habilidad de hacer uso de un mejor juicio y predecir apropiadamente peligros potenciales.
- En vista que Sr. Ejemplo parece tener más optimismo que el promedio acerca de las intenciones de los demás, procure que aprenda a formular apreciaciones más prudentes acerca de lo que otros pretenden, con el propósito de mejorar la calidad de su trabajo.

Comentarios para Coaching

Adaptabilidad – Inclínación a ser amable, colaborador(a) y flexible, de buscar la armonía y trabajar en equipo.



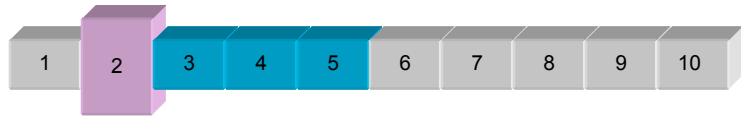
Perfil del Puesto 6-8 Puntuación 5

Aún cuando, en Adaptabilidad, el Sr. Ejemplo obtuvo una puntuación comparable a la mayoría de las personas, está por debajo del rango deseado para este Perfil de Compatibilidad con el Puesto. Esto sugiere que su disposición para cooperar con otros es un poco menor de lo normalmente requerido y que él puede tener dificultad con este ambiente de trabajo orientado al equipo. En las conversaciones con él, se debe estudiar la posibilidad de que, para el Sr. Ejemplo, el clima de colaboración de esta posición quizás sea demasiado exigente y pueda provocarle fastidio y una disminución en su nivel de rendimiento.

- El conflicto puede afectar el desempeño de Sr. Ejemplo cuando siente la presión por cumplir plazos perentorios. Reoriente su frustración, dándole consejos que le ayuden a comprender los efectos de su actitud sobre los demás.
- Bajo la presión de cumplir metas de manera oportuna, el Sr. Ejemplo puede disminuir su espíritu de colaboración, tendiendo a discutir con su equipo. Refuerce un ambiente de cooperación y recompense su habilidad para aprovechar los recursos del equipo.
- A veces, el Sr. Ejemplo puede inclinarse por competir con su equipo de manera improductiva. Si esto llegara a ocurrir, hágase el propósito de escuchar sus quejas y tomar decisiones con autoridad para recomponer el equipo.
- Si se frustra al trabajar con personas que sostienen opiniones contrarias a las de él, asígnele metas individuales que satisfagan las necesidades del grupo y, al mismo tiempo, le permitan el espacio suficiente para sentirse cómodo. Él tiene cierta aptitud para colaborar con otros; cultive esa habilidad y recompense sus esfuerzos por crecer en este aspecto.

Comentarios para Coaching

Independencia – Tendencia a confiar en sí mismo, ser autónomo(a), independiente y tomar decisiones propias.



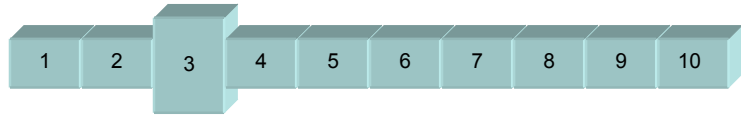
Perfil del Puesto 3-5 Puntuación 2

En la escala de Independencia, el Sr. Ejemplo está por debajo del rango deseado para este Perfil de Compatibilidad con el Puesto. Esto sugiere que su tendencia a buscar la orientación de sus supervisores es más alta que la mostrada por las personas exitosas en esta posición. El podría tener dificultades con sus aptitudes para trabajar independiente e ingeniosamente. Las conversaciones con él, deben auscultar la posibilidad de que, para el Sr. Ejemplo, la posición tal vez sea demasiado exigente y pueda generarle frustración y afectar su nivel de rendimiento.

- Su propia necesidad de actuar dentro de un ambiente de trabajo estructurado puede provocarle frustración. Converse con Sr. Ejemplo sobre sus inquietudes cuando parezca fastidiado y supervíselo moderadamente. Estimule una actitud más independiente y la flexibilidad del trabajo auto dirigido.
- Para propiciar su desarrollo, usted necesitará facilitarle oportunidades para tomar decisiones con autonomía, permaneciendo cerca para consultas. Premie sus ideas independientes y déle mayor libertad para incrementar su confianza en sí mismo. Tenga paciencia.
- Sr. Ejemplo puede parecer supeditado a la supervisión de sus superiores. Promueva su independencia, proporcionándole pequeñas dosis de supervisión, mientras observa con atención hasta dónde llega. Gradualmente, permítale cometer errores y hágale comentarios constructivos.
- El Sr. Ejemplo prefiere que sus supervisores le provean la estructura para realizar su trabajo. Atienda esta necesidad, pero déle gradualmente mayor libertad, acostumbándolo a trabajar con independencia. Trate de estar siempre a mano, pero aliéntelo a tomar decisiones propias preguntándole “¿Usted qué piensa, Sr. Ejemplo?”

Comentarios para Coaching**INTERESES OCUPACIONALES**

Financiero/Admin. – Mostró interés en actividades como organizar información o en procedimientos administrativos.

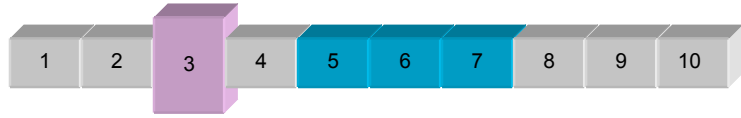


Las labores administrativas son las preferidas por aquellos que se ajustan al Perfil de Interés para esta posición. Sin embargo, las actividades asociadas con cuestiones Financieras/Administrativas no están dentro de los tres temas de interés primario del Sr. Ejemplo y tal vez no lo entusiasmen mucho.

Perfil de la Persona Total

Estilo de Pensamiento

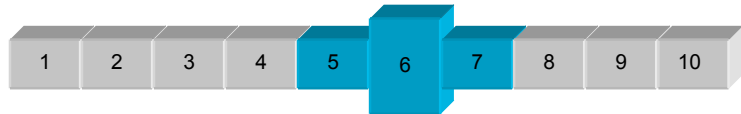
Índice de Aprendizaje – Un índice del potencial esperado para el aprendizaje, razonamiento y la solución de problemas.



Perfil del Puesto 5-7 Puntuación 3

- El Sr. Ejemplo puede tener que valerse de la repetición en un programa de capacitación.
- Cuando le enseñe información nueva, hágalo de manera gradual, exigiéndole que la aplique a su trabajo.
- El Sr. Ejemplo podría necesitar más tiempo de lo normal para asimilar información nueva, de naturaleza más compleja o exigente.
- Sr. Ejemplo exhibe un nivel promedio para asimilar información en situaciones de aprendizaje de cosas nuevas, pero puede necesitar más tiempo en algunos temas.

Habilidad Verbal – Una medida de la habilidad verbal a través del uso del vocabulario.

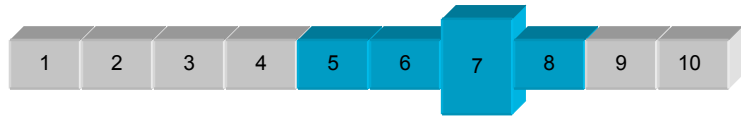


Perfil del Puesto 5-7 Puntuación 6

- El Sr. Ejemplo se siente cómodo analizando información básica de naturaleza verbal y escrita.
- Sr. Ejemplo debe ser capaz de aprender a aplicar los principios básicos de la comunicación a problemas nuevos y más complejos, cuando sea necesario.
- Él demuestra un nivel de habilidad verbal equivalente a la mayoría de las personas en general.
- El Sr. Ejemplo debe ser capaz de captar los elementos simples de la comunicación que tiene que ver con el trabajo.

Perfil de la Persona Total

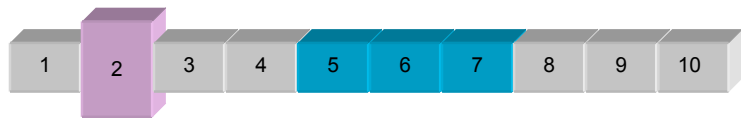
Razonamiento Verbal – Uso de las palabras como base para el razonamiento y la solución de problemas.



Perfil del Puesto 5-8 Puntuación 7

- El Sr. Ejemplo asimila información verbal con relativa rapidez, en comparación con el promedio de la población en general.
- El Sr. Ejemplo comunica eficazmente pensamientos e ideas a los demás.
- Probablemente, él prefiere trabajar con información verbal.
- Sr. Ejemplo tiene habilidad para recopilar información y expresar pensamientos e ideas.

Habilidad Numérica – Una medida de la habilidad para realizar cálculos numéricos.

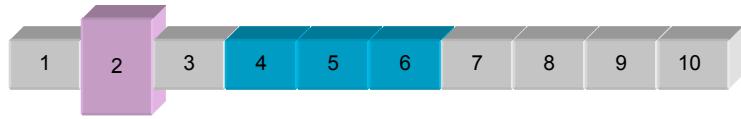


Perfil del Puesto 5-7 Puntuación 2

- El Sr. Ejemplo demuestra que carece de habilidades matemáticas básicas.
- En este momento, Sr. Ejemplo tiene dificultad para calcular mentalmente combinaciones numéricas.
- El Sr. Ejemplo necesita recibir instrucción y practicar intensivamente con números, antes de asumir las responsabilidades del puesto, que incluyen el cómputo rápido de problemas numéricos básicos.
- Él requiere herramientas computacionales, como calculadoras, para resolver muchos problemas numéricos.

Perfil de la Persona Total

Razonam. Numérico – Uso de los números como base para el razonamiento y la solución de problemas.

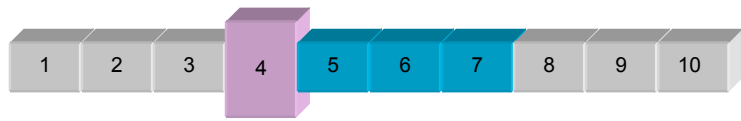


Perfil del Puesto 4-6 Puntuación 2

- La habilidad del Sr. Ejemplo para asimilar información numérica hace que requiera más tiempo que la mayoría de las personas.
- Él puede sentir aversión para hacerse cargo de asuntos que tienen que ver con conceptos numéricos, quizás afectando su dedicación a sus deberes y en su aprendizaje.
- Busque la manera de alinear el razonamiento numérico del Sr. Ejemplo con sus obligaciones en el trabajo.
- Posiblemente, Sr. Ejemplo necesitará un poco de repetición cuando le enseñan nuevos conceptos matemáticos y numéricos.

Rasgos de Comportamiento

Nivel de Energía – Tendencia a mostrar resistencia, tenacidad y dinamismo.

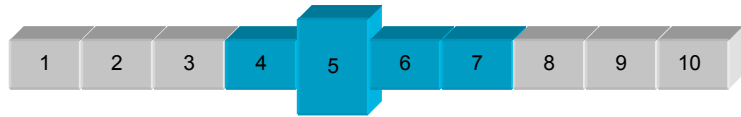


Perfil del Puesto 5-7 Puntuación 4

- El Sr. Ejemplo actúa normalmente con una sensación de urgencia en cuestiones rutinarias.
- El Sr. Ejemplo tiene la capacidad para tomar acción de manera oportuna.
- Él es relativamente enérgico. Su trabajo muestra pocos altibajos.
- Generalmente, el Sr. Ejemplo se enfoca en alcanzar resultados a tiempo en sus labores habituales.

Perfil de la Persona Total

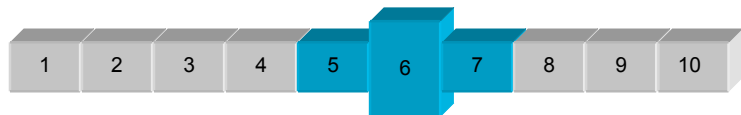
Asertividad – Tendencia a tomar el control de personas y situaciones, a dirigir más que a seguir.



Perfil del Puesto 4-7 Puntuación 5

- El Sr. Ejemplo se demora en manifestarse y emitir sus puntos de vista; tiende a ser más un seguidor que un líder.
- El Sr. Ejemplo tiene una necesidad limitada de estar al mando o de tener el control de personas y situaciones.
- Él tiende a ser una persona que sabe escuchar, a sentirse más cómodo como un participante en el grupo en vez del líder.
- Sr. Ejemplo tiende a preferir soluciones de poco riesgo y que ya han demostrado ser eficaces en el pasado.

Sociabilidad – Inclinação a ser amigable, orientado(a) a la gente y a participar en grupo.

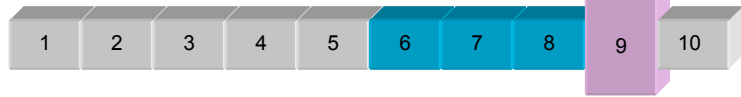


Perfil del Puesto 5-7 Puntuación 6

- Sr. Ejemplo prefiere una supervisión democrática, en donde se promueve el diálogo en ambas direcciones.
- Él se esfuerza en propiciar buenas relaciones con las diversas áreas de su organización, mantiene un contacto amigable y se preocupa por los asuntos de interés común.
- El Sr. Ejemplo es moderadamente sociable. Él tiende a estar consciente de la necesidad de mantener las líneas de comunicación abiertas.
- Por lo general, el Sr. Ejemplo se inclina a promover los beneficios del trabajo en grupo, a involucrar al equipo en la discusión sobre cómo se harán las cosas.

Perfil de la Persona Total

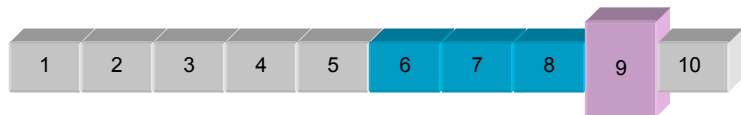
Manejabilidad – Tendencia a cumplir políticas, aceptar supervisión y controles externos y trabajar dentro de las normas.



Perfil del Puesto 6-8 Puntuación 9

- Él muestra una actitud muy positiva con respecto a controles y restricciones organizacionales.
- El Sr. Ejemplo es muy colaborador, amable y con una gran disposición a aceptar supervisión y control externo.
- La necesidad del Sr. Ejemplo por autonomía e independencia es desplazada por su respeto a la autoridad.
- Sr. Ejemplo acepta fácilmente la autoridad y las reglas, con una actitud colaboradora y amistosa.

Actitud – Tendencia a adoptar una actitud positiva con respecto a personas y resultados.

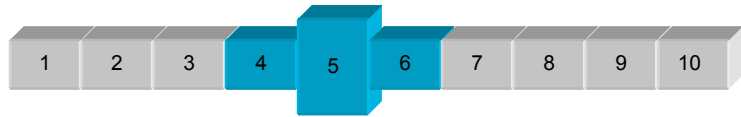


Perfil del Puesto 6-8 Puntuación 9

- La actitud de Sr. Ejemplo es altamente favorable para enfrentar frustraciones y problemas interpersonales.
- El Sr. Ejemplo demuestra una actitud altamente positiva con respecto al riesgo, el cambio y los retos imprevistos.
- El Sr. Ejemplo tiene una actitud muy positiva en relación a los cambios en las políticas y procedimientos.
- Él tiene una actitud altamente positiva hacia la supervisión y los controles externos.

Perfil de la Persona Total

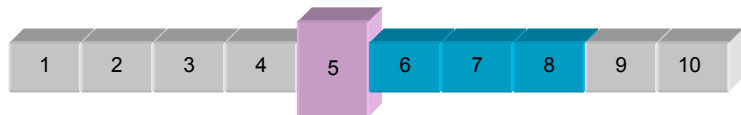
Determinación – Usa la información disponible para tomar decisiones con rapidez.



Perfil del Puesto 4-6 Puntuación 5

- El Sr. Ejemplo tiene capacidad para responder ante una emergencia y resolver problemas de manera oportuna.
- Él no suele postergar decisiones importantes.
- Sr. Ejemplo se mantiene firme en algunas decisiones y, posiblemente, no tienda a retroceder una vez que ha tomado una determinación, a menos que lo presionen.
- El Sr. Ejemplo es normalmente decidido e inclinado a actuar. Él puede ser eficaz en posiciones que requieren resultados a tiempo.

Adaptabilidad – Inclínación a ser amable, colaborador(a) y flexible, de buscar la armonía y trabajar en equipo.

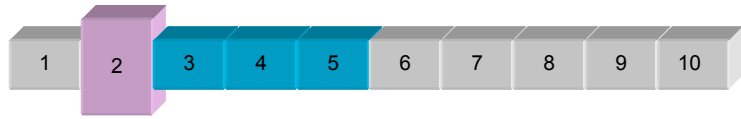


Perfil del Puesto 6-8 Puntuación 5

- Sr. Ejemplo puede tardar más que otros en evitar discusiones, desacuerdos y/o conflictos.
- El Sr. Ejemplo suele adoptar una actitud positiva e informal. Generalmente muestra disposición para escuchar.
- Él tiende a ser agradable, colaborador y amigable. Sr. Ejemplo es una persona relativamente fácil de complacer.
- El Sr. Ejemplo puede ponerse a la defensiva cada vez que alguien trata de aprovecharse de él.

Perfil de la Persona Total

Independencia – Tendencia a confiar en sí mismo, ser autónomo(a), independiente y tomar decisiones propias.



Perfil del Puesto 3-5 Puntuación 2

- Él aprecia la necesidad de recibir regularmente los comentarios de su jefe acerca de su desempeño.
- Él posiblemente busque, con mayor frecuencia que otros, la aprobación y los comentarios de su jefe acerca de su desempeño.
- Sr. Ejemplo considera que las responsabilidades en el trabajo deben estar claramente establecidas, de manera que todos sepan exactamente lo se espera de cada uno. Él prefiere descripciones funcionales, procedimientos y políticas cuidadosamente definidos.
- El Sr. Ejemplo prefiere que le faciliten un procedimiento metódico y preestablecido para realizar el trabajo, con un plan específico acerca de cómo deben hacerse las cosas, incluyendo una lista de lo que tiene que cumplir.

Objetividad – La habilidad de pensar con claridad y de ser objetivo(a) en la toma de decisiones.



Perfil del Puesto 5-8 Puntuación 7

- Sr. Ejemplo generalmente emite juicios sensatos, al instante.
- Los juicios y decisiones del Sr. Ejemplo deben reflejar generalmente un uso consistente de sus aptitudes de pensamiento.
- Los mecanismos de pensamiento del Sr. Ejemplo deben enfatizar la deducción lógica más que aptitudes intuitivas.
- El juicio del Sr. Ejemplo debe reflejar un equilibrio entre el sentido común y la experiencia práctica.

Perfil de la Persona Total

Intereses Ocupacionales

La sección de Intereses Ocupacionales evalúa las preferencias relativas entre las seis áreas de interés. Aquí se muestran los tres primeros intereses del Sr. Ejemplo, junto con los tres intereses principales para la posición Demonstration Pattern-NOT FOR ACTUAL USE. Tome nota que Sr. Ejemplo comparte DOS de sus principales intereses con los requeridos para esta posición.

Las TRES PRIMERAS áreas de interés para Sr. Ejemplo.



Expresó interés en actividades que hagan uso de la imaginación, la creatividad e ideas originales.



Demostró interés en actividades orientadas a persuadir a los demás y a presentar planes.



Indicó interés en actividades tales como ayudar a la gente y promover el bienestar de los demás.

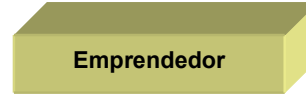
Las TRES PRINCIPALES áreas de interés para la posición de Demonstration Pattern-NOT



Mostró interés en actividades como organizar información o en procedimientos administrativos.



Indicó interés en actividades tales como ayudar a la gente y promover el bienestar de los demás.



Demostró interés en actividades orientadas a persuadir a los demás y a presentar planes.

El Sr. Ejemplo obtuvo puntuaciones más altas en los temas Creativo, Emprendedor y de Servicio a Personas del inventario de intereses. Él se siente atraído por posiciones en las que puede usar su lado creativo, en un entorno de negocios que permite un alto grado de contacto con la gente. Él parece sentir apego por las oportunidades de solucionar problemas de manera innovadora. Este perfil de intereses se vincula también con la ocasión de atender las necesidades de clientes y público en general.

Siendo el tema Creativo su área de mayor interés, probablemente el Sr. Ejemplo buscará actividades que involucren pensamiento innovador, expresión y la representación artística. Es posible que esta área de interés sea la fuerza impulsora que sustenta su desempeño. En segundo término, él se siente motivado por el mundo empresarial de los negocios, tal como se percibe por su interés en el área Emprendedora. Los roles de ventas y de liderazgo pueden servir para incrementar su motivación en el trabajo. Finalmente, su interés en actividades de Servicio a Personas termina por completar su perfil. Puede que éste no sea el eje central de sus intereses, pero es probable que estas actividades mejoren su experiencia laboral.

Advertencia:

Como se menciona en la Guía de Usuario de este producto, este sistema de perfiles de puesto, para acoplar personas con una posición, provee información de gran valor y debe ser parte importante de la decisión de colocación. Sin embargo, el usuario debe recordar que los resultados de cualquier evaluación nunca deben constituir más de una tercio de la decisión final.