

SUCCESS INSIGHTS®

Versión Perfil de Puesto

Manager
13/3/2002

INTRODUCCIÓN

Cada trabajo que requiere del esfuerzo humano tiene un perfil de puesto. La mejor forma de describir ese puesto es en términos de comportamiento. Dicho en pocas palabras: "si el puesto hablara, ¿qué características de comportamiento pediría?". Cuando hace coincidir el estilo de comportamiento de la persona con el del puesto, el individuo podrá cumplir mejor con los requisitos del mismo. Si el comportamiento de la persona no coincide con el comportamiento requerido por el puesto, surgirán tensiones entre el comportamiento natural de la persona y el puesto. Esto puede afectar la estabilidad y el desempeño laboral.

Este informe le aportará información acerca de la intensidad de cada uno de los cuatro factores del análisis de comportamiento DISC. Si usted encuentra que alguna de las afirmaciones no se aplica al puesto, anúlela. Compare este informe con la descripción de tareas y utilícelo para comprender y maximizar la efectividad de la persona en el puesto de trabajo específico.

PERFIL DE PUESTO

Nuestros perfiles de puesto cambiantes crean la necesidad de enfocarnos claramente sobre los comportamientos de los roles laborales. Los conflictos, los malos entendidos y el bajo nivel de desempeño pueden resultar el precio a pagar por la falta de claridad en la definición de los puestos de trabajo. Utilice el informe para clarificar las demandas de comportamiento del puesto.

Visión del puesto:

- Visión de futuro y capacidad de planeamiento.
- Habilidad para cambiar de ritmo rápida y frecuentemente.
- Sentido de urgencia y un amplio espectro de actividades.
- Persona automotivada que busca desafíos.
- Respuesta rápida a la crisis y al cambio.
- Obtener resultados a través de la gente.
- Conocimientos para desarrollar autoridad y responsabilidad.
- Amplio espectro de autoridad.
- Cuestionar el status-quo.
- Decisiones que podrían ser impopulares o sin precedentes.
- Sensibilidad a los cambios en el ambiente social y laboral.

DOMINANCIA - DESAFIOS

Esta página del informe indica como el individuo debe responder a los problemas y desafíos del puesto. El rango de autoridad, poder y capacidad de decisión pueden ser áreas clave. Analícelas cuidadosamente.

Las demandas de comportamiento del Puesto:

1. Autoridad para llevar a cabo responsabilidades.
2. Respuesta rápida a problemas y situaciones de crisis.
3. Actitud demandante de sí mismo y de otros.
4. Respuesta directa de otros.
5. Asignaciones desafiantes.
6. Pensamiento creativo y original.
7. Libre de rutinas y detalles.
8. Alguna independencia para la toma de decisiones.
9. Sentido de urgencia para llevar a cabo las tareas.
10. Título adecuado para reconocer status y prestigio.
11. Aceptar e iniciar cambios.
12. Decidido y firme en la toma de decisiones.
13. Persona automotivada que disfruta competir.
14. Respuestas directas y afirmaciones precisas.
15. Capacidad para liderar y dirigir.
16. Orientación hacia el futuro y habilidad para el pensamiento abstracto.

INFLUENCIA - CONTACTOS

Esta página del informe indica los requisitos del puesto acerca de cómo el individuo debe ejercer su influencia sobre los demás hacia una manera de pensamiento o acción. Confianza, apertura, hechos e información (oral o escrita) discusión, y comunicación son algunas áreas clave. Analícelas cuidadosamente.

Las demandas de comportamiento del Puesto:

1. Interacciones sociales.
2. Alto nivel de confianza.
3. Visión optimista de las cosas.
4. Habilidad verbal.
5. Hacer que la gente se involucre emocionalmente.
6. Trabajar con personas.
7. Apertura hacia nuevas ideas.
8. Habilidad para moverse de una actividad a otra con rapidez.
9. Gerenciamiento participativo.
10. Un uso flexible del tiempo
11. Personalidad extrovertida.
12. Enfoque creativo de la resolución de problemas.
13. Relaciones democráticas con los demás.
14. Trabajar con personas más que con cosas.
15. Un enfoque de equipo.
16. Iniciar contactos con otros.
17. Lograr que la gente haga las cosas.

ESTABILIDAD - CONSISTENCIA

Esta página del informe indica cómo el individuo debe enfrentar los requisitos del puesto relacionados con los niveles de actividad. Cambio, persistencia, consistencia y capacidad de escucha son algunas áreas clave. Analícelas cuidadosamente.

Las demandas de comportamiento del Puesto:

1. Alto sentido de la urgencia orientado a resultados.
2. Información compartida y comunicaciones abiertas.
3. Respuesta espontánea a la crisis y el cambio.
4. Cambio de lugar físico de trabajo.
5. Oportunidad de explorar métodos más cortos.
6. Oportunidad de explorar el cambio.
7. Equipo de soporte para ayudar con los detalles.
8. Automotivado.
9. Decisiones rápidas.
10. Capacidad para moverse de una actividad a otra con rapidez.
11. Establecer y cumplir plazos.
12. Hechos e información provistos por otros.
13. Libertad para responder y sentar precedentes.
14. Muchas actividades nuevas y variadas.

CUMPLIMIENTO - RESTRICCIONES

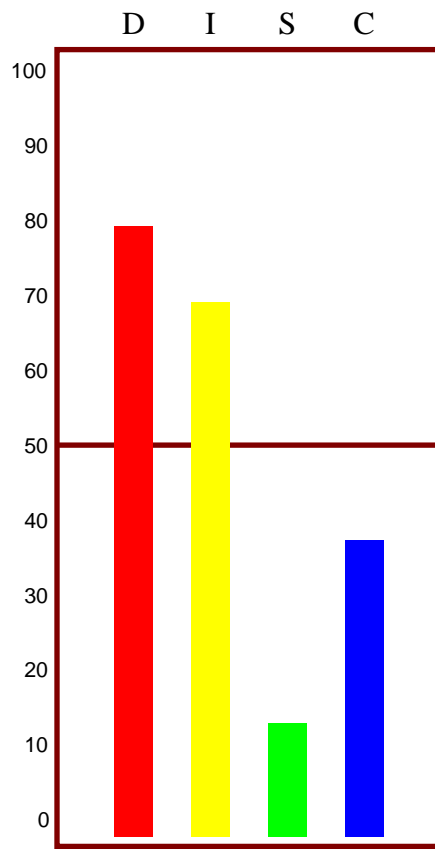
Esta página del informe indica cuáles son los requisitos del puesto en cuanto a cómo debe responder el individuo a las normas establecidas por otros y a la calidad. Algunas áreas clave a considerar son las normas para mantener la calidad, la exactitud y la precisión. Analícelas cuidadosamente.

Las demandas de comportamiento del Puesto:

1. Conciencia y sensibilidad hacia normas y procedimientos.
2. Trabajo práctico.
3. Persistencia para completar los trabajos.
4. Libre de control y supervisión directos.
5. Expresión de nuevas ideas.
6. Independencia limitada para cuestionar procedimientos.
7. Testear nuevas ideas y procedimientos.
8. Tomar riesgos medidos.
9. Cuestionar el status quo.

PERFIL DE PUESTO

Manager
13/3/2002

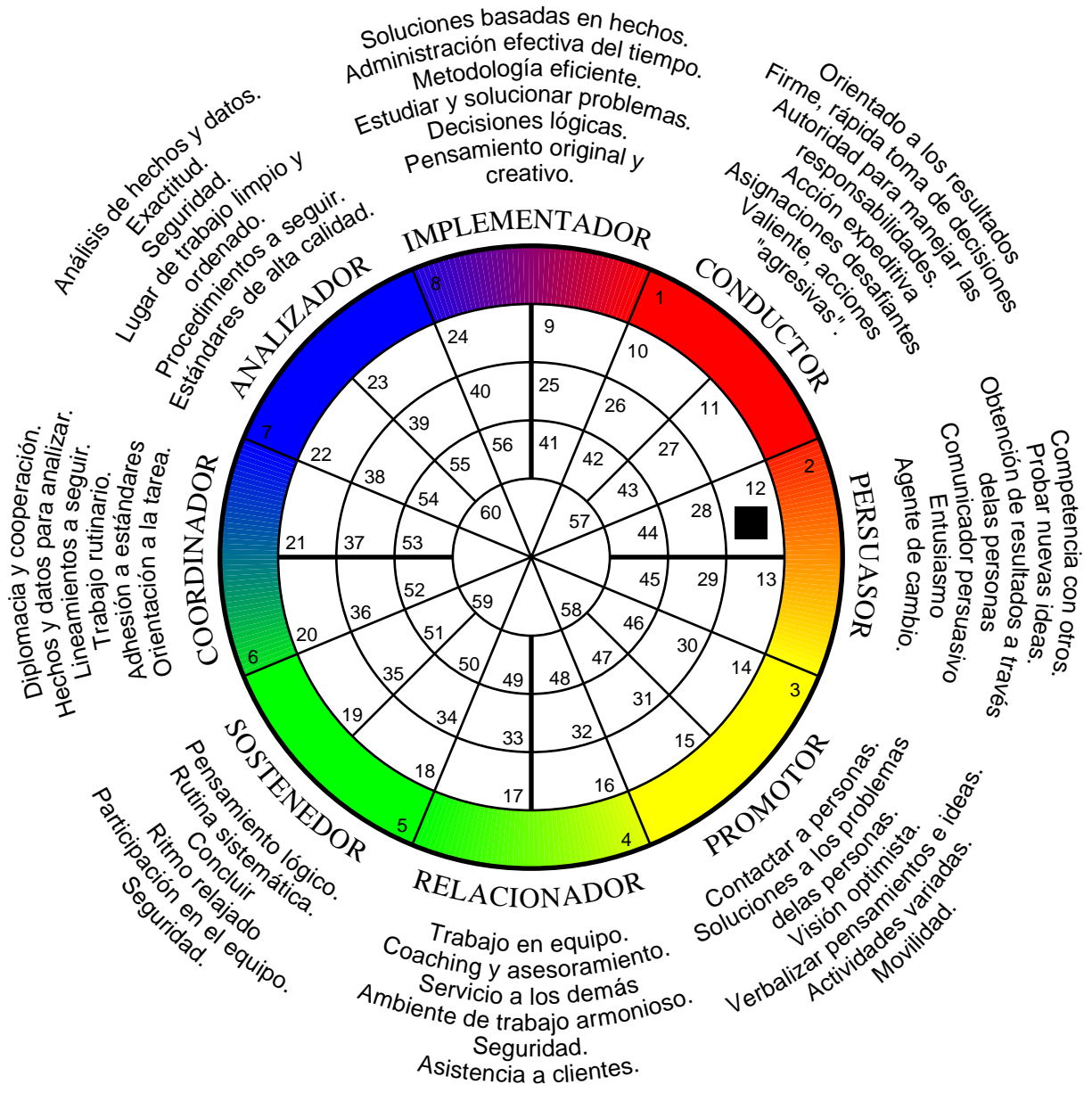


Puntuación
%

23	27	50	40
79	69	14	38

RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

Manager
13/3/2002



Perfil de Puesto: ■ (12) PERSUASOR CONDUCTIVO