



Informe elaborado para

Sally Sample

ProfileXT[®]

Comparación con el Modelo de Desempeño

Modelo de Desempeño: Ejecutivo de Ventas

Fecha del Modelo de Desempeño: 03/04/2013

Evaluación Completada: 25/03/2010 Fecha de Emisión: 03/04/2013

CONFIDENCIAL

Profiles International Argentina
Cabildo 1406
Buenos Aires, 1426

Profiles  International
imagine great people[®]

Introducción

Toda persona en capacidad de trabajar encaja mejor en algunas posiciones que en otras. Este informe le provee criterios acerca de Sally Sample, presentados de manera tal, que le ayudan a entender cómo encaja ella con este puesto específico de su organización.

Este informe refleja las respuestas proporcionadas por Sally Sample, cuando completó la evaluación **ProfileXT**. El resultado de cada característica se ilustra en una escala del 1 al 10. El área sombreada en cada escala representa el mejor Modelo de Desempeño para la posición. El segmento agrandado de la escala muestra la puntuación de Sally. Si el segmento agrandado es oscuro, Sally está dentro del Modelo de Desempeño. Si es claro, ella está fuera del modelo. La información de Sally se presenta en estas cuatro categorías:

- **Perfil para Estilo de Pensamiento** - Índice de Aprendizaje, Habilidad Verbal, Razonamiento Verbal, Habilidad Numérica y Razonamiento Numérico.
- **Perfil para Rasgos de Comportamiento** – Nivel de Energía, Asertividad, Sociabilidad, Manejabilidad, Actitud, Determinación, Adaptabilidad, Independencia y Objetividad.
- **Perfil para Intereses** - Emprendedor, Financiero/Administ., Servicio a Personas, Técnico/Científico, Mecánico/Manual y Creativo.
- **La Persona Total y Consideraciones de Coaching** – Descripción de Sally como persona y cómo aprovechar mejor su potencial.

Nota: Se muestran consideraciones adicionales cuando Sally cae fuera de su Modelo de Desempeño.

Si está considerando colocar a Sally en esta posición y sus resultados caen fuera del Modelo de Desempeño, debe imprimir la Guía de Entrevista respectiva. Esta Guía provee preguntas apropiadas para la entrevista, en aquellos casos en los que Sally está fuera del modelo. Estas preguntas guiarán al entrevistador a explorar áreas importantes, en donde la información de la entrevista lo ayudará eficazmente a tomar una decisión sustentada para su colocación.

Por favor, consulte la Guía de Usuario para obtener información adicional acerca del uso de estos resultados, cuando trabaje con Sally. Como se menciona en la Guía de Usuario de este producto, los resultados de esta, o cualquier otra evaluación, nunca deben constituir más de un tercio de la decisión final en procesos de colocación o selección.

Perfil para Estilo de Pensamiento

Cuando vea las escalas de esta página y la siguiente, el sombreado oscuro representa el Modelo de Desempeño para el rol de Ejecutivo de Ventas. El casillero más grande indica la puntuación de la persona evaluada.

Índice de Aprendizaje



Un índice del potencial esperado en 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 del razonamiento y la solución de problemas.

Habilidad Numérica



Una medida de la destreza para realizar cálculos numéricos.

Razonamiento Numérico



Uso de los números como base del razonamiento y la solución de problemas.

Perfil para Rasgos de Comportamiento

Nivel de Energía



Tendencia a mostrar fortaleza, tenacidad y dinamismo.

Asertividad



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

Sociabilidad



Inclinación a ser extrovertido(a), orientado(a) a la gente y a participar en grupo.

Manejabilidad



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

Actitud



Tendencia a mantener una actitud positiva con respecto a personas y resultados de acciones y/o proyectos.

Determinación



Tendencia a tomar decisiones con rapidez usando la información disponible.

Adaptabilidad



Inclinación a ser amable, colaborador(a) y tolerante, de buscar la armonía y trabajar en equipo.

Independencia



Tendencia a ser autosuficiente, autónomo(a), a actuar con independencia y tomar sus propias decisiones.

Objetividad



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

La distorsión de esta evaluación está dentro del rango aceptable.

Perfil para Intereses

La sección de Intereses evalúa las preferencias relativas entre seis áreas de interés: Emprendedor, Financiero/Administ., Servicio a Personas, Técnico/Científico, Mecánico/Manual y Creativo. Para el Modelo de Desempeño de Ejecutivo de Ventas, los tres intereses principales, presentados en orden descendente, son Emprendedor, Técnico/Científico y Servicio a Personas. Los tres intereses principales de Sally son Emprendedor, Servicio a Personas y Creativo. La Srta. Sample comparte dos de estas áreas de interés: Emprendedor y Servicio a Personas.

Intereses Principales de Sally Sample



Emprendedor

Demuestra interés en actividades orientadas a persuadir a los demás, las ventas, y presentar ideas.



Servicio a Personas

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



Creativo

Expresa interés en actividades que usan la imaginación, la creatividad e ideas vendedoras originales.

 = Compatibilidad

Intereses Principales para este Modelo



Emprendedor



Técnico/Científico

Expresa interés en actividades analíticas, científicas, datos técnicos e investigación.



Servicio a Personas

La Persona Total

Esta parte del informe analiza los resultados de Sally Sample en cada una de las escalas que integran las tres secciones. Las Consideraciones de Comportamiento y Coaching para cada escala están referidas a sus puntuaciones, sin tomar en cuenta el modelo de Ejecutivo de Ventas. Si su puntuación cae fuera del modelo para una escala en particular, se incluyen Consideraciones Adicionales, como sugerencias para ayudar a Sally Sample a adaptar su comportamiento, de manera que encaje mejor con el puesto.

Índice de Aprendizaje

Un índice del potencial esperado en el aprendizaje, razonamiento y la solución de problemas.



Consideraciones de Comportamiento

- Su índice de aprendizaje general está dentro del promedio y refleja un buen potencial para asimilar información nueva con rapidez.
- Por lo general, ella es adaptable en una variedad de situaciones de aprendizaje.
- Al concluir un programa de capacitación, la Srta. Sample debe poder captar nuevos conceptos con facilidad cuando los exponen bien.
- En general, se puede esperar que la Srta. Sample culmine satisfactoriamente un programa de capacitación normal.

Consideraciones para el Coaching

- Aunque es capaz de satisfacer las exigencias de una capacitación avanzada, la Srta. Sample puede sentirse incómoda durante las etapas más importantes. Genere entusiasmo en estas fases, promoviendo toda la responsabilidad por participar que sea posible.
- Exija a la Srta. Sample un rendimiento consistente, a fin de evitar el aburrimiento. Sally responde mejor ante los desafíos, tanto en la capacitación, como en las experiencias laborales cotidianas.
- La Srta. Sample asimila y entiende bien la información general, pero puede tener dificultad con datos o instrucciones muy complejas. Su habilidad para conceptualizar y utilizar ideas es superior al promedio de la población, pero no está muy por encima de la norma.
- Durante las etapas de capacitación fundamental, promueva una participación creativa para mantener su motivación, que ella podría perder si no recibe un estímulo específico.

Habilidad Verbal

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



Consideraciones de Comportamiento

- Con capacitación y más experiencia, la Srta. Sample debe ser capaz de desarrollar un mayor nivel de habilidad verbal.
- Ella muestra un nivel de habilidad verbal ligeramente por debajo de la población en general.
- Inicialmente, Sally puede necesitar más tiempo cuando usa información verbal y escrita.
- Es posible que la Srta. Sample no haya tenido últimamente muchas oportunidades de usar sus habilidades verbales en el trabajo.

Consideraciones para el Coaching

- Cuando le dé instrucciones verbales, no alargue demasiado la comunicación. Divida las instrucciones complejas en etapas parciales. Pídale que le mantenga al tanto de sus avances. Siga los procedimientos al pie de la letra.
- Tenga paciencia y sea tolerante cuando se comunique con la Srta. Sample.
- Para lograr los mejores resultados en su comunicación con Sally, revise las instrucciones después que se las ha dado, asegurándose paso a paso de que entendió la información.
- Sea específico(a) cuando le da instrucciones. Siga una línea de comunicación franca y directa.

Consideraciones Adicionales

En la escala de Habilidad Verbal, la Srta. Sample está por debajo del Modelo de Desempeño designado para este puesto. Esto sugiere que su destreza para usar un vocabulario exhaustivo es inferior a lo que habitualmente se requiere en esta posición y que ella podría tener problemas para comunicar ideas y conceptos. Converse con ella para explorar la posibilidad de que, para la Srta. Sample, la posición tal vez sea demasiado exigente y pueda generarle malestar, afectando su nivel de rendimiento.

Razonamiento Verbal

Uso de las palabras como base del razonamiento y la solución de problemas.



Consideraciones de Comportamiento

- Ella exhibe un nivel adecuado de habilidad de razonamiento verbal; aunque necesitará desarrollar ciertas áreas y complejidades.
- Habitualmente, la Srta. Sample asimilará información con la misma efectividad que la mayoría de las personas de la población en general.
- No sería probable que Sally tenga alguna dificultad para comunicar bien pensamientos e ideas a los demás.
- La Srta. Sample es competente en el uso de las palabras y el lenguaje.

Consideraciones para el Coaching

- La Srta. Sample requiere más tiempo para procesar información verbal. Usted debe comunicarse con ella de manera directa y ordenada. Revise la información y exíjale claridad en sus comunicaciones.
- Para ayudarla a superar cualquier dificultad en la solución de problemas verbales, observe con atención para asegurarse que la Srta. Sample entienda con claridad la información verbal.
- El uso de palabras complejas e información verbal puede exigir que ella sea reflexiva y cuidadosa. Observe su efectividad en solucionar problemas y bríndele ayuda cuando sea necesario.
- En algunas circunstancias, especialmente con información verbal compleja, la Srta. Sample puede necesitar más tiempo para tomar decisiones. Supervísela y explíquele la información, si fuera necesario.

Habilidad Numérica

Una medida de la destreza para realizar cálculos numéricos.



Consideraciones de Comportamiento

- Ella puede necesitar ayuda con cálculos matemáticos o técnicos complejos.
- Sally se siente cómoda analizando material numérico básico y ejecutando algunas funciones matemáticas sin necesidad de una calculadora.
- La Srta. Sample debe poder captar los principios matemáticos aplicables al trabajo.
- La Srta. Sample debe ser capaz de aprender principios matemáticos básicos, cuando es necesario.

Consideraciones para el Coaching

- A ella pueden incomodarle las tareas que involucran el cálculo de datos complejos. De ser necesario, capacítela en las áreas matemáticas apropiadas y bríndele apoyo constante.
- Observe su desempeño al calcular datos numéricos complejos que involucran información multivariada. Brinde a Sally la ayuda necesaria con un tutor o capacitación formal.
- Ocasionalmente, la Srta. Sample puede requerir más tiempo para procesar información numérica compleja. Ayúdela proporcionándole herramientas de cálculo adecuadas.
- Para facilitar su desarrollo, usted necesitará que Sally aprenda matemáticas avanzadas relacionadas con su trabajo.

Consideraciones Adicionales

En la escala de Habilidad Numérica, la Srta. Sample obtuvo una puntuación fuera del perfil del puesto. Esto indica que, en el cálculo de datos numéricos, ella tiene un nivel diferente al que comúnmente se requiere en esta posición. Las conversaciones con ella deben determinar su potencial para desempeñarse adecuadamente en el trabajo.

Razonamiento Numérico

Uso de los números como base del razonamiento y la solución de problemas.



Consideraciones de Comportamiento

- Ella resuelve problemas numéricos con mayor eficacia que la población en general.
- Sally capta conceptos numéricos con rapidez.
- La Srta. Sample demuestra una habilidad relativamente alta para resolver problemas de naturaleza numérica.
- La Srta. Sample trabaja bien con números y conceptos matemáticos.

Consideraciones para el Coaching

- La Srta. Sample es capaz de asimilar datos para tomar decisiones, pero a veces puede sentir desaliento por la falta de exigencia en esta área. Preste atención a sus frustraciones y proporciónale formas de poner a prueba sus habilidades.
- Para evitar malos entendidos, cuando Sally tenga que exponer información numérica, enséñele técnicas apropiadas de comunicación que enfatizen un nivel de entendimiento al alcance de todos, si fuera necesario.
- Sally tiene habilidad para visualizar la relación entre los datos numéricos y la toma de decisiones. Sin embargo, ella puede requerir retos adicionales, si no se los plantea el trabajo, para evitar que se desmotive.
- La Srta. Sample es más competente que la mayoría de las personas en procesar información numérica. Ella puede aburrirse si el trabajo no es muy retador y puede estar dispuesta a asumir obligaciones adicionales que le permitan aprovechar esta habilidad.

Nivel de Energía

Tendencia a mostrar fortaleza, tenacidad y dinamismo.



Consideraciones de Comportamiento

- Se puede confiar que la Srta. Sample cumpla con su trabajo de manera oportuna.
- Ella puede actuar con prontitud, inclusive cuando está bajo presión.
- Sally trabaja habitualmente a un ritmo consistente.
- La Srta. Sample es capaz de mantener consistentemente un ritmo de trabajo ágil.

Consideraciones para el Coaching

- Sally es una persona enfocada, que prefiere, en la mayoría de los casos, un ambiente de trabajo dinámico. Esto es beneficioso, pero puede generarle disgusto si se aburre. Cuando surja trabajo adicional, asígnelo a ella. Esto ayudará a mantener su motivación, siempre y cuando ella no sea la única persona a quien le delega.
- En algunas ocasiones, la Srta. Sample puede mostrar frustración con su nivel de energía, si la carga de trabajo disminuye. Escuche sus quejas o sentimientos acerca de esta situación y bríndele apoyo para mantener su motivación.
- La Srta. Sample puede mostrar menos entusiasmo cuando las obligaciones de este puesto no la mantienen ocupada. Oriéntela sobre cómo dosificarse y cómo aprovechar algún lapso de espera ocasional con proyectos espontáneos que le ayuden a trabajar con los demás.
- Generalmente, ella exhibe un nivel de energía relativamente alto. Déle ocasionalmente la oportunidad de encargarse de proyectos adicionales e involúcrela en proyectos de grupo que deban resolverse a tiempo.

Asertividad

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



Consideraciones de Comportamiento

- La Srta. Sample puede tomar decisiones, hacer cumplir las políticas de la organización y actuar con autoridad. Ella es muy capaz de tomar decisiones impopulares cuando es necesario.
- Sally se siente altamente motivada por situaciones en las que se le hace responsable de los resultados. Ella siente un gran entusiasmo por ejercer el poder y la autoridad.
- Ella tiene una fuerte necesidad de tomar decisiones, de determinar los resultados.
- La Srta. Sample tiene una fuerte necesidad de estar al mando, de ser la lideresa.

Consideraciones para el Coaching

- La Srta. Sample tiende a asumir el mando de un grupo. Aliente su participación como un integrante del grupo y promueva su disposición a tener paciencia con las opiniones de los demás. Capacitación en escuchar atentamente puede mejorar su habilidad para colaborar como parte del equipo.
- Ella muestra preferencia por influir en las decisiones de los demás. Actúe como ejemplo, en su condición de líder del grupo, mostrando un estilo de liderazgo firme, pero democrático. Exprésele su opinión con respecto a la efectividad del estilo que usted aplica y por qué funciona en ciertas circunstancias.
- Si fuera necesario, dele a la Srta. Sample la oportunidad de actuar como seguidora de vez en cuando. Exprésele continuamente su opinión, en privado, y cultive su habilidad de ceder el control y la responsabilidad por las acciones y decisiones de los demás.
- Sally puede tener la tendencia a insistir en dirigir a los demás. Puede ser necesario moderar esta inclinación, promoviendo la disposición de ceder a otros un cierto grado de control. Capacitación orientada a temas de control puede ser una forma de lograrlo. Ofrézcale la oportunidad de dirigir al grupo como recompensa por participar activamente en esa capacitación.

Consideraciones Adicionales

La puntuación de la Srta. Sample está por encima del Modelo de Desempeño para esta posición. Es posible que ella encuentre dificultoso el ambiente de este puesto, en lo que concierne al grado de control que es apropiado ejercer sobre los demás. Al conversar con ella, determine su aptitud para actuar con mayor diplomacia en sus relaciones interpersonales.

Sociabilidad

Inclinación a ser extrovertido(a), orientado(a) a la gente y a participar en grupo.



Consideraciones de Comportamiento

- La Srta. Sample se siente moderadamente motivada por las labores que requieren tratar con la gente.
- Posiblemente, a ella no siempre le gusta trabajar en contacto con el público.
- Su sociabilidad sólo es moderadamente compatible con el establecimiento de una red de contactos.
- La Srta. Sample prefiere la comunicación directa y concreta y puede evitar perder el tiempo en chismorreos y delicadezas sociales.

Consideraciones para el Coaching

- Si necesita desarrollar su habilidad para relacionarse con el grupo, involucre a Sally en conversaciones informales. Derribando las barreras de distancia interpersonal entre ella y los demás puede propiciar una mayor participación.
- Como una forma de desarrollar sus habilidades interpersonales, invite a Sally a todas las reuniones grupo que pueda. Mantenga una actitud informal con ella, según las circunstancias, para moldear la cultura de su organización.
- En su relación con los integrantes del equipo, a veces Sally puede sentir temor de expresar sus puntos de vista. De ser preciso, aliente su participación y no olvide hacer que ella intervenga. A medida que pase el tiempo, ella debe sentirse más cómoda con el grupo y aportar sus opiniones de manera regular.
- Ocasionalmente, la Srta. Sample puede parecer distante con el grupo. Si fuera necesario, apoye sus esfuerzos por relacionarse con los demás e incentívela de manera consistente.

Manejabilidad

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



Consideraciones de Comportamiento

- Sally muestra una actitud positiva con respecto a controles y restricciones organizacionales.
- Ella muestra disposición a cumplir las políticas de la organización, sin sentir que pierde su libertad personal.
- La Srta. Sample es amigable, colaboradora y dócil.
- Normalmente, la Srta. Sample está dispuesta a aceptar la orientación y las sugerencias de otras personas.

Consideraciones para el Coaching

- Si fuera necesario reducir su dependencia en los procedimientos establecidos, demuéstrela con el trabajo que usted hace a diario que es aceptable forzar un poco las reglas, dentro de los límites permitidos por la cultura de su organización. Ayúdela al principio, hasta que adquiera confianza para elegir opciones con independencia.
- Sally puede recurrir a procedimientos concretos cuando la tarea del momento se vuelve compleja y estresante. Si necesita cambiar esta tendencia, involúcrela en discusiones de grupo que requieran tormentas de ideas creativas y desarrollo de opciones originales.
- En una situación que parezca frustrante, la Srta. Sample puede tratar de buscar orientación muy rápidamente. De ser necesario, aliente su independencia con preguntas dirigidas que la induzcan a generar sus propias soluciones.
- La Srta. Sample parece preferir procedimientos estructurados estrictos, que la guíen en su patrón de trabajo diario. De ser preciso, ayúdela a romper con este molde, estimulando su independencia. Premie sus esfuerzos por desarrollar soluciones creativas para cumplir con su trabajo.

Actitud

Tendencia a mantener una actitud positiva con respecto a personas y resultados de acciones y/o proyectos.



Consideraciones de Comportamiento

- Es posible que la Srta. Sample se demore en mostrar una actitud positiva con respecto al riesgo, los cambios en las políticas y directrices y las dificultades imprevistas.
- Puede ser más difícil de engañar que los demás.
- Sally tiende a mantenerse más atenta y vigilante que los demás.
- La Srta. Sample puede inclinarse a asumir una posición negativa y a criticar a los demás.

Consideraciones para el Coaching

- La Srta. Sample muestra una tendencia a ser cautelosa cuando trata con otras personas. Si fuera necesario, incremente su nivel básico de confianza con actividades informales de grupo, para apaciguar sus recelos acerca de las intenciones de los demás. Estas actividades pueden ser tan simples como reunirse para almorzar juntos o sostener conversaciones informales.
- Sally puede mostrar una actitud desconfiada con sus compañeros de trabajo, clientes o su propio trabajo. Si fuera necesario, dele el tiempo suficiente para que le exprese sus preocupaciones, pero oriéntela con una actitud calmada y de colaboración. Resalte la necesidad de que ella se concentre en lo que está haciendo y se responsabilice por su propio trabajo.
- Puede tener la tendencia de culpar a otros por resultados que son responsabilidad de ella. Si esto se convirtiera en un problema, propóngale conversar más tarde acerca de su actitud negativa; luego, exprésele su opinión acerca del comportamiento que ella muestra y cómo dar pasos positivos hacia una conducta más productiva.
- Sally puede expresar dudas acerca de los resultados de algunos proyectos, mostrándose pesimista. Manteniendo una actitud comprensiva, desafíela a encontrar soluciones alternativas y de qué manera podría ella contribuir al éxito del equipo.

Consideraciones Adicionales

En la escala de Actitud, la Srta. Sample está por debajo del Modelo de Desempeño especificado para este puesto. Esto sugiere que su respuesta general ante los demás será pesimista, en comparación con las personas más exitosas en esta posición. Las conversaciones con ella deben explorar la posibilidad de que, para la Srta. Sample, el puesto tal vez sea demasiado exigente y pueda provocarle frustración y un reducción en su nivel de rendimiento.

Determinación

Tendencia a tomar decisiones con rapidez usando la información disponible.



Consideraciones de Comportamiento

- La Srta. Sample puede mantenerse firme en sus decisiones y posiblemente no ceda una vez que ha tomado una determinación.
- La Srta. Sample es decidida y rápida para actuar. Probablemente, a ella le gustan las posiciones en donde se requiere acción inmediata.
- Ella suele actuar con audacia, a sacar adelante sus decisiones.
- Sally es capaz de responder ante las emergencias y resolver problemas.

Consideraciones para el Coaching

- Es importante recalcarle a la Srta. Sample el concepto de la paciencia en la toma de decisiones. De ser necesario, exíjale seguir procesos meditados y analíticos en sus decisiones.
- La Srta. Sample puede requerir que le enseñen a ser más prudente, si su tendencia a tomar decisiones apresuradas se vuelve un problema. Enfático la importancia de analizar la información con más detenimiento.
- Si desea evitar riesgos innecesarios, enfatice que, a veces, la importancia de los plazos urgentes es contrarrestada por el nivel de las consecuencias propias de las decisiones sin sustento.
- Puede parecer que Sally es demasiado impulsiva al tomar decisiones. Si así fuera, aconséjale acerca de la necesidad de evitar riesgos innecesarios, tomando decisiones más cautelosas y estudiadas.

Adaptabilidad

Inclinación a ser amable, colaborador(a) y tolerante, de buscar la armonía y trabajar en equipo.



Consideraciones de Comportamiento

- La Srta. Sample puede defender su posición cuando alguien discrepa con ella.
- Aunque la Srta. Sample suele ser amigable, ella no tendrá inconveniente en cuestionar las ideas, si lo cree necesario.
- Ella es usualmente agradable, colaboradora y amigable, pero no sigue a los demás sólo por llevarse bien.
- Sally puede demorar más que otros en evitar discusiones, desacuerdos y/o conflictos.

Consideraciones para el Coaching

- Si le incomoda trabajar con personas que tienen opiniones contrarias a las de ella, asígnele metas individuales que satisfagan las necesidades del grupo, mientras le da el espacio suficiente para sentirse cómoda. Ella tiene cierta aptitud para colaborar con los demás; cultive esa habilidad y recompense sus esfuerzos por crecer en este aspecto.
- A veces, la Srta. Sample puede inclinarse a competir con su equipo de manera improductiva. Si esto llegara a suceder, preste atención a sus quejas y tome decisiones con autoridad para recomponer al equipo.
- Bajo la presión de cumplir metas de manera oportuna, la Srta. Sample puede mostrarse menos colaboradora, tendiendo a chocar con su equipo. Refuerce un ambiente de cooperación y recompense su habilidad de buscar recursos para el equipo.
- El conflicto puede afectar su desempeño cuando Sally siente la presión por cumplir plazos urgentes. Desvíe su frustración, dándole consejos que le ayuden a comprender los efectos de su actitud sobre los demás.

Independencia

Tendencia a ser autosuficiente, autónomo(a), a actuar con independencia y tomar sus propias decisiones.



Consideraciones de Comportamiento

- La Srta. Sample emprende nuevos desarrollos de manera independiente, recurriendo a sus compañeros de trabajo sólo cuando es absolutamente necesario.
- La Srta. Sample prefiere hacer las cosas a su manera y rechazará discretamente las restricciones.
- Ella es muy independiente y puede requerir que la supervisen con firmeza, así como procedimientos claramente definidos.
- Sally es una trabajadora independiente que prefiere un mínimo de orientación y guía.

Consideraciones para el Coaching

- Su independencia puede crear problemas en la ejecución de los procedimientos. Si esto fuera un problema, refuerce la disciplina y el cumplimiento regular y estricto. Premie sus esfuerzos de colaboración, dándole cierta libertad en aspectos de menor importancia.
- Si se incomoda, dele a la Srta. Sample un poco de libertad para aliviar la presión que ella puede experimentar por la atención de la supervisión. Mantenga su autoridad, evitando ser dictatorial o inflexible.
- Debido a su auto-suficiencia, es posible que rara vez reciba informes de Sally, acerca del trabajo que ella realiza. Mantenga la comunicación abierta con ella para promover una adecuada relación de supervisión. Escúchela cuando muestre fastidio y reconozca sus resultados positivos.
- La Srta. Sample prefiere actuar de manera independiente y puede incomodarle el control excesivo. Trátela con cuidado pero mantenga su autoridad. Promueva una relación consultiva.

Objetividad

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



Consideraciones de Comportamiento

- El criterio que usa la Srta. Sample puede volverse más subjetivo cuando ella se siente presionada.
- La Srta. Sample puede inclinarse a tomar decisiones menos cuidadosas si permite que los sesgos y opiniones personales prevalezcan sobre el buen juicio.
- El juicio de la Srta. Sample será mucho más intuitivo cuando tiene que ocuparse de responsabilidades críticas e independientes en la toma de decisiones.
- La Srta. Sample tiende a pensar subjetivamente y a enfatizar opiniones personales más que hechos concretos.

Consideraciones para el Coaching

- La Srta. Sample puede requerir una mayor estructuración en su proceso de toma de decisiones. Oriéntela para evitar hacer suposiciones y ser más minuciosa en la recolección de detalles relevantes, a fin de tomar decisiones más sustentadas.
- Enséñele a investigar una variedad de fuentes de información cuando tome decisiones. Ponga énfasis en el análisis de los hechos y otros datos objetivos antes de actuar sobre cualquier suposición.
- Oriente a la Srta. Sample acerca de cómo ser más objetiva cuando toma decisiones. La capacitación debe enfatizar el proceso paso a paso del razonamiento lógico.
- Sally puede requerir orientación para dedicar más tiempo en recopilar información que le ayude a tomar decisiones más consistentes. Preste atención a sus esfuerzos, guiándola para evitar juicios apresurados y tomar decisiones sustentadas.

Consideraciones Adicionales

En la escala de Objetividad, la Srta. Sample está por debajo del Modelo de Desempeño definido para este puesto. Esto sugiere que su proceso de toma de decisiones es menos objetivo de lo que habitualmente se requiere en esta posición y que ella podría tener dificultad con la naturaleza pragmática del trabajo. Converse con ella para explorar la posibilidad de que, para la Srta. Sample, la posición pueda generarle frustración y una disminución en su nivel de rendimiento.

Intereses

La sección Intereses evalúa las preferencias relativas entre las seis áreas respectivas. A continuación se presentan los tres intereses principales de Sally y del Modelo de Desempeño, en orden descendente. Los intereses compartidos por los dos aparecen dentro de un círculo.

Sally



Emprendedor

Demuestra interés en actividades orientadas a persuadir a los demás, las ventas, y presentar ideas.



Servicio a Personas

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



Creativo

Expresa interés en actividades que usan la imaginación, la creatividad e ideas vendedoras originales.

Modelo de Desempeño



Emprendedor



Técnico/Científico

Expresa interés en actividades analíticas, científicas, datos técnicos e investigación.



Servicio a Personas

= Compatibilidad

La Srta. Sample obtuvo sus puntuaciones más altas en los temas Creativos, Emprendedores y de Servicio a Personas del inventario de intereses. Ella se siente atraída 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. Ella parece sentir atracción por las oportunidades de solucionar problemas de manera innovadora. Este perfil de intereses se vincula también con la posibilidad de atender las necesidades de clientes y del público en general.

Con el tema Emprendedor como su área de mayor interés, es probable que la Srta. Sample busque actividades que involucren asuntos empresariales y de liderazgo. Su centro de atención, por encima de todas las demás áreas de interés, radica en alcanzar objetivos en el dinámico mundo de los negocios. Estos tipos de actividades son los que más la entusiasman.

En segundo lugar, a ella le atrae la interacción con otras personas, que es típica en la atención de una causa interpersonal, como lo demuestra su interés por actividades de Servicio a Personas. Ayudar a los demás o brindarles auxilio puede contribuir a animarla al hacer su trabajo.

Finalmente, su vocación por las actividades Creativas completa su perfil de intereses. Esto propicia una concentración en la expresión creativa, en probar nuevos enfoques y en apreciar el proceso de innovación. Aunque esta área de interés no es tan crucial, como sus intereses más fuertes, para su satisfacción general en el trabajo, sí juega un rol importante.

Consideraciones Adicionales

La Srta. Sample no muestra que las actividades Técnicas o Analíticas están entre sus tres principales áreas de interés. Ella tal vez no considera tan atractivas las actividades asociadas con este tema, como aquellos que han sido exitosos en este puesto.