

Caso 1 - G 11

“Comportamiento organizacional”

1.- Paula tiene un perfil de personalidad Concienzudo (C). Paula ha demostrado ser extremadamente prolija y exigente, lo cual se refleja en su apego estricto a los protocolos y normas de la organización. Además, su angustia por no poder cumplir con sus propios altos estándares debido a la carga de trabajo sugiere que teme equivocarse, una característica común en personas con un perfil Concienzudo. Esta preocupación por hacer las cosas de la mejor manera posible y su enfoque en el cumplimiento óptimo de las tareas indican claramente que su perfil es altamente Concienzudo, también paula refleja ciertos rasgos de un perfil estable, esto se reconoce en base a que no dice nada a claudia cuando ella la carga con mucha más carga laboral comprometiéndose con algo que no puede cumplir. En conclusión, considerando la información que tenemos de Paula ella podría tener una personalidad extended DISC “Perfeccionista” ya que este perfil es altamente concienzudo y también “Estable”.

2.- Si Claudia tiene un perfil Dominante (D), Paula debe adoptar una estrategia que sea directa, clara y orientada a los resultados. Las personas con un perfil Dominante valoran la eficiencia y la capacidad de alcanzar metas con rapidez. Por lo tanto, Paula debería enfocar su argumento en cómo la nueva contratación no solo aliviaría su carga de trabajo, sino que también contribuiría a que el equipo de finanzas cumpla con los objetivos de la empresa de manera más efectiva. Para ello, Paula podría presentar datos que demuestran cómo la sobrecarga de trabajo actual está afectando el desempeño del equipo y cómo la contratación de un nuevo miembro podría mejorar significativamente la productividad y la calidad del trabajo, también parte importante de la estrategia sería tener claro que el perfil de Claudia es dominante y que estos perfiles bajo presión tienden a abandonar como lo hizo con Paula en el caso, tener esto en cuenta ayudaría a que paula puede prever estos abandonos y saber cómo tratar con ella. Este enfoque, centrado en los resultados y en cómo la decisión beneficiará a Claudia y a la organización en general, tiene mayores probabilidades de resonar con una jefa de perfil dominante.

3.- La nueva persona que se contrate debería tener un perfil de Estabilidad (S). Este perfil es ideal en situaciones donde es necesario mejorar el clima laboral y proporcionar un ambiente de apoyo y cooperación dentro del equipo. Dado que el equipo de Paula ha experimentado niveles altos de estrés, una persona con un perfil de Estabilidad podría ayudar a calmar las tensiones, promover la cohesión del equipo y asegurar que las tareas se realicen sin sacrificar el bienestar de los empleados. Paula debería argumentar que este tipo de perfil no solo complementará las dinámicas del equipo, sino que también permitirá cumplir con las demandas de Claudia sin que se generen problemas adicionales de estrés o desgaste emocional. Además, podría resaltar cómo una mejora en el ambiente de trabajo contribuirá a una mayor retención del talento y a una reducción de licencias médicas por estrés, beneficiando así a la empresa a largo plazo. Especificando un perfil clásico tendríamos que un Especialista tomaría un papel importante para mantener un ritmo uniforme y seguro dentro la organización en los objetivos a alcanzar, ayudando de esta forma en el grupo tanto en el trabajo como también mantener relaciones estables con su grupo y de adaptarse a quienes tienen autoridad.

4.- Los miembros del equipo de Paula que han experimentado estrés podrían tener un perfil predominantemente Dominante (D), debido a que se menciona que algunos de ellos presentaron quejas ante la Jefa de Paula en lugar de acercarse a conversar en primer lugar con Paula, y se tiene

que aquellos con un perfil Dominante pueden generar tensiones si perciben que no tienen suficiente control o si se sienten desafiados por la presión constante para cumplir con los plazos. La reacción que algunos de los colaboradores han tenido frente al estrés ha sido la de abandonar, al tomarse licencias en lugar de persistir en el trabajo. Debido a esta predominancia del perfil dominante por sobre los otros 3 perfiles, donde el perfil de grado más bajo es el de Estabilidad (S), se puede asociar el perfil de los colaboradores al patrón de perfil resolutivo, en que aún cuando generalmente hace todo lo que está en sus manos para lograr los objetivos, cuando está bajo presión, se aparta o abandona y se torna conflictivo, posee expectativas muy altas para los demás llegando a ser muy crítico, y debido a que se enfoca mucho en el resultado final tiende a no presentar mucha empatía. Este perfil con prevalencia dominante, puede crear un ambiente de trabajo tenso, donde la carga de trabajo y la presión por resultados generan un círculo vicioso de estrés que afecta la salud y el bienestar del equipo. Debido a la predominancia de la tendencia al abandono, el patrón de perfil resolutivo es mucho más preciso que otros patrones de perfiles como por ejemplo el patrón del orientado a resultados.