



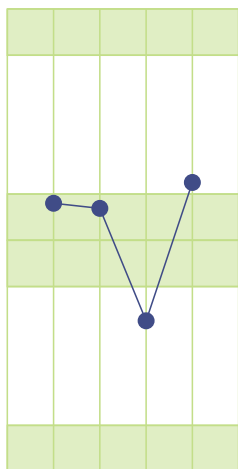
# ANÁLISIS DE PERFIL PERSONAL: Dúber

## Alexis Bedoya Molina

02/04/2024  
Privado y Confidencial

### AUTOIMAGEN - GRAFICA III

D I S C



Este individuo preciso y cumplido se preocupa especialmente por el mantenimiento de la calidad. Es adaptable, servicial, y es un buen comunicador que siempre está dispuesto a escuchar el punto de vista de los demás. Esta persona es disciplinada, sistemática y lógica, sigue indicaciones, se apeg a procedimientos, y presta atención a los detalles. Tiene una gran facilidad para mediar, así como la habilidad de absorber información. Además, es consciente y detallista al retroalimentar la información. Hay indicadores de que en ocasiones podría ser extremadamente sensible, y también de que podría preocuparse demasiado por las cosas, por lo que prefiere consultar en caso de que no se sienta segura. Necesita una descripción exacta del trabajo a realizar, y tal vez también, una explicación detallada de sus labores para sentirse lo suficientemente segura antes de iniciar un proyecto. Su perfil es marcadamente especializado, y es probable que fije normas muy altas tanto para sí misma como para los demás y, por lo general, siempre se siente segura dentro de su propia área de pericia. En ocasiones esta persona puede asumir una actitud autoritaria especialmente si tiene el respaldo de los hechos, reglas y la organización. Se trata de una persona activa y con mucha energía, a la cual no le gusta el trabajo rutinario o repetitivo. Si bien presta atención al detalle, es posible que no siempre lleve una tarea hasta su terminación, especialmente cuando pierde el interés y la sensación de desafío.

### AUTOMOTIVACIÓN

A esta persona la motivan la necesidad de sentirse parte de una organización, y el contacto con los demás dentro de un ambiente que identifique claramente el protocolo y/o la práctica o costumbre que tenga que adoptarse. Esta persona necesita variedad en cuanto a tareas de naturaleza analítica, y en cuanto al hecho de tratar con nuevas personas. Esta persona también tiene la necesidad personal y en términos de reputación, de ser aceptada como integrante de un grupo. También necesita comprender completamente las tareas que se le asignan.

### ÉNFASIS LABORAL

#### Proporcionar al grupo información/pericia especializada

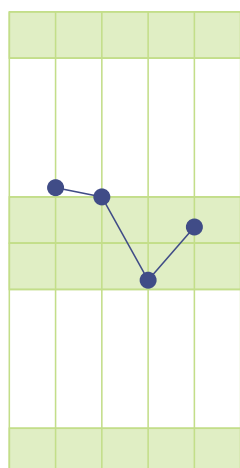
La función principal del puesto debe ser la de proporcionar al grupo un conocimiento especializado. Los parámetros, lineamientos y objetivos deben estar claramente definidos. La autoridad debe estar basada en la pericia, aunque también, en cierto grado, en la autoafirmación. De ser posible debe haber la oportunidad de viajar. En el puesto tal vez exista la necesidad de transmitir o impartir conocimientos especializados a otros a partir de las investigaciones realizadas. Las decisiones deben estar basadas en hechos y su propósito debe ser el de encaminar a otros hacia una dirección determinada. La necesidad de tomar decisiones instantáneas debe ser mínima o nula. Para el puesto se necesita cierto trato social, sin llegar a un dogmatismo social. De preferencia, las tareas deben ser de naturaleza detallada y analítica, pero es importante que no se vuelvan repetitivas ni rutinarias. La gratificación debe reconocer la pericia, la reputación, y debe dar de alguna manera, cierto reconocimiento público.

## PALABRAS DESCRIPTIVAS

Exacto, especializado, amistoso, dogmático, sistemático, cauteloso, orientado a la variedad, adaptable, persuasivo, bastante directo, ansioso, inquieto, diplomático, cuidadoso y pregunta "cómo", "quién" y "qué".

## CÓMO LO VEN OTROS (MÁSCARA) - GRÁFICA I

D I S C



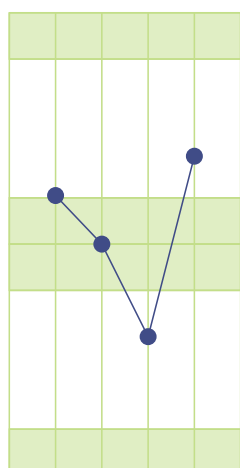
Existen indicadores que sugieren que actualmente esta persona está mostrando algo de frustración. El problema puede ser resultado de uno o más de los siguientes puntos:

- a) Puede estar desmotivado debido a circunstancias dentro de su ambiente actual.
- b) Puede estar insegura de lo que se requiere de ella en el trabajo.
- c) Puede haber perdido la dirección y esté a la deriva sin objetivos claros.
- d) Puede estar en un puesto que no es compatible con sus características de comportamiento.
- e) Puede estar considerando un cambio de actividad profesional.
- f) Puede estar insegura de su capacidad para salir adelante.

Debe considerarse lo anterior, ya que el desempeño en el trabajo puede verse afectado negativamente.

## COMPORTAMIENTO BAJO PRESIÓN - GRÁFICA II

D I S C



Sin importar la presión a la que se someta a esta persona, tiende a comportarse exactamente de la misma manera que se indica en la autoimagen.

Por lo tanto, es constante tanto en su autoimagen, como en situaciones de presión, lo que sugiere que es compatible con su puesto actual.

Cuando esta persona coincide con su puesto, normalmente tiende a mejorar su desempeño.

## COMENTARIOS GENERALES

No existen indicadores de estrés en el perfil de esta persona, sin embargo, al parecer presenta indicios de frustración.

## Factores de motivación

A esta persona la motivan las normas de procedimientos operativos, el contacto con la gente y la obtención de resultados a través de la lógica y la eficiencia. Le gustan los retos pero prefiere la seguridad de un ambiente estructurado de trabajo. Le gusta sentirse popular así como formar parte de un equipo.

Preferentemente su jefe debe ser una persona democrática pero directa que tenga la habilidad de establecer las tareas de una forma lógica y sistemática. Por lo tanto, es necesario comunicar y discutir los objetivos y las escalas de tiempo para, posteriormente, permitirle a esta persona que continúe y termine la labor asignada. De ser posible, las instrucciones se deberán dar por escrito. Habrá ocasiones en que esta persona necesitará asesoría y ayuda en el proceso de toma de decisiones, especialmente si estas no corresponden a su área de pericia.

## 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.