

Lectura de Perfil

Objetivos:

Los participantes serán entrenados para analizar el perfil detalladamente y reconocer cualquier cuestión generada por características específicas en los gráficos.

Contenido:

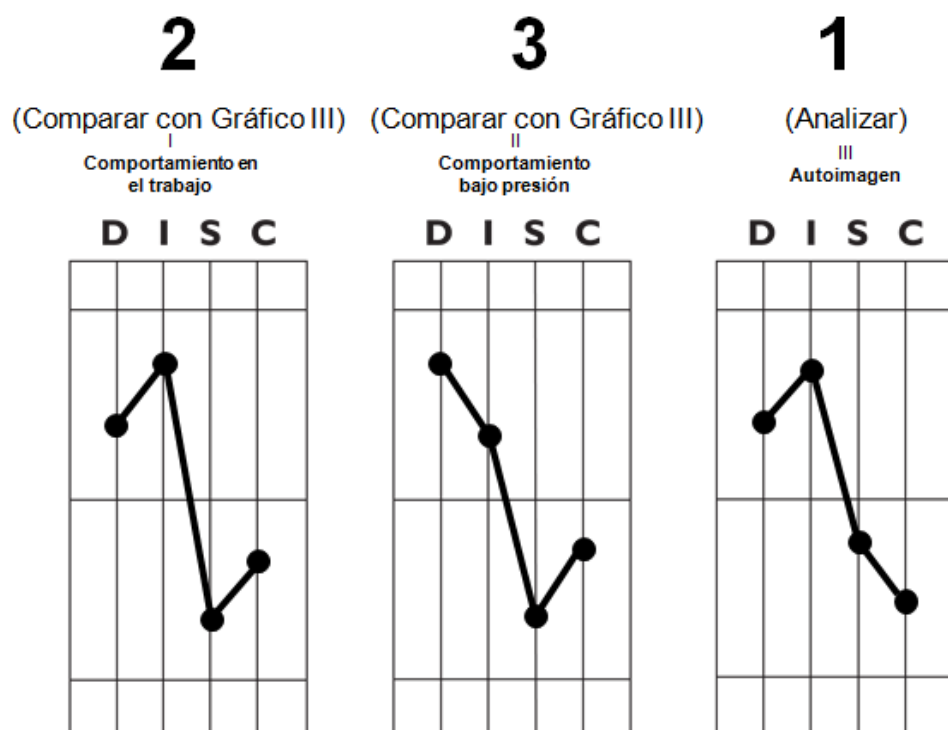
- Aplicación del cuestionario del PPA.
- Perfil inválido.
- Perfil estrecho.
- D=C.
- Sobreposicionamiento y Subposicionamiento.
- Zonas grises.
- Movimiento de la S.
- Movimiento arriba, movimiento abajo y movimiento largo de la C.
- Movimientos entre los gráficos.
- Posibles preguntas por hacer.

Aplicación del cuestionario del PPA

Instrucciones:

- Le agradeceríamos que completara un cuestionario de PPA.
- El PPA es el Análisis de Perfil Personal y nos va a brindar información relevante sobre su estilo comportamental en el trabajo.
- Es parte de nuestro proceso de evaluación y no es la única base para la adopción de decisiones;
- El PPA no es un test. Nadie va a ser “aprobado” o “reprobado” y no hay respuestas correctas o erradas;
- Responda con honestidad. Seleccione solamente las palabras que describen cómo realmente se comporta y no como le gustaría que fuera.
- Piense sobre el ambiente de trabajo actual.
- Seleccione la característica que **más** aplica y una que **menos** por cada opción. Las selecciones no siempre son fáciles, pero concéntrese en elegir la **MÁS** y la **ME**nos;
- Sea lo más espontáneo posible y no pondere por mucho tiempo. La primera respuesta normalmente es la mejor. Intente evitar cambiar las respuestas.
- Por favor, rellene el cuestionario sin interrupciones y sin conversar con los demás.
- El ejercicio le debe tomar de 6 a 8 minutos aproximadamente.

Secuencia de lectura

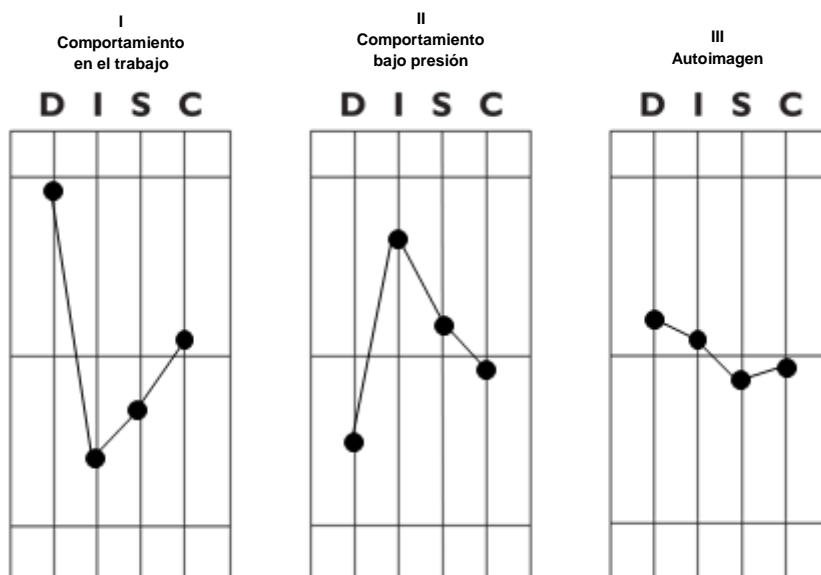


Significado de los gráficos

I Comportamiento en el trabajo					II Comportamiento bajo presión					III Autoimagen				
D I S C					D I S C					D I S C				
20	17	19	15		0	0	0	0		20	17	19	15	
16	10	12	9				1	1		16	9	11	7	
15	9	11	8		1	1	2	2		14	7	9	5	
14	8	10	7				3	3		13	6	8	4	
12	7	9	6		2	2				12	5	7	3	
10		8						4		10	4	5	2	
9	6	7	5				5	5		9	3	4	1	
8	5	6	4		3	3	6	6		8	2	3	0	
7		5			4		7	7		7	1	2	-1	
	4				5	4	8	8		6	0	1	-2	
6		4	3		6	5	9	9		5	-1	-2	-3	
5	3	3			7		10	10		4	-2	-3	-4	
4					8	6	11	11		3	-3	-4	-5	
3		2	2		9		12	12		2	-4	-5	-6	
2	2	1	1		10	7	13	13		1	-5	-6	-7	
	1	0			11		14	14		0	-6	-7	-8	
1					12	8	15	15		-1	-7	-8	-9	
	0				13	9	16	16		-2	-8	-9	-10	
0			0		14	10	17	17		-3	-9	-10	-11	
					15	11	18	18		-4	-10	-11	-12	
					16	12	19	19		-5	-11	-12	-13	
					17	13	20	20		-6	-12	-13	-14	
					18	14	21	21		-7	-13	-14	-15	
					19	15				-8	-14	-15	-16	
					20	16				-9	-15	-16		
					21	17				-10	-16			

Perfil inválido

En el caso de que los cuatro factores se inviertan en por lo menos dos gráficos, el individuo puede haber modificado las respuestas, conscientemente o no, y el perfil es inválido. Eso estará indicado en el informe.



Un perfil válido tiene por lo menos un factor común (bajo o alto) en todos los tres gráficos.

Explicación sobre el perfil inválido

El informe de este individuo contiene indicaciones de que puede haber modificado las respuestas, conscientemente o no. Verifique si, al rellenar el cuestionario, las siguientes instrucciones han sido dadas:

El PPA debe ser rellenado aisladamente y, aunque el tiempo no sea esencial, se espera que sea concluido en aproximadamente 10 minutos. El candidato no debe recibir más tiempo para reevaluar las respuestas.

El candidato debe concluir el cuestionario teniendo en cuenta el ambiente de trabajo actual. En el caso de que no esté trabajando, debe pensar en la última situación de trabajo. En el caso de que nunca ha trabajado, debe imaginar cómo se comporta en casa. El puesto para el cual se está candidateando jamás deberá ser considerado.

El PPA requiere conocimiento de las palabras usadas. Si el formulario de PPA es llenado en un idioma diferente al idioma de origen del candidato, puede justificar el resultado inválido. Si ese fuera el caso, se recomienda que el PPA sea hecho de nuevo en su idioma de origen. El formulario está disponible en más de 50 idiomas.

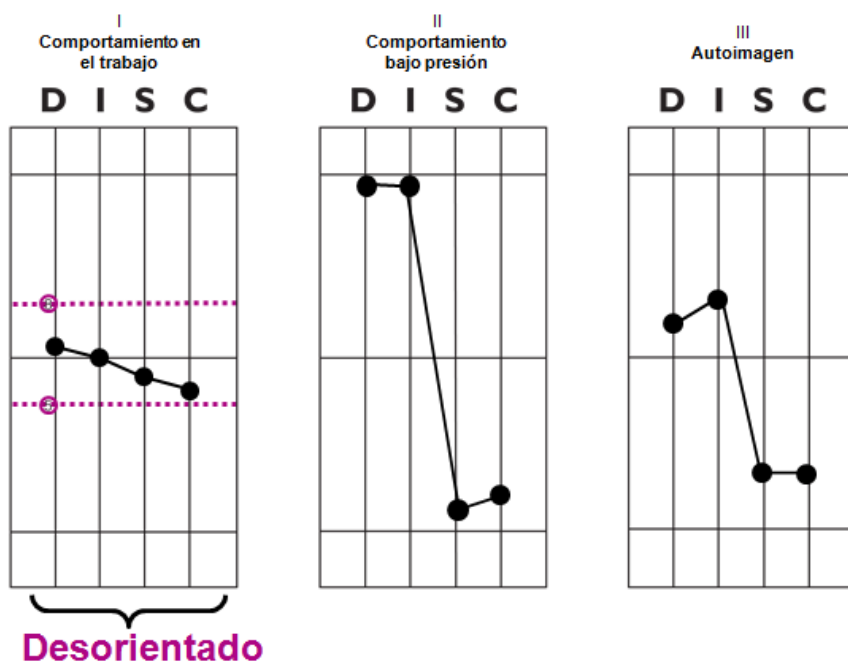
Si todas las instrucciones arriba fueran seguidas satisfactoriamente, sugerimos que se vuelva a aplicar el PPA. En el caso de que el perfil inválido se repita, por favor, entre en contacto con el consultor de Thomas.

Preguntas para aclarar:

- ¿Ha comprendido el cuestionario?
- ¿Sus respuestas reflejan cómo realmente se comporta en el trabajo?
- ¿Se ha tomado más de 10 minutos para terminar?
- ¿Estuvo distraído mientras lo completaba?

Perfil estrecho en Gráfico I

Es probable que el individuo no sepa lo que se exige en el puesto actual. Puede ser que se sienta sin dirección.



Explicación

Perfil estrecho en el gráfico I

Como resultado de la frustración demostrada en este perfil, las indicaciones sugieren que puede estar ocurriendo una o más de las siguientes situaciones:

- ❖ Este individuo tal vez no sepa lo que se le exige en su situación actual de trabajo.
- ❖ Puede estar ejerciendo una función que no coincide con su perfil.
- ❖ Puede estar desmotivado con el trabajo actual.
- ❖ Tal vez no tenga direccionamiento u objetivos claros.
- ❖ Puede ser que esté considerando cambiar la carrera.
- ❖ Puede ser que se sienta inseguro en lo que se refiere a su habilidad de administrar el puesto.

Se debe notar que si las circunstancias de arriba se aplican, el desempeño actual en el puesto puede estar siendo afectado negativamente.

Se debe evaluar con cuidado, ya que este individuo probablemente necesita tiempo para ajustarse al nuevo puesto.

Preguntas para aclarar:

¿Ha ocurrido algún cambio en el trabajo los últimos doce meses?

¿Conoce bien la descripción del puesto?

¿La descripción del puesto coincide con la realidad?

¿Hace cuánto tiempo ejerce esta función?

¿Cree que esto es lo que le gustaría hacer?

¿Qué cambiaría en el puesto actual?

¿Dónde se ve dentro de uno a cinco años?

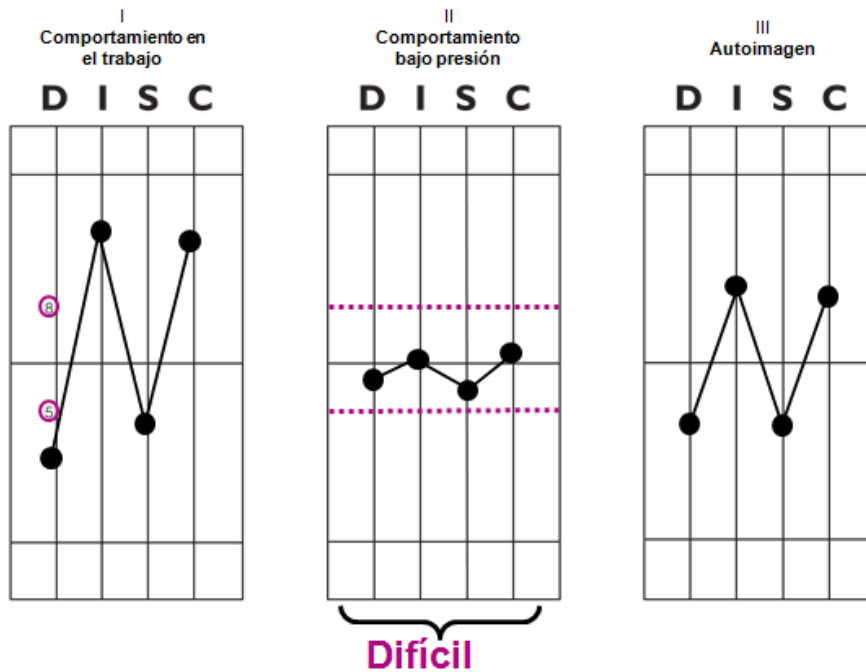
¿Qué dificultades se va a enfrentar en el camino?

¿Qué tipo de entrenamiento ha obtenido?

¿Cree que necesita más entrenamiento?

Perfil estrecho en el Gráfico II

Es probable que el individuo esté desempleado o que el trabajo sea difícil. Tal vez se sienta inseguro.



Explicación

Perfil estrecho en el gráfico II

Hay indicios de que una o más de las situaciones abajo descriptas estén ocurriendo:

- ❖ Este individuo puede sentir inseguridad personal.
- ❖ Tal vez esté sin trabajo o puede estar sintiéndose frustrado debido a la situación de trabajo actual.
- ❖ Puede ser que haya dificultades en los negocios o que su supervisor no esté satisfecho con su desempeño.

La desmotivación y el sentimiento de inseguridad no siempre son evidentes para los demás, a menos que sea en situaciones de extrema presión.

Ante esas circunstancias, el desempeño puede fallar y este individuo puede necesitar ayuda del gerente para superar la sensación interna de inseguridad.

En el caso de que este individuo esté siendo considerado para una nueva función, la situación debe ser evaluada con cautela, ya que puede tomar algún tiempo para alcanzar el potencial total.

Preguntas para aclarar:

¿Se siente desmotivado en el puesto actual? ¿Cómo administra esta situación?

¿Cómo están los negocios/proyectos?

¿Cómo está el trabajo?

¿Hay alguna cosa que le gustaría cambiar en el trabajo actualmente?

¿Está siendo presionado, dentro o fuera del trabajo?

¿Cuál es su opinión sobre su propio desempeño?

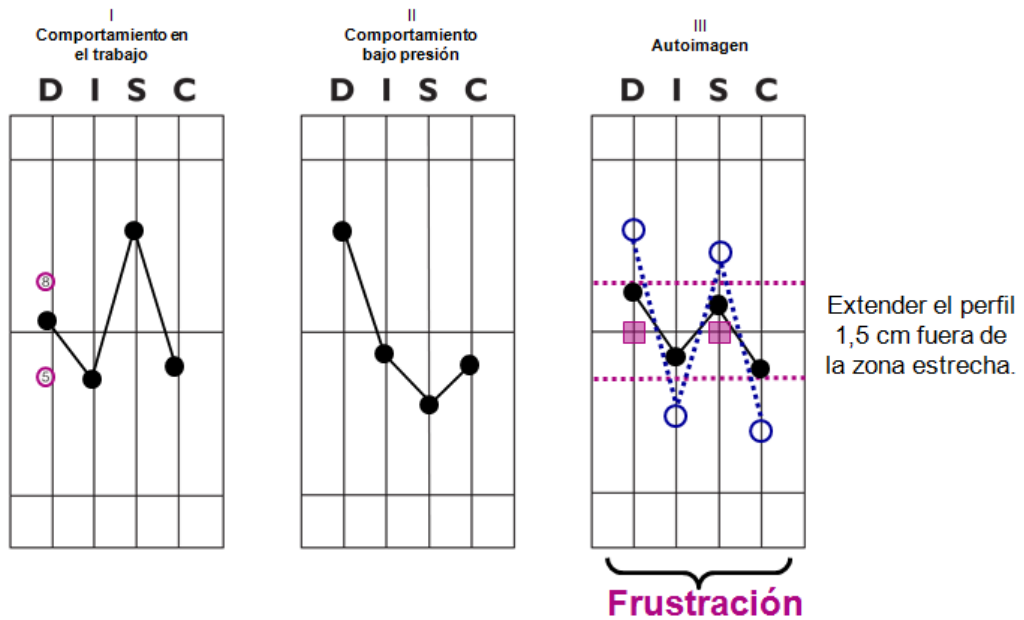
¿Está satisfecho con su desempeño o con la situación actual de trabajo?

¿Cómo es evaluado su desempeño?

¿Cómo le evalúa el desempeño su gerente?

Perfil estrecho en el Gráfico III

Tal vez el individuo tenga responsabilidad sin autonomía o tal vez tenga muchos jefes. Eso le puede causar frustración. Pregúntele sobre esta situación en la reunión.



Explicación

Perfil estrecho en el gráfico III

Hay indicios de que este individuo se esté sintiendo presionado en la situación actual de trabajo. La razón detrás de esto puede estar relacionada a una o más de las siguientes hipótesis:

- ❖ Este individuo puede haber recibido objetivos que no fueron claramente definidos por su gerente.
- ❖ Puede tener responsabilidades, sin autoridad.
- ❖ Puede ser que tenga muchos gerentes.
- ❖ Tal vez tenga un gerente agresivo, con quien tiene dificultad de relacionarse.
- ❖ Este individuo tal vez no comprenda sus objetivos, independientemente de cómo le fueran transmitidos por el supervisor.
- ❖ Se siente frustrado y siente que puede contribuir con más de lo que le es permitido.

Como resultado, el desempeño se ve probablemente afectado y eso le puede causar frustración. Recomendamos que se consideren cuidadosamente los factores arriba mencionados y que se evalúen circunstancias posiblemente más exitosas.

Es importante que se considere el perfil del gerente para asegurarse de que sean considerados eventuales problemas.

Preguntas para aclarar:

¿Sus objetivos han sido claramente definidos? ¿Está de acuerdo con ellos?

¿Usted posee la autonomía necesaria para alcanzar esos objetivos?

¿Cree que su gerente actual es ideal?

¿Cuál ha sido la última vez que tuvo alguna diferencia con su gerente y cómo lo resolvió?

¿Cómo define un día de trabajo bueno? ¿Y un malo?

¿Cree que existen restricciones que le impiden alcanzar metas y/o contribuir de forma ejemplar?

En lo que se refiere a su carrera, ¿existe apoyo fuera del trabajo?

Alta D – ¿Cree que su puesto es desafiante o no?

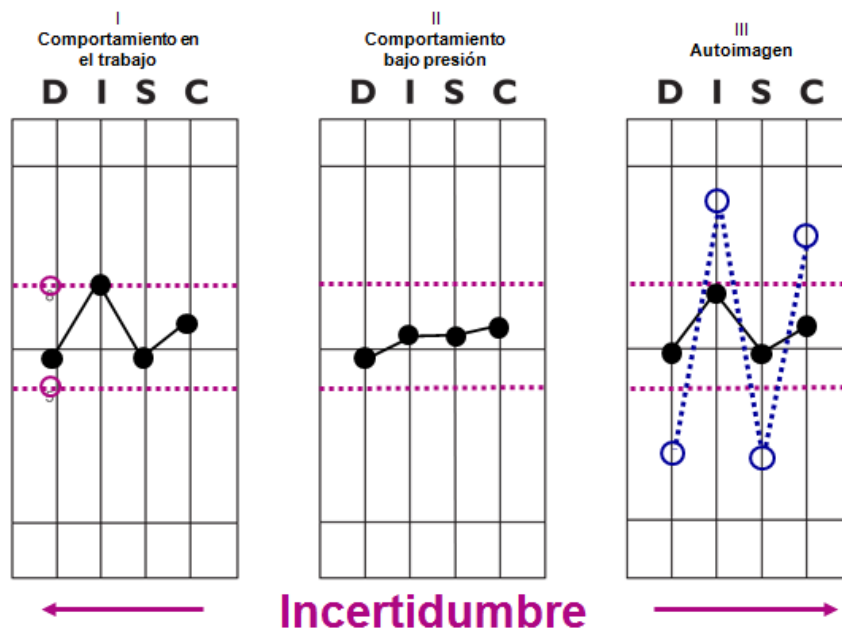
Alta I – ¿Cree que su puesto le da oportunidades de contacto con otras personas y de motivarlas?

Alta S – ¿Con qué frecuencia se desvía del enfoque principal en el medio de un trabajo?

Alta C – ¿Con qué frecuencia es presionado a producir un trabajo de calidad inferior a la que desea?

Perfil estrecho

Si el estándar es un perfil estrecho, tal vez el individuo no haya comprendido la actividad, o tal vez esté intentando agradar a todos. Es probable que haya seleccionado casi la misma cantidad de “Más” y “Menos” para cada factor, lo que puede ocasionar un gráfico estrecho.



Perfil estrecho en todos los gráficos

Razones comunes:

1. Instrucciones – el candidato no recibió las instrucciones para responder el PPA enfocado en su ambiente de trabajo.
2. Administración – el formulario no ha sido rellenado en 6 a 8 minutos, sin interrupciones;
3. Idioma – el candidato no ha rellenado el PPA en su idioma nativo;
4. Alfabetización – el candidato posee un nivel bajo de alfabetización y debería rellenar el PPA II, que es una forma más simplificada.
5. Nuevos en el mercado de trabajo – el candidato acaba de graduarse o ha pasado por un período largo sin trabajo.

Observación: asegúrese que haya investigado todas las razones detrás de los gráficos, antes de comparar este perfil con el perfil del puesto.

Preguntas para aclarar:

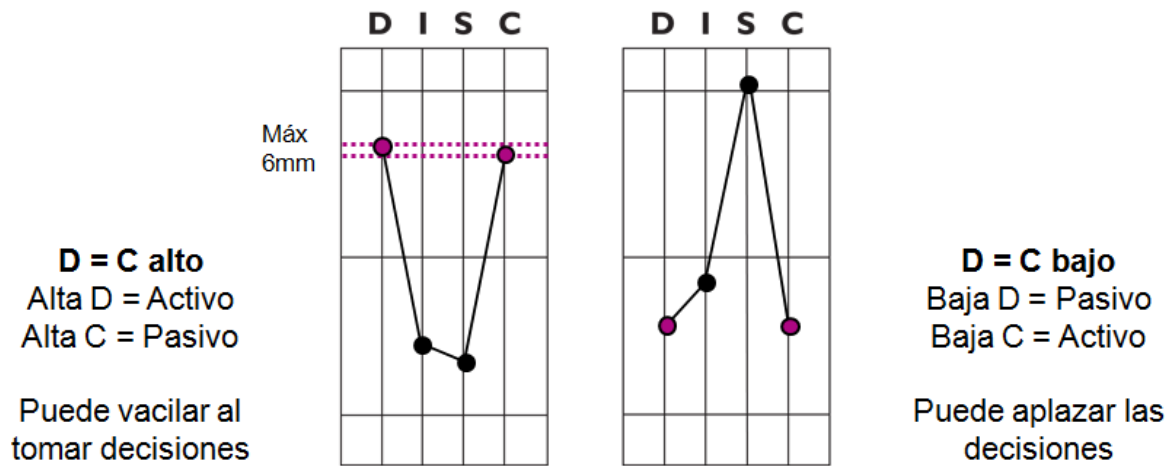
- ¿Ha recibido instrucciones claras?
- ¿Ha pensado como si estuviera en su situación de trabajo?
- ¿Cuándo tiempo ha tomado para concluir el PPA?
- ¿Cree que es proceso de elegir “MA’s” y “ME’s” fácil o difícil?
- ¿Qué sabe sobre la compañía?
- ¿Qué más le atrae de este puesto específicamente?
- ¿Qué parte del trabajo considera más interesante?
- ¿Está pasando por cambios significativos en la vida?

Describa cuáles son sus objetivos profesionales, a corto y largo plazo.

- ¿Se siente a gusto en la función actual?

D igual a C

Es probable que el individuo tenga dificultad para tomar decisiones rápidas.



Observación: ese “Punto a revisar” puede aparecer en uno o más gráficos. La interpretación se debe basar en el(los) gráfico(s) en que D=C ha ocurrido.

Explicación

D igual a C – arriba de la línea en el gráfico I

En la situación de trabajo, las características de este individuo se modifican a punto de igualar el nivel de Dominancia y Conformidad. Los indicadores sugieren una o más de las situaciones a seguir:

- ❖ Está actuando con indecisión y cautela cuando hay decisiones importantes a ser tomadas.
- ❖ Se exige que ejerza una función donde los resultados correctos son de importancia crítica.
- ❖ Hace un trabajo de naturaleza extremadamente especialista/técnica.
- ❖ Tal vez este individuo no tenga autoridad para tomar decisiones, o sea reprimido por un gerente agresivo.

Sea lo que sea, el efecto de la indecisión, tanto personal como profesional, debe ser tomado en consideración. Se debe observar que, si este individuo es naturalmente indeciso, entonces el desempeño puede verse afectado adversamente en la mayoría de las situaciones.

D igual a C – debajo de la línea en el gráfico I

En la situación de trabajo actual, se nota que el nivel de Dominancia es igual que el de Conformidad.

Asimismo, hay indicios que este individuo probablemente se torna indeciso al tomar decisiones importantes. Ese cambio tal vez sea el resultado directo del hecho de estar siendo reprimido en la función o de estar recibiendo la responsabilidad sin la autoridad para tomar decisiones. Igualmente, puede estar adoptando un enfoque más prudente, en vez de seguir adelante.

Es necesario evaluar el puesto, considerar los comentarios recién expuestos y determinar si el desempeño de este individuo puede verse afectado a largo plazo. Otras personas se pueden frustrar con la indisposición para tomar decisiones y progresar.

Preguntas para aclarar:

Hable sobre una situación en que tuvo que tomar decisiones rápidamente, sin que tuviera toda la información necesaria.

Cuando necesita tomar decisiones, ¿cómo es su proceso de raciocinio?

¿Cuál ha sido la mayor decisión que tuvo que tomar y cuál ha sido el resultado?

¿Cuál ha sido la peor decisión que tuvo que tomar y por qué?

En el puesto actual, ¿cuáles serían las implicaciones de tomar una decisión errada?

¿Cómo administra su compañía las equivocaciones?

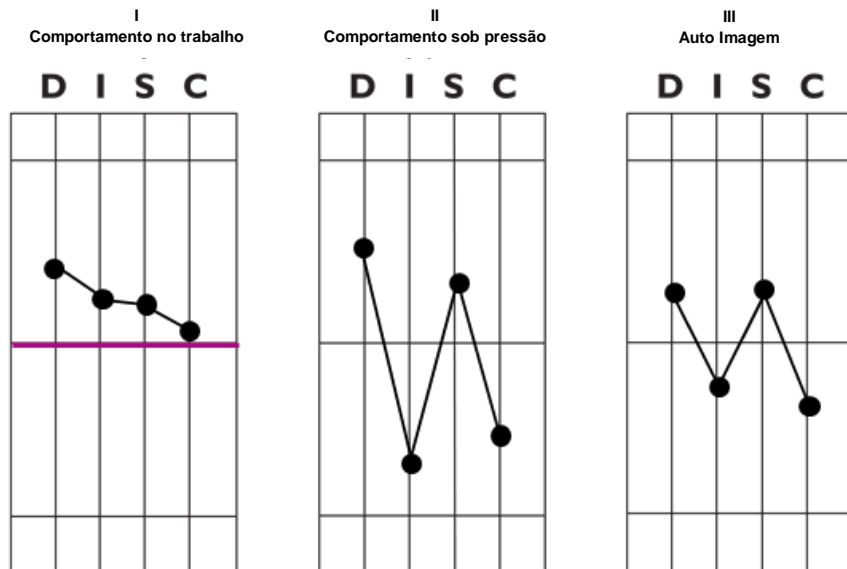
¿Qué es más importante para usted: precisión o resultados?

¿Qué más le preocupa al tomar decisiones?

¿Su gerente apoya sus decisiones?

Sobreposicionamiento

Esta persona se está empeñando en ser alguien que no es. Es posible que esté intentando agradar a todos y esté casi llegando a su límite.



Observación: el Sobreposicionamiento puede estar en los gráficos I, II o III. En el caso de que sea el III, no se puede leer la autoimagen y el informe se vuelve al gráfico II.

Explicación

Sobreposicionamiento en el gráfico I

Indicios en el perfil de este individuo sugieren que puede estar sintiendo presión en el trabajo. La causa puede estar relacionada a una o más de las situaciones siguientes:

- ❖ Puede ser nuevo en el cargo, lo que indica que está pasando por una situación de crisis de adaptación. Normalmente eso ocurre entre tres y nueve meses después de iniciar el trabajo y, aunque el progreso necesite constante supervisión, la mayoría de las veces, no es razón para preocuparse.
- ❖ Puede haber sido promovido antes de tiempo (solamente si está en el puesto desde hace más de 12 meses).
- ❖ Se puede estar empeñando en ser alguien que no es; intentando hacer un trabajo que no condice con su comportamiento natural.

Las circunstancias arriba descritas deben ser ponderadas con cautela, además del efecto que tienen sobre él y su trabajo.

Preguntas para aclarar:

¿Hace cuánto tiempo ejerce el puesto actual?

¿De qué forma el trabajo ha cambiado desde que empezó?

¿Cuál es la parte más difícil de su trabajo actual?

Si tuviera la oportunidad, ¿qué cambiaría?

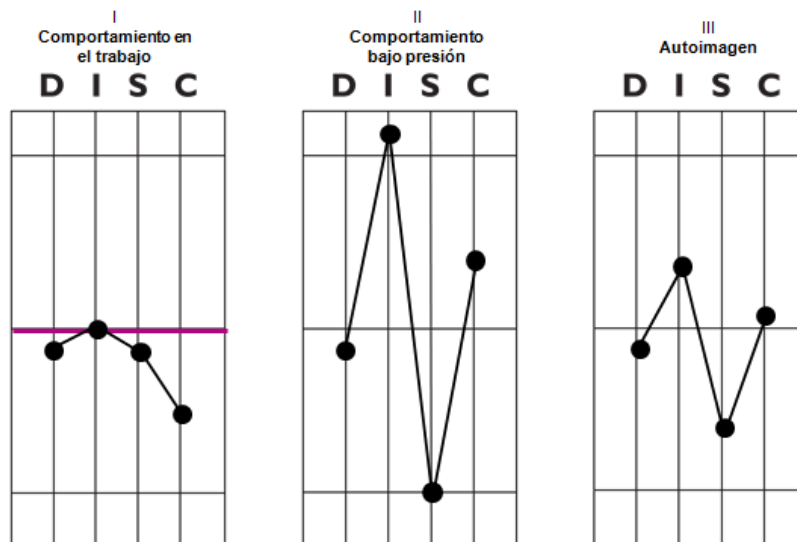
¿A veces siente que necesita hacer más de lo que puede? ¿De qué forma?

¿Usted ha recibido más responsabilidades últimamente?

¿Usted es desafiado en la función actual? ¿Cómo administra los desafíos?

Subposicionamiento

En el caso de que haya Subposicionamiento, puede ser que esté desanimado. Pregúntele para comprender mejor qué le sucede.



Observación: el Subposicionamiento puede ser en los gráficos I, II o III. En el caso de que sea en el gráfico III, no se puede leer la autoimagen y el informe se vuelve al gráfico II.

Explicación

Subposicionamiento en el gráfico I

El perfil de este individuo sugiere que tal vez esté desanimado.

Las causas pueden ser diversas, pero normalmente ocurren porque él no estaba preparado para el reciente ascenso.

Sea lo que sea, es importante que reciba asesoría y asistencia para superar los problemas. Este individuo puede necesitar apoyo por algún tiempo para que sea más eficiente.

Preguntas para aclarar:

Si tuviera que hacer una lista de los aspectos negativos y de los positivos de la actual situación de trabajo, ¿cuál de las listas sería mayor?

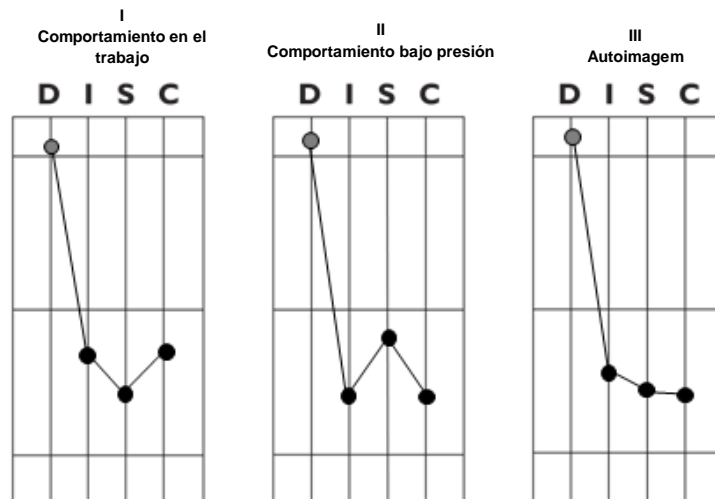
¿Qué piensa del puesto actual?

¿Cuáles son las áreas donde tiene fortalezas en este rol y dónde cree que necesita mejorar?

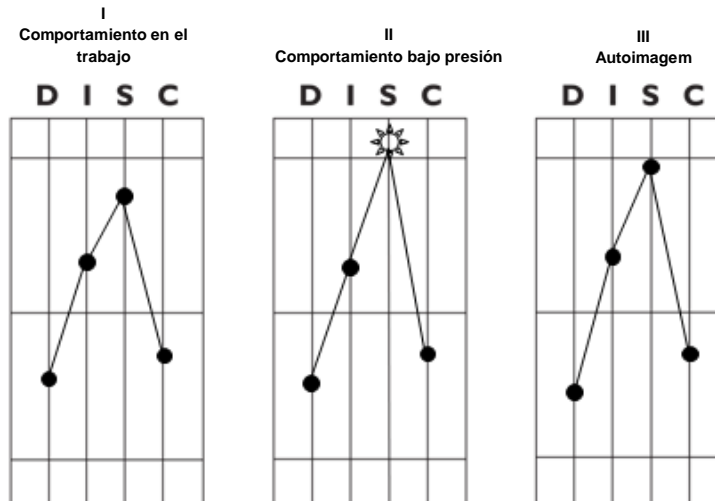
¿Cómo administra los desafíos?

Zona gris

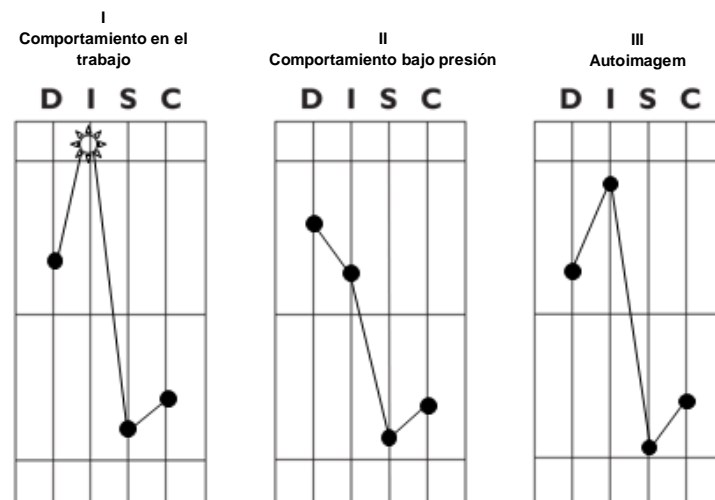
A
Zona gris
permanente



B
Zona gris
temporal



C
Ejemplo



Zona gris permanente (A)

Dos o más zonas grises en el mismo factor (alto o bajo) significan que ese es el comportamiento normal, e indican que el comportamiento será consistentemente alto o bajo.

Zona gris temporal (B)

Una única zona gris en cualquiera de los factores (alto o bajo) indica la probabilidad de una reversión temporal del factor comportamental, seguida de un rápido retorno al comportamiento original. Durante esa reversión, el individuo usualmente mostrará una versión extrema del comportamiento original, y después va a cambiar temporalmente al estilo comportamental opuesto.

Ejemplo de ambos tipos (C)

Zona gris – gráfico I (bajo C)

Aunque se espere que este individuo sea normalmente obstinado e independiente, hay indicios de que, a veces, puede enfatizar esas características, al punto de ponerse rebelde y desafiante.

Si sufre presión continua, puede haber un cambio significativo en el estilo comportamental. Si esa reversión ocurre, será temporal, pero como resultado, probablemente le dará más atención a la precisión y se adherirá a las reglas y especificaciones. Si la naturaleza independiente es parte integral del puesto, se debe considerar el efecto de este individuo de volverse extremadamente sensible y cauteloso.

Zona gris – gráfico II (alto I)

Si este individuo está sometido a presión, puede haber un cambio relevante en su estilo comportamental. Inicialmente, es probable que realce la forma positiva, amistosa y persuasiva, pero que después revierta esas características, poniéndose más tranquilo, serio, hasta introvertido.

Aunque sea una situación temporal, si la interacción y motivación es parte integral de la función, se debe ponderar sobre el efecto probable que esto puede tener sobre el puesto.

Preguntas para aclarar:

Describe una situación en la que pensó que su comportamiento ha ido demasiado lejos.

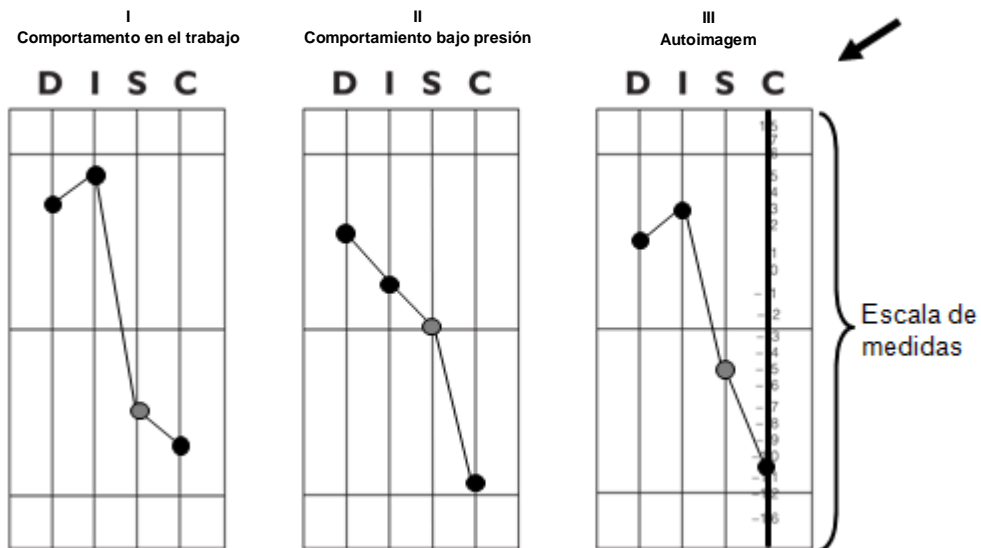
¿Cómo resolvió la situación?

¿Hubo algún momento en que pensó que fallaría/sería rechazado/perdería la seguridad o se involucraría en un conflicto directo?

¿Cómo lo ha administrado?

¿Tiene consciencia de las veces en que se ha comportado de manera diferente de su estilo normal?

Movimiento de la S



Interpretación

El Movimiento de tres puntos o más de la S indica frustración, problemas o presión.

El Movimiento de tres puntos o más de la I indica frustraciones, problemas y presión, probablemente relacionados al trabajo.

El Movimiento de dos puntos o menos de la I indica frustración, problemas y presión de naturaleza probablemente personal y emocional (fuera del trabajo).

Medida del Movimiento de la S

- ❖ Movimiento de la S en los tres gráficos indica la presencia de frustración, problemas o presión.
- ❖ La medida ocurre por medio de la escala “C” del gráfico III, al lado derecho.
- ❖ Localice la “S” más alta y trace una línea (paralela a la línea central) para interceptar la escala de medida.
- ❖ Luego, localice la “S” más baja y trace una segunda línea.
- ❖ Cuento los dígitos entre las líneas de medida (ignorando valores numéricos o puntos cortados por las líneas). Una vez que esté más seguro, evalúelo visualmente.
- ❖ Donde el Movimiento de la S es tres puntos o más, el Movimiento de la I será medido de la misma forma, para identificar donde los problemas tienen efecto.

Informe del PPA – Movimiento de la S

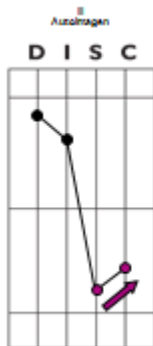
Este individuo muestra señales de frustración, problemas o presión en el perfil y hay indicios de que están relacionados al trabajo. Parece que él no se está sintiendo a gusto en el puesto y es importante investigar estas cuestiones.

Recomendamos que haya coaching/supervisión para identificar la causa de esto, ya que puede afectar su desempeño negativamente. En el caso de que esté siendo considerado para una nueva posición, tal vez el nuevo puesto no elimine inmediatamente la frustración, aunque esté relacionada a otra organización.

Así, este individuo puede demorar para estabilizarse y para desempeñarse adecuadamente. Por eso es importante predeterminar y evaluar el efecto de esos problemas, garantizándole el apoyo necesario.

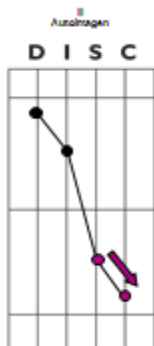
Movimiento arriba de la C (Flick Up C), Movimiento debajo de la C (Flick Down C) y Movimiento largo de la C (Sweep down C)

Esas características se aplican al factor C debajo de la línea central. Es una señal de independencia, pero la naturaleza precisa de ella cambia de acuerdo con la posición del factor S.



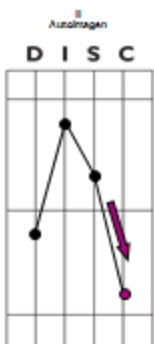
La C baja está en el mismo nivel, o por encima de la S baja.

- Puede asumir riesgos.
- Puede tomar atajos.
- Cumplirá cuando sea realmente necesario.



El C baja está más baja que la S baja

- Tiende a ser muy independiente.
- No le gustan reglas y límites.
- Inconformista y rebelde.



La S está en la línea central o arriba de ella, y la C está abajo.

- Persistencia extrema = muy terco.
- Tiende a hacer hincapié en las cosas.
- Puede ser inflexible.
- Resistencia pasiva.

Observación: las definiciones se aplican al gráfico donde las características son mostradas.

Anotaciones

Orden de prioridad para lectura del PPA

(Al comparar los gráficos I y II con gráfico III)

1. ¿Válido?

Siempre verificar la validez primero. Si es inválido, ignórelo.

2. Puntos a revisar

Estrecho

Sobreposicionamiento

Subposicionamiento

Zonas grises

D=C

Movimiento de la S (discutir al final del feedback)

Movimiento de la C arriba/abajo y Movimiento largo de la C

3. Movimiento

Alta, moviéndose hacia abajo y traspasando la línea central.

(Supresión del punto fuerte en el trabajo)

Baja, moviéndose hacia arriba, traspasando la línea central.

(Creación del punto fuerte en el trabajo)

Alta o baja, moviéndose, hacia arriba o abajo, pero sin traspasar la línea central.

(**Tal vez** cambie el orden de la lectura)

Checklist del PPA

Etapas 1 – Identificar puntos a revisar y hacer anotaciones adecuadas en una hoja.

- Etapas 2** – Analizar el gráfico III.
- Etapas 3** – Si el gráfico III es estrecho, extiéndalo.

Etapas 4 – Compare el gráfico I con el III.

Etapas 5 – Compare el gráfico II con el III.

Etapas 6 – Identifique temores, estímulos y contribuciones para todos los factores altos del gráfico III.

Etapas 7 – Observe frustraciones, problemas y presión (indicados por el gráfico III estrecho y/o Movimiento de la S).

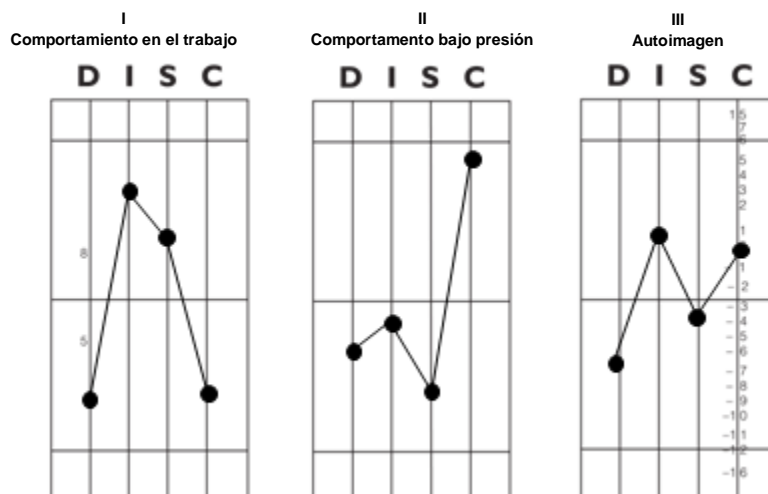
Etapas 8 – Compare el gráfico III del PPA con el Perfil del Puesto y observe las diferencias.

Etapas 9 – Prepare cuestiones relevantes, con base en:

- a) Comparación del gráfico III del PPA con el Perfil del Puesto.
- b) Puntos a revisar.
- c) Movimientos entre los gráficos.

Nombre... *Amélia Brown*

Puesto... *Recepcionista*



Puntos a revisar

Pág. (Módulo 4)

6/7	Perfil inválido (no se puede leer)	Sí/No
8/9	Gráfico I estrecho	Sí/No
10/11	Gráfico II estrecho	Sí/No
12/13	Gráfico III estrecho	Sí/No
14/15	Perfil estrecho (todos los gráficos)	Sí/No
16/17	D = C	Sí/No
18/19	Sobreposicionamiento	Sí/No
20/21	Subposicionamiento	Sí/No
22/23	Zona gris	Sí/No
24/25	Movimiento de la S	Sí/No

S = _____ puntos

I = _____ puntos

26	Movimiento arriba, debajo y movimiento largo	Sí/No
----	--	-------

Análisis del Perfil

Gráfico III (Describir)

Gráfico I (describir identificando cambios físicos vs Gráfico III - inclusive puntos a revisar)

Este individuo cree que para obtener éxito en el trabajo, es necesario

Gráfico II (describir identificando cambios físicos vs Gráfico III - inclusive puntos a revisar)

Cuando está realmente presionado, este individuo

Temores

Estímulos

Valor para la organización

Comentarios generales (gráfico III estrecho y Movimiento de la S)

Nombre.....

Cargo.....

I
Comportamiento en el trabajo

D I S C				
20	17	19	15	
16	10	12	9	
15	9	11	8	
14	8	10	7	
12	7	9	6	
10	6	8	5	
9	5	7	4	
8	4	6	3	
7	3	5	2	
6	2	4	1	
5	1	3	0	
4	0	2	-1	
3	-1	1	-2	
2	-2	0	-3	
1	-3	-1	-4	
0	-4	-2	-5	
-1	-5	-3	-6	
-2	-6	-4	-7	
-3	-7	-5	-8	
-4	-8	-6	-9	
-5	-9	-7	-10	
-6	-10	-8	-11	
-7	-11	-9	-12	
-8	-12	-10	-13	
-9	-13	-11	-14	
-10	-14	-12	-15	
-11	-15	-13	-16	
-12	-16	-14	-17	
-13	-17	-15	-18	
-14	-18	-16	-19	
-15	-19	-17	-20	

II
Comportamiento bajo presión

D I S C				
0	0	0	0	
1	1	2	2	
2	2	3	3	
3	3	4	4	
4	4	5	5	
5	5	6	6	
6	6	7	7	
7	7	8	8	
8	8	9	9	
9	9	10	10	
10	10	11	11	
11	11	12	12	
12	12	13	13	
13	13	14	14	
14	14	15	15	
15	15	16	16	
16	16	17	17	
17	17	18	18	
18	18	19	19	
19	19	20	20	
20	20	21	21	

III
Autoimagen

D I S C				
20	17	19	15	
16	10	12	9	
15	9	11	8	
14	8	10	7	
13	7	9	6	
12	6	8	5	
10	5	7	4	
9	4	6	3	
8	3	5	2	
7	2	4	1	
6	1	3	0	
5	0	2	-1	
4	-1	1	-2	
3	-2	0	-3	
2	-3	-1	-4	
1	-4	-2	-5	
0	-5	-3	-6	
-1	-6	-4	-7	
-2	-7	-5	-8	
-3	-8	-6	-9	
-4	-9	-7	-10	
-5	-10	-8	-11	
-6	-11	-9	-12	
-7	-12	-10	-13	
-8	-13	-11	-14	
-9	-14	-12	-15	
-10	-15	-13	-16	
-11	-16	-14	-17	
-12	-17	-15	-18	
-13	-18	-16	-19	
-14	-19	-17	-20	

Puntos a revisar

Pág. (Módulo 4)

6/7	Perfil inválido (no se puede leer)	Sí/No
8/9	Gráfico I estrecho	Sí/No
10/11	Gráfico II estrecho	Sí/No
12/13	Gráfico III estrecho	Sí/No
14/15	Perfil estrecho (todos los gráficos)	Sí/No
16/17	D = C	Sí/No
18/19	Sobreposicionamiento	Sí/No
20/21	Subposicionamiento	Sí/No
22/23	Zona gris	Sí/No
24/25	Movimiento de la S	Sí/No

S = _____ puntos

I = _____ puntos

26	Movimiento arriba, debajo y movimiento largo	Sí/No
----	--	-------

Análisis del Perfil

Gráfico III (Describir)

Gráfico I (describir identificando cambios físicos vs Gráfico III - inclusive puntos a revisar)

Este individuo cree que para obtener éxito en el trabajo, es necesario

Gráfico II (describir identificando cambios físicos vs Gráfico III - inclusive puntos a revisar)

Cuando está realmente presionado, este individuo

Temores

Estímulos

Valor para la organización

Comentarios generales (gráfico III estrecho y Movimiento de la S)

Cuadro resumido

Alta	D	I	S	C
Temores	Fracaso	Rechazo	Inseguridad	Conflicto
Estímulos	Poder	Reconocimiento	Estabilidad	Procedimientos
Estilo de gestión	Dirección	Motivación	Organización	Refuerzo de reglas
Estilo de comunicación	Da órdenes	Verbal	Escucha	Escribe
	Exterioriza	Exterioriza	Internaliza	Internaliza
	Activo	Activo	Pasivo	Pasivo
	Poder	Personas	Ritmo	Principios
	Pasivo	Pasivo	Activo	Activo
Evita	Obtener el control (excepto en áreas de su pericia)	Involucrarse con personas	Inactividad	Restricciones
Anhela	Dirección	Realidad	Variedad	Autonomía
Baja	D	I	S	C