



PEOPLE  
EXPERTS

## Perfil Básico Narrativo



PRISM@®

**Nombre y Apellidos:** LUCAS ISAZA MEJÍA

**Fecha del Informe:** 20/10/2020

Copyright 2011, PSICÓLOGOS EMPRESARIALES S.A.

## INTRODUCCIÓN

Este informe está basado en las respuestas de la persona que ha respondido a PRISM@. Ha sido generado automáticamente desde la Plataforma Test Station de Psicólogos Empresariales.

Psicólogos Empresariales sólo se hace responsable de su versión original y no de posibles modificaciones o anexos que se puedan realizar como versión o informes posteriores derivados de otras percepciones sobre la persona que ha realizado el cuestionario.

El Perfil General tiene 32 escalas. Estas escalas se agrupan en 9 factores que corresponden a 4 grandes áreas de la personalidad laboral:

- ENERGÍAS Y MOTIVACIONES.
- CONTROL EMOCIONAL Y TOLERANCIA AL ESTRÉS.
- ESTILOS DE RELACIÓN (Orientación a la relación, a las personas e Influencia, ascendencia y mando).
- ESTILOS DE PROCESAMIENTO MENTAL (Competencias analíticas, Potencial de Recursos Mentales, Flexibilidad y Estilo de Trabajo).

Los demás informes expertos de Competencia y Perfiles derivados, son opcionales y se describen de manera independiente.

Recomendamos que, a la hora de interpretar los resultados de los informes, siempre se tengan en consideración las puntuaciones de consistencia obtenidas.

## INTERPRETACIÓN DE LA ESCALA DE CONSISTENCIA

La Escala de Consistencia nos proporciona información sobre el estilo de respuesta o actitud del profesional que ha respondido al cuestionario. Al ser un cuestionario de "respuesta obligada", se reduce la posible "distorsión motivacional" o tendencia a dar un perfil deseado o conveniente.

Por tanto, la puntuación en la escala Consistencia expresa "el grado en que la persona se ha esforzado por mantener la coherencia" al responder al cuestionario.



**Consistencia Alta (9-10):** Tan alta congruencia puede indicar posible manipulación o deseo de dar una imagen determinada de sí mismo/a.

**Consistencia Baja (1-2):** Tan baja congruencia puede indicar que la persona ha dado muchas respuestas al azar por no comprender las instrucciones, falta de implicación o de autoanálisis.

**Consistencias Ligeramente medias (3-4 y 7-8):** Se desvían ligeramente de los valores ideales por lo que puede existir distorsión en alguna escala, aunque no afecte al perfil general.

**Consistencia Media (5-6):** Indica que se ha respondido con motivación o interés y no se han encontrado dificultades para realizar o comprender el cuestionario.

PERFIL DE PERSONALIDAD LABORAL				1-2	3-4	5-6	7-8	9-10
				Bajo	Me.-Ba.	Medio	Me.-Al.	Alto
ENERGÍAS Y MOTIVACIONES	6	Dinamismo y actividad	Les gustan las actividades que exigen esfuerzo y alto grado de actividad. Se mantienen siempre ocupados/as.					
	8	Constancia / Perseverancia	Se esfuerzan por terminar las tareas a tiempo. Acaban lo empezado. Son constantes y cumplen plazos.					
	3	Ambición de metas y logros	Se autoexigen. Buscan objetivos y metas difíciles. Ambiciosos/as por superarse y mejorar.					
	9	Competitividad	Disfrutan con actividades competitivas. Participan para ganar y ser los mejores cuando se comparan con los demás. No toleran perder.					
	8	Decisión	Sopesan las alternativas y toman las decisiones con rapidez. Dispuestos a actuar.					
CONTROL EMOCIONAL Y TOLERANCIA AL ESTRÉS	6	Tensión interna	Internamente tensos/as. Difícilmente se relajan. Con ansiedad ante presiones o situaciones difíciles					
	4	Autodominio	Serenos/as. Mantienen el dominio de sí mismos en situaciones importantes o ante problemas. La presión y/o preocupaciones no les afectan. Regulan su ansiedad					
	7	Resistencia emocional	No les preocupa lo que opinen los demás. No reaccionan ni se ofenden ante críticas personales. No se suelen sentir ofendidos/as.					
	5	Confianza en los demás	Controlan sus emociones y no muestran a los demás sus sentimientos o emociones. Se mantienen serenos/as.					
	6	Actitud positiva	Confían en que el futuro sea favorable. Tienden a ver lo positivo en cada situación. Positivos/as.					
				Bajo	Me.-Ba.	Medio	Me.-Al.	Alto
ORIENTACIÓN A LA RELACIÓN	5	Extroversión	Disfrutan animando los grupos o las reuniones. Habladores/as. Buenos conversadores. Les gusta el protagonismo social en las relaciones.					
	3	Afiliación / Sociabilidad	Necesitan estar con gente. Disfrutan en compañía de otros aunque no sean protagonistas. No les gusta la soledad. Colaboran y son serviciales con los demás.					
	5	Habilidad relacional	Actúan con seguridad en las reuniones y en público. Se saben relacionar en público y controlar las situaciones. Crean impacto.					
ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS	6	Empatía	Se interesan y preocupan por los demás. Son tolerantes, comprensivos/as y considerados/as. Preocupados por solucionar los problemas de la gente.					
	3	Modestia	Prefieren no presumir de sus éxitos y cualidades. Se muestran prudentes y humildes. No les gusta hablar de sí mismos.					
	4	Consensuador/a	Consultan y escuchan a los demás. Buscan el apoyo para decidir. Prefieren decidir por acuerdo.					
INFLUENCIA, ASCENDENCIA Y MANDO	4	Persuasión	Influyentes. Elocuentes. Intentan convencer a los demás para que acepten sus puntos de vista. Pueden ser excelentes vendedores o negociadores eficaces.					
	7	Voluntad de mando y dirección	Prefieren asumir el liderazgo en los grupos. Les gusta dirigir, organizar y supervisar los proyectos y/o a las personas.					
	5	Autonomía / Autodeterminación	Actúan y piensan por su cuenta. No siguen las opiniones de la mayoría. Prefieren hacer las cosas a su manera. Autosuficientes.					
	5	Directo / Espontáneo	Suelen decir lo que piensan clara y directamente. Son directos/as y expresan sus críticas con seguridad.					
				Bajo	Me.-Ba.	Medio	Me.-Al.	Alto
COMPETENCIAS ANALÍTICAS	7	Análisis objetivo	Basan sus decisiones y propuestas en datos y hechos objetivos. Las informaciones que más valoran son las cifras y datos cuantitativos.					
	5	Análisis de riesgos	Analizan la información críticamente, buscando los riesgos o problemas potenciales de cada situación.					
	7	Análisis de personas	Cuando analizan situaciones o toman decisiones, se interesan por las razones y/o motivos del comportamiento de las personas.					
POTENCIAL RECURSOS MENTALES	5	Profundidad conceptual	Les gusta trabajar con modelos y bases teóricas. Se documentan. Analizan con profundidad los asuntos. Curiosos/as mentales.					
	6	Innovación y soluciones	Aportan nuevas ideas y soluciones originales. Proponen mejoras e ideas creativas. Disfrutan creando más que realizando.					
	5	Previsión y planificación	Tienen visión a medio y largo plazo. Con perspectiva. Se orientan al futuro. Prevén antecedentes y consecuencias.					
FLEXIBILIDAD	4	Adaptabilidad / Flexibilidad	Se adaptan fácilmente a las diversas personas y circunstancias. Abiertos a cambios e innovaciones.					
	3	Pro-cambios	Prefieren cambiar a menudo. Buscan la variedad de tareas y actividades. Les gusta probar cosas nuevas. Le aburre la rutina.					
	5	Pragmatismo	Se centran en lo operativo y viable. Concreta y se atiene a lo posible. Va directamente a buscar y aplicar soluciones prácticas.					
ESTILO DE TRABAJO	7	Orden / Organización	Realizan las tareas con minuciosidad y detalle. Son organizados y sistemáticos/as. No toleran el desorden.					
	8	Disciplina con normas	Respetan las normas y siguen los procedimientos establecidos. Son muy rigurosos/as en el cumplimiento de las normas.					
G.C.	3	Grado de congruencia en las respuestas						
				1-2	3-4	5-6	7-8	9-10

## INTRODUCCIÓN

Este informe está basado en las respuestas de el/la Sr/Sra. ISAZA MEJÍA a un cuestionario de autoevaluación: el cuestionario de competencias y personalidad laboral Prisma. Este cuestionario le invita a describir su comportamiento, preferencias y actitudes en relación a distintos aspectos de su vida laboral.

Durante el mismo, ha tenido que elegir la afirmación que más se ajusta, y la que menos, entre bloques de tres comportamientos posibles. Sus respuestas se han comparado con las de un grupo amplio y relevante para obtener un perfil de las preferencias percibidas de el/la Sr/Sra. ISAZA MEJÍA respecto a las distintas maneras de comportarse en el trabajo, agrupadas en 4 áreas principales: Energías y motivaciones, Control Emocional y Tolerancia al Estrés, Orientación a la relación y a las personas, Estilo de pensamiento y potencial de recursos mentales.

Este informe describe el perfil de personalidad de el/la Sr/Sra. ISAZA MEJÍA y debe tratarse como confidencial. Al considerar los resultados del cuestionario, es importante tener en cuenta que representa su propia visión y el modo en que percibe sus propias conductas, en lugar del modo en que terceras personas podrían describir su personalidad. La precisión de este informe depende de la franqueza y sinceridad con la que se completó el cuestionario, así como de su propio autoconocimiento. Por lo tanto, los comentarios que se realicen en este informe deben considerarse como algo orientativo, fiable, aunque no infalible. Este autoinforme puede proporcionar importantes indicadores acerca del estilo propio del/de la Sr/Sra. ISAZA MEJÍA en el trabajo, y es probable que nos permita predecir en gran medida su comportamiento en distintas situaciones.

Tenga en cuenta que el cuestionario describe el estilo de conducta que prefiere el/la Sr/Sra. ISAZA MEJÍA, pero no sus capacidades. El cuestionario aporta una descripción amplia de su estilo actual y, por lo tanto, el informe es necesariamente general. La vida útil de los datos contenidos en el informe se considera que está entre 18 y 24 meses, en función de las circunstancias personales y el puesto de trabajo. Si se han producido cambios significativos en su vida o si existe un cambio significativo en el puesto, debería volver a completar el cuestionario.

Si le preocupa algo con relación al contenido de este informe, diríjase a alguien que haya recibido una formación completa en el uso del cuestionario Prisma.

## ENERGÍAS Y MOTIVACIONES

LUCAS se ha definido como una persona con una tendencia media a la actividad y ocupación, pudiendo combinar momentos en los que tenga más ocupación o trabajar algo más de presión, con otros periodos en los que pueda trabajar sin tanta sobrecarga y disponer de tiempo para realizar sus tareas. Aunque probablemente pueda atender sobrecargas de trabajo en momentos puntuales, también es probable que busque que esta situación no se produzca de manera sostenida, pudiendo tener momentos con más tranquilidad y pausa en su actividad. Lo más probable es que se sientan más a gusto en entornos previsibles que en entornos reactivos con alta exigencia de actividad.

Por otro lado, se ha definido como una persona para la que la constancia es muy importante, motivándole especialmente trabajar en las tareas desde el principio hasta fin y poder cumplir los plazos y tiempos. Los imprevistos o cambios en la planificación pueden incomodarle/la, así como tener que cambiar de tareas dejando cosas sin terminar. Tiene un nivel de constancia muy alto para cumplir plazos, y persevera aunque surjan obstáculos.

En cuanto a su motivación por progresar, con sus puntuaciones, se muestra como una persona bastante conforme con lo que tiene, sin necesidad por buscar muchas metas u objetivos difíciles. Probablemente se sienta bastante conforme con su realidad o sin ambiciones muy elevadas de progresión o de carrera. Sería interesante poder profundizar en los motivadores actuales de los que dispone.

Para LUCAS la necesidad de ganar es para él/ella una fuente muy importante de energía. Disfruta mucho con actividades competitivas y procura ser mejor cuando se compara con los demás, lo que le/la mueve especialmente a la acción, esforzándose o haciendo todo lo que sea necesario con tal de no perder.

A la hora de tomar decisiones, LUCAS se define como una persona bastante más decidida que los demás. Suele sopesar las alternativas con bastante agilidad y prefiere decidir con rapidez. Aunque haya incertidumbre lo general es que su orientación sea actuar y buscar oportunidades en lugar de pensar mucho las cosas. En ocasiones, esta rapidez puede ser vista como operatividad, aunque otras veces puede precipitarse o actuar de forma algo impulsiva.

## CONTROL EMOCIONAL Y TOLERANCIA AL ESTRÉS

En el ámbito emocional, LUCAS indica que se considera una persona medianamente tensa, pudiendo ser esta tensión o ansiedad una fuente de energía para la acción, aunque también logra recuperar la calma y relajarse una vez sobrepasadas las presiones o situaciones difíciles.

Ante circunstancias importantes o adversas se ha definido como una persona que tiende a preocuparse bastante, tiende a pensar bastante sobre los inconvenientes o dificultades. En situaciones de presión o imprevistos puede perder la calma, sentir ansiedades o bloqueos.

Por otro lado, LUCAS considera que le afectan poco las opiniones de los demás. Habitualmente no se ofende ante críticas de otros, y es difícil que se sienta herido/a ante opiniones externas. Se ha definido como una persona bastante imperturbable.

En cuanto a su control externo, cree que es moderado. Se define como una persona a la que prefiere controlar sus emociones ante los demás, pero que también es a veces expresivo/a. Procura generalmente controlar sus emociones y sentimientos, aunque en ocasiones no pueda evitar mostrar su situación emocional, bien sea de alegría o malestar.

Cuando se tiene que relacionar, parece que su tendencia es desconfiar bastante de las intenciones de otros. Por lo general no se fía de las promesas y se muestra bastante exigente para depositar su confianza en otras personas.

Se ve como una persona que es medianamente optimista. Intenta ver tanto los aspectos positivos como los negativos de las situaciones y a adoptar una posición más bien realista ante las situaciones.

## **ESTILO DE ORIENTACIÓN A LA RELACIÓN Y A LAS PERSONAS**

### **ORIENTACIÓN A LA RELACIÓN**

LUCAS se ha definido como una persona medianamente extrovertida, a la que le pueden atraer algunas situaciones de relación social, pero sin necesitar ser protagonista o destacar como centro de atención. En ocasiones puede ser más comunicativo/a y otras más reservado en función del contexto y grupos con el que tenga que relacionarse.

Al trabajar prefiere tener sus momentos de soledad. Se encuentra a gusto cuando trabaja a solas. No siente necesidad de estar acompañado/a o de pertenecer a un grupo.

Se siente medianamente seguro/a y tranquilo/a a la hora de comunicarse con otras personas por primera vez o cuando está en reuniones formales. Aunque en ocasiones prefiere las comunicaciones de tú a tú frente a situaciones en las que tenga que hablar en público, puede llegar a actuar con relativa confianza si el entorno o contexto es conocido.

### **ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS**

Cuando se relaciona LUCAS indica interesarse moderadamente por los sentimientos de los demás. Se define como tolerante y comprensivo/a con las personas, aunque procure combinarlo con la exigencia de la tarea y/o de los objetivos. Se define como medianamente empático, pero considerando también las exigencias y requerimientos de las tareas. Le gusta ser cercano/a pero también procura conservar cierta distancia afectiva para poder tomar sus decisiones.

Cuando se trata de hablar de uno mismo, no le importa destacar y/o defender sus éxitos, logros o resultados. No le cuesta hablar de sus fortalezas y disfruta con el reconocimiento de otros.

Su estilo es ligeramente consultivo. En general prefiere decidir y actuar por sí mismo/a, aunque en ocasiones pregunte o consulte a los demás antes de tomar algunas decisiones. Aunque lo busque puntualmente, no necesita el consenso o apoyo de los demás para decidir. Bastante determinado/a.

### **INFLUENCIA ASCENDENCIA Y MANDO**

En cuanto a su influencia, parece que se siente poco eficaz cuando tiene que influir o convencer a otros. Quizás por falta de habilidad, experiencia o inseguridad, prefiere evitar las situaciones en las que tiene que vender ideas a otros. Esto puede hacerle/la rehuir situaciones de venta o negociación que implique debatir o negociar para ganarse a la gente, o que prefieran asumir las ideas de los demás para no tener que debatir o negociar.

LUCAS en general, preferirá asumir el mando en los grupos. Le atraen bastante las actividades que conlleven la organización o supervisión de los proyectos y/o las personas. Tiene voluntad para organizar el trabajo de los demás y responsabilizarse del grupo y procurará estar al frente, aunque también pueda desarrollar otras tareas.

LUCAS ha respondido definiéndose como una persona que a la hora de actuar, no tiene problemas para seguir las normas del grupo, aunque también le gusta tener algún grado de libertad para hacer las cosas a su manera. En general prefiere no hacer las cosas por su cuenta, pero también tiene sus criterios y se puede sentir a gusto actuando bajo sus criterios.

A la hora de expresar sus opiniones se ha definido medianamente directo/a o espontáneo/a y seguro para expresar lo que piensa, sean opiniones o críticas, incluso en situaciones de discusión o conflictivas.

## **ESTILO DE PENSAMIENTO Y RECURSOS MENTALES**

### **COMPETENCIAS ANALÍTICAS**

Se considera una persona a la que le gusta trabajar con datos, cifras o ratios, resolviendo problemas estadísticos y/o matemáticos. Le motivan bastante los trabajos o actividades que conllevan mediciones o cuantificaciones. A la hora de decidir prefiere hacerlo de una forma racional y objetiva.

Cuando hay que analizar la información con detalle, se muestra como una persona moderadamente crítica con la información. Aunque no es su foco de atención, intenta conseguir la calidad evaluando globalmente los riesgos o errores posibles de las propuestas o planes de acción. Aunque pueda ser más minucioso/a en algunos proyectos o informaciones, no siempre atiende a estos datos prioritariamente.

Al tomar decisiones le interesan bastante las razones y motivos del comportamiento de las personas. Prefiere saber cómo reaccionará la gente y le gusta tener en cuenta el lado humano de los problemas. Cuando actúa, tiene bastante en cuenta las reacciones de la gente.

### **POTENCIAL RECURSOS MENTALES**

LUCAS parece tener un moderado interés por tareas de profundización o contenidos teóricos, aunque prefiere combinarlo con otras tareas de carácter más práctico. Probablemente tenga curiosidad mental para indagar en algunos temas, pero le aburre sólo trabajar en este plano abstracto y necesite combinarlo con una orientación práctica o de acción.

Se considera medianamente creativo/a o innovador/a. Aunque a un nivel moderado, se ve capaz de generar soluciones que permitan mejoras o cambios aunque no tengan que ser especialmente originales. Le gusta poder introducir de vez en cuando mejoras en su trabajo.

Prefiere actuar de forma que pueda tener una media planificación de sus acciones y proyectos, sin descartar cambios en la planificación o actuaciones más centradas en el día a día. Se mueve entre consideraciones más globales y acciones puntuales. Prefiere trabajar con planes claros aunque no tenga todo controlado previamente.

### **FLEXIBILIDAD**

Por otro lado, su estilo es bastante estable. Tiende a mantener sus opiniones o comportamientos aunque cambien las personas o las circunstancias.

En cuanto a las tareas prefiere tener un suficiente grado de rutina y conocer previamente las tareas a realizar. Se siente más cómodo/a con objetivos y funciones predecibles. Se puede sentir incómodo/a si hay excesiva variación.

Al analizar soluciones se ha definido como moderadamente operativo o práctico. Intenta ser resolutivo/a sin desviarse del objetivo, pero dedicando también tiempo a la búsqueda de posibles alternativas antes de actuar.

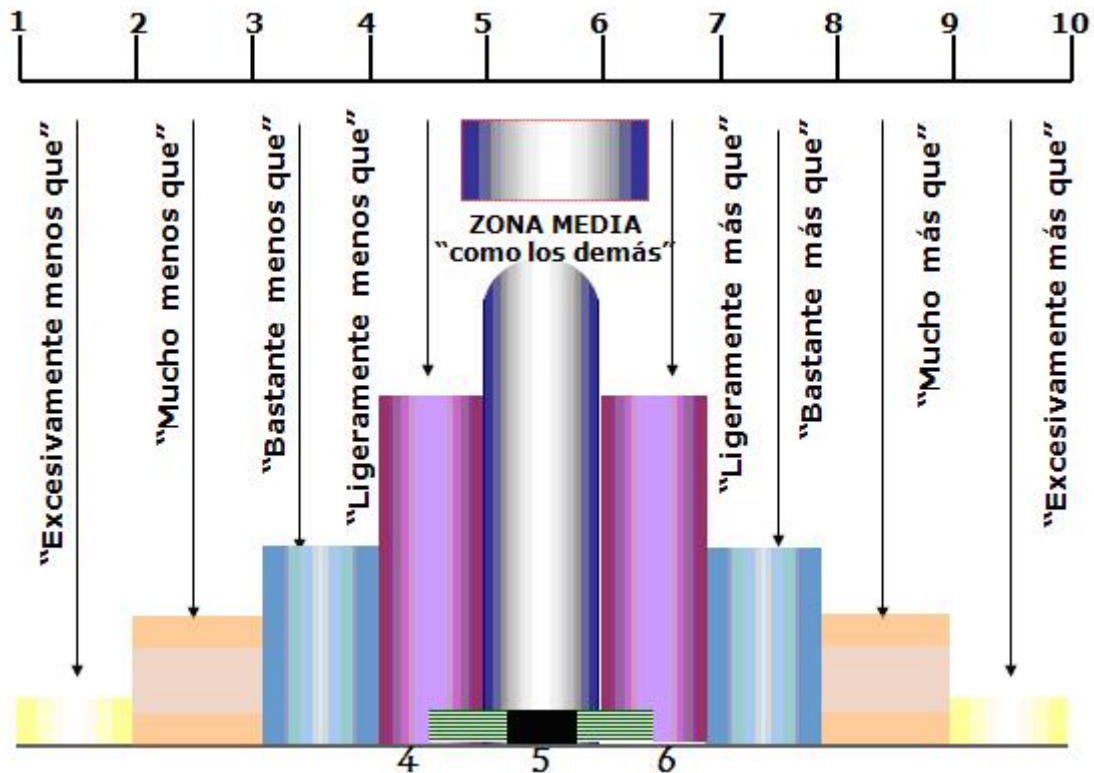


## ESTILO DE TRABAJO

Su estilo de trabajo le lleva a realizar sus tareas con bastante minuciosidad y detalle. Prefiere trabajar con organización y sistemática. Se asegura que no hay errores u omisiones para conseguir la mayor precisión. No se siente cómodo/a cuando hay desorden.

LUCAS dice que respeta bastante las normas. Sigue los procedimientos lo más estrictamente posible. Aunque las normas sean demasiado complejas o engorrosas, hace esfuerzo para cumplirlas. Por otro lado, requiere y necesita pautas y estándares que seguir, puesto que considera los procedimientos muy importantes para ser riguroso.

## ESCALAS DIFERENCIALES



Ambición de metas y logros (3)

Constancia / Perseverancia (8)

Afiliación / Sociabilidad (3)

Competitividad (9)

Modestia (3)

Decisión (8)

Pro-cambios (3)

Disciplina con normas (8)





PEOPLE  
EXPERTS

[www.people-expert.com](http://www.people-expert.com)

+34 902 998 534