



Informe diseñado para

Sally Ejemplo

Profiles Performance Indicator™

Informe Gerencial

Evaluación realizada: 26/03/2010

Impreso: 28/05/2021

CONFIDENCIAL



HR Metrics Online
Tribaldos 23
Madrid, España 28043

Profiles  International
imagine great people®

Informe Gerencial

El objetivo principal de este Informe Gerencial es proveerle a usted información sobre los indicadores de comportamiento significativos de la Srta. Ejemplo y su estilo preferido para realizar su trabajo. También tendrá una visión útil de su potencial de crecimiento y desarrollo dentro de su organización y cómo puede ayudarle a maximizar su potencial.

Este informe mide los indicadores de comportamiento en cuatro aspectos diferentes.

1. Comportamientos en los siguientes componentes críticos relacionados con el trabajo, junto con sugerencias para mejorar el desempeño en las siguientes áreas:
 - Productividad
 - Calidad de Trabajo
 - Iniciativa
 - Trabajo en Equipo
 - Resolución de Problemas
 - Adaptación al Cambio
2. Cómo Sally responde al estrés relacionado con el trabajo, la frustración y/o el conflicto.
3. Qué motiva a Sally
4. Intensidad Motivacional de la Srta. Ejemplo

Resumen de Indicadores de Comportamiento

Esta sección del informe resume los indicadores de comportamiento típicos de Sally con respecto a seis componentes críticos relacionados con el trabajo. El propósito de esta información es ayudarle a usted a identificar y hacer pleno uso de sus fortalezas y ayudarle a ella a manejar esas áreas que podrían estar limitando su efectividad.

1 Productividad

- Sally considera que las responsabilidades del trabajo deben estar bien definidas para que todos sepan las expectativas.
- Generalmente, ella se toma el tiempo necesario para planificar y organizar su propio trabajo.
- Ella normalmente prefiere un enfoque cooperativo para realizar el trabajo.
- Ella no disfruta de situaciones de trabajo en donde las metas de producción no están claramente definidas.

Sugerencias para mejorar su efectividad:

- Atender a la rutina o tareas de baja prioridad sólo si ella puede terminar primero los asuntos de mayor prioridad.
- Identificar oportunidades para utilizar y expandir las habilidades que a ella mayormente le gusta emplear.
- Considere administrar mejor el tiempo. Desarrolle un proceso para terminar sus tareas de una manera más eficiente y en el plazo previsto.
- Evitar sumergirse en los detalles, analizando demasiado las decisiones o perdiendo de vista los plazos y objetivos cruciales.
- Examinar cada tarea para buscar formas de realizarla con mayor rapidez y efectividad. Empezar con la meta final y buscar la mejor manera de alcanzarla. Ella debería tener presente que la mejor forma podría ser algo nuevo o fuera de lo común.

2 Calidad de Trabajo

- Ella prefiere recibir instrucciones específicas y detalladas.
- Ella tiende a demostrar interés con los estándares de calidad principalmente si son promovidos por los líderes.
- Podría sentir frustración cuando la hacen responsable de los resultados de calidad teniendo sólo un control limitado sobre los factores que directamente impactan sobre la misma.
- Trabaja con exactitud y efectividad, por eso es confiable para encargarse de los detalles.

Sugerencias para mejorar su efectividad:

- Establecer puntos periódicos de verificación de la calidad, de manera que se compruebe secuencialmente la calidad de cada etapa del proyecto.
- Mantenerse al tanto del panorama general y de las fechas de vencimiento del proyecto.
- Evitar que ella se ponga tanto a la defensiva que pierda su toque de creatividad.
- Desarrollar una evaluación más realista de los límites prácticos y de las limitaciones de los demás.

3 **Iniciativa**

- Generalmente estará bien informada antes de tomar acciones.
- Al enfocarse en una tarea, puede buscar el apoyo y asesoramiento de otros que tienen más conocimientos, pero se siente confiada en su comprensión de los detalles de una situación.
- Será muy sistemática y orientada a los detalles cuando trabaje en una tarea o proyecto.
- Ella tiene normas y expectativas muy altas para sí misma y puede frustrarse cuando los demás no cumplen con dichos estándares.

Sugerencias para mejorar su efectividad:

- Arriéguese a probar nuevos enfoques, estrategias y técnicas.
- Proporcionar enfoques alternativos, diferentes a las opciones con los que ella siente mayor comodidad.
- Cuestionar el status quo, preguntar "¿por qué?" Tomar la iniciativa para ser más independiente.
- Tener cuidado en convertirse algo tímida y con demasiada consideración por las experiencias del pasado.
- Aceptar que todos cometemos errores, pero que las personas exitosas aprenden de esos errores.

4 Trabajo en Equipo

- Ella aprecia un entorno en el que se espera y se recompense la atención al detalle.
- Ella normalmente evita situaciones sobre las cuales tiene poco control o en las que está obligada a aceptar un riesgo indebido.
- La mayor parte de su trabajo es hecho de manera discreta, aunque ella consultará periódicamente con otros que tienen más conocimientos.
- Ella considera el trabajo en equipo como importante por su propio valor y no por cualquier ventaja que pueda darle.

Sugerencias para mejorar su efectividad:

- Aprender a ser más asertiva con la gente, haciéndose cargo de situaciones cuando sea apropiado.
- Comprometerse con una decisión y luego comunicar con claridad el razonamiento de ella a los miembros del equipo.
- Cuando trabaje con otros, recuerde reconocer sus logros.
- Ella necesita reconocer que las emociones pueden ser de utilidad dentro de una unidad de trabajo. Lo importante es no ignorarlas o reprimirlas, sino, por el contrario, reconocer su impacto, positivo o negativo, en el desempeño del equipo.

5 Resolución de Problemas

- Por lo general terminará las tareas pero tenderá a ignorar los plazos a favor de mantener el control de calidad.
- Sally aprecia un plan de acción bien pensado y estimula la colaboración y la cooperación de otras personas que puedan valorar su necesidad de comprender los detalles.
- Su estilo de resolución de problemas puede ser considerado como estable y consistente, con énfasis en estar en lo correcto.
- Mantendrá su determinación de producir resultados de calidad en todas las situaciones.

Sugerencias para mejorar su efectividad:

- Buscar soluciones más innovadoras. No asumir que las soluciones acostumbradas son la única forma de resolver los problemas.
- Buscar soluciones que sean llamativas. Es bueno sobresalir con una solución efectiva para un problema.
- No tener temor de asumir riesgos al resolver problemas.
- Cuidarse de los inconvenientes de convertirse en un perfeccionista, es decir, de caer en la estrecha perspectiva de un experto y dejar de valorar las opiniones de los demás.
- Evitar sumergirse tanto en un problema que ella no sea capaz de percibir su importancia dentro del panorama general.

6 Adaptación al Cambio

- Para la Srta. Ejemplo es muy importante mantener el status quo y formalizar el proceso de cambio.
- Sally aprecia las opiniones y tradiciones grupales comunes. Si el consenso determina la necesidad del cambio y ese cambio está bien organizado, es más probable que acepte el proceso de cambio.
- Su forma de encarar el cambio es práctica; para ella es importante un enfoque específico y conservador del cambio.
- Ella tiene dudas y preocupaciones sobre la mayoría de las instancias del cambio, especialmente cuando ocurren apresurada y súbitamente.

Sugerencias para mejorar su efectividad:

- Discutir los sentimientos de ella sobre el cambio y cómo éste afecta la ejecución de sus responsabilidades rutinarias.
- Su estrés durante un proceso de cambio puede ser mayor de lo acostumbrado, así que muéstrele una actitud relajada como ejemplo, demostrando así la calma y serenidad que ella usualmente expresa durante momentos más rutinarios.
- Permitir que Sally tenga la oportunidad de recuperar sus energías; los períodos de tensión pueden ser bastante agotadores para ella.
- Su mayor reto durante un proceso de cambio es mantenerse concentrada y productiva, ya que ella generalmente depende de rutinas conocidas para mantener su ritmo de trabajo.

Cómo Sally responde al estrés relacionado con el trabajo, la frustración y/o el conflicto.

Cuando experimenta estrés, frustración y/o conflicto en una situación de trabajo, Sally puede mostrar las siguientes tendencias de comportamiento:

- Muestra paciencia.
- Busca la cooperación de los demás.
- Mantiene la calma y rara vez reacciona emocionalmente.
- Mide los factores a favor y en contra, observa el balance de las situaciones.
- Responde objetiva y calmadamente a las objeciones planteadas por los demás.

Sin embargo, si el nivel de estrés, frustración y/o conflicto se intensifica y/o se mantiene a lo largo de un periodo de tiempo prolongado, puede presentarse una tendencia a actuar de la siguiente manera:

- Procediendo con mucha ambigüedad; podría actuar sin la suficiente determinación.
- Se resiste a cambiar sólo por cambiar.
- Espera que le den instrucciones antes de actuar.
- Desiste y se distancia, no dando a los demás la satisfacción de un esfuerzo sostenido.
- Se esfuerza tanto en documentar su posición, que frustra a los demás con demasiados detalles.

Qué motiva a Sally

Esta sección del informe describe los diferentes tipos de incentivos, recompensas y condiciones que son más compatibles con las tendencias de comportamiento y estilo motivador de Sally. Al motivarla, considere brindarle:

- La oportunidad de desarrollar habilidades específicas, de adquirir nuevas destrezas.
- Seguridad y riesgos mínimos.
- Reconocimiento a la lealtad y al servicio, saber que a alguien le importa.
- La certeza de que no se cambiarán ni sacrificarán los estándares y objetivos identificados y acordados.
- Tiempo para pensar las cosas a fondo, para meditar las soluciones.
- La oportunidad de criticar y analizar.

Intensidad Motivacional

La Intensidad Motivacional (IM) refleja la intensidad que muestra una persona cuando encara la mayoría de situaciones.

Su Intensidad Motivacional indica que ella encarará la mayoría de situaciones con una intensidad moderado y sugiere que ella podría inclinarse a mostrar uno o más de los siguientes comportamientos:

- Ella puede tener dificultades con los problemas que requieren soluciones innovadoras, en particular si involucra algún riesgo.
- Aunque soluciona problemas de manera efectiva cuando tiene el tiempo suficiente, Sally tiende ser extremadamente cautelosa, prefiriendo esperar a tener más información y asesoramiento, en vez de formular un plan de acción.
- Idealmente, busca la solución perfecta y puede perder de vista otros aspectos importantes, tales como las fechas límite.
- Aunque emplea un estilo conservador, que por lo general es efectivo, podrían haber situaciones en donde acciones más audaces podrían generar aún mejores resultados.

Descripción de Sally

El siguiente gráfico muestra la puntuación alcanzada por Srta. Ejemplo para las cinco escalas. Cuando observamos sus resultados, podemos predecir lo que es más probable que se observe en sus actividades diarias - cuanto más alto es el puntaje, más fuerte es el comportamiento. Estos resultados sugieren lo siguiente:

- Por lo general, es capaz de reconocer nuevas oportunidades, pero tiende a ser demasiado cautelosa para llevarlas a cabo.
- Aunque, por lo general, trata de considerar el impacto de todas las decisiones, ella tiende a asumir un punto de vista estrecho, limitado cuando toma decisiones que afectan a los demás.
- Como una persona hábil, a Sally le gusta que las cosas se hagan correctamente.
- En ocasiones ella puede sacrificar la toma de decisión por prestar atención a los detalles.

El gráfico muestra la respectiva relación de sus puntuaciones en las cinco escalas.

