

INFORME COMPARATIVO

Descripción personalizada y estrategias de éxito del Sistema de Perfil Personal®

• Comparacion de un SPP/AR

Nombre: Jayne Smythe

Preparado por: self

Fecha: 10-02-2002

Enfoque hacia el entorno: work

Rol: Outside Sales

Cargo: Salesperson

Departamento: Midwest Region

Organización: United Widget, Inc.

Fuente: Paul Persuader

Fecha: 10-02-2002



Dimensiones de la conducta

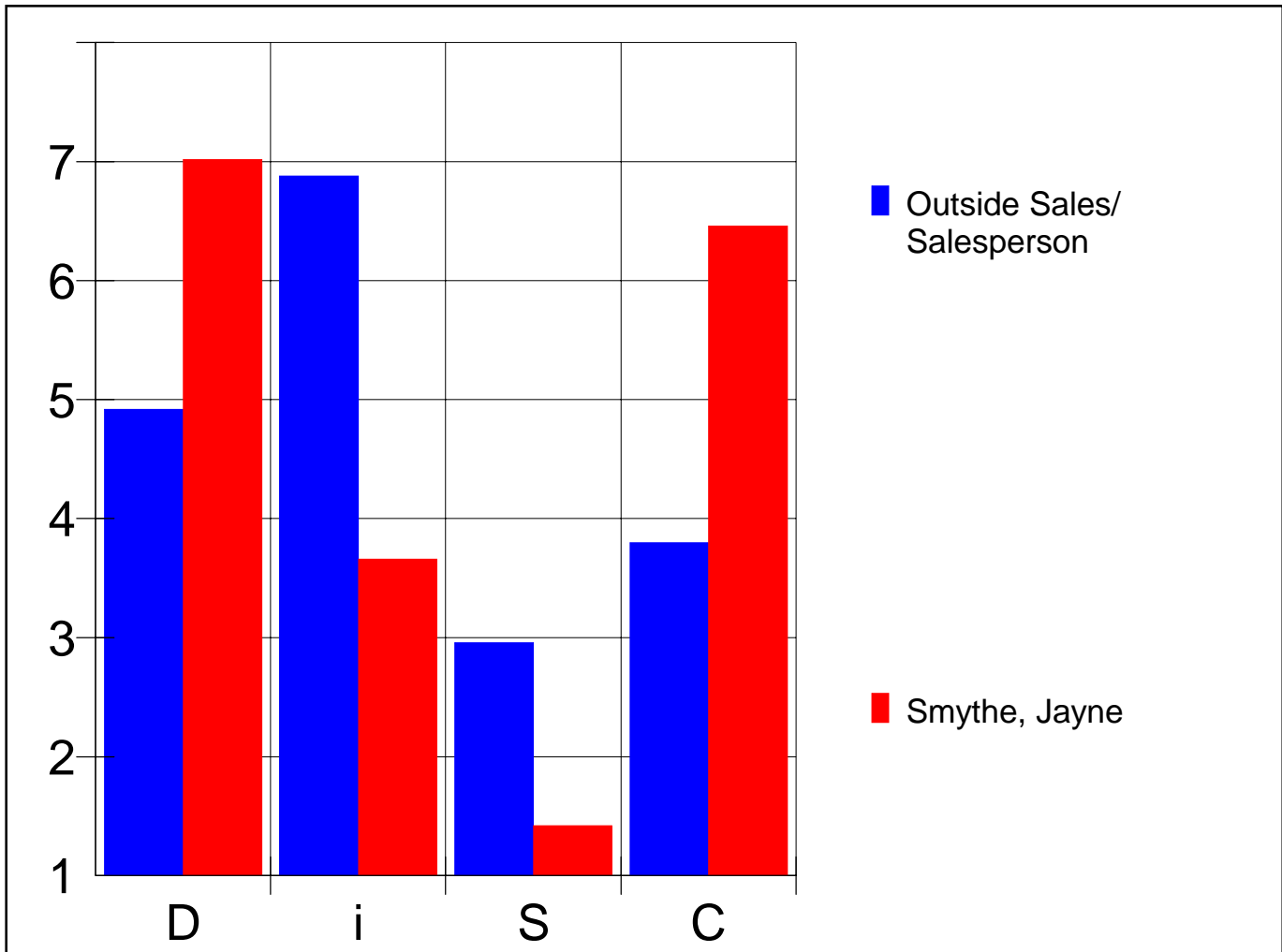
Human Perspectives International, Inc.

2669 Pala Way
Laguna Beach, CA 92651
949-376-2814

10-02-2002



Gráfico del Sistema de Perfil Personal® Comparación única SPP/AR



Este gráfico muestra los niveles de intensidad de conductas para el rol de Outside Sales, comparado con un Perfil Personal. El Análisis Comparativo en las páginas siguientes indica las conductas que coinciden, las que son carentes, las que exceden. Las que coinciden son aquellas en que el rol requiere un nivel similar de conducta que le resulta natural a Jayne. Las que carecen son aquellas en que el rol requiere más de lo que le resulta natural. Las conductas que exceden son aquellas en que el rol requiere menos de lo que le resulta natural. Las descripciones indican conductas posibles y no conductas reales observadas. El cuestionario de Orientación puede ser útil para averiguar la concreta experiencia de adaptación de Jayne a los requerimientos del rol.



Análisis comparativo

Nombre: Jayne Smythe

Preparado por: self

Fecha: 10-02-2002

Enfoque hacia el entorno: work

Patrón clásico: Creativo

Rol: Outside Sales

Cargo: Salesperson

Departamento: Midwest Region

Organización: United Widget, Inc.

Fuente: Paul Persuader

Fecha: 10-02-2002

EXPANDER la conducta:

- Influir sobre los otros o alentarlos con sus palabras
- Alentar a los otros con sus palabras
- Bajar las tensiones en el grupo con sus palabras
- Promover la colaboración entre las personas
- Resolver conflictos mediante el diálogo
- Influir sobre las personas con palabras optimistas
- Interpretar y expresar sentimientos e ideas de los demás
- Usar el encanto personal y el entusiasmo
- Enfrentarse a los problemas con estudio y colaboración
- Desarrollar una rutina de trabajo
- Responsabilizarse del seguimiento de lo programado
- Cooperar con los demás en la tarea
- Cambiar a través de un planeamiento programado y estructurado
- Considerar puntos de vista contrarios
- Conservar métodos que se revelaron eficaces en el pasado
- Seguir procesos preestablecidos

REORIENTAR las conductas:

- Asumir riesgos no calculados
- Actuar enérgicamente, aunque alguien pueda sentirse ofendido
- Pretender resultados inmediatos
- Enfrentar rápidamente los problemas
- Delegar la responsabilidad de seguimiento de los detalles
- Asumir altos riesgos por resultados inciertos
- Dirigir el trabajo de los demás
- Usar poder y autoridad para fines prácticos

Human Perspectives International, Inc.

2669 Pala Way
Laguna Beach, CA 92651
949-376-2814



Análisis comparativo

--Continúa--

Análisis comparativo (Continúa)

- Demostrar auto-disciplina cuando trabaja solo
- Controlarse cuando se siente impaciente o ansioso
- Permanecer neutral en los conflictos
- Pesar cuidadosamente métodos y acciones alternativas
- Seguir cuidadosamente los procedimientos
- Controlar la perfección de un trabajo, especialmente el propio
- Escuchar calladamente la opinión de los demás
- Analizar muchos factores antes de decidir



Análisis Rol Conducta Cuadro Comparativo del AR™ SPP/AR individual

★ Outside Sales / Salesperson / Paul Persuader

○ Smythe, Jayne

		L	MB	M	MA	H
tomar riesgos con ideas no comprobadas	D			★		○
verbalizar los pensamientos y sentimientos de los demás	i		○			★
enfrentar los problemas con estudio y cooperación	S	○	★			
analizar diversos factores al tomar decisiones	C		★			○
delegar la responsabilidad para acciones de seguimiento	D			★		○
liberar la tensión del grupo mediante la interacción verbal	i		○			★
responsabilizarse del seguimiento de lo programado	S	○	★			
controlarse en las dificultades	C		★			○
actuar enérgicamente, aunque algunas personas se ofendan	D			★		○
resolver los conflictos iniciando y facilitando el diálogo	i		○			★
tomar en cuenta puntos de vista diferentes	S	○	★			
permanecer neutral cuando surge un conflicto	C		★			○
exigir resultados inmediatos	D			★		○
animar verbalmente a los demás	i		○			★
desarrollar rutinas prácticas de trabajo	S	○	★			
evaluar cuidadosamente métodos y acciones	C		★			○

Human Perspectives International, Inc.

2669 Pala Way
Laguna Beach, CA 92651
949-376-2814



Análisis Rol Conducta Cuadro Comparativo del AR™ SPP/AR individual

★ Outside Sales / Salesperson / Paul Persuader

○ Smythe, Jayne

		L	MB	M	MA	H
tomar riesgos mayores sólo por resultados posibles	D			★		○
influir en la gente mediante una comunicación optimista	i		○			★
mantener métodos que han resultado efectivos en el pasado	S	○	★			
escuchar con discreción las opiniones de los demás	C		★			○
responder rápidamente a los problemas	D			★		○
influir a los demás	i		○			★
estructurar cambios con orden y planeamiento	S	○	★			
verificar la precisión del trabajo, en especial el propio	C		★			○
usar el poder y la autoridad con fines prácticos	D			★		○
emplear el encanto personal y el entusiasmo	i		○			★
seguir procesos preestablecidos	S	○	★			
seguir un método de precisión	C		★			○
dirigir los esfuerzos de los demás	D			★		○
orientar la interacción en el grupo	i		○			★
cooperar con los demás para llevar a cabo las tareas	S	○	★			
demostrar autodisciplina al trabajar solo	C		★			○

Human Perspectives International, Inc.

2669 Pala Way
Laguna Beach, CA 92651
949-376-2814



Preguntas para mejorar el rendimiento

El cuestionario de adaptación de esta Sección puede ser útil para determinar la concreta experiencia de Jayne en aumentar o disminuir sus conductas para cumplir las exigencias del rol. Estas preguntas se basan sobre el potencial de adaptación, tal como resulta de las respuestas de Jayne al Perfil Personal-, y de los resultados del Análisis de Rol- de Outside Sales.

Conductas que deben aumentar

- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese interpretar y expresar los sentimientos y pensamientos ajenos, más de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese bajar la tensión del grupo, más de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese resolver situaciones de conflictos promoviendo el diálogo, más de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese alentar con sus palabras a los demás, más de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese influir sobre los demás con argumentos convincentes, más de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese motivar a los demás con sus palabras, más de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese utilizar su encanto personal y entusiasmo para convencer a los otros, más de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese promover la interacción entre otras personas, más de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese resolver problemas, analizándolos por su cuenta o en colaboración con los demás, más de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese asumir la responsabilidad del seguimiento de los detalles, más de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese tomar en cuenta los puntos de vista contrarios, más de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese establecer una rutina de trabajo, más a menudo de lo que a Ud. le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese conservar métodos cuya eficacia está comprobada, más a menudo de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese planear con cuidado y controlar los cambios, más de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese seguir un sistema metódico de hacer las cosas, más de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese trabajar en conjunto con otros, para cumplimentar tareas, más de lo que le parece adecuado?**



Preguntas para mejorar el rendimiento

El cuestionario de adaptación de esta Sección puede ser útil para determinar la concreta experiencia de Jayne en aumentar o disminuir sus conductas para cumplir las exigencias del rol. Estas preguntas se basan sobre el potencial de adaptación, tal como resulta de las respuestas de Jayne al Perfil Personal-, y de los resultados del Análisis de Rol- de Outside Sales.

Conductas que deben reorientarse

- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese asumir menos riesgos no calculados de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese delegar menos responsabilidades de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, no pudiese actuar con energía, aunque ésta pudiera perjudicar a otros, con tanta frecuencia como le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que se le requiriese exigir menos resultados inmediatos de los que, en su posición le parecen adecuados?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le presentasen menos oportunidades de tomar altos riesgos aleatorios, de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le dieran menos oportunidades de responder rápidamente a los problemas de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, se le requiriese usar su poder y autoridad para obtener resultados, menos de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, no le fuera posible dirigir los esfuerzos de los demás tanto como le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, no le fuera posible analizar todos los factores necesarios para tomar una decisión, tanto como a Ud. le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, preferiría no expresarse cuando está ansioso o impaciente, y tuviera que hacerlo, más de lo que le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, no le fuera permitido permanecer neutral ante un conflicto, tanto como a Ud. le gustaría?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, no pudiera ponderar atentamente distintos métodos y acciones, tanto como a Ud. le gustaría?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, preferiría escuchar calladamente a los demás y no pudiera hacerlo suficientemente?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, no pudiera controlar la exactitud del trabajo, especialmente el suyo propio, tanto como le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, no pudiera seguir puntualmente los procesos y las técnicas clave tanto como le parece adecuado?**
- Cómo manejaría Ud. una situación en la que, por su posición, preferiría demostrar autodisciplina trabajando por su cuenta y no le fuera posible, tanto como a Ud. le gusta?**



Garantía limitada y descargo de responsabilidad

The PROGRAM and the accompanying written materials are provided "as is" without warranty of any kind. The entire risk as to the content, results, and performance of the PROGRAM and printed output is assumed by you. Carlson Learning Company and The Gary Little Company specifically disclaim all other warranties, expressed or implied, including but not limited to, implied merchantability and fitness for a particular purpose with respect to the PROGRAM, disk(s), and written or printed materials.

In no event shall Carlson Learning Company or The Gary Little Company be liable for any loss of profit or any other commercial damage, including but not limited to special, incidental, consequential, or other damages arising from the use or inability to use the disk(s), written or printed materials of this product even if Carlson Learning Company or The Gary Little Company has been advised of the possibility of such damages.

™1998 by Carlson Learning Company. All rights reserved. Original version ™1994 by Carlson Learning Company.

™1998 The Gary Little Company, Inc. All rights reserved. Original version ™1994 by The Gary Little Company.

Copyright secured in U.S. and foreign countries. Printed in the United States of America.

This Publication may not be reproduced or used in any forms or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording, or by any other information storage retrieval system, or by any other means, without permission in writing from the publisher: Carlson Learning Company, P.O. Box 59159, Minneapolis, MN 55459-8247.

"Personal Profile System" is a registered trademark of Carlson Learning Company. "DiSC" is a registered trademark of Carlson Learning Company. Other product names mentioned herein may be trademarks and/or registered trademarks of their respective companies.

Personal Profile System« for Windows« Version 2.0