



**SUCCESS INSIGHTS®**

Versión Perfil de Puesto

---

Puesto de Muestra  
EMPRESA  
**La percepción de Juan Pérez**  
14/5/2008

grupo Brain  
Soldado de la Independencia 1119 (C1426BTO) Buenos Aires, Argentina  
Teléfono (5411) 4776-3300  
[www.grupobrain.com.ar](http://www.grupobrain.com.ar)



# INTRODUCCIÓN

---

Cada trabajo que requiere del esfuerzo humano tiene un perfil de puesto. La mejor forma de describir ese puesto es en términos de comportamiento. Dicho en pocas palabras: "si el puesto hablara, ¿qué características de comportamiento pediría?". Cuando hace coincidir el estilo de comportamiento de la persona con el del puesto, el individuo podrá cumplir mejor con los requisitos del mismo. Si el comportamiento de la persona no coincide con el comportamiento requerido por el puesto, surgirán tensiones entre el comportamiento natural de la persona y el puesto. Esto puede afectar la estabilidad y el desempeño laboral.

Este informe identifica como una persona percibe el trabajo. La mayoría de la gente tiende a desempeñar su puesto de trabajo basada en su propia percepción de cómo debería hacerse. Al leer este informe usted podrá identificar y corregir cualquier error de percepción con respecto a la tarea.



## PERFIL DE PUESTO

*Nuestros perfiles de puesto cambiantes crean la necesidad de enfocarnos claramente sobre los comportamientos de los roles laborales. Los conflictos, los malos entendidos y el bajo nivel de desempeño pueden resultar el precio a pagar por la falta de claridad en la definición de los puestos de trabajo. Utilice el informe para clarificar las demandas de comportamiento del puesto.*

---

La visión de la percepción de Juan:

- Visión de futuro y capacidad de planeamiento.
- Habilidad para cambiar de ritmo rápida y frecuentemente.
- Sentido de urgencia y un amplio espectro de actividades.
- Persona automotivada que busca desafíos.
- Respuesta rápida a la crisis y al cambio.
- Obtener resultados a través de la gente.
- Perceptivo de errores y fallas.
- Sensibilidad a los cambios en el ambiente social y laboral.



## DOMINANCIA - DESAFIOS

*Esta página del informe indica como el individuo debe responder a los problemas y desafíos del puesto. El rango de autoridad, poder y capacidad de decisión pueden ser áreas clave. Analícelas cuidadosamente.*

---

La percepción de Juan:

1. Autoridad para llevar a cabo responsabilidades.
2. Respuesta rápida a problemas y situaciones de crisis.
3. Actitud demandante de sí mismo y de otros.
4. Respuesta directa de otros.
5. Asignaciones desafiantes.
6. Pensamiento creativo y original.
7. Libre de rutinas y detalles.
8. Alguna independencia para la toma de decisiones.
9. Sentido de urgencia para llevar a cabo las tareas.
10. Título adecuado para reconocer status y prestigio.
11. Aceptar e iniciar cambios.
12. Decidido y firme en la toma de decisiones.
13. Persona automotivada que disfruta competir.
14. Respuestas directas y afirmaciones precisas.
15. Capacidad para liderar y dirigir.
16. Orientación hacia el futuro y habilidad para el pensamiento abstracto.



## INFLUENCIA - CONTACTOS

*Esta página del informe indica los requisitos del puesto acerca de cómo el individuo debe ejercer su influencia sobre los demás hacia una manera de pensamiento o acción. Confianza, apertura, hechos e información (oral o escrita) discusión, y comunicación son algunas áreas clave. Analícelas cuidadosamente.*

---

La percepción de Juan:

1. Relaciones democráticas.
2. Confianza ganada.
3. Ambiente de trabajo amigable.
4. Capacidad verbal.
5. Ser educado y diplomático.
6. Trabajar con gente.
7. Aceptar ideas nuevas.
8. Coaching y asesoramiento.
9. Gerenciamiento participativo.



## ESTABILIDAD - CONSISTENCIA

*Esta página del informe indica cómo el individuo debe enfrentar los requisitos del puesto relacionados con los niveles de actividad. Cambio, persistencia, consistencia y capacidad de escucha son algunas áreas clave. Analícelas cuidadosamente.*

---

La percepción de Juan:

1. Sentido de urgencia.
2. Información compartida y comunicación abierta.
3. Respuesta rápida a la crisis y el cambio.
4. Ambiente de trabajo cambiante.
5. Capacidad para actuar sin tener precedentes.
6. Oportunidad para explorar el cambio.
7. Equipo de soporte para manejar algunos de los detalles del trabajo.
8. Automotivado.
9. Decisiones rápidas.
10. Estar alerta frente a los problemas y los desafíos.
11. Conciencia de los plazos.
12. Hechos e información provistos por otros.
13. Libertad para responder.
14. Variedad de tareas.



## CUMPLIMIENTO - RESTRICCIONES

*Esta página del informe indica cuáles son los requisitos del puesto en cuanto a cómo debe responder el individuo a las normas establecidas por otros y a la calidad. Algunas áreas clave a considerar son las normas para mantener la calidad, la exactitud y la precisión. Analícelas cuidadosamente.*

---

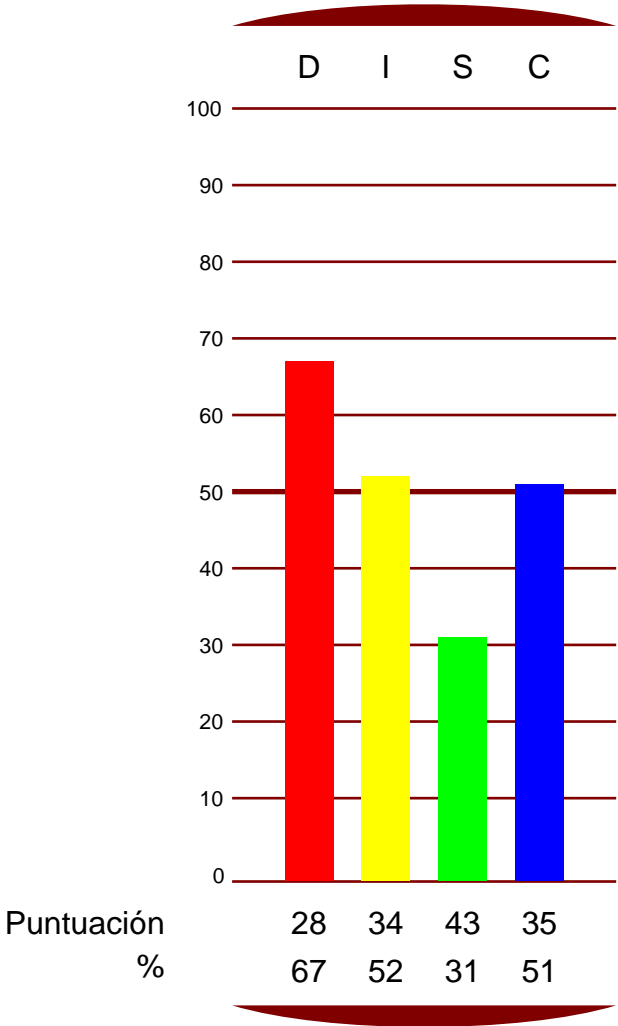
La percepción de Juan:

1. Normas y procedimientos.
2. Control de calidad.
3. Enfoque sistemático de la tarea.
4. Pensar antes de actuar.
5. Análisis de hechos e información.
6. Aclaración de responsabilidad y autoridad.
7. Lugar de trabajo limpio.
8. Utilización disciplinada del tiempo.
9. Juicio equilibrado.
10. Aclaración de información.



# PERFIL DE PUESTO

Puesto de Muestra  
EMPRESA  
14/5/2008





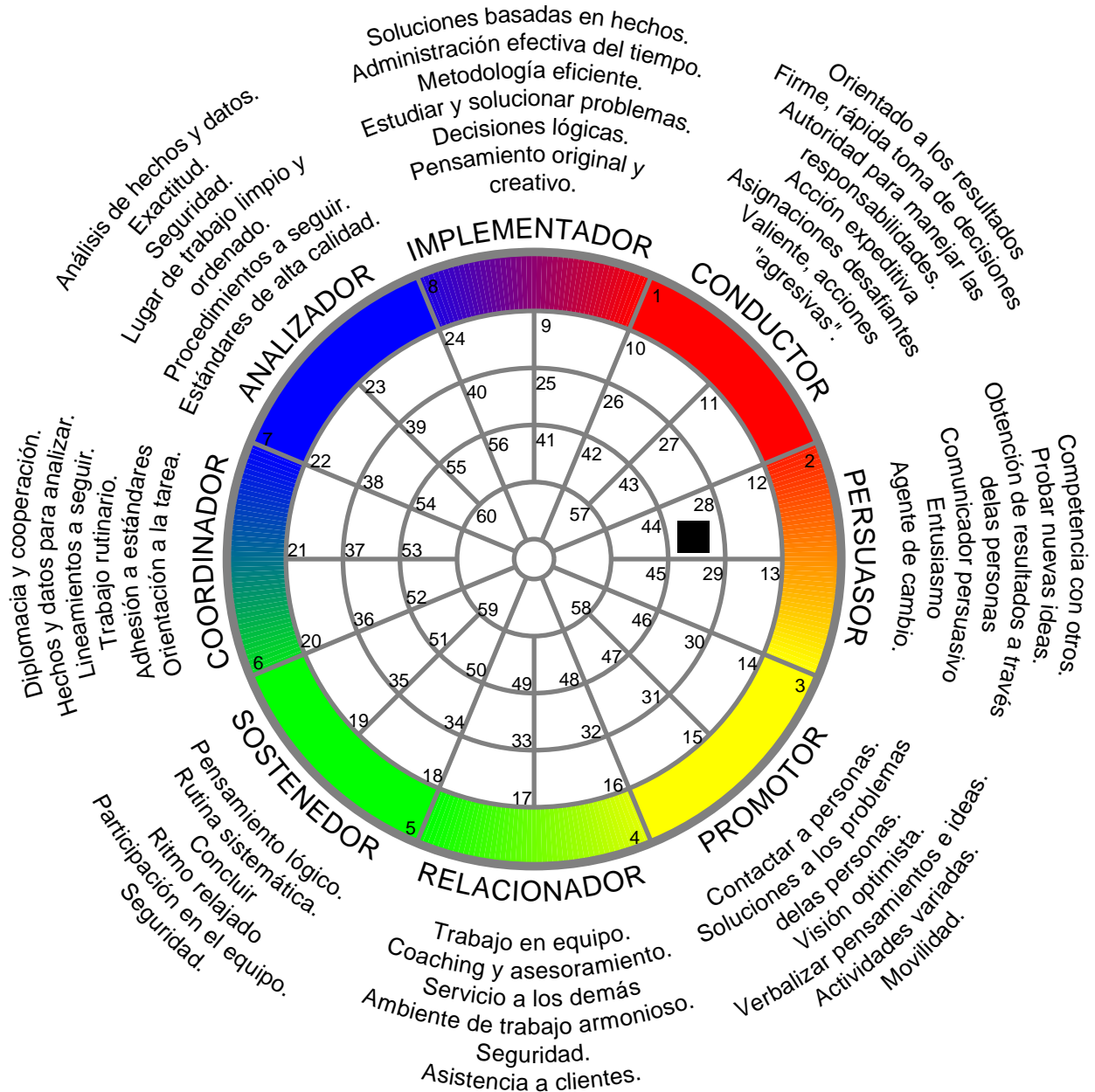
# RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

**Juan Pérez**

EMPRESA

Puesto de Muestra

14/5/2008



Perfil de Puesto: ■ (28) PERSUASOR CONDUCTIVO (flexible)