

PROFILES

The Profile

INTERNATIONAL



Confidencial Reporte de Colocación

para

Jeffrey Sample

Casino Cashier

Saturday, July 27, 2002

LMI's Center for Effective Organizations

1506 Tiffany Park Circle, Suite 101

www.Assessmernts.Biz

Santa Maria, CA 93455-4541

805-934-5956 or 570-0620

Fecha del Perfil: 0

Perfil del Estilo de Pensamiento

Nombre de la Escala

(Descripción de la Escala)

Índice de Aprendizaje

(Un índice de aprendizaje esperado, potencial para el razonamiento y la solución de problemas.)



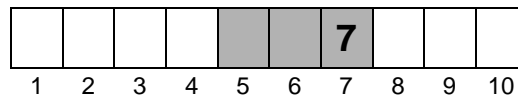
Habilidad Verbal

(Una medida de habilidad verbal por medio de vocabulario.)



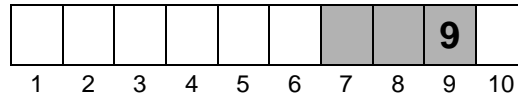
Razonamiento Verbal

(La utilización de palabras como base en el razonamiento y la solución de problemas.)



Habilidad Numérica

(Una medida de habilidad para el cálculo numérico.)



Razonamiento Numérico

(La utilización de números como base en el razonamiento y la solución de problemas.)



95% combinación con el Perfil de Manera de Pensar para el puesto LMI's Center for Effective Organizations Casino Cashier.

Jeffrey Sample tiene un 85% combinación total para el puesto de LMI's Center for Effective Organizations Casino Cashier.

Las barras sombreadas representan el rango de características que se encuentran típicamente en aquellos de quienes se espera que demuestren eficacia en el papel de Casino Cashier. Los números en negrillas indican los puntajes de este individuo.

Perfil de Intereses Ocupacionales

Nombre de la Escala

(Descripción de la Escala)

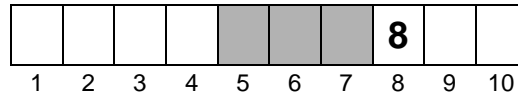
Empresarial

(Indicó interés en ocupaciones donde utilizan la persuasión y disfrutan de presentar planes.)



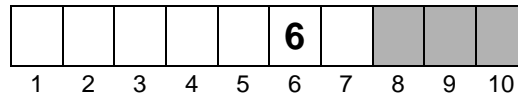
Financiero(a)/ Administrativo(a)

(Indicó interés en ocupaciones en que se trabaja con datos financieros, sistemas de negocios, procedimientos administrativos, etc.)



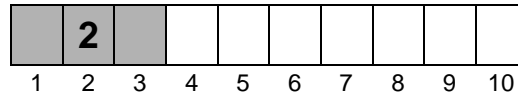
Servicio a Personas

(Indicó interés en ocupaciones que ayudan a las personas y se preocupan por el bienestar de otros.)



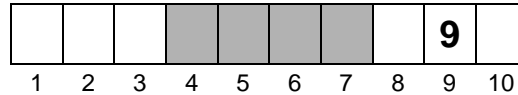
Técnico (a)

(Indicó interés en ocupaciones que se centran en actividades científicas y técnicas, habilidades de investigación e intelectuales.)



Mecánico (a)

(Indicó interés en ocupaciones donde se trabaja con herramientas, equipo y maquinarias.)



Creativo (a)

(Indicó interés en ocupaciones donde son imaginativos, originales y estéticos.)



66% combinación con Perfil de Intereses Ocupacionales para el puesto de LMI's Center for Effective Organizations Casino Cashier.

Jeffrey Sample tiene un 85% combinación total para el puesto de LMI's Center for Effective Organizations Casino Cashier.

Las barras sombreadas representan el rango de características que se encuentran típicamente en aquellos de quienes se espera que demuestren eficacia en el papel de Casino Cashier. Los números en negrillas indican los puntajes de este individuo.

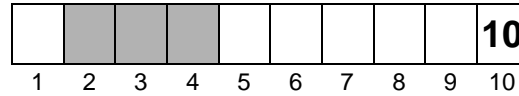
Perfil de Rasgos del Comportamiento

Nombre de la Escala

(Descripción de la Escala)

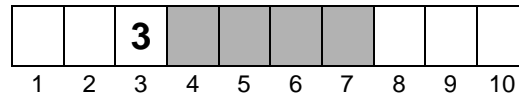
Nivel de Energía

(Tendencia a demostrar resistencia y capacidad para ritmo rápido.)



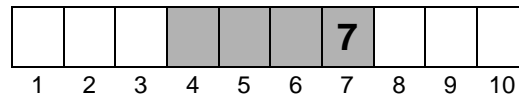
Ser asertivo

(Tendencia a hacerse cargo de personas y situaciones. Guía mas de lo que sigue.)



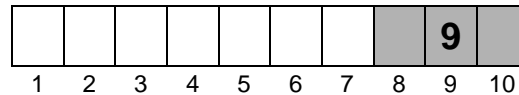
Sociabilidad

(Tendencia a ser sociable, orientado(a) hacia las personas y a participar con otros.)



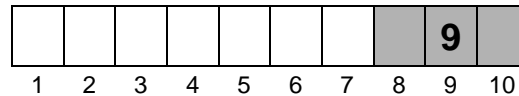
Capacidad de Manejo

(Tendencia a seguir políticas, aceptar controles y supervisión externa y a trabajar dentro de las reglas.)



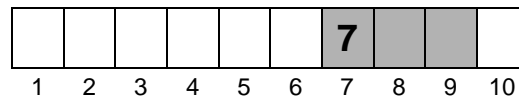
Actitud

(Tendencia a tener una actitud positiva respecto a personas y resultados.)



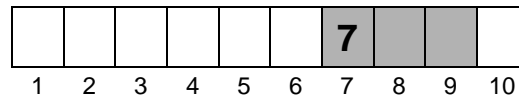
Firme

(Usa información disponible para tomar decisiones rápidamente.)



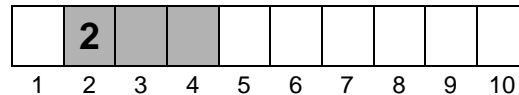
Adaptabilidad

(Tendencia a ser amistoso(a), cooperativo(a) y agradable. Ser una persona de equipo.)



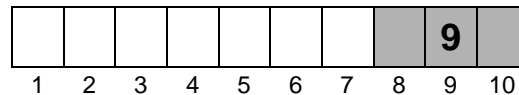
Independencia

(Tendencia a confiar en sí mismo(a), auto-dirigido(a), a actuar de forma independiente y a tomar sus propias decisiones.)



Juicio Objetivo

(La habilidad para pensar claramente y ser objetivo(a) en la toma de decisiones.)



85% combinación con Perfil de Rasgos de Comportamiento para el puesto de LMI's Center for Effective Organizations Casino Cashier.

Jeffrey Sample tiene un 85% combinación total para el puesto de LMI's Center for Effective Organizations Casino Cashier.

El Puntaje en la Escala de Distorsión en esta evaluación es 10. La Escala de Distorsión indica que tan cándido y franco fue el evaluado al completar esta evaluación. El rango de esta escala es del 1 al 10, con puntajes altos indicando más candidez.

Interview Questions

Obtuvo puntajes fuera del perfil de compatibilidad para este puesto en las siguientes áreas. Cuando entrevisten a Jeffrey Sample, deben hacer las siguientes preguntas:

INTERESES OCUPACIONALES

Empresarial (Pattern 3-5) — **Score: 7** — El interés de el Mr. Sample en actividades Empresariales, es mayor que lo típico para Perfil de Compatibilidad con el Trabajo. Es posible que necesite satisfacer este interés fuera del lugar de trabajo. Determine qué tanto puede frustrarse con la naturaleza empresarial relativamente menor de este trabajo.

- | |
|----|
| 10 |
| 9 |
| 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 |
- ¿Qué es lo que más le gusta del papel de líder? ¿Cómo afecta esto su papel de igual dentro de un grupo?
 - • Describa una situación en que usted colaboró con compañeros de trabajo como parte de un equipo más que como supervisor(a).
 - ¿Tiende usted a enfocarse en las ganancias, los servicios u otras áreas de negocios?
 - Usted puede estar interesado(a) en las tareas de persuasión. ¿Si la cultura de su grupo de trabajo no ofrece una oportunidad para esto, cómo esperaría usted lograr las metas comunes?

Financiero(a)/ Administrativo(a) (Pattern 5-7) — **Score: 8** — El interés de el Mr. Sample en actividades Financieras / Administrativas es mayor que lo típico para Perfil de Compatibilidad con el Trabajo. Puede necesitar satisfacer este interés fuera del lugar de trabajo. Cuando hable con él, determine cuánto puede frustrarse con el nivel administrativo menor de este trabajo.

- | |
|----|
| 10 |
| 9 |
| 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 |
- ¿De qué maneras piensa usted satisfacer los intereses que no son satisfechos en el trabajo?
 - • Algunas veces, nuestros intereses en el trabajo pueden mantenernos motivados. ¿Cuáles intereses provocan esto en usted?
 - Con sus intereses en finanzas, ¿qué le motiva de este trabajo?
 - Usted parece estar muy interesado(a) en roles relacionados con las finanzas. ¿Cómo se relaciona eso con su puesto aquí?

Servicio a Personas (Pattern 8-10) — **Score: 6** — El interés de el Mr. Sample en Servicio a Personas es moderado y sin embargo, es menor que lo típico para este Perfil de Compatibilidad con el Trabajo. Puede que usted necesite encontrar maneras alternativas para mantener su motivación.

- | |
|----|
| 10 |
| 9 |
| 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 |
- Describa una situación pasada en que usted utilizó su habilidad para ayudar a otros para lograr el éxito individual o grupal.
 - • ¿Si se le presentara la oportunidad, tomaría usted un tiempo de su horario para ayudar a un compañero de trabajo? ¿Por qué?
 - Describa algunos aspectos acerca de la motivación de ayudar a otros.
 - ¿Qué frustraciones ha experimentado al ayudar a otra persona a lograr sus metas?

Interview Questions

Mecánico (a) (Pattern 4-7) — **Score: 9** — El interés de el Mr. Sample en las actividades Mecánicas es mayor que lo típico para este Perfil de Compatibilidad con el Trabajo. Puede necesitar satisfacer este interés fuera del lugar de trabajo. Cuando hable con él, determine qué tanto puede frustrarse con la naturaleza menos directa de este trabajo.

- | |
|----|
| 10 |
| 9 |
| 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 |
- • ¿Si su trabajo se vuelve insatisfactorio en términos de satisfacer un interés personal, cómo puede usted proporcionarse la motivación para regresar a encarrilarse?
 - Su interés en las ocupaciones mecánicas es extenso. Describa cómo podría usted satisfacer creativamente su interés, dentro o fuera del trabajo.
 - ¿De qué manera valora usted el trabajo que requiere una participación personal?
¿Cómo se aplica esto al trabajo?
 - Muchas personas interesadas en este trabajo expresan un menor interés que usted en las tareas prácticas. ¿Qué le atrae a usted a este tipo de trabajo?

RASGOS DE COMPORTAMIENTO

Nivel de Energía (Pattern 2-4) — **Score: 10** — En la escala del Nivel de Energía, el Mr. Sample está por encima del Perfil designado para este Perfil de Compatibilidad con el Trabajo. Esto puede significar que su impulso, y entusiasmo es mayor de lo que requiere típicamente este puesto. Las discusiones con él deben explorar la posibilidad de que el puesto no sea suficientemente desafiante para mantener su interés y/o nivel de rendimiento.

- | |
|----|
| 10 |
| 9 |
| 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 |
- • Descríbame una situación en donde usted motivó con éxito a otros para realizar más trabajo para una fecha límite.
 - Se necesita trabajar arduamente para obtener logros. Cuénteme de alguna vez en que usted tuvo que trabajar mucho para lograr sus metas y sea específico en cuanto a lo que logró.
 - Cuénteme acerca de una época en su vida en que usted fue un empleado altamente motivado, dispuesto a hacer esfuerzos adicionales para lograr sus metas.
 - Cuénteme acerca de un momento donde usted pudo proporcionar su propia motivación para producir, aunque estaba trabajando solo(a). ¿Cómo logró usted motivarse a sí mismo(a)?

Interview Questions

Ser asertivo (Pattern 4-7) — **Score: 3** — En la escala de Asertividad, el Mr. Sample tiene una puntuación por debajo del perfil de trabajo para este puesto. Podría encontrar que los requisitos de un liderazgo fuerte son un reto demasiado grande. Determine su disposición a mejorar su confianza y sus habilidades de liderazgo en el futuro.

- | | | |
|----|---|--|
| 10 | • | Cuénteme de alguien con quien usted haya trabajado que era demasiado asertivo(a). |
| 9 | • | ¿Qué significa para usted ser asertivo(a)? |
| 8 | • | ¿Cómo trabaja normalmente en una situación en que usted tiene que ser asertivo(a) al dar instrucciones a otros? |
| 7 | • | |
| 6 | • | |
| 5 | • | |
| 4 | • | |
| 3 | • | Cuénteme acerca de un momento en el cual usted pudo ser muy persistente para poder alcanzar metas; sea específico. |
| 2 | | |
| 1 | | |

Un Perfil de la Persona Total

Estilo de Pensamiento

Índice de Aprendizaje (Un índice de aprendizaje esperado, potencial para el razonamiento y la solución de problemas.)

- | |
|-----|
| 10 |
| 9 |
| → 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 |
- Jeffrey generalmente aprende prestando atención a los detalles.
 - El Mr. Sample maneja trabajos bastante complejos con relativa eficiencia; tiene buenas habilidades para la solución de problemas.
 - Su habilidad para aprender información nueva será mejor que la de la mayoría de las personas en la población general.
 - El Mr. Sample es un(a) aprendiz efectivo(a) en la mayoría de las situaciones.

Habilidad Verbal (Una medida de habilidad verbal por medio de vocabulario.)

- | |
|-----|
| 10 |
| 9 |
| → 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 |
- Entiende bien los procesos básicos de comunicación.
 - A medida que Jeffrey se familiariza con un trabajo nuevo, puede ir aumentando sus habilidades específicas de comunicación hasta lograr el nivel requerido para el desempeño del trabajo.
 - El Mr. Sample muestra un fuerte potencial para desarrollar sus habilidades de comunicación existentes.
 - El Mr. Sample será competente en hacer análisis que impliquen información escrita y verbal.

Razonamiento Verbal (La utilización de palabras como base en el razonamiento y la solución de problemas.)

- | |
|-----|
| 10 |
| 9 |
| → 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 |
- Le gusta trabajar con información verbal.
 - Jeffrey tiene mucha habilidad para recabar información y expresar pensamientos e ideas.
 - Comparado con la población general, el Mr. Sample es bastante rápido(a) para aprender información presentada de forma verbal.
 - El Mr. Sample será capaz de comunicar pensamientos e ideas a otras personas de manera eficaz.

Un Perfil de la Persona Total

Habilidad Numérica (Una medida de habilidad para el cálculo numérico.)

10
9
8
7
6
5
4
3
2
1

- Jeffrey es rápido(a) para encontrar mentalmente soluciones matemáticas correctas a los problemas.
- Funciona bien en un trabajo que requiere el uso preciso de procedimientos matemáticos para tomar decisiones correctas.
- El Mr. Sample puede llevar contabilidad numérica precisa, aún bajo la presión ante límites de tiempo estrictos.
- El análisis que haga el Mr. Sample de números relacionados con los negocios será preciso.

Razonamiento Numérico (La utilización de números como base en el razonamiento y la solución de problemas.)

10
9
8
7
6
5
4
3
2
1

- Jeffrey es capaz de comprender conceptos numéricos.
- El Mr. Sample es bueno(a) para solucionar problemas de naturaleza numérica.
- Termina problemas numéricos con mayor éxito que la población general.
- El Mr. Sample trabaja bien con números y con conceptos numéricos.

Intereses Ocupacionales

Los resultados de el Mr. Sample se concentraron fuertemente en las áreas Mecánica y Financiera. Esto muestra que le gusta trabajar donde haya una estructura normal de negocios, ambientes de oficina convencionales, y la oportunidad de trabajar con las actividades físicas y reales del trabajo.

RASGOS DE COMPORTAMIENTO

Nivel de Energía (Tendencia a demostrar resistencia y capacidad para ritmo rápido.)

10
9
8
7
6
5
4
3
2
1

- El Mr. Sample se auto-motiva. Es energético(a) y productivo(a), y se centra en cumplir sus tareas.
- Disfrutará de trabajo que requiera de su contribución activa, trabajo rápido, y límites de tiempo estrictos.
- El Mr. Sample tiene un alto nivel de energía física, poco común, y probablemente no disfrutaría de un trabajo que no implique mucha actividad.
- A el Mr. Sample le gusta trabajar en un ambiente que exija de sus habilidades. Está muy enfocado(a) hacia fechas límites importantes y a resultados rápidos.

Un Perfil de la Persona Total

Ser asertivo (Tendencia a hacerse cargo de personas y situaciones. Guía mas de lo que sigue.)

- | |
|----|
| 10 |
| 9 |
| 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 |
- Tiene poca necesidad de controlar la dirección de los acontecimientos.
 - Jeffrey es lento(a) para tomar decisiones, implementar las políticas de la compañía, y actuar autoridad. No quiere tomar decisiones difíciles con las que los subordinados están en desacuerdo.
 - El Mr. Sample prefiere no tomar acción cuando no tiene el tiempo y la oportunidad de procesar la información referente a la situación. Prefiere esperar por instrucciones específicas antes de actuar.
 - El Mr. Sample tiende a ser un productor(a) callado(a) y personal, que trabaja arduamente para un líder y por una causa.

Sociabilidad (Tendencia a ser sociable, orientado(a) hacia las personas y a participar con otros.)

- | |
|----|
| 10 |
| 9 |
| 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 |
- El Mr. Sample está moderadamente interesado(a) en el contacto social. Tiende a estar consciente de la necesidad de comunicación frecuente con otras personas.
 - Se esfuerza para desarrollar buenas relaciones entre departamentos. Es amigable con otros y se mantiene al día con ideas de interés común.
 - Jeffrey prefiere la supervisión democrática, donde se fomenta la discusión en dos sentidos.
 - El Mr. Sample es capaz de promover los beneficios del trabajo en equipo, y de involucrar al grupo en las discusiones sobre la forma en que se deben hacer las cosas.

Capacidad de Manejo (Tendencia a seguir políticas, aceptar controles y supervisión externa y a trabajar dentro de las reglas.)

- | |
|----|
| 10 |
| 9 |
| 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 |
- El Mr. Samplees cooperador(a), agradable, y bastante dispuesto(a) a aceptar supervisión y controles externos.
 - La necesidad de autonomía e independencia de el Mr. Sample está regulada por su respeto hacia la autoridad.
 - Jeffrey acepta la autoridad y las reglas con una actitud amistosa y cooperativa.
 - Tiene una buena actitud en relación a lo que una organización permite que hagan sus empleados.

Un Perfil de la Persona Total

Actitud (Tendencia a tener una actitud positiva respecto a personas y resultados.)

- | |
|----|
| 10 |
| 9 |
| 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 |
- • Jeffrey tiene una buena actitud para trabajar con problemas y frustraciones interpersonales.
 - El Mr. Sample tiene una actitud muy positiva hacia los cambios en políticas y procedimientos.
 - El Mr. Sample tiene una buena actitud hacia el riesgo, los cambios y los problemas inesperados.
 - Tiene una buena actitud hacia la supervisión y a ser administrado(a) por otras personas.

Firme (Usa información disponible para tomar decisiones rápidamente.)

- | |
|----|
| 10 |
| 9 |
| 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 |
- • El Mr. Sample es decidido(a) y actúa con rapidez. Tiende a disfrutar puestos que requieren acción inmediata.
 - Es capaz de actuar en forma decisiva para que avancen las decisiones.
 - El Mr. Sample Es capaz de ejecutar una decisión, y podrá decidir no cambiarla una vez que ha sido tomada.
 - Jeffrey es capaz de responder a una emergencia y resolver problemas.

Adaptabilidad (Tendencia a ser amistoso(a), cooperativo(a) y agradable. Ser una persona de equipo.)

- | |
|----|
| 10 |
| 9 |
| 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 |
- • El Mr. Sample promueve los beneficios del trabajo en equipo y la cooperación. Normalmente está dispuesto(a) a compartir sus recursos e información.
 - El Mr. Sample tiende a tener una actitud cooperativa, generalmente está preparado para ayudar a otros.
 - Generalmente, es agradable, amistoso(a), y paciente, sin tendencia a frustrarse o perder el control.
 - Jeffrey mantiene puntos de vista moderados, generalmente no adopta opiniones o posiciones extremas.

Un Perfil de la Persona Total

Independencia (Tendencia a confiar en sí mismo(a), auto-dirigido(a), a actuar de forma independiente y a tomar sus propias decisiones.)

- | |
|----|
| 10 |
| 9 |
| 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 |
- El Mr. Sample tiende a preferir un enfoque metódico y planeado para llevar a cabo el trabajo, con un plan específico de cómo se van a hacer las cosas, incluyendo una lista de cosas por hacer.
 - A el Mr. Sample puede disgustarle el cambio. Prefiere hacer las cosas de la manera en que siempre se han hecho.
 - Le gusta recibir instrucciones descritas de forma metódica, y paso por paso, con respuestas de un supervisor a plazos regulares.
 - Jeffrey piensa que las responsabilidades laborales deben ser bien definidas de tal forma que todos conozcan exactamente lo que se espera, prefiere las descripciones de trabajo, guías y políticas, claramente definidas.

Juicio Objetivo (La habilidad para pensar claramente y ser objetivo(a) en la toma de decisiones.)

- | |
|----|
| 10 |
| 9 |
| 8 |
| 7 |
| 6 |
| 5 |
| 4 |
| 3 |
| 2 |
| 1 |
- El Mr. Sample muestra buen juicio bajo presión.
 - Regularmente, Jeffrey es capaz de examinar situaciones objetivamente y ajustar su juicio, según se necesite, para lograr una evaluación basada en hechos y datos.
 - Los juicios y decisiones de el Mr. Sample deberán mostrar un uso altamente consistente de sus habilidades de pensamiento.
 - Tiene una fuerte tendencia a hacer juicios considerados, aplicando la experiencia a problemas y situaciones actuales.

AVISO:

Como se discute en la Guía del Usuario para este producto, este sistema de perfil de puesto para aparear a los individuos con un puesto proporciona información de gran valor y debe ser una parte importante en la decisión de colocación. Sin embargo, se recuerda al usuario que los resultados de cualquier examen nunca deben constituir más de un tercio de la decisión final.