

Reporte de Perfil Conductual

Edgar Joaquin Flores Gonzalez

01/04/2020

Este Reporte es un producto de PDA International. PDA International es líder en la provisión de evaluaciones conductuales aplicadas para reclutar, retener, motivar y desarrollar talentos.

ALIAT UNIVERSIDADES
Teléfono 01800 52 25428
pruebaconocete@redaliat.com.mx
www.aliatuniversidades.com.mx

INTRODUCCIÓN

El PDA Assessment es un instrumento confiable, científicamente validado, que ha sido desarrollado puntualmente para entender y describir el comportamiento de las personas.

Partiendo de la base de que usted ha completado el formulario siguiendo y respetando las instrucciones y las consignas, en el presente reporte encontrará una descripción acertada de cómo usted generalmente responde a diferentes situaciones, desafíos y compromisos que se le presentan en el día a día.

Así es que esta evaluación describe cómo se comportará usted y por qué. Hay que tener en cuenta también que en oportunidades podemos adaptarnos y modificar nuestros comportamientos, potenciando o inhibiendo nuestras tendencias naturales.

En este reporte encontrará información sumamente valiosa, por ejemplo, cuáles son aquellos comportamientos más propios y característicos de su estilo y que surgen espontáneamente, y cuáles son sus principales motivadores.

Lo invitamos a dedicar tiempo y leer este Reporte PDA en detalle, esforzándose por identificar cuáles son aquellos rasgos de su estilo conductual que han tenido una incidencia positiva y lo han favorecido en su camino al éxito, como así también las características que, en diferentes oportunidades, han complicado y afectado negativamente su camino al éxito.

INDICADOR DE CONSISTENCIA



La información del reporte es "coherente y consistente", por lo cual es válida para interpretar y de base sólida para tomar decisiones.

GRÁFICO PDA

Eje del Riesgo



Cauteloso

Arriesgado

Intenso

Intenso



Es una persona generalmente asertiva. A veces y según la situación tomará la iniciativa y asumirá compromisos que impliquen riesgos. Los demás llegan a considerar a esta persona como algo activa ante las demandas del medio y capaz de ejercer un grado de dominio moderado. Suele aceptar la necesidad de asumir riesgos en ciertas situaciones.

Eje de la Extroversión



Introvertido

Extrovertido

Intenso

Intenso



Es una persona más bien reservada y un tanto discreta. Interactúa con otros sin problemas pero puede considerarse como una persona que prefiere estar a solas. Puede trabajar individualmente o en grupos pequeños. Transmite una impresión de autosuficiencia y escepticismo. Marca una diferencia entre quienes son sus "amigos" y quienes son sus "conocidos".

Eje de la Paciencia



Inquieto/Impaciente

Calmo/Paciente



Es una persona tranquila y paciente, motivada por la seguridad, la consistencia y el foco en las prioridades. La incomoda la inconsistencia y puede llegar a desmotivarse si se la apura. Suele ser hogareña e inclinada a la familia. Es amable, llevadera, paciente, cálida, le gustan las actividades rutinarias y repetitivas.

Eje de las Normas



Independiente

Sujeto a normas



Es una persona sujeta a normas y dependiente. Muestra apertura y aceptabilidad de las ideas de otros. Generalmente se apoya en otros para que proporcionen dirección y fijen las normas. Es detallista, bastante perfeccionista y precisa. Está abierta a las ideas de otros y se la puede dirigir fácilmente. Es obediente, cortés y cooperativa. Prefiere que los otros dirijan las actividades.

Eje del Autocontrol



Emocional

Racional



Es una persona "situacional" en lo referente al eje del Autocontrol. No manifiesta una tendencia claramente emocional ni claramente racional. Esto implica que, de acuerdo a cada situación podrá, eventualmente, mostrarse como tanto racional, fría y calculadora así como también más bien sensible e involucrarse desde lo emocional.

NOTA: Es importante comprender que no todas las características descriptas en este reporte serán puestas de manifiesto simultáneamente y en la misma intensidad. Es más probable que Ud. vea solo algunas de estas características. Cuanto más 'alto' puntúe cada eje más manifiesta será la conducta y más característica será en el Perfil Laboral de la Persona.

PALABRAS DESCRIPTIVAS

Basado en las respuestas, este informe ha identificado aquellas palabras que describen el comportamiento personal. A continuación figura un listado de estas palabras que, claramente podrían ser utilizadas para describir el estilo natural de comportamiento de esta persona.

Cuidadoso
Sistemático
Preciso
Diplomático
Lógico
Predecible
Paciente

Inexpresivo
Deliberado
Desconfiado
Mesurado
Reservado
Tranquilo
Meticuloso

No agresivo
Estable
Modesto
Pacífico
Pregunta por qué, cómo



DESCRIPTIVO DEL PERFIL NATURAL

Esta sección le permitirá tener una amplia visión y comprensión acerca del estilo natural de comportamiento de esta persona. Esta descripción identifica la forma natural y espontánea en que responderá a las demandas del trabajo. Utilice esta descripción para tener una comprensión más profunda acerca de cómo esta persona responde ante la necesidad de resolver problemas y enfrentar desafíos, influenciar a personas, responder al ritmo del ambiente y cómo responde a las reglas y procedimientos impuestos por otros, así como también su capacidad de 'autocontrolar' sus impulsos y emociones

Edgar Joaquin es un pensador sistemático, cooperativo y colaborador, orientado a seguir procedimientos. Trabaja más cómodo y eficazmente en ambientes y situaciones estructuradas y bien definidas. Comúnmente Edgar Joaquin actúa de una forma ordenada y predeterminada, además es preciso y presta atención a los detalles. Es cauteloso en la aproximación a los problemas y las decisiones.

Difícilmente llegue a confrontar a colegas y normalmente actúa de una manera prudente y diplomática. Edgar Joaquin se aplica de lleno a las tareas que requieren precisión, exactitud y seguimiento de normas y trata de anticipar o prever los potenciales problemas. Es paciente y escucha cuidadosamente a otros, genuinamente interesado en sus ideas, opiniones e información.

Expresa sus pensamientos e ideas mejor en un grupo pequeño y en situaciones de uno a uno. Es un buen "trabajador de grupo" y se siente cómodo trabajando en equipo. Aplica eficazmente sus habilidades de escucha y comprensión, tanto en grupos como en situaciones de persona a persona. En sus relaciones interpersonales adoptará una actitud sensata y diplomática. Edgar Joaquin trabajará para mantener la armonía en un grupo, mientras intenta satisfacer a la gente, en un esfuerzo por evitar el conflicto y el disgusto.

Edgar Joaquin prefiere procedimientos operativos claros y consistentes y evitar los cambios repentinos o abruptos. Normalmente reconocerá y respetará las ideas y opiniones de otros, sobre todo de aquellos en quienes confía. Le gusta compartir las responsabilidades, y prefiere jefes y colegas con quienes consultar. Generalmente adopta una actitud pacífica, calmada y no amenazante. Debido a esto, es normalmente lento para enojarse y mostrará una conducta calmada e inalterable en situaciones de tensión.

En tiempos de cambio son esenciales las explicaciones detalladas y que reciba apoyo y soporte para ser más independiente. Tiende a ser abierto y receptivo a las ideas nuevas, sin embargo, en un proceso de cambio, es probable que Edgar Joaquin necesite algún tiempo para ajustarse y modificar su rutina. Buscará optimizar las operaciones de una forma sistemática, lógica, creciente y continuada.

A Edgar Joaquin lo motivan la seguridad, la consistencia y claridad en las instrucciones y las normas, un ambiente estructurado, la aprobación continua de su gestión. Edgar Joaquin prefiere saber sobre qué suelo pisa y le agrada el reconocimiento sincero por

sus aptitudes y méritos.

Probablemente se ponga tenso si no tiene suficiente tiempo o si cuenta con poca información para organizar las cosas. Por temor a cometer errores, Edgar Joaquín puede volverse excesivamente perfeccionista, preocuparse demasiado por cosas insignificantes y enredarse en los detalles, exigiendo reglas explícitas e instrucciones para clarificar sus asignaciones.

Favorecen a su desempeño un ambiente tranquilo y estable. Es serio, trabajador, y tiende a adoptar un enfoque perfeccionista en todas las situaciones. Puede ejercer autoridad siempre y cuando cuente con el respaldo de la organización y de las reglas. Se siente más a gusto confiando en las políticas, hechos y los procedimientos estándares en su trabajo, intentando no desviarse de la norma.

Es metódico en su manera de pensar. Edgar Joaquín aplicará un estilo de pensamiento lógico y analítico al resolver los problemas. No quiere cometer errores y, para evitarlos, aplicará un enfoque perfeccionista.

Cuando se lo presiona demasiado, o ante situaciones de confrontación/discusión, puede sentirse estresado. En respuesta, Edgar Joaquín puede ceder a pesar de no estar realmente de acuerdo y ponerse vacilante e inseguro. En base a esto, Edgar Joaquín podría preferir evitar a alguien cuando quizás debiera enfrentar a esa persona.

Posiblemente sienta como una pérdida de tiempo las conversaciones sociales "irrelevantes" con personas que no son de su círculo íntimo. Necesita privacidad en sus asuntos y pensamientos personales y se sentirá tenso cuando sienta que esto no se respeta. Probablemente reaccione a esta tensión manteniéndose muy callado, sin exteriorizar sus pensamientos y apartándose de la gente.

Al priorizar la "calidad" a la "cantidad" y buscar la efectividad, prefiere tener tiempo suficiente para los proyectos en los cuales se involucra. Lo incomoda sentir que lo presionan con los tiempos para tomar decisiones y los cambios de último momento, por lo cual podría ponerse tenso y ansioso. Esta característica de búsqueda de "calidad" puede llevarlo a invertir demasiado tiempo en los detalles de un proyecto afectando los tiempos del mismo.

ESTILO GERENCIAL

Esta sección le permitirá tener una amplia visión y comprensión sobre el estilo gerencial de esta persona. Describe la forma en que naturalmente se desenvuelve ante la necesidad o responsabilidad de tener que gerenciar a otros. En los siguientes capítulos: Liderazgo, Toma de Decisiones y Comunicación, se describe el estilo gerencial de esta persona.

Liderazgo

- Edgar Joaquín tiene habilidad para dirigir a otros únicamente en su campo de conocimiento y experiencia.
- Dirige a su equipo siguiendo y exigiendo pautas y procedimientos preestablecidos.
- Prefiere no presionar demasiado a la gente, excepto cuando se trata de la calidad y las normas.
- Tiende a preocuparse si los demás no rinden o si hacen las cosas de mala gana.
- Podría tener alguna dificultad disciplinar.
- Tiene una fuerte necesidad por la lógica, por lo cual difícilmente utilice la persuasión o el entusiasmo como motivador.
- Utilizará ejemplos y experiencias anteriores para motivar.

Toma de Decisiones

- Edgar Joaquín está abierto a la guía y al consejo de otros antes de tomar una decisión.
- Tomará decisiones recién después de un análisis minucioso de la información disponible.
- Será cuidadoso, metódico en su aproximación a las decisiones importantes, sobre todo cuando opera en situaciones nuevas y poco familiares.
- Tiene la capacidad de tomar decisiones dentro de su campo de conocimiento y pericia.
- No le gusta que lo pongan bajo presión de tiempo para tomar decisiones.
- Podría frustrar y desmotivar a personas más dinámicas si no pueden obtener decisiones rápidas.

Comunicación

- Edgar Joaquin basa su comunicación en sus fuertes habilidades de escucha.
- Tiene paciencia y se toma su tiempo para explicar los temas en detalle.
- Al comunicarse con su equipo tiende a adoptar un estilo calmo, conservador y relajado.
- Sus presentaciones se caracterizan más por la consistencia del contenido que por el entusiasmo y dinamismo.
- Podría llegar a aburrir a los demás con hechos, en especial a aquellos que no tienen la misma disposición.
- Se comunica bien cuando trata con personas con los mismos rasgos de comportamiento que él.



ESTILO VENTAS

Esta sección le permitirá tener una amplia visión y comprensión sobre el estilo de venta de esta persona. En los siguientes capítulos: Apertura, Cierre y Servicio al Cliente tenemos una descripción del estilo que despliega en las distintas etapas del proceso de ventas y podremos identificar sus habilidades en referencia a las presentaciones, en cómo afronta las objeciones así como el seguimiento y mantenimiento de clientes.

Apertura

- Edgar Joaquín focaliza sus presentaciones en la consistencia y la calidad.
- Frente a prerrogativas y objeciones, responde de forma pausada y cuidadosa, haciendo lo posible por evitar las confrontaciones.
- Si el futuro cliente lo saca de su área de pericia podría perder seguridad en sí mismo.
- Sentirá seguridad al tener conocimiento profundo del producto.
- Basará sus argumentos de venta en la exposición de las capacidades técnicas y aplicaciones del producto.
- Será muy frío y hábil preguntando.
- Se caracteriza por su trato reservado, por lo cual podría transmitir una imagen de indecisión e inseguridad.

Cierre

- La aversión natural de Edgar Joaquín hacia las confrontaciones le dificulta enfrentarse al interlocutor para cerrar el negocio.
- Ya que intentará evitar la confrontación del cierre, depende de su capacidad de proporcionar suficiente información para convencer al futuro cliente del valor del producto y generar el interés.
- Superará las prerrogativas y objeciones con sus profundos conocimientos del producto.
- Debido a su falta de agresividad natural, el cierre de ventas podría generarle dificultades.

Servicio al Cliente

- Tiene la habilidad de proporcionar un buen servicio tanto a clientes antiguos como nuevos.
- Utilizará la lógica y buscará eficiencia al diseñar y seguir un programa de servicios.
- Genera suficiente confianza en el cliente como para asegurarle pedidos y referencias.
- Preferirá evitar visitar a los clientes que perciba como agresivos o conflictivos.
- Basado en su estilo leal y consistente, el servicio al cliente sería un punto fuerte en sus habilidades de ventas.

COMO LIDERAR A EDGAR JOAQUIN EFECTIVAMENTE

En esta sección se describen aspectos de importancia a tener en cuenta para 'coachearlo efectivamente'. Los puntos descritos a continuación se apoyan sobre el estilo natural de comportamiento y son fundamentales para ser tenidos en cuenta por toda persona que espera liderarlo para conseguir el máximo de eficacia y toda su capacidad.

- Al asignarle una nueva responsabilidad o tarea, es muy importante ser preciso, puntual y detallado, tal vez hasta preferirá impartir y recibir información por escrito.
- Demarcarle claramente las normas y procedimientos operativos y no dejarlo "muy solo".
- Es bueno escuchando, pero un tanto reticente a efectuar preguntas en público o en situaciones de grupo.
- Responderá efectivamente a los desafíos siempre y cuando se le faciliten explicaciones claras y concretas y se le dé soporte "de cerca".
- Trabaja más motivado si permanentemente se le proporcionan datos e información que le permitan hacer mejor las cosas.
- Habrá que definir claramente sus funciones, obligaciones y responsabilidades; mantenerlo informado mediante una comunicación constante.
- Para una comunicación efectiva, es fundamental aplicar la lógica y explicaciones detalladas.
- Requerirá continua aprobación de los demás, especialmente de su superior.
- Lo motiva sentirse útil, sentirse parte importante de los procesos.
- Se conseguirá lo mejor de él si se lo trata con delicadeza y sinceridad, y se evitan las confrontaciones y críticas directas.
- Es importante reconocer permanentemente sus habilidades, conocimientos y su contribución a los proyectos.
- Se deberán generar espacios para que consulte todas sus dudas, y tomarse el tiempo para prestarle atención.

Es importante tener siempre en cuenta que el potencial de esta persona reside en su persistencia a concluir las tareas asignadas, capacidad de escucha y concentración en el detalle.

PUNTOS FUERTES QUE PODRÍAN CONVERTIRSE EN LIMITACIONES

En esta sección se describen algunas tendencias propias del estilo de comportamiento que eventualmente podrían convertirse en debilidades. Son aspectos claramente positivos del estilo de comportamiento de esta persona pero que, si no se moderan o atienden oportunamente, podrían jugarle en contra.

- El concentrarse en dar una presentación completa y exacta puede originar que se proporcione más información de la que la gente desea.
- En el intento por adherirse al sistema, puede tornarse excesivo en su aplicación de reglas y normas.
- El miedo de parecer incompetente o incorrecto puede inhibir la toma de riesgos y de conductas proactivas.
- Cuando se enfrenta a un error u opción incorrecta, puede investigar más datos para apoyar el caso en lugar de reconocer el error.
- El modo controlado y tolerante con el que interactúa puede causarle problemas al confrontar con otros y brindar retroalimentación negativa.
- El estilo paciente y resignado puede conducir a un exceso de confianza y aprovechamiento de la situación.

CLAVES PARA MOTIVAR EFECTIVAMENTE A EDGAR JOAQUÍN

En esta sección se describen aspectos de importancia a tener en cuenta para lograr y mantener un alto grado de motivación en esta persona. Los puntos descriptos a continuación se basan en su estilo de comportamiento y son fundamentales para ser tenidos en cuenta por toda persona que le asigna tareas, responsabilidades o bien trabaja junto a esta persona como parte de un equipo.

- Permitirle operar en un ambiente conservador, lógico y predecible.
- Delegarle tareas que requieren alto nivel de detalle, mucha concentración y la aplicación de habilidades analíticas para lograr exactitud y precisión al realizarlas.
- Reducirle al máximo las urgencias y la necesidad de completar tareas rápidamente.
- Brindarle retroalimentación positiva por sus esfuerzos y logros.
- Proporcionarle instrucciones explícitas sobre cómo deben completarse las tareas.
- Darle tiempo suficiente para recolectar datos para la toma de decisiones en situaciones poco familiares.
- Brindarle asistencia y soporte ante la necesidad de tomar decisiones en temas poco conocidos.
- Brindarle un entorno armonioso y con el mínimo conflicto posible.
- Permitirle trabajar individualmente o en grupos pequeños.
- Brindarle suficiente tiempo para adaptarse a los cambios.

SITUACIÓN ACTUAL

Esta sección le permitirá tener una clara perspectiva de los cambios que se están dando en el estilo de comportamiento de esta persona. Describe qué aspectos de su estilo natural están siendo modificados en su esfuerzo a adaptarse a los requerimientos de su trabajo actual.

Edgar Joaquin siente que debe volverse más directo, más competitivo y confrontar un poco más. Esto significa que puede estar mostrándose más asertivo y en oportunidades más dominante.

Edgar Joaquin puede estar percibiendo que debe volverse algo más independiente e intuitivo. Actualmente podría sentir que el puesto actual le exige "desprenderse" de las normas y los procedimientos y hacer las cosas basándose mas en su propio criterio / opinión.



Toma de Decisiones

Este análisis indica que en su estilo natural Edgar Joaquín es más bien cauteloso al tomar decisiones. Se esmera en tomar las decisiones correctas recolectando toda la información disponible, consultando con los demás, valiéndose de más y mejor información para ser específico al decidir. En su intención de hacer las cosas bien preferirá no avanzar en una decisión a menos que tenga toda la información a mano. A pesar de esto, Edgar Joaquín percibe que para tener éxito en su situación actual debe ser un poco más arriesgado, por lo que actualmente está cambiando su estilo de "Toma de Decisiones" y volviéndose algo más arriesgado y directo. Se interpreta que actualmente Edgar Joaquín siente que tiene que tomar decisiones más proactivamente sin consultar tanto las políticas antes de decidir. Este cambio lo lleva a un estado de confusión e indecisión y mostrar cierta inseguridad al momento de decidir y dudar si está a la altura y preparado para tomar la iniciativa y avanzar con determinados temas. Por un lado se juega su necesidad de ser cuidadoso e informarse antes de decidir pero por otro recibe cierta presión por "tener que decidir".

Equilibrio de Energía

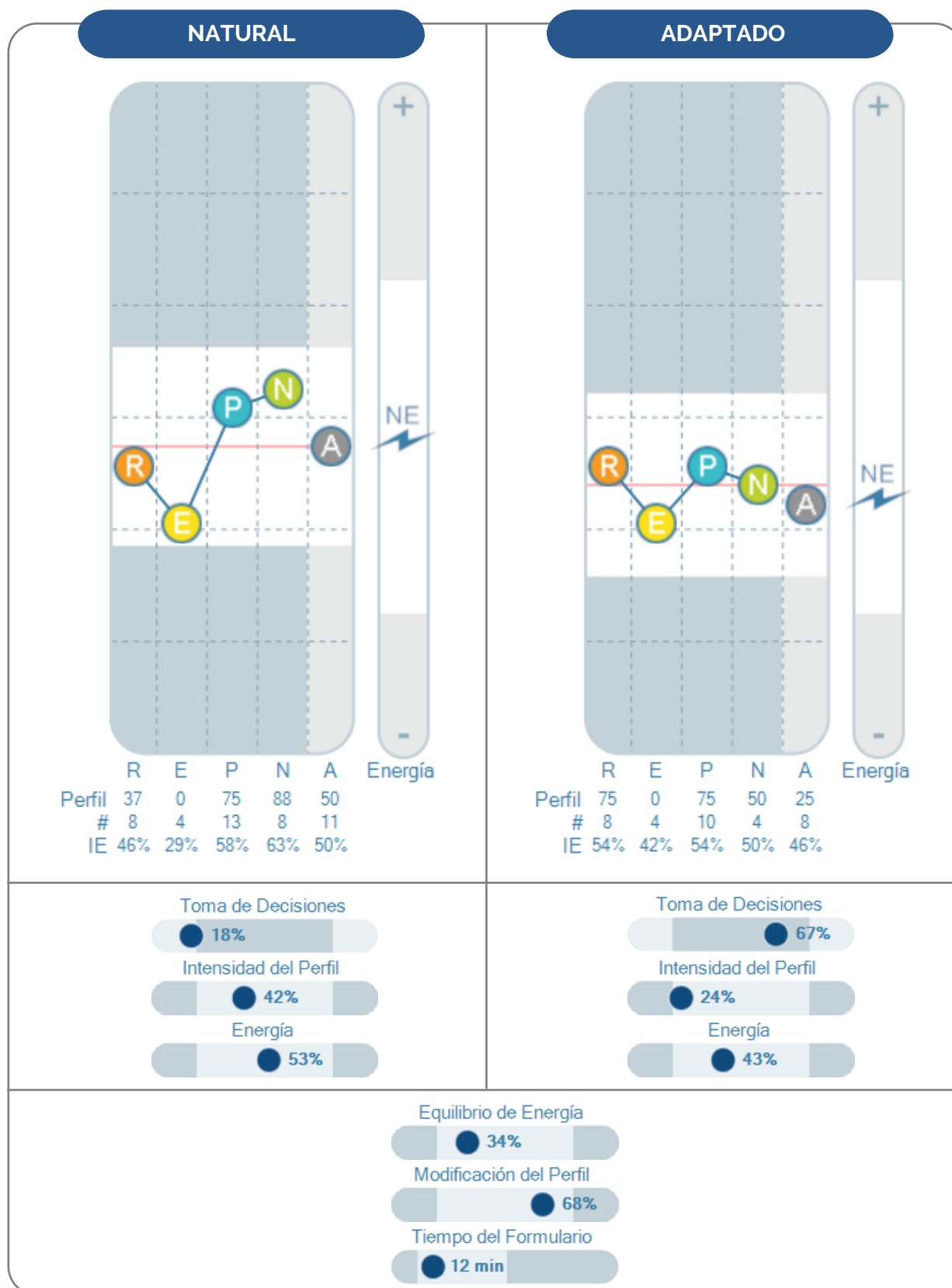
Este análisis sugiere una percepción por parte de Edgar Joaquín que tiene más energía disponible que la que su situación actual le requiere. Siente que podría estar aportando más valor a su gestión que lo que la situación actual de trabajo le permite. Esto podría llevarlo a cierto nivel de desmotivación.

Modificación del Perfil

Este análisis sugiere que Edgar Joaquín es una persona flexible, ciertamente adaptable y que no tiene mayores inconvenientes en modificar su estilo natural de comportamiento en pos de adaptarse a los requerimientos de su posición actual.

Este reporte está relacionado únicamente con características del comportamiento. El éxito en cualquier puesto específico dependerá de que el candidato tenga la inteligencia, capacidad y experiencia apropiadas.

GRÁFICO PERFIL CONDUCTUAL



PALABRAS SELECCIONADAS

Palabras Adaptado:

1 2 3 4 7 8 9 10 13 14 18 23 24 31 33 37 41 46 47 51 53 60 61 62 63 64 72 74 76 78 80 81 84 86

Palabras Natural:

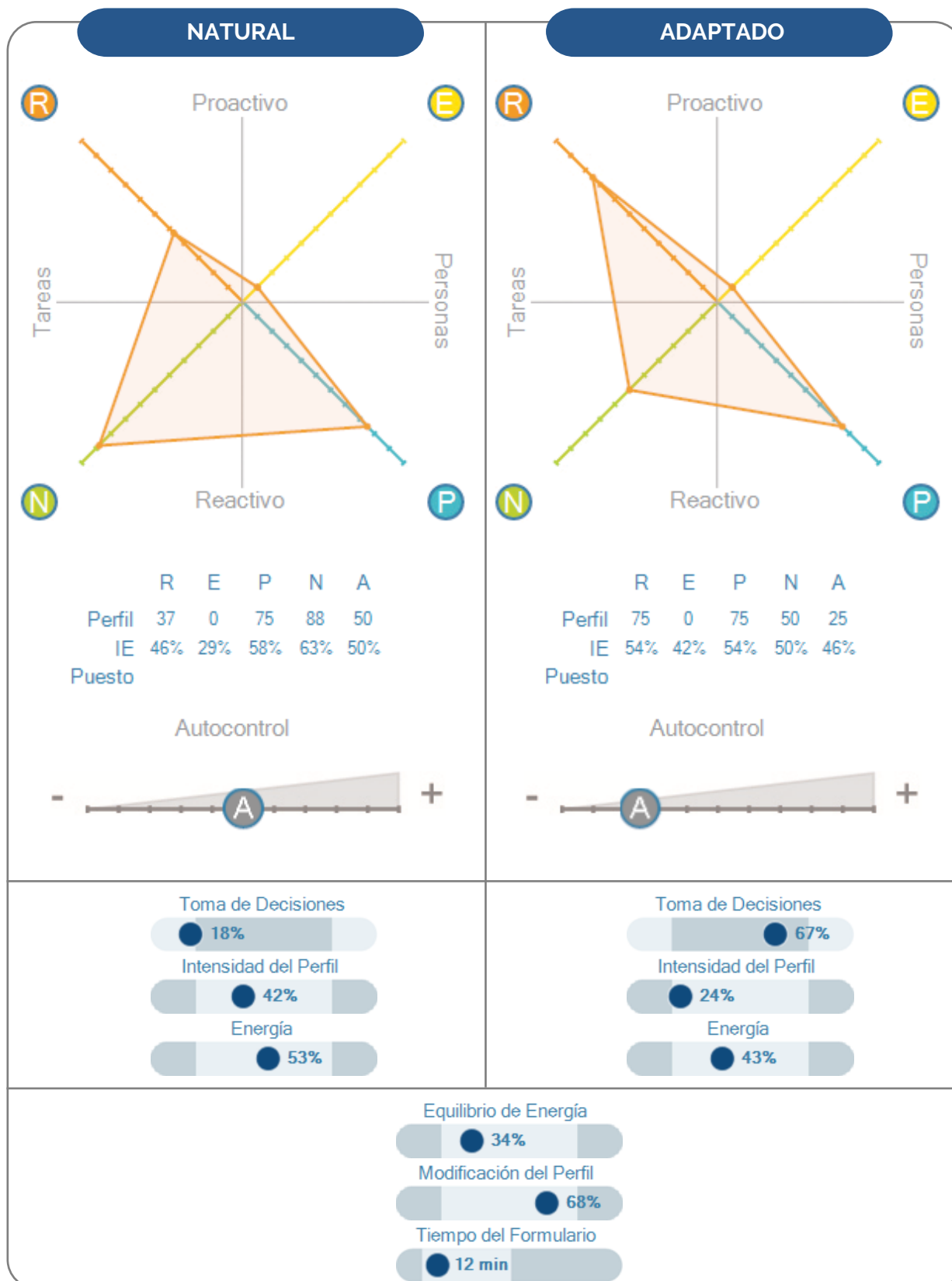
1 2 3 4 5 6 8 11 13 14 16 17 20 23 24 25 29 31 32 34 35 36 37 38 46 47 50 51 53 60 61 62 63 64 71 72 74
79 80 81 82 83 84 86

AUTODESCRIPCIÓN

Soy una persona objetiva, que siempre se ajusta a un plan de trabajo determinado, pero que no está cerrada a nuevas formas de solución a los problemas enfrentados. Me gusta ser sociable aunque no soy una persona tan extrovertida, creo que es mejor trabajar en equipo siempre y cuando todos aportemos a la solución del problema, me gusta ser responsable, cumplir las metas en el tiempo establecido.

Soy una persona que le gusta ayudar a los que me rodean, poder enseñar algunas cosas en las que soy bueno, pero también aprender de otros, creo que siempre hay que aprender algo y crecer tanto como persona y profesionalmente.

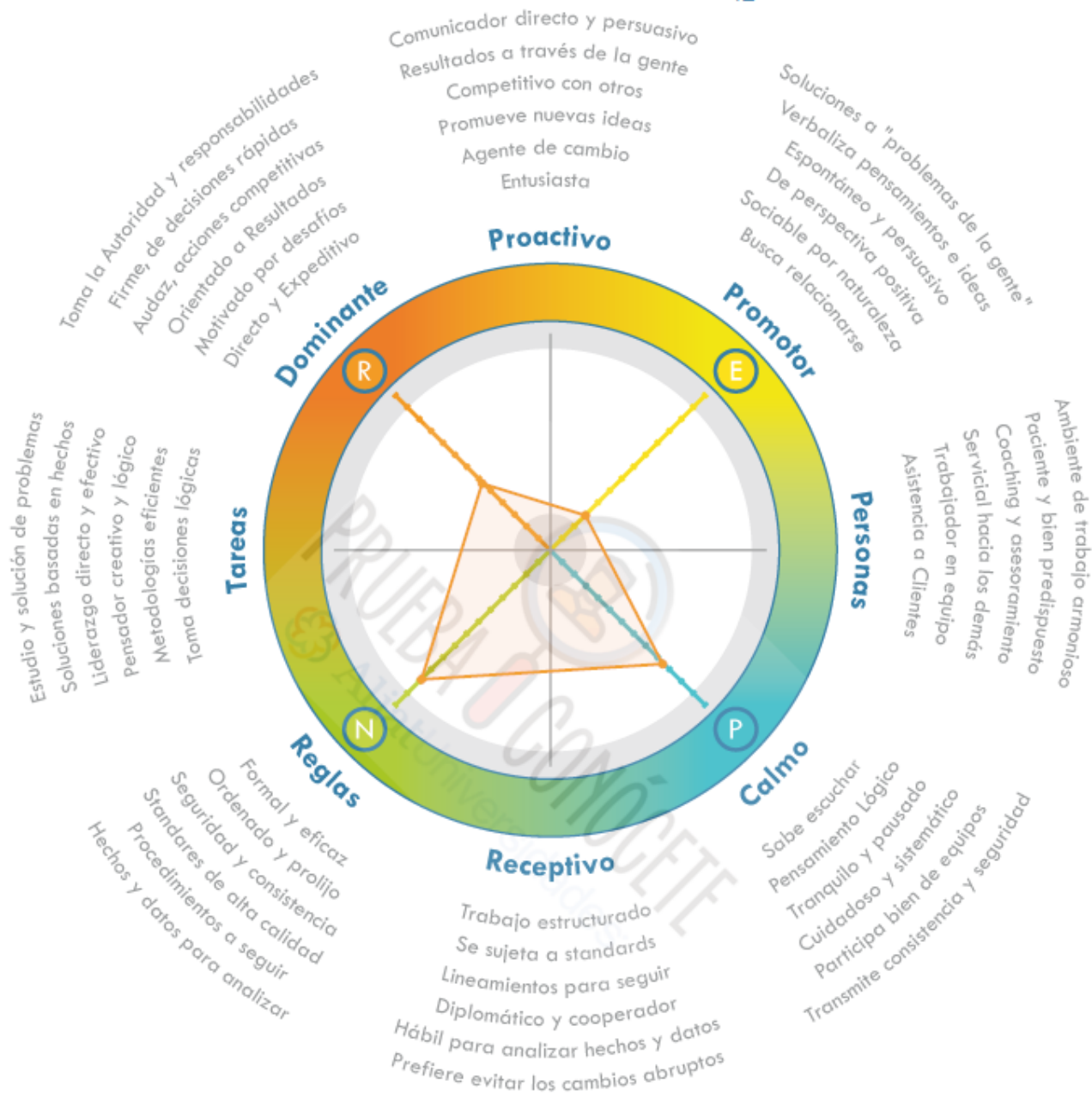
GRÁFICO RADAR PDA



■ Edgar Joaquin Flores Gonzalez

GRÁFICO RUEDA PDA

	R	E	P	N	A
Perfil	37	0	75	88	50
IE	46%	29%	58%	63%	50%



Menor Autocontrol:

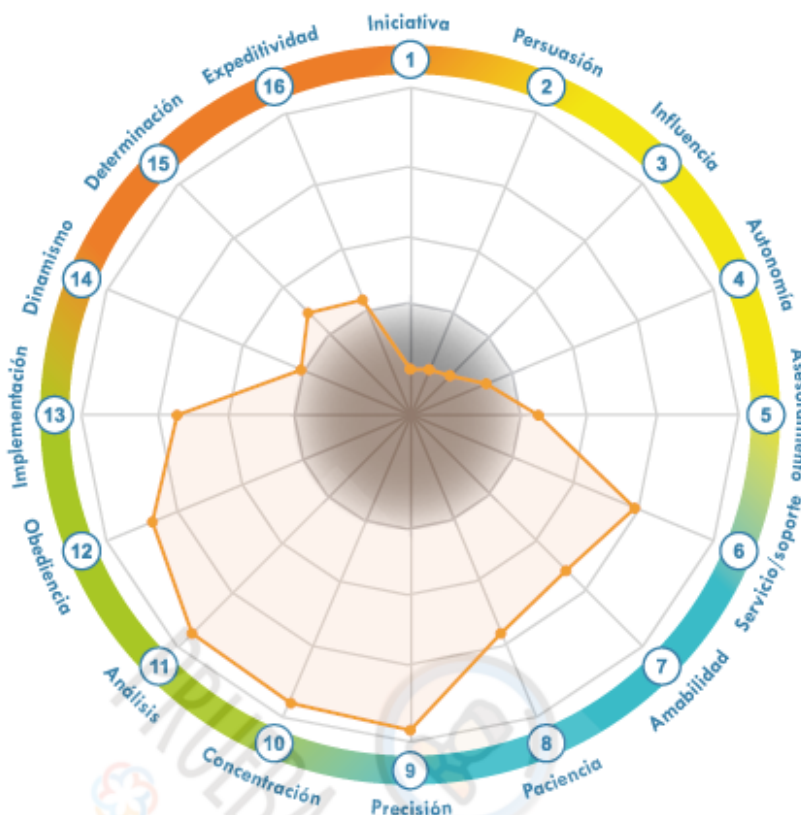
Menos tiende a contenerse y a reflexionar, planificará menos sus respuestas a las situaciones. Tenderá a ser más espontáneo, fluido, sin tanta "planificación" de sus respuestas.



Mayor Autocontrol:

Más tiende a reflexionar antes de actuar, más se controlará. Mayor planificación de sus respuestas a las situaciones. Tenderá a ser más reflexivo, controlado, racional.

GRÁFICO RADAR COMPORTAMENTAL



- 1 Iniciativa:** Es integrador y tiene un interés extrovertido por la gente. Posee la habilidad de ganarse el respeto y la confianza de diversos tipos de personas. Es proactivo, creativo y dinámico en su orientación al resultado.
- 2 Persuasión:** Es sociable y causa buena impresión en la mayoría de las personas por su cordialidad, su comprensión y su compasión. Trabaja con y a través de las personas para conseguir que el trabajo se haga. Se orienta a los resultados de forma creativa. Persuade y se esmera para agradar y convencer a los demás.
- 3 Influencia:** Es por naturaleza muy sociable y amistoso en su enfoque hacia los demás. Prefiere trabajar con y a través de las personas para completar las tareas y asignaciones. Tiene una mirada optimista y se orienta a los resultados trabajando en equipo, aplicando su influencia y sus habilidades interpersonales.
- 4 Autonomía:** Es seguro de sí mismo, confiado e independiente. Prefiere desarrollar sus propios pensamientos y opiniones e idealmente hacer las cosas "a su modo". Se orienta a los resultados de forma independiente y decidiendo en función de su propio criterio y sin esperar por las opiniones de otros.
- 5 Asesoramiento:** Es un buen comunicador que acepta las opiniones de los demás y está dispuesto a escuchar. Adopta un estilo amistoso, persuasivo, cortés y se desenvuelve de forma amable y complaciente. Se orienta a los resultados de forma amigable, trabajando en equipo, promoviendo un ambiente armonioso. Es paciente y creativo. Es buen compañero y coach.
- 6 Servicio y soporte:** Tiende a ser paciente, calmado y equilibrado en casi toda situación, incluso en situaciones "de presión". Puede ser algo renuente a demostrar sus preocupaciones y frustraciones. Se orienta a los resultados de forma servicial, escuchando y analizando la información.
- 7 Amabilidad:** Posee grandes aptitudes para desempeñarse en puestos administrativos y especializados. Es diplomático en su aproximación y usa el tacto en su aproximación a los demás. Se orienta a los resultados de forma paciente, amable y cordial, evitando la confrontación.
- 8 Paciencia:** Dedicar tiempo a los demás, sabe escuchar y tiene un alto grado de empatía con las personas. Es paciente, considerado y amable. Es un individuo generoso, grato y compasivo. Se orienta a los resultados de forma paciente, consistente, tomándose el tiempo necesario.
- 9 Precisión:** Trabaja más cómodo y eficazmente en ambientes y situaciones estructuradas y bien definidas. Es cauteloso en la aproximación a los problemas y las decisiones. Es preciso y cuidadoso en su orientación al resultado.
- 10 Concentración:** Es un pensador preciso y un asiduo trabajador que prefiere seguir procedimientos tanto en su vida laboral como privada. Es perfeccionista y no quiere cometer ningún error en su trabajo, por lo que es analítico, preciso y ordenado. Se concentra, y sigue procedimientos en su orientación a los resultados.
- 11 Análisis:** Tiene una marcada tendencia hacia la administración y hacia la especialización. Es altamente confiable, muy disciplinado y preciso. Se orienta a los resultados evaluando la información y los hechos y avanzando de forma lógica, sistemática y ordenada.
- 12 Obediencia:** Detesta cometer fallas o errores en su trabajo. Se interesa en los detalles de su trabajo o asignación. Se esforzará mucho en hacer su trabajo perfectamente. Se orienta a los resultados de forma consistente y segura, analizando la información disponible y siguiendo procedimientos.
- 13 Implementación:** Es meticuloso y exacto con un dinamismo innato para la solución de problemas. Tiene una considerable curiosidad por las causas de los problemas. Puede tener una amplia gama de intereses. Se orienta a los resultados estudiando, resolviendo problemas difíciles y tomando decisiones basadas en la lógica.
- 14 Dinamismo:** Es cordial, intenso e impaciente. Está ansioso por agradar. Se esfuerza para que las cosas se empiencen, sigan adelante y se obtengan los resultados tan rápidamente como sea posible. Se orienta a los resultados de forma dinámica y promoviendo el cambio, adaptándose rápidamente a las nuevas situaciones.
- 15 Determinación:** Mira hacia adelante y compite para alcanzar sus metas. Va en busca de las cosas en lugar de esperar que sucedan. Toma riesgos para lograr sus metas. Se orienta a los resultados de forma determinada, firme, confrontando si es necesario, tomando la responsabilidad y asumiendo desafíos.
- 16 Expeditividad:** Es expeditivo con un urgente e impaciente deseo de producir resultados rápidos. Disfruta mucho la variedad en su trabajo. Se orienta a los resultados de forma dinámica, competitiva y tomando decisiones rápidas.

TENDENCIAS DE COMPORTAMIENTO

IMPORTANTE: Bajo óptimas condiciones del entorno la gran mayoría de las personas pueden tener la capacidad de desempeñarse adecuadamente en cualquiera de las siguientes competencias. Nos referimos a "óptimas condiciones" cuando en el entorno laboral se dan varias de las siguientes condiciones: buen liderazgo, motivación, reconocimiento, soporte y capacitación, entre muchas otras. Entendemos que no siempre las condiciones del entorno son las óptimas.

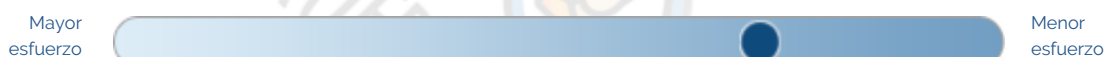
Seguimiento de normas y políticas

Esta competencia mide las habilidades de la persona en lo referente al seguimiento de políticas y control, respondiendo acorde a las normas y procedimientos correctos.



Atención y escucha

Esta competencia mide las habilidades de "escucha y receptividad" de la persona. Paciencia, tolerancia y tiempo para dedicarle a otros.



Orientación competitiva a resultados

Esta competencia mide las habilidades de la persona a Orientarse a los Resultados a través de un estilo directo y competitivo, asumiendo ciertos riesgos y confrontando si fuera necesario.



Asesoramiento, soporte y atención a clientes

Esta competencia mide las habilidades de la persona en lo referente a la "Atención al Cliente" y su Capacidad de prestar servicios a través de un estilo amable, atento y consistente



Dinamismo y sentido de urgencia

Esta competencia mide las habilidades de la persona a responder a desafíos que requieren diversidad, cambio y variedad, cuando los tiempos apremian y la urgencia es importante.



Implementación

Esta competencia mide la orientación a las tareas. Habilidad de la persona para administrar y gestionar tareas respondiendo acorde a las normas y procedimientos correctos.



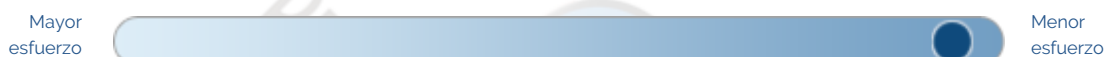
Persuasión y extroversión

Esta competencia mide las habilidades de la persona en lo referente a "relaciones Interpersonales" y su Capacidad de Relacionamiento a través de un estilo extrovertido, sociable y persuasivo



Precisión - Calidad

Esta competencia mide las habilidades de la persona en lo referente a tareas que requieren de precisión, calidad y detalle. Dar seguimiento a los temas hasta su definición.



Proactividad e independencia

Esta competencia mide la "proactividad", tanto hacia tareas como hacia personas. Las habilidades de persuasión y capacidad de motivar a otros en pos de desafíos que requieren creatividad e independencia.



Orientación estratégica a resultados

Esta competencia mide las habilidades de la persona a Orientarse a los Resultados a través de un estilo concreto y consistente, elaborando estrategias, minimizando los riesgos y evitando la confrontación.



Es muy importante identificar y conocer el Perfil Natural de comportamiento de las personas ya que es sumamente útil para poder predecir que tanto "esfuerzo" le pueden requerir y exigir estas competencias, es decir si la persona las podrá desplegar naturalmente, espontáneamente y "sin esfuerzo" o si requerirá para desplegar estas competencias un "mayor esfuerzo", por no ser ésta una competencia "natural" de esta persona. Por ejemplo: A una persona de "naturaleza impaciente e inquieta" le va a requerir un esfuerzo mayor la competencia "Capacidad de Análisis", mientras que la competencia "Sentido de Urgencia" va a ser una habilidad natural para él, por lo cual le requerirá "menor esfuerzo".

PROGRAMA DE AUTODESARROLLO CON MYPDACOACH

Esta sección le propone dar inicio a un programa de autodesarrollo a través de la funcionalidad MyPDACoach. MyPDACoach es una aplicación en línea para el desarrollo de habilidades conductuales que ayudará a mejorar aspectos de su estilo conductual, fortalecer vínculos con otras personas y aumentar su efectividad laboral. Con el autoconocimiento obtenido a partir del Reporte PDA, MyPDACoach lo ayudará a lograr cambios positivos en su comportamiento, facilitándole el camino al éxito.

Autoconocimiento, Autodesarrollo y Liderazgo Personal

Cada persona es protagonista de su propia vida y el curso de ella depende directamente de sus acciones. MyPDACoach lo invita a iniciar un programa de autodesarrollo para lograr los ajustes necesarios de su estilo conductual. **El autodesarrollo consiste en promover, por nuestra propia cuenta o con la ayuda de un Coach, el desarrollo de nuestras habilidades. Permite el crecimiento personal y profesional.**

Para avanzar en un programa de autodesarrollo es clave y fundamental conocerse a uno mismo, mirarse al espejo, ajustar el conocimiento que uno tiene de uno mismo. La información provista por el Reporte PDA que acaba de leer ha enriquecido su autoconocimiento. El autoconocimiento es la base para la superación personal y está directamente relacionado con el autodesarrollo, el aprendizaje y el liderazgo personal, ya que una persona necesita conocerse a sí misma para desarrollarse.

El autoconocimiento implica un proceso reflexivo a través del cual una persona adquiere noción de sus propias fortalezas y áreas de mejora, lo que le permite aprovechar las oportunidades y estar preparado para los desafíos que el contexto le presenta.

Quienes se atreven al autodesarrollo deben conocerse bien, tener una visión clara de sus metas. Necesitan diseñar un plan, ponerlo en práctica y darle seguimiento. **MyPDACoach** lo ayuda a diseñar ese plan, a ponerlo en práctica, y lo acompaña en el proceso. Lo ayuda además a ejercitar nuevas conductas que le permitirán adquirir habilidades, mejorar ciertos hábitos y desarrollar competencias personales.

Es importante tener claro que el autodesarrollo se logra con trabajo, esfuerzo, autocrítica y actualización de conocimientos. Implica un importante sentido de responsabilidad y una actitud flexible y proactiva. El proceso debe ser continuo y organizado para consolidar un conjunto de nuevos rasgos y conductas que fortalecen y facilitan el camino al éxito.

MyPDACoach consiste en cinco pasos simples e intuitivos. Ya ha dado dos y ahora tiene la oportunidad de continuar...

1. Completar el Formulario PDA. **Ya realizado!**
2. Leer el Reporte PDA y aumentar su autoconocimiento. **Ya realizado!**
3. Definir qué competencia quiere desarrollar. **¡Inicie hoy!**

4. Recibir "Coaching Tips" y ejercitar nuevos comportamientos. ¡Seis semanas!
5. Recibir feedback de otras personas. ¡Entérese si lo ha logrado!

Gerenciarse a uno mismo es un desafío. Ya completó el Formulario PDA y leyó su Reporte PDA. Ahora solo debe comprometerse consigo mismo y gestionar su programa de autodesarrollo. Ingrese a www.myPDACoach.com para obtener más información y ¡comenzar hoy mismo con el proceso!

