



10.03.2022

Reporte Leadership Matching

Líder: jane Doe

Colaborador: Jeff Griffing

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.

Estilo Gerencial de jane Doe

Líder del Equipo: jane

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

- Es una persona comunicativa y tiene un fuerte interés por las personas, lo que le ayuda a crear relaciones a todos los niveles organizativos. Tiene una visión global y sistémica, que le permite influir no solamente en su área de experiencia sino también en otras áreas organizativas. Influye de forma positiva en su entorno.
- El estilo de comunicación de Jane es dinámico y entusiasta.
- Transmite una energía positiva, lo que le permite conectar mejor con la audiencia.
- Suele enfocarse más en las oportunidades y soluciones que en posibles problemas.
- En ocasiones, dado su estilo dinámico, puede hablar más de lo que escucha.
- Es muy impaciente y puede con facilidad cambiar de un tema de conversación al otro.
- Sus comunicaciones son precisas y metódicas, pero prefiere centrarse en la visión global y los posibles resultados que entrar en detalles pormenorizados.



Toma de Decisiones

- Tomando decisiones, Jane se basará en la información con la que cuenta y el análisis en profundidad de las alternativas disponibles. En su análisis puede llegar a una cierta indecisión y cuestionar las decisiones tomadas con anterioridad.
- Es una persona lógica y, en su proceso de toma de decisiones, incluirá una amplia definición del problema, una exhaustiva recopilación de datos y evaluación final de las alternativas.
- Puede cambiar de opinión con facilidad si dispone de nuevos datos e información que avalen el cambio en la decisión ya tomada.
- En ocasiones, si no dispone de tiempo suficiente, puede frustrarse o tomar la decisión de forma algo impulsiva.
- Se sentirá a gusto haciendo participar a su equipo en la toma de decisiones.
- Suele basar sus decisiones en aprendizajes previos. Raramente se basará en la intuición como factor decisorio.
- Luchará entre la necesidad de anticiparse y tomar una decisión y la necesidad de certeza y de analizar todas las opciones, lo cual puede generarle una cierta tensión.



Comunicacion

- Liderando equipos, Jane se centra en construir y compartir un propósito común con el fin de alcanzar los objetivos marcados. En ocasiones, puede presionar a su equipo para que no pierda el foco de los objetivos establecidos, sin embargo, se encargará de guiar y controlar que todos cumplen con sus responsabilidades.
- Es una persona accesible, abierta y transparente. Construye equipos basados en confianza, respeto y relaciones de trabajo significativas.
- Tiene una mentalidad de coach y le resulta fácil y gratificante desarrollar a otras personas. No tendrá dificultades en delegar las responsabilidades y empoderar a su equipo, sin embargo, seguirá de cerca sus progresos.
- Tiene habilidad para crear contextos en los que los equipos puedan debatir y discutir.
- En ocasiones puede frustrarse si ve que el equipo no le sigue o que el desempeño no es el esperado, sin embargo, le será fácil detectar estos momentos y actuar a tiempo.



Características Naturales de Jeff Griffing

Cómo Liderar a Jeff 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.

● jane
● Jeff

- Para que Jeff pueda desplegar todo su potencial es necesario brindarle un ambiente de trabajo estable y consistente, donde la estructura y dirección por las responsabilidades y proyectos que asume se mantengan y sean previsibles. Es importante asignarle responsabilidades y proyectos que le supongan un reto y que no sean demasiado repetitivos.
- Dado que Jeff se vale de las normas y procedimientos para actuar, es importante que conozca previamente el alcance de sus responsabilidades, los proyectos asignados y los objetivos a lograr. Si no dispone de objetivos claros, en ocasiones, por su afán de buscar el resultado exacto, puede sentir frustración.
- Valorará que se le proporcionen proyectos en los que pueda aplicar su pensamiento analítico con el fin de mejorar los procesos, que requieran de su experiencia e importantes conocimientos técnicos más que en aquellos que requieran gestión de personas. Le motivarán especialmente aquellos proyectos que requieran mucha concentración, gestión de gran cantidad de datos e información con precisión, calidad y exactitud y su posterior análisis.
- Para que se sienta más a gusto y potenciar su capacidad de análisis será conveniente proveerle un ambiente de trabajo con relaciones armoniosas y sin confrontaciones, donde pueda trabajar de forma individual o en equipos reducidos. Es importante que encuentre un espacio de confianza donde pueda expresarse libremente, poner de manifiesto sus dudas y proponer soluciones.
- No le motiva el poder por el mero hecho de representar la autoridad, sino que buscará ser referente y reconocido entre sus compañeros por su conocimiento en su área de especialización, visión del negocio, valores y calidad de su trabajo.
- Apreciará que se le proporcione una retroalimentación consistente y significativa con frecuencia para asegurarse que su desempeño es adecuado y valora especialmente una comunicación directa, formal y detallada.
- Conviene tener en cuenta que es posible que por su alta exigencia hacia la calidad del trabajo pueda dedicar más tiempo de lo necesario a los detalles y otros aspectos de poca relevancia.

Es importante tener siempre en cuenta que el potencial de esta persona reside en su capacidad analítica y de especialización, con enfoque hacia el logro de los estándares de trabajo de alta calidad.



Claves para motivar efectivamente a Jeff

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 descritos 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.

● jane
● Jeff

- Proporcionarle retroalimentación consistente y significativa con frecuencia.
- Reconocerle constantemente el trabajo bien hecho.
- Promoverle ambientes de trabajo con relaciones armoniosas y sin confrontaciones.
- Mantenerle la estructura, claridad y dirección en las tareas que debe completar.
- Permitirle desplegar sus habilidades para focalizarse en tareas que necesitan precisión, exactitud y calidad.
- Proporcionarle retroalimentación correctiva de forma positiva y diplomática.
- Evitar la crítica y la censura personal.
- Proveerle un clima de trabajo orientado a la tarea y al negocio.
- Brindarle un ambiente de trabajo consistente y con previsibilidad.



jane Doe y Jeff Griffing

Aspectos clave que ayudan a consolidar la relación

En esta sección se describen aspectos de importancia a tener en cuenta para mejorar la comunicación y consolidar la relación entre el Líder y el Colaborador. Los puntos descritos a continuación se fundamentan sobre el Estilo Natural de comportamiento de estas dos personas. Es muy importante contar con esta información y utilizarla para ayudarlos a relacionarse mejor y a integrarse como equipo para que ambos logren desplegar toda su capacidad productiva

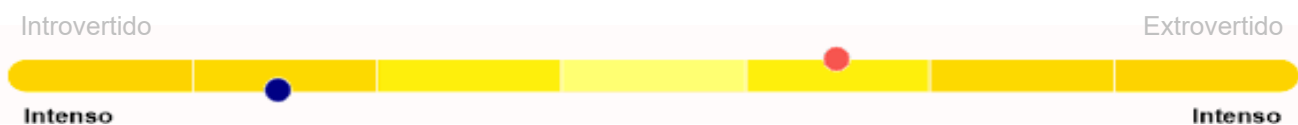
● jane
● Jeff

R Eje del Riesgo



- Hay que tener en cuenta que jane es más directa y competitiva que Jeff, que se caracteriza por desplegar un estilo más amable y no confrontativo.
- jane debe evitar mostrarse demasiado "segura de sí misma", ya que Jeff, que tiene un estilo más "Amable", podría interpretarlo como "arrogancia".
- jane debe estar atenta a escuchar cuidadosamente la opinión de Jeff antes de opinar, debatir o discutir....
- jane debe estar atenta y controlar su lenguaje corporal - evitando sobreactuar.
- Es importante que jane se dirija a Jeff a través de sugerencias y recomendaciones, intentando no "bajar línea" o "darle órdenes directas".
- jane no debe criticar o descartar las ideas útiles de Jeff, ni siquiera cuando esté bromeando.

E Eje de la Extroversión



- Hay que tener en cuenta que jane es más extrovertida y conversadora que Jeff, que se caracteriza por desplegar un estilo más callado, serio y reservado.
- jane debe estar atenta a dedicar más tiempo a escuchar y alentar a Jeff, debe mostrar interés genuino en lo que ella dice.
- jane debe estar atenta para no interrumpir ni hablar por encima de Jeff.
- jane puede ayudarla formulándole preguntas simples y que tengan respuestas abiertas.
- jane debe escuchar con atención a Jeff antes de entusiasmarse con el tema de conversación.

- jane debe evitar mostrarse demasiado "amigable" hasta que la relación no se consolide. Debe tener en cuenta que solo después de algún tiempo Jeff ganará confianza.
- jane debe estar atenta en todo momento a que Jeff disfruta y necesita momentos de tranquilidad y silencio.

P Eje de la Paciencia



- Hay que tener en cuenta que jane es más inquieta y dinámica que Jeff, que se caracteriza más por desplegar un estilo más paciente y tranquilo.
- Jeff prefiere dedicar tiempo y le gusta hacer bien las cosas. jane debería evitar apresurarla y evitar incomodarse si las cosas no ocurren con la suficiente rapidez.
- jane debe estar atenta a no exponer demasiado a Jeff involucrándola en demasiados proyectos y frentes a la vez.
- jane debe darle tiempo y transmitirle seguridad a Jeff. Asimismo debería evitar solicitarle tareas urgentes y a último momento.
- jane debe darle tiempo a Jeff cuando ésta necesita transmitirle una idea o concepto. Debe estar atento a no interrumpirla, dedicarle tiempo y escucharla con atención, demostrando interés genuino en sus ideas.
- jane debe tener en cuenta que Jeff estará más motivada si los cambios son pequeños, están bien fundamentados, se dan con tiempo y son planificados.

N Eje de las Normas



- Hay que tener en cuenta que jane es más independiente y desestructurada que Jeff, que se caracteriza por desplegar un estilo más ordenado y estructurado.
- Es importante que jane este permanentemente a disposición, al servicio y en contacto con Jeff.
- jane debe estar atenta al estilo ordenado y estructurado de Jeff. Así es que al delegarle temas importantes debe entregarle toda la información, datos y hechos que sean posibles.
- jane no debe desanimarse o incomodarse si sus ideas innovadoras son cuestionadas o criticadas por Jeff. Debe siempre tener en cuenta que Jeff confía en la estructura y necesita información consistente para estar seguro y hacer las cosas bien.
- Es muy importante que jane esté muy atenta a no cuestionar o criticar los aportes y trabajos de Jeff.
- jane debería valorar el perfeccionismo que aplica Jeff para hacer las cosas y recordar que no siempre "su propia manera de hacerlas" es la mejor.
- jane debe entender que el criterio y la independencia son importantes para Jeff, pero también las normas y cierta estructura....

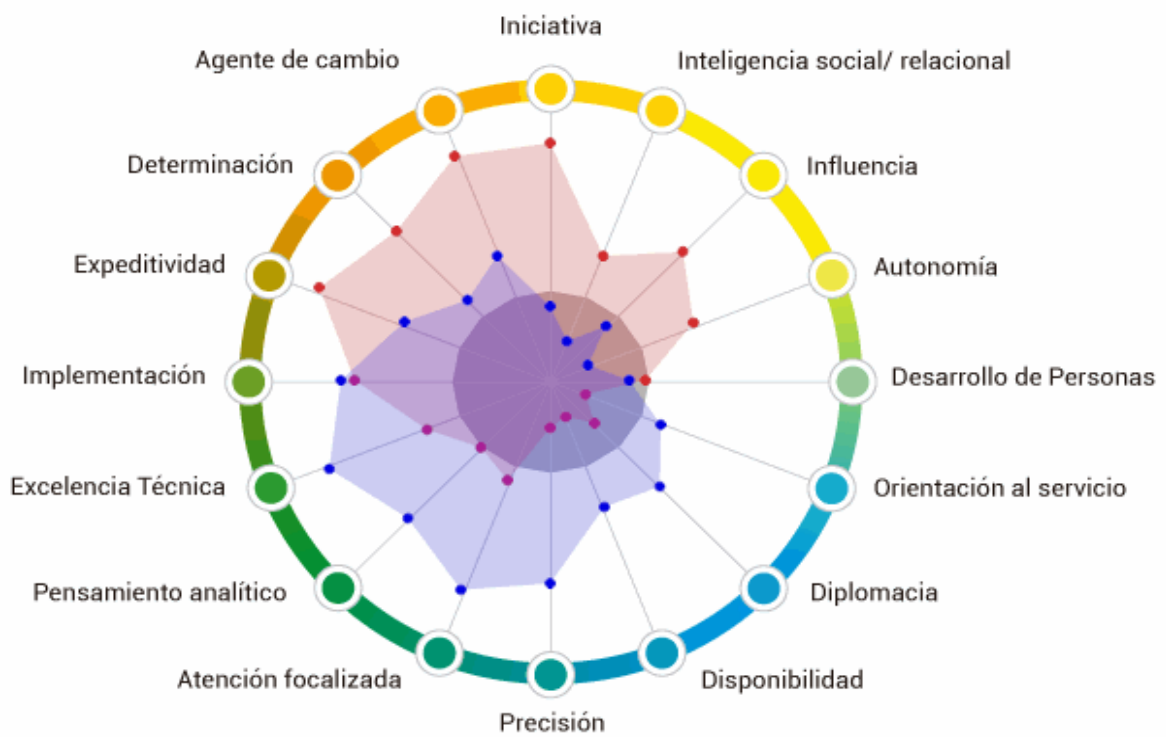
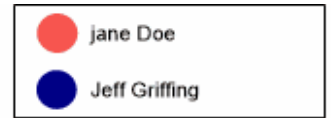
- Cuando Jane tenga que llamar la atención, marcar algún error o hacer una sugerencia a Jeff debe enviar un mensaje suave, reconociendo y mencionando primero los aspectos positivos, lo que está bien hecho y luego, como recomendación o sugerencia referirse a "lo que se podría mejorar".

A Eje del Autocontrol



- Hay que tener en cuenta que ambas se caracterizan por ser bastante espontáneas y emocionales.
- Para asegurar una buena relación es clave que ambas tengan en cuenta que son por naturaleza irritables y si no logran controlarse podrían generar tensiones fuertes e innecesarias.
- Es importante que promuevan el diálogo, que ambas se escuchen y se den mutuamente la oportunidad y el espacio para expresarse sus puntos de vista.
- Ambas deberán considerar el impacto y las consecuencias de sus acciones y sus palabras para mantener una relación armónica.
- Jane deberá esforzarse para que las emociones queden a un lado y no perder visión y perspectiva del objetivo central.

Gráfico Radar Comportamental



- **Iniciativa**
Tendencia natural a anticiparse y proponer acciones novedosas. Es la actitud permanente de actuar cuando se presenta la ocasión, sin esperar órdenes o instrucciones, buscando y creando oportunidades, resolviendo situaciones y problemas. Se anticipa y actúa activando vínculos y relaciones, ganándose el respeto y la confianza de diversos tipos de personas en las que impacta e influye para alcanzar los resultados.
- **Inteligencia social/ relacional**
Tendencia natural para comunicarse y relacionarse eficientemente con otros gestionando la diversidad social, haciendo de estas relaciones un cauce para el logro y alineamiento estratégico de los objetivos de la organización. Manifiesta una natural inclinación a generar, establecer, mantener y potenciar relaciones de valor mediante un flujo de comunicación adecuado entre los miembros del grupo o de la organización, utilizando los distintos códigos y canales que en cada caso se requieran.
- **Influencia**
Tendencia natural para influir e impactar en los demás creando compromiso y construyendo consenso. Describe una mirada optimista que se orienta a los resultados trabajando con y a través de las personas, mostrándose de manera sociable, amistosa e influyente.
- **Autonomía**
Tendencia natural a orientarse a los resultados de forma segura, independiente y con autoconfianza, identificando las oportunidades en diferentes situaciones. Aprovecha los recursos disponibles (tiempo, personas, recursos económicos), proporciona soluciones y emprende asumiendo en todo momento la responsabilidad y las consecuencias de sus actos.
- **Desarrollo de Personas**
Tendencia natural a ayudar a otros, apoyar a las personas y a los equipos de trabajo en su desarrollo y superación a diario. Pone el foco en las personas, impulsando la colaboración, motivando y desafiando para un continuo aprendizaje y desarrollo. Promueve un ambiente armonioso, de entendimiento mutuo, cordial y complementario, fomentando soluciones inclusivas y cultivando la responsabilidad compartida.
- **Orientación al servicio**
Tendencia natural a identificar, entender y gestionar las necesidades de todos los stakeholders: equipos, clientes, proveedores, etc. con la voluntad de ofrecer soluciones con excelencia en el trato y generando experiencias positivas. Tiende a resolver las diferentes situaciones garantizando la solución con un estilo servicial, paciente, calmado y equilibrado, incluso en situaciones de presión.
- **Diplomacia**
Tendencia natural a mostrarse amable y gentil, así como percibir, compartir o inferir en los sentimientos, pensamientos y emociones de los demás, entendiendo los diferentes puntos de vista. Tiende a ser una persona diplomática en su aproximación a los demás, orientándose a los resultados de forma paciente, amable y cordial, evitando la confrontación.
- **Disponibilidad**
Tendencia natural a dedicar tiempo a los demás. Manifiesta apertura y disposición al otro, con una alta capacidad de escucha y logrando un satisfactorio grado de empatía con otras personas. Tiene un estilo paciente y considerado, mostrándose como una persona generosa y compasiva, orientándose a los resultados de forma consistente y tomándose el tiempo necesario.
- **Precisión**
Tendencia natural a la aproximación analítica, cautelosa, sistemática y detallada de los problemas y las decisiones, con un método preciso y cuidadoso. Manifiesta comodidad y eficacia en situaciones y ambientes estructurados y bien definidos.
- **Atención focalizada**
Tendencia natural hacia la atención focalizada, independientemente del contexto, con el fin de obtener y gestionar información relevante de manera eficiente. Tiene preferencia por seguir procedimientos de manera precisa y ordenada, concentrándose en los detalles y esmerándose por evitar errores en su aproximación al resultado.
- **Pensamiento analítico**
Tendencia natural a avanzar en la resolución de problemas aplicando un diagnóstico diferencial, evaluando sus posibles causas y buscando diferentes comportamientos entre las causas, descomponiendo el problema complejo en partes más simples, testeando y descartando hipótesis. Mide si la persona es confiable en su aproximación, disciplinada, precisa y si se orienta a los resultados analizando, relevando información y los hechos para avanzar de forma lógica, sistemática y ordenada.
- **Excelencia Técnica**
Tendencia natural a orientarse a los resultados de forma consistente y segura, analizando la información disponible, siguiendo los procedimientos y buscando armonía y excelencia, con el fin de lograr soluciones alineadas con el desarrollo organizacional. Manifiesta un abordaje crítico y exigente de las diferentes situaciones, interesándose por el cumplimiento de métodos y procedimientos que aseguren la calidad y eviten el error.
- **Implementación**
Tendencia natural a llevar un pensamiento preliminar a la concreción y a ejecutar o poner en práctica un plan, método, idea, modelo o política para hacer algo o solucionar un problema. Implica una estrategia previa, un método y su ejecución, desplegando dinamismo y bajo un contexto de normas y procedimientos. Aborda los problemas de forma metódica y curiosa, estudiando, analizando y tomando decisiones basadas en la lógica.
- **Expeditividad**
Tendencia natural a responder con sentido de urgencia y a hacer que las cosas sucedan. Tiende a ser una persona expeditiva y flexible, que responde positivamente ante la diversidad y el cambio, incluso cuando los tiempos apremian.
- **Determinación**
Tendencia natural a mirar hacia adelante, con un estilo proactivo y resolutivo para conseguir sus metas. Implica valor, seguridad y coraje en sus decisiones. Manifiesta una tendencia a tomar riesgos para conseguir sus metas y una orientación a los resultados de forma determinada y firme, confrontando si es necesario, tomando la responsabilidad y asumiendo desafíos.
- **Agente de cambio**
Tendencia a ser motor del cambio, proponer transformaciones, generar un contexto donde se debatan y valoren nuevas ideas, alternativas y se cuestione el status quo. Capacidad de reaccionar de forma flexible ante las barreras y dificultades. Tiende a prestar atención al entorno, al contexto social y organizativo con el fin de proponer cambios y mejoras que tengan un impacto positivo.