



08.11.2021

Reporte de Perfil Conductual

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.



Introducción

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

Partiendo de la base de que completaste el formulario siguiendo y respetando las instrucciones y las consignas, en el presente reporte encontrarás una descripción de cómo generalmente respondes a diferentes situaciones, desafíos y compromisos que se te presentan en el día a día.

Así es que esta evaluación proporciona un análisis completo sobre tu perfil comportamental y el porqué de tus decisiones. Hay que tener en cuenta que, en ocasiones, podemos adaptarnos y modificar nuestros comportamientos, potenciando o inhibiendo nuestras tendencias naturales.

En este reporte encontrarás información sobre aquellos comportamientos más propios y característicos de tu estilo comportamental y tus principales motivadores.

Desde PDA International te invitamos a que dediques tiempo a leer este reporte, esforzándote por identificar cuáles son aquellos rasgos de tu estilo conductual que han tenido una incidencia positiva y han sido favorables, como así también las características que, en diferentes ocasiones, han complicado y afectado negativamente tu camino al éxito.



Indicador de Consistencia



Consistente

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

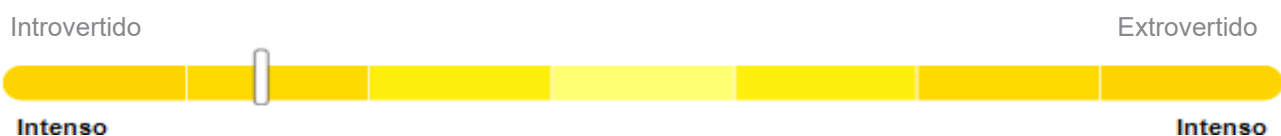
Gráfico PDA

R Eje del Riesgo



Es una persona generalmente asertiva. En ocasiones, y según la situación, tomará la iniciativa y asumirá compromisos que impliquen riesgos. Le pueden llegar a considerar algo proactiva y capaz de ejercer un grado de dominio moderado. Suele asumir riesgos en ciertas situaciones.

E Eje de la Extroversión



Es una persona más bien reservada y un tanto discreta. Interactúa con otros sin dificultad pero puede considerársele como una persona que prefiere estar a solas. Puede preferir trabajar individualmente o en grupos pequeños. Transmite una impresión de autosuficiencia y escepticismo.

P Eje de la Paciencia



Es una persona que generalmente está alerta. Puede responder positivamente a los cambios así como también tolerar cierta rutina. Si bien le gusta la variedad y el cambio estos deberán ser, preferentemente, planificados.

N Eje de las Normas



Es una persona que disfruta del orden, los contextos bien definidos y el seguimiento escrupuloso de las normas. Muestra gran apertura y aceptabilidad de las ideas o sugerencias de otros. Es detallista, perfeccionista y precisa. Es muy cooperativa. Puede, en ocasiones, ser percibida por los demás como complaciente, defensiva o extremadamente adaptable.

A Eje del Autocontrol



Es una persona que tiende a ser muy emotiva y emocional. Incluye sus sentimientos y emociones al momento de tomar decisiones y suele mostrarlos a los demás. También se guiará por sus sentimientos al momento de gestionar equipos.

Es importante comprender que no todas las características descritas en este reporte serán puestas de manifiesto simultáneamente y en la misma intensidad. Es más probable que la persona vea sólo algunas de estas características. Cuanto más extremo puntúe cada eje, más manifiesta será la conducta y más característica será en el perfil profesional de la persona.

Palabras Descriptivas

Basado en las respuestas, este informe ha identificado aquellas palabras que describen las tendencias conductuales que más se manifiestan en el perfil comportamental. A continuación, se facilita un listado de las palabras que particularmente podrían ser utilizadas para describir a la persona analizada. Su estilo natural de comportamiento se describe como:

- ▶ **Apacible**
- ▶ **Preciso**
- ▶ **Apegado a las reglas**
- ▶ **Serio**
- ▶ **Metódico**
- ▶ **Crítico**
- ▶ **Diligente**
- ▶ **Exacto**
- ▶ **Detallista**
- ▶ **Lógico**
- ▶ **Indagador**
- ▶ **Exigente**
- ▶ **Realista**

Descripción del Perfil Natural

Esta sección permite tener una amplia visión y comprensión sobre el estilo natural de comportamiento de esta persona. A partir de esta descripción, se podrá tener una comprensión más profunda sobre cómo esta persona responde ante la necesidad de resolver problemas, afrontar nuevos desafíos, ejercer su influencia, adaptarse al cambio, responder a las reglas y procedimientos impuestos por otros, así como su capacidad de regular sus impulsos y emociones.

Jeff es una persona precisa, exacta y meticulosa. Busca la perfección en su aproximación hacia el trabajo o las responsabilidades que se le delegan. Para ello, buscará establecer un cierto orden y desarrollar políticas y procedimientos que le permitan tener una visión sistémica del entorno. Antes de abordar cualquier proyecto o responsabilidad, necesitará conocer o desarrollar un plan de acción detallado, establecer todas las fases del proyecto, las metodologías y procedimientos que se seguirán, así como los indicadores con los que se medirá el éxito del mismo. Puede trabajar fácilmente con datos o gestionando proyectos complejos.

Tiene un estilo cuidadoso y, si bien tiene cierta inclinación por el detalle, también disfruta asumiendo las responsabilidades y proyectos de carácter variado con los que pueda aprender o desarrollar nuevas competencias y habilidades y lograr la máxima eficiencia. Le motiva analizar los problemas y situaciones a fondo y en detalle. Le gusta reflexionar sobre las cosas. Usa sus destrezas lógicas y analíticas para responder a problemas complejos y difíciles.

Tiene un estilo sistemático, metódico y disciplinado. Trabaja más eficazmente y cómodamente en situaciones estructuradas, claras e inequívocas. Debido a su alta autoexigencia y exigencia hacia los demás, en ocasiones, pueden percibirle como demasiado detallista.

Al tener un estilo escéptico y serio por naturaleza, no confía fácilmente en los demás y es probable que en los encuentros iniciales se muestre un tanto distante. Se pregunta el porqué y el cómo de las cosas.

Es una persona algo introvertida y necesita tiempo para desarrollar las relaciones que siempre basará en la confianza mutua. No se sentirá a gusto en grandes grupos, prefiere trabajar de manera individual o en grupos reducidos. Crea relaciones directas, claras y equitativas, tanto con sus superiores como con los miembros del equipo.

Tiende a tener un estilo cuidadoso y conservador. Se comporta de manera objetiva con los demás y siempre tratará de hacer juicios o evaluaciones imparciales. En ocasiones, puede parecer desafiante o de un estilo poco político, poniendo por delante su visión. Al regirse por el orden, el proceso y el método, en ocasiones, puede mostrarse como una persona rígida e inflexible. Puede resultar difícil hacerle cambiar de opinión sobre todo si no hay una explicación lógica y racional del cambio.

No tiene un estilo autoritario por naturaleza, no obstante, puede usar su poder apoyándose en normas y políticas. Jeff puede trabajar bien de manera autónoma en la solución de problemas y desarrollo de estrategias y planes de trabajo. Tratará de evitar situaciones que le creen conflictos con los demás y es probable que ceda en su postura para evitar conflictos interpersonales. Es una persona cooperativa, pero no siempre

necesita contacto social. Puede ser eficiente en equipos de trabajo, en grupos pequeños, y en relaciones de persona a persona.

Sentirá motivación realizando proyectos de carácter especializado, ya sea como integrante de un equipo o liderándolo. Su autoridad debe estar basada principalmente en la experiencia técnica.

Su aproximación general es cautelosa y conservadora. Prefiere analizar diferentes situaciones en profundidad, evaluar las alternativas disponibles a su alcance antes de tomar una decisión. Para evitar el error, no dudará en consultar posibles dudas con su entorno más cercano.



Estilo de Liderazgo

Independientemente de la posición o rol que se desempeñe, todas las personas manifiestan un estilo individual de Liderazgo. Éste describe la forma en la que se desenvuelve ante la necesidad o responsabilidad de tener que dirigir a otros. Los capítulos de Comunicación e Influencia, Toma de Decisiones y Estilo de Dirección de equipos, describen y permiten tener una amplia visión y comprensión del estilo de liderazgo de esta persona.

Jeff tiene un estilo de liderazgo directo y orientado a cumplir con los máximos estándares de calidad. Es exigente consigo y con los demás. Cuestiona el status quo. Es perfeccionista y asume riesgos, pero siempre controlados y tras evaluar todas las alternativas disponibles. Guía a su equipo de cerca, proporcionándoles apoyo continuo.



Influencia y comunicación

- Preferirá un estilo de comunicación formal. Su orientación hacia las normas y procedimientos y su estilo, que en ocasiones puede parecer distante, pueden resultar algo complejos para interlocutores más informales o con menos pericia técnica.
- Su estilo de comunicación se caracteriza por una fuerte tendencia hacia la lógica y la estructura.
- Le será fácil convencer e influir proporcionando ideas y soluciones, basándose en procesos, metodologías innovadoras y en su conocimiento técnico. Ejercerá su autoridad utilizando la lógica y su pericia técnica.
- En los contextos que impliquen la negociación de acuerdos, se sentirá más a gusto en círculos más bien reducidos donde creará relaciones basadas en la mutua confianza.
- Su continua búsqueda de la excelencia, perfección y orientación hacia la solución idónea, le pueden crear tensiones en situaciones que requieran una cierta urgencia.
- Pone énfasis en la calidad y estructura lógica de sus comunicaciones, tanto en forma como en contenido.
- Su estilo de comunicación es serio y preciso.
- Expone sus ideas basándose en evidencias. En ocasiones, puede centrarse en datos que se ajustan más a sus objetivos, obviando otra información válida que se aleje de su propósito final.



Toma de Decisiones

Este indicador permite conocer el estilo con el que se toman decisiones cuando hay una determinada información disponible.

Todas las decisiones siguen un proceso común que puede ser descrito como un circuito cerrado que inicia con la toma de conciencia sobre un problema, seguido de un reconocimiento del mismo y su definición. Posteriormente, se analizan posibles alternativas y sus consecuencias. Una vez identificadas las alternativas, se evalúa cada una; considerando las ventajas y desventajas de cada alternativa. Este análisis se da dentro de un contexto concreto y se basa, por un lado en la ecuación de ganancias y pérdidas esperadas (ejemplo, relación tiempo-costos) y, por otro lado, en la experiencia y los aprendizajes previos.

Finalmente se selecciona la solución entre las alternativas escogidas y evaluadas, con el objeto de implementar la decisión.

- Tomando decisiones, Jeff se apoya en la lógica y el proceso.
- Es una persona reflexiva, pensativa y con poca tolerancia a la ambigüedad o el error.
- Tiene un estilo cauteloso y conservador y, antes de tomar una decisión, recopilará y analizará los datos disponibles.
- Al ser muy autoexigente y con el fin de evitar cometer errores, analizará los riesgos para asegurarse que la decisión tomada es la mejor alternativa posible.
- Necesitará tiempo y buscará coherencia y orden en la información antes de tomar una decisión.
- Evaluará las posibles alternativas basándose en la información proporcionada por terceros y experiencia previa, haciendo un exhaustivo análisis.
- Al tomar decisiones que impacten en el equipo puede parecer distante, pero seguirá siempre el método y la comparación, manteniendo su natural tendencia a la objetividad.
- Luchará entre la urgencia de tomar una decisión y la necesidad de certeza y de analizar todas las opciones, lo cual puede generarle una cierta tensión.



Estilo de liderazgo de equipos

- El estilo de liderazgo de Jeff se enfoca más hacia la solución de problemas y desarrollo de nuevas metodologías, enfoques y procesos que en la creación de relaciones con el equipo o/ y colaboradores. Por esta razón, no mostrará tanto interés por motivar a sus colaboradores a través de un acercamiento personal, sino que buscará los hechos objetivos. En ocasiones puede parecer insensible a las necesidades y reacciones emocionales de sus colaboradores. Por su estilo lógico y estructurado, buscará desarrollar en su equipo la capacidad de pensamiento sistémico y de búsqueda de nuevos métodos de mejora.
- Será una persona muy estricta y exigente y no tendrá inconveniente en comunicar sus expectativas al equipo, colaboradores o pares, apoyándose en las normas y procesos establecidos. En ocasiones, podrá frustrarse con las personas que percibe como poco serias o que no cumplen con las normas y procedimientos establecidos.
- A la hora de delegar las responsabilidades puede mostrarse algo reticente, por lo que antes de delegar, analizará al detalle las competencias y experiencias del equipo/colaboradores y luego les supervisará muy de cerca, manteniendo el control en todo momento.

Estilo Ventas

Esta sección permitirá tener una amplia visión y comprensión sobre el estilo de esta persona a la hora de identificar, crear y desarrollar las oportunidades de negocio, dividido en 3 capítulos: Apertura, Estilo de negociación y cierre y Estilo relacional.



Apertura

- Su aproximación hacia el cliente será cautelosa y evaluará y se preparará para afrontar posibles escenarios desde la apertura hasta el cierre.
- En su aproximación hacia el cliente, cuidará todos los detalles y proporcionará la información necesaria y datos objetivos sobre el servicio/producto.
- Se apoya en su profundo conocimiento del producto para lograr la confianza de sus interlocutores.
- En su discurso comercial proporcionará el argumentario de venta centrándose en el valor del producto/servicio de una manera objetiva y sin exagerar, lo que le permitirá ganar la confianza del cliente.
- Será más eficiente en presentaciones con clientes que tengan inclinación técnica o especializada.
- Se centrará en la creación de acuerdos de valor con los clientes a largo plazo.
- Su estilo comercial será más bien consultivo y enfocado a las necesidades particulares de cada cliente.



Estilo de negociación y cierre

- Para conseguir el cierre de las ventas no presionará a los clientes, sino que utilizará su pericia técnica y visión consultiva para conseguir la venta.
- Probablemente necesitará tiempo para finalizar el proceso de cierre.
- Le será más fácil trabajar con los perfiles técnicos o especialistas, con los que pueda discutir e incluso rebatir las objeciones.
- Tendrá mayor facilidad para trabajar con clientes ya existentes que desarrollando el mercado.
- Su técnica de ventas se basará más en el conocimiento del producto/servicio y la detección de las necesidades del cliente más que en las técnicas de persuasión e influencia.



Estilo relacional

- Su responsabilidad, disciplina y su alta orientación al servicio, le asegurarán la eficiencia en el servicio al cliente.
- Su conocimiento profundo del producto, sus altos estándares de calidad y su atención a los detalles serán clave para ganarse la confianza del cliente.
- La relación con el cliente será su principal fuente para cerrar acuerdos comerciales y mantener una excelente relación con los mismos.



Como permitir a Jeff desplegar todo su potencial

En esta sección se describen aspectos de importancia a tener en cuenta para permitirle a Jeff desplegar todo su potencial. Los puntos descritos a continuación se apoyan sobre su estilo natural de comportamiento y son fundamentales para ser tenidos en cuenta por toda persona que espera liderarle para conseguir el máximo de su potencial, mantener su motivación y brindarle un coaching efectivo, así como también para quienes trabajan junto a esta persona como parte de un equipo.

- 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.

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, en ocasiones, podrían ser contraproducentes si no se moderan o atienden.

- Su deseo de contar con los hechos y la necesidad de tener todo correctamente, podría dificultar el proceso de toma de decisiones y conllevar demoras.
- El miedo de parecer incompetente puede inhibirle las conductas proactivas y la toma de riesgos.
- Tiene una fuerte influencia de la parte izquierda del cerebro (analítica) por lo que le requerirá mayor esfuerzo interactuar con gente que utiliza más el lado derecho del cerebro (emocional/intuitivo).
- Puede ser muy exigente consigo y con sus colaboradores. Su afán por la perfección puede ser tal que en ocasiones podría crear tensiones en el equipo.
- En ocasiones, al focalizarse tanto en la lógica obvia de un plan o propuesta, podría subestimar la importancia de construir relaciones con diferentes personas del equipo o de la organización.
- 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.
- Por su alta orientación al proceso y su estilo formal de relacionarse, en ocasiones, pueden percibirle como alguien distante.
- Cuando le confrontan con un error o la opción incorrecta, puede buscar más datos para apoyar el caso en lugar de reconocer el error.
- Puede proporcionar más información de la que realmente se requiere en un esfuerzo por hacerlo de manera exhaustiva y precisa.
- En el deseo de adherirse al sistema puede excederse en su aplicación de políticas, procedimientos y normas.



Situación Actual

Esta sección 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 por adaptarse a su percepción sobre los requerimientos de su situación actual.



Toma de Decisiones

Este análisis indica que en su estilo natural Jeff toma decisiones de manera más cautelosa. Se esmera en tomar las decisiones correctas analizando la información disponible, consultando y valiéndose de más y mejor información. En su intención de tomar las decisiones correctas prefiere no avanzar a menos que tenga toda la información disponible. Percibe que su situación actual no le exige mayores cambios a su estilo de "Toma de Decisiones".



Equilibrio de Energía

Este análisis sugiere que Jeff percibe 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 le permite. Esto podría llevarle a cierto nivel de desmotivación.



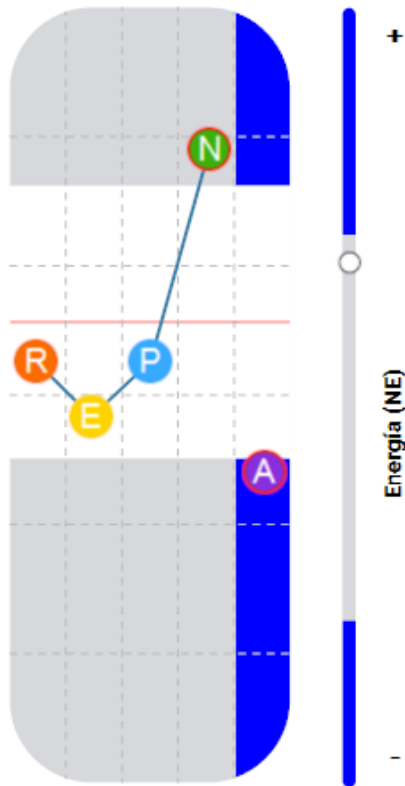
Modificación del Perfil

Este análisis sugiere que Jeff está actualmente haciendo algunos ajustes, por lo tanto evidencia que puede adaptarse y es algo flexible. No tendría dificultades para adaptar su comportamiento si bien, en ciertas ocasiones, puede mostrar algo de resistencia.

Este reporte está relacionado únicamente con características del comportamiento. El éxito en cualquier rol, puesto o situación específica dependerá de múltiples factores, como sus habilidades, experiencia y circunstancias personales, además de que se le brinden las circunstancias ideales de desarrollo como la integración, motivación, coaching, etc.

Gráfico Perfil Conductual

NATURAL



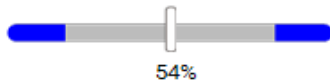
R E P N A

| | | | | | |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Perfil | 38 | 23 | 39 | 100 | 6 |
| # | 12 | 9 | 14 | 16 | 9 |
| IE | 44% | 32% | 44% | 85% | 18% |

Toma de Decisiones



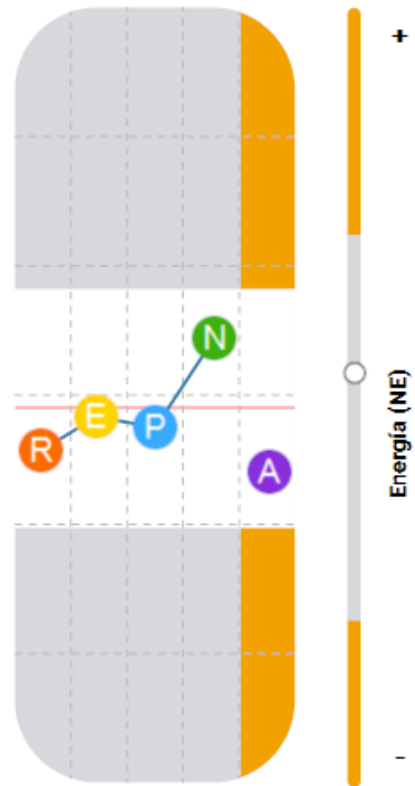
Intensidad del Perfil



Energía



ADAPTADO



R E P N A

| | | | | | |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Perfil | 20 | 44 | 36 | 100 | 4 |
| # | 8 | 9 | 11 | 9 | 9 |
| IE | 43% | 49% | 47% | 63% | 39% |

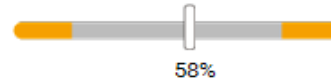
Toma de Decisiones



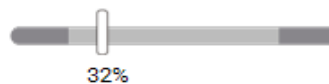
Intensidad del Perfil



Energía



Equilibrio de Energía



Modificación del Perfil



Tiempo del Formulario



Autodescripción

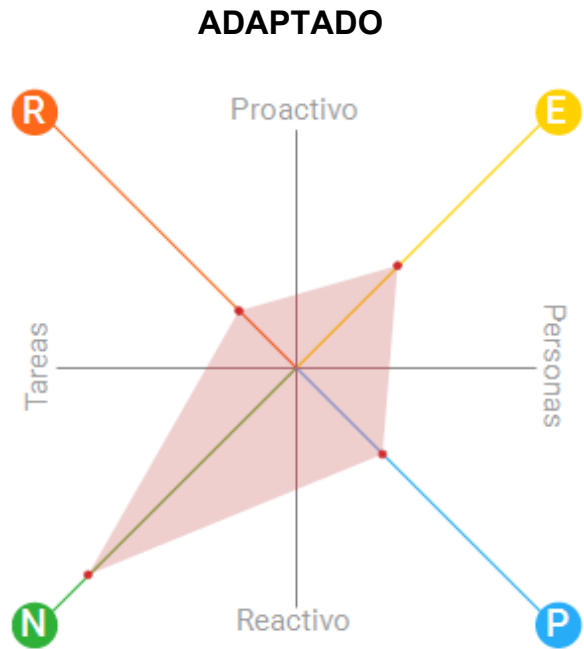
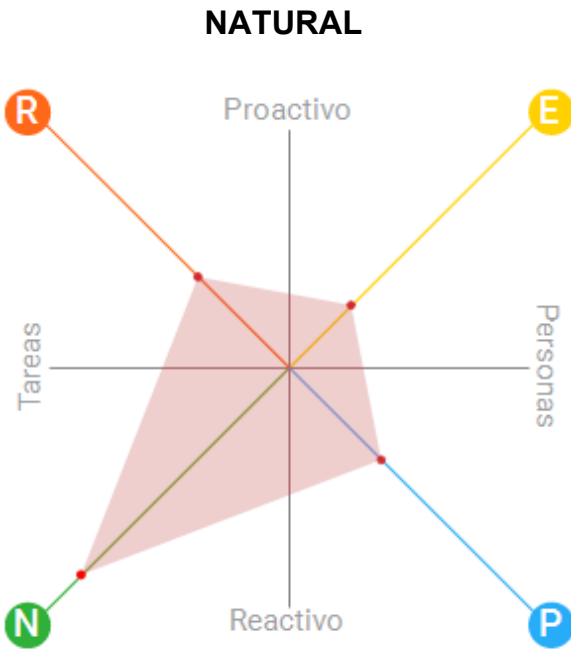
Hoy busco el equilibrio entre la vida personal y profesional, soy estudioso y me gusta estar en movimiento constante, siempre aprendiendo cosas nuevas y aprovechando las oportunidades.

El mayor desafío es la crianza de mis hijos, quiero servir como inspiración y modelo para ellos, tanto en la vida personal como profesional. En la vida profesional creo que puedo mejorar y aprender cada día. Me gusta enseñar, creo que cuando enseñamos, aprendemos dos veces, transmitir conocimientos para mejorar, organizar y armonizar algún sector o proceso es un posicionamiento placentero para mí. Me gusta ligero, relajado y confiable, y hago todo lo posible para asegurarme de que los lugares a los que voy tengan estas características.

Tengo una posición firme en relación con mis elecciones, defendiendo mis ideas, sin embargo, Escucho atentamente a todos los que tienen diferencias de opinión y no tengo ningún problema. cambiar de opinión si me doy cuenta de que estaba equivocado. Soy justo con los demás, más también, soy justo conmigo mismo, sé que puedo aportar a la empresa que Voy a trabajar, me dedico de lleno a esta empresa, busco mejores resultados cada día, No escatimo esfuerzos ni recursos propios para mantenerme actualizado y mantenerme profesional de referencia, sin embargo, dentro de mi dedicación al trabajo, también tiene mi planificación personal, mis sueños y mis ambiciones que quiero que se respete y que Puedo, junto con la empresa, también tener crecimiento y reconocimiento.

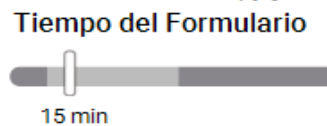
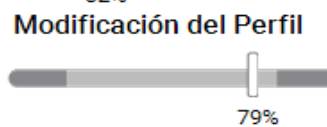
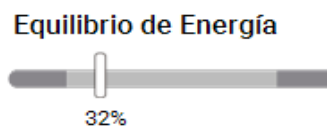
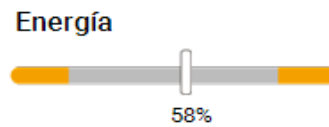
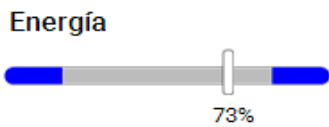
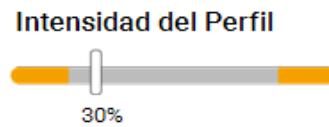
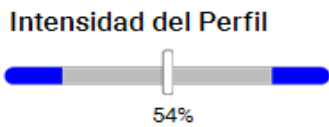
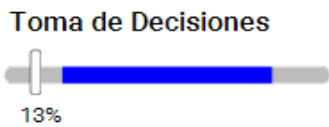


Gráfico Radar PDA



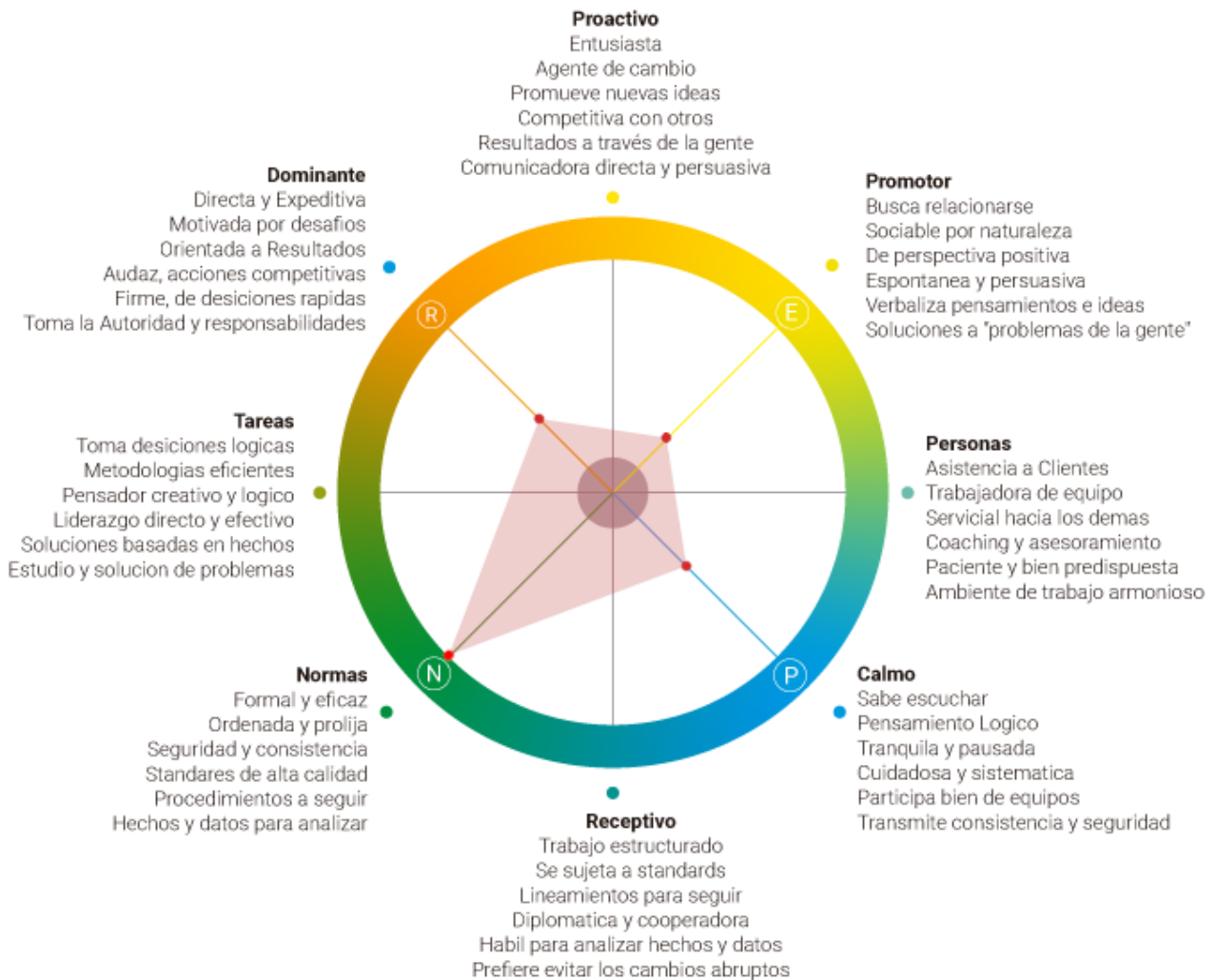
| | R | E | P | N | A |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Perfil | 38 | 23 | 39 | 100 | 6 |
| IE | 44% | 32% | 44% | 85% | 18% |

| | R | E | P | N | A |
|--------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Perfil | 20 | 44 | 36 | 100 | 4 |
| IE | 43% | 49% | 47% | 63% | 39% |



● Jeff Griffing

Gráfico Rueda PDA



| | R | E | P | N | A |
|---------------|-----|-----|-----|-----|-----|
| Perfil | 38 | 23 | 39 | 100 | 6 |
| IE | 44% | 32% | 44% | 85% | 18% |

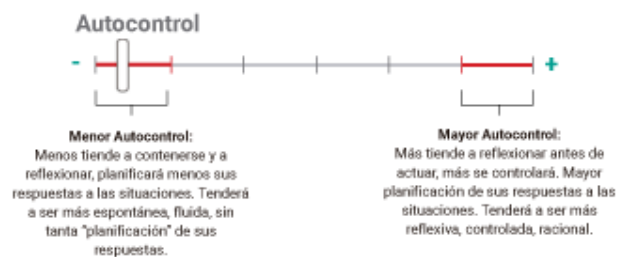
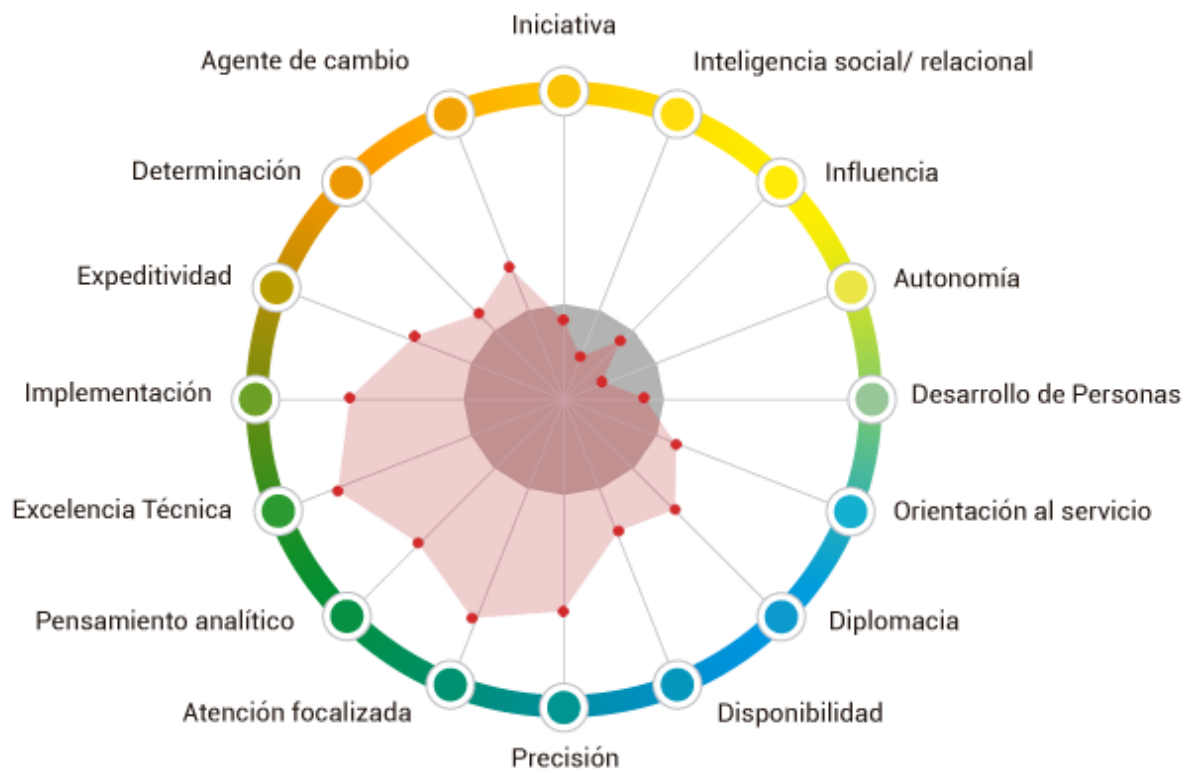


Gráfico Radar Comportamental



- 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.

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



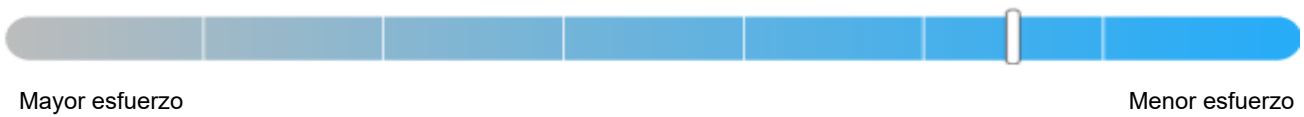
Dinamismo y sentido de urgencia

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".



Plan de acción

Este formulario es para una meta - haga copias para desarrollar otras metas.

META (Qué es lo que quiero lograr)

BENEFICIOS (Que voy a obtener de lograr esta meta)

PASOS PARA LOGRAR ESTA META (Que debo hacer para lograr esta meta)

PLAZOS ESTABLECIDOS (Cuando voy a completar estas acciones)

POSIBLES OBSTÁCULOS (Que cosas podrían interferir en el logro de esta meta)

POSIBLES SOLUCIONES (Como voy a lograr eliminar los obstáculos de mi camino)

MÉTODO PARA MONITOREAR TU PROGRESO (¿Cómo sabré que estoy progresando?)

¿VALE LA PENA GASTAR TIEMPO, ESFUERZO Y DINERO EN ESTA META?

Sí _____ No _____ Sí, pero después _____ FECHA DE HOY _____

Siete ayudas para la acción

1. Recuerde los beneficios que Ud. recibirá al alcanzar sus metas.

Identifique los beneficios que Ud. recibirá: mayor efectividad en el trabajo, mejorar su satisfacción laboral, incrementar sus habilidades interpersonales, etc. , ¿Cuáles serán los beneficios?

2. Recuerde su disponibilidad de tiempo.

Hay 525.600 minutos en un año. Si Ud. utiliza 15 minutos todos los días para desarrollarse, aplicará un total de 5.475 minutos por año. Esto da como resultado un 0,0104 de sus minutos anuales disponibles. ¿Puede Ud. ahorrar 0,0104 de sus minutos para desarrollarse?

3. Haga las cosas de a una por vez.

La gran tarea de autodesarrollarse está compuesta de pequeñas tareas. Divida y conquiste: divida la gran tarea en varias y pequeñas subtareas. Entonces concéntrese en una subtarea por vez y finalícela.

4. Practique, practique, practique.

La práctica conduce al aprendizaje. Mientras más práctica, más aprende. Un poco de práctica todos los días es mejor que una gran sesión de práctica cada semana.

5. La perseverancia conquista.

Aférrese a su Plan de Acción. La perseverancia es la conducta crítica necesaria para que Ud. logre sus metas. Las personas a menudo se detienen al acercarse al triunfo. Siga adelante... no pare. Si Ud. para, nunca logrará sus metas.

6. Responda eficazmente ante sus errores.

Todos cometemos errores. Ud. los cometerá al llevar a cabo su Plan de Acción y al trabajar en el logro de sus metas. Responda eficazmente. Acepte la responsabilidad por sus errores, siéntase seguro a pesar de cometerlos, y aprenda de ellos. No piense que Ud. nunca debe cometer errores, no se preocupe y obsesione con ellos, y nunca se desanime por cometerlos.

7. Evoque sus "recuerdos de éxitos".

Cuando se sienta presionado/a o frustrado/a o cuando se sienta que no está progresando en su Plan de Acción, evoque una "memoria de éxito". Recuerde uno de sus éxitos o logros pasados. Inunde su mente con esa memoria y permita que la misma cree pensamientos, emociones e imágenes positivas. Ud. se sentirá bien, su confianza aumentará, y podrá continuar con su plan de acción y trabajar en el logro de sus metas.

