

Reporte Leadership Matching

Líder: Andrea Flores
Colaborador: Fernando Palacios

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.

PDA International ®
Teléfono +1 (888) 485-4385
salesar@pdainternational.net
www.pdainternational.net

Líder del Equipo: Andrea Flores

Estilo Gerencial de Andrea

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

- Andrea está siempre atenta a las necesidades de sus subordinados.
- Trabaja codo a codo con sus colaboradores, abierta a las consultas y requerimientos de su equipo de trabajo.
- Promueve un espíritu de equipo para lograr la armonía.
- Adopta un estilo gerencial estructurado y orientado a procedimientos.
- Es abierta y permeable a confiar y delegar en sus colaboradores.
- Difícilmente llegará a perder el control, incluso bajo situaciones de extrema presión.
- Siempre que sea posible evitará disciplinar y, en oportunidades, puede ser demasiado tolerante al momento de impartir directivas.

Toma de Decisiones

- Prefiere tomar decisiones consultando, y trata de obtener consenso antes de actuar.
- A pesar de tener buenas ideas propias, las pondrá en práctica recién después de lograr consenso y acuerdo con su equipo o superiores.
- Podría dudar o vacilar si se la presiona con los tiempos para tomar una decisión rápida.
- Antes de avanzar con una decisión pensará minuciosamente sin dejar de tener en cuenta las necesidades de su equipo.

Comunicación

- En general, Andrea es una buena comunicadora, ya que posee la habilidad tanto de escuchar como de expresarse.
- Es franca y sincera, y se preocupa porque los demás entiendan claramente el mensaje.
- Se tomará el tiempo necesario para explicar los pasos y objetivos a su equipo, y no tendrá problemas en repetir sus explicaciones.
- Es por lo general muy empática, con lo que logra captar rápidamente la atención de la audiencia.

Características Naturales de Fernando Palacios

Cómo Liderar a Fernando 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.

- Fernando se vale de las normas y procedimientos para actuar, por lo que es importante que su supervisor le facilite los mismos para que tenga claro qué es lo que tiene que hacer específicamente y cuáles son los procedimientos a seguir.
- Necesitará ser presentado de manera formal a su equipo de trabajo y ocupar un lugar determinado para sentirse seguro y lograr un sentimiento de pertenencia hacia el mismo.
- Por ser una persona más bien introvertida le costará trabajar en grupos grandes y preferirá trabajar de manera individual.
- Preferentemente no se lo deberá exponer a presentaciones grupales, a no ser que sean sobre su área específica de conocimiento y que haya podido preparar la presentación con tiempo.
- Para que Fernando esté motivado en su trabajo necesitará que el mismo esté pautado y bien definido. Para alcanzar los estándares, seguirá todos los pasos para lograrlos con la máxima calidad.
- Lo motivarán el reconocimiento de sus compañeros por la calidad de su trabajo y su conocimiento en su área de especialización. Esperará ser valorado y considerado a través de incentivos individuales.
- Para una comunicación eficaz, esta persona necesitará que toda la información se realice de manera objetiva y detallada, preferentemente por escrito. Sería útil que aún lo comunicado verbalmente quede registrado por escrito.
- Necesitará espacio para poder realizar consultas. De lo contrario, intentará resolverlas por otros medios que no siempre serán efectivos.
- El supervisor necesitará estar atento a que esta persona no pierda tiempo revisando de manera reiterada cada paso de los procedimientos. Intentará evitar cometer errores, pero como consecuencia, podrá extender los plazos establecidos.
- Por momentos, Fernando puede ser muy exigente con sus colaboradores, tanto como lo es consigo mismo. Su lucha por la perfección puede ser tal que en oportunidades podría frustrarlos.
- A esta persona no lo motiva tener el control y ser quien toma decisiones, lo motiva ser referente de la gente para consultas acerca de sus conocimientos. Es por esto que para la toma de decisiones sería mejor delegarlas a otra persona o que tenga apoyo de su superior.

-
- Prefiere trabajar con tareas variadas para evitar la rutina, pero a la vez estas tareas deberán estar relacionadas con su área de interés y conocimiento.

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

DEMO

Claves para motivar efectivamente a Fernando

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.

- 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.

DEMO

Andrea Flores y Fernando Palacios

Aspectos clave que ayudan a consolidar la relación

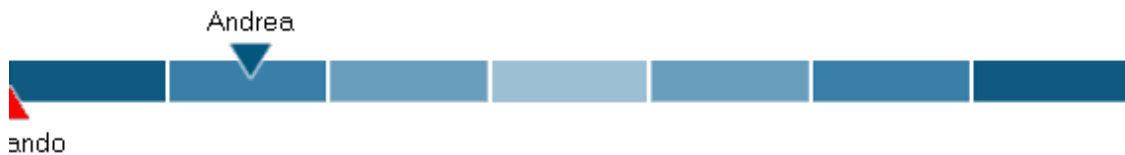
En esta sección se describen aspectos de importancia a tener en cuenta para mejorar la comunicación y consolidar la relación entre el Líder y el Colaborador. Los puntos descritos a continuación se fundamentan sobre el Estilo Natural de comportamiento de estas dos personas. Es muy importante contar con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

Eje del Riesgo



Cauteloso

Arriesgado



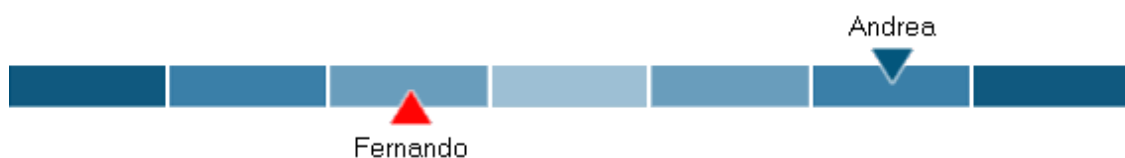
- Hay que tener en cuenta que ambos se caracterizan por tener un estilo amable y no confrontativo.
- Es importante que Andrea reconozca la importancia de desplegar iniciativa y aliente la toma de decisiones.
- Pueden ambos mostrarse integrados, bien dispuestos y comprometidos, aun así no deben postergar los temas sino hacerse cargo y tomar la iniciativa.
- Es importante que Andrea se esfuerce por llegar a definiciones en temas en los cuales haya diferencias.
- No deben postergar los temas álgidos o que los incomodan. Andrea debe tener en cuenta que se pueden suavizar los problemas conversando.
- Andrea debe demostrar confianza y seguridad en sus acciones y decisiones.
- Andrea debe estar dispuesta a abrir conversaciones en referencia a las diferencias que puedan tener.

Eje de la Extroversión



Introvertido

Extrovertido



- Hay que tener en cuenta que Andrea es más extrovertida y conversadora que Fernando, que se caracteriza por desplegar un estilo más callado, serio y reservado.

- Andrea debe estar atenta a dedicar más tiempo a escuchar y alentar a Fernando, debe mostrar interés genuino en lo que él dice.
- Andrea debe estar atenta para no interrumpir ni hablar por encima de Fernando.
- Andrea puede ayudarlo formulándole preguntas simples y que tengan respuestas abiertas.
- Andrea debe escuchar con atención a Fernando antes de entusiasmarse con el tema de conversación.
- Andrea debe evitar mostrarse demasiado "amigable" hasta que la relación no se consolide. Debe tener en cuenta que solo después de algún tiempo Fernando ganará confianza.
- Andrea debe estar atenta en todo momento a que Fernando disfruta y necesita momentos de tranquilidad y silencio.

Eje de la Paciencia



Inquieto/Impaciente

Calmo/Paciente



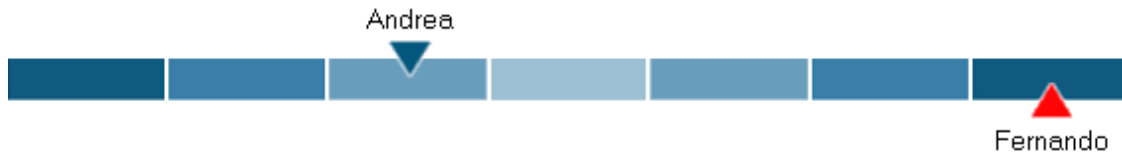
- Hay que tener en cuenta que Andrea es más paciente y tranquila que Fernando, que se caracteriza por desplegar un estilo más inquieto, cambiante y dinámico.
- Andrea debe estar atenta a qué situaciones le requieren acelerar el ritmo y seguirle el paso a Fernando, así como también reconocer en qué situaciones debe ayudarlo a bajar el ritmo y a concentrarse.
- Andrea debe ser breve y específica en sus comentarios, utilizar un lenguaje simple y dentro de las posibilidades ir directo al foco de los temas.
- Será positivo para la relación si Andrea expone y presenta sus ideas de forma breve y está preparada para tomar acción.
- Fernando es generalmente dinámica e inquieta. Sería importante que cuando hablan temas importantes Andrea consulte a Fernando si escuchó, si entendió y si tiene alguna pregunta, asegurándose así que el mensaje fue entendido y bien recibido.
- Dentro de las posibilidades Andrea debe evitar delegar responsabilidades o proyectos a largo plazo que requieran mucha concentración y análisis.

Eje de las Normas



Independiente

Sujeto a normas



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

Eje del Autocontrol



Emocional

Racional

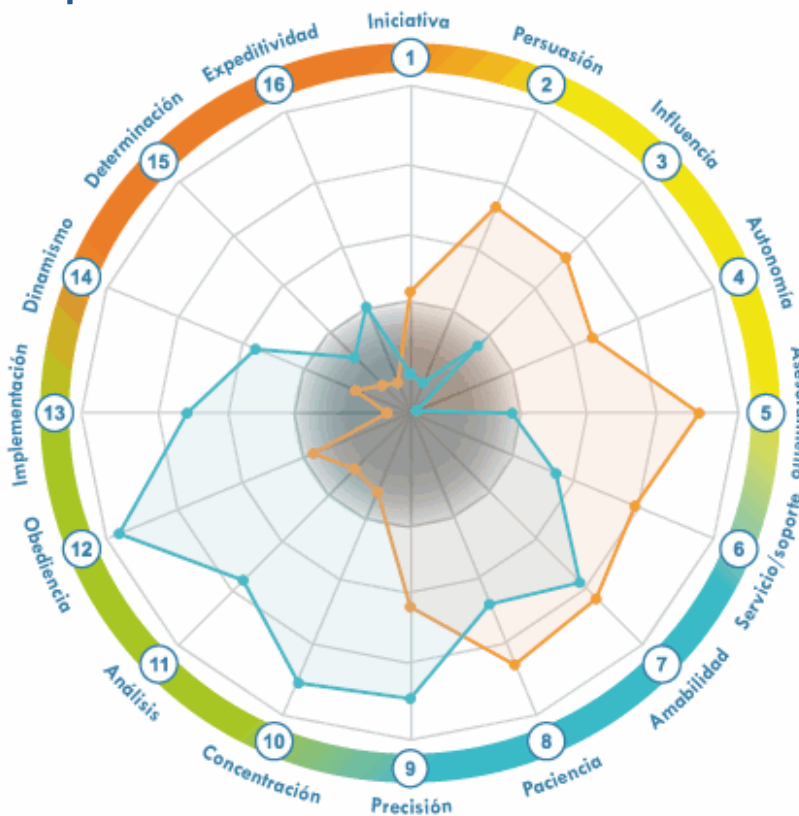


- Hay que tener en cuenta que Andrea es más espontánea y emocional que Fernando, que se caracteriza más, por desplegar un estilo reflexivo, controlado y racional.
- Andrea deberá esforzarse para controlarse cuando las cosas no salen como ella espera y no tomar decisiones o forzar algún tema basándose en sus emociones.

-
- Ayudará que Andrea haga un "esfuerzo consciente" para detenerse y pensar en que acciones tomar y cuáles serán las consecuencias entendiendo que Fernando es más racional.
 - Andrea deberá pensar en lo mejor para la relación y evitar hacer cosas y tomar decisiones para beneficio propio.
 - Andrea debería reconocer el valor del pensamiento lógico y de los "procesos de pensamiento" estructurados, más propios de Fernando.
 - Es clave para el éxito de la relación que Andrea se detenga a pensar antes de actuar y se conduzca de forma madura, sin exponer sus emociones frente a Fernando.

DEMO

Gráfico Radar Comportamental



Andrea Flores

Fernando Palacios

- 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 cautelosa 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 empiecen, 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 compete 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.