



**PDA** *International*

DISCOVERING & EMPOWERING TALENT

## Reporte de Perfil Conductual

# Andrea Lopez

3/10/2012

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](mailto:salesar@pdainternational.net)  
[www.pdainternational.net](http://www.pdainternational.net)

## 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*



Es una persona directa, asertiva y competitiva. Tomará la iniciativa y presionará para alcanzar los objetivos. La motivan los desafíos complejos y estará dispuesta a asumir riesgos. No tendrá mayores inconvenientes al momento de confrontar con otros en pos de alcanzar las metas.

### Eje de la Extroversión



*Introverso*

*Extroverso*



Es una persona sociable y extrovertida, agradable y persuasiva. Se esfuerza por transmitir una buena impresión y por lograr que los demás se sientan cómodos. Atractiva, persuasiva, convincente.

## Eje de la Paciencia

P
*Inquieto/Impaciente*
*Calmo/Paciente*


Es una persona dinámica e impaciente, motivada por la diversidad, el cambio y la variedad de tareas y responsabilidades. La incomoda la rutina y puede llegar a aburrirse si su día a día no incluye variedad de actividades.

## Eje de las Normas

N
*Independiente*
*Sujeto a normas*


Es una persona bastante independiente, positiva y segura, que confía en sus propias ideas y en su manera de hacer las cosas. Prefiere actuar bajo su propio criterio que a seguir normas y procedimientos al pie de la letra.

## Eje del Autocontrol

A
*Emocional*
*Racional*


Es una persona bastante reflexiva, racional. Muestra una conducta madura y posee la habilidad de controlar sus impulsos fuertes. Se muestra segura de sí misma y confía en su habilidad para tolerar. Acepta las reglas y actúa en base a principios. Tiende a ser racional, objetiva y lógica.

**NOTA:** 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 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.

Influyente  
Dogmática  
Amistosa  
Decisiva  
Segura

Emprendedora  
Persuasiva  
Dinámica  
Versátil  
Ágil

Independiente  
Persistente  
Pertinaz

## 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

Andrea es una líder integradora que tiene un interés extrovertido por la gente y la habilidad de ganarse el respeto y la confianza de diversos tipos de personas. Disfruta la responsabilidad, la autoridad y la iniciativa social que exige una posición de dirección.

Presiona para alcanzar un objetivo y para que se acepte su punto de vista, pero de una forma carismática. Es espontánea en su aproximación. Puede usar su motivación, habilidades interpersonales, confianza en sí misma y carisma para influenciar y persuadir a otros de su punto de vista o creencia. Incluso puede ser terca y querer salirse con la suya en su motivación por lograr resultados. Esto generará que a veces Andrea pueda ser percibida por los demás como temperamental.

Por lo general, Andrea es una buena coordinadora que está dispuesta a delegar y demuestra aplomo y confianza en la mayoría de las situaciones. Puede tender a actuar de manera impulsiva en ocasiones y a ser demasiado entusiasta y a "sobrevender". Esta persona es una excelente motivadora y manejadora de la gente, es una buena líder que sabe cómo comunicarse y que puede persuadir de la misma forma que se la puede persuadir.

Andrea toma naturalmente el fijar metas, planear, organizar e implementar planes. Prefiere requisitos de trabajo prácticos y realistas. Es muy independiente y quiere libertad considerable para fijar y lograr metas. La independencia de Andrea también la lleva a estar segura de sí misma y dispuesta a actuar sin la guía, mando e influencia de otros. Prefiere guiar a la gente en vez de dirigirla para obtener resultados.

Se encuentra perfectamente bien en situaciones en las que debe poner los planes en movimiento para lograr los resultados. Andrea prefiere tener el control de las situaciones que encuentra y está dispuesta a tomar riesgos para tener el mando. Andrea prefiere cambiar y mejorar el status quo mejorando métodos, sistemas, procesos y resultados. También es impaciente en lograr los resultados y efectuar el cambio. Andrea es tenaz en su persecución de metas.

Andrea puede usar sus habilidades interpersonales eficazmente al hacer discursos y presentaciones a grupos. Responderá rápida y confiadamente a las respuestas y objeciones del público.

A Andrea no le cuesta asumir riesgos y tiene un fuerte sentido de urgencia, razón por la cual toma decisiones rápidamente en base a la información que tiene disponible. Estará

segura de haber tomado una buena decisión.

A Andrea la motivan los desafíos, el contacto con la gente, estar libre de la rutina y de la reglamentación estricta, razón por la cual busca libertad para actuar de manera independiente en una variedad de situaciones cambiantes. Evitará el análisis detallado de la información, la elaboración de reportes o el hacerse cargo de los registros. El reconocimiento público de su capacidad es un importante motivador para Andrea. Busca tener el poder y estar al mando de las situaciones. Una de las principales fortalezas de Andrea es la de lograr resultados tangibles motivando a la gente para que actúe de forma voluntaria en vez de que sea mediante autoridad y órdenes.

Al ser una persona muy dominante y competitiva, buscará activamente tener el control y el poder en todas las situaciones en las que se encuentre. En general, le producirá mucha tensión ceder el control o el poder a manos de otra persona, pudiendo reaccionar de forma confrontativa y argumentativa.

Debido a su fuerte orientación a las personas y su búsqueda por conquistar, puede desmotivarse y sentirse herida frente al rechazo y la desaprobación de los demás o al ser excluida de un grupo o proyecto. Si esta situación se presenta en momentos de mayor sensibilidad o se manifiesta de manera muy intensa, Andrea puede dejar de lado su estilo amable y ponerse muy emocional e incluso explosiva.

Debido a su fuerte sentido de urgencia podría estresarla los retrasos de trabajo y el hecho de tener muchos proyectos a largo plazo con los cuales tratar. Debido a su búsqueda de variedad, la falta de acción, la rutina en el trabajo y la indecisión también podrían ser factores de estrés. Ante este estrés, podría responder de forma muy impaciente y de mal humor, tomando decisiones impulsivas y dándose por vencida a causa de la frustración.

Debido a su estilo independiente, comúnmente se sentirá incómoda trabajando bajo estrecho control, reglas y procedimientos muy estrictos. Frente a esta situación, Andrea puede responder buscando mantenerse al margen de estas reglas o encontrando justificaciones para operar de forma independiente.

## 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

- Andrea es una líder carismática que presiona para lograr que las cosas se hagan y generalmente consigue que los demás la sigan.
- Prefiere dirigir y motivar a otros en ambientes de trabajo desestructurados en lugar de ambientes muy limitados.
- Tiene un estilo optimista y entusiasta que le facilita el liderazgo para motivar y dirigir.
- Podrá liderar efectivamente, aun bajo presión.
- Podría tener dificultades para disciplinar a otros cuando su popularidad esté en juego.
- Es muy competitiva y buscará activamente tener el control de los demás a través de la seducción.
- Tiene la habilidad de identificar las necesidades de desarrollo de sus colaboradores, pero no la paciencia para dedicarse a desarrollarlos.

### Toma de Decisiones

- Las decisiones de Andrea suelen basarse en la información de primera línea e información disponible.
- Adopta un estilo dinámico y creativo para tomar decisiones.
- Tendría dificultad en aquellas decisiones que requieran que tome acciones duras e impopulares.
- Será más efectiva tomando decisiones cuando se requiera una acción inmediata.

### Comunicación

- Andrea es una comunicadora natural con habilidades para persuadir e influenciar.
- Su estilo acelerado y conversador limita su capacidad de escuchar.
- Su entusiasmo y optimismo natural pueden llevarla a ignorar los puntos de vista de los demás y, de hecho, puede impedir que otros den sus ideas.



## 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

- Andrea es muy positiva para persuadir cuando habla y es muy entusiasta en sus presentaciones.
- Tiene fuertes habilidades para conocer gente nueva con facilidad y desarrollar muchos contactos.
- Podría, en ocasiones, hablar demasiado y no escuchar, lo que podría llevarla a perder señales de compra.
- Es naturalmente persuasiva e influyente y probablemente generará buenos sentimientos a través de su habilidad para comunicarse con los demás.

### Cierre

- Andrea es generalmente muy orientada al cierre y seguramente competirá por obtener el pedido.
- La motiva presionar para lograr resultados y buscará cada oportunidad disponible.
- Es directa por naturaleza, pero flexible cuando intenta cerrar la venta.
- Es ingeniosa para superar objeciones y probablemente realice el cierre obteniendo buenos resultados.

### Servicio al Cliente

- Desarrollará relaciones muy fuertes con los clientes.
- El servicio al cliente será un punto fuerte, siempre que el cliente tenga que recurrir a su persona.
- Si el servicio al cliente requiere demasiada rutina probablemente no siempre pueda desempeñar bien el papel de servicio. Podría transmitir una imagen de desorganización.
- Le faltará la paciencia necesaria para el servicio al cliente.

## COMO LIDERAR A ANDREA 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.

- Andrea es una persona por naturaleza muy proactiva, por lo que necesita tener participación activa en los temas que se manejen.
- Es importante para ella sentir que siempre es tenida en cuenta. Aun así, es importante marcarle claramente y, a veces hasta por escrito, hasta dónde puede tener participación, para así evitar que confunda cuál es su posición.
- Al asignarle una nueva tarea o responsabilidad es muy importante darle a Andrea la libertad suficiente para que la realice de manera independiente, ya que de no ser así se sentirá controlada y esto podría irritarla.
- Para Andrea es importante la popularidad, sentirse reconocida y ser considerada una referente, por lo que le resultaría motivante participar liderando proyectos y ser reconocida públicamente por sus logros obtenidos.
- Andrea responderá mejor a los desafíos si se le proporciona toda la información de manera abierta y distendida, brindándole la posibilidad de que exprese libremente su punto de vista y sentir que lo que dice es tenido en cuenta.
- Para una comunicación efectiva, su superior deberá manifestarse de manera directa, concreta y mejor si es verbal, yendo al punto y sin muchas vueltas. En aquellos casos en donde la comunicación sea escrita, deberá también ser bien escueta, resumida y concreta.
- Es importante para Andrea sentir que se la escucha, que se la considera y que se le brinda un espacio para que pueda participar dando su opinión.
- La motiva el reconocimiento público y el ser referente de sus pares.
- Por su tendencia a ser independiente y a no sujetarse estrictamente a las normas y procedimientos, sería importante indicarle cuáles serían las eventuales repercusiones negativas que podría tener entre sus pares si cae en el incumplimiento. Esta sería una manera de ponerle cierto límite y que pueda focalizar sus acciones dentro de las pautas preestablecidas.
- Por su tendencia a no prestar mucha atención a los detalles y no tener la paciencia suficiente para llevar un control minucioso de los mismos, puede tender a cometer errores de este tipo. Una manera de ayudar a esta persona a evitar estos errores podría ser tener una persona que tenga estas cualidades y le brinde soporte en las tareas más administrativas.
- A Andrea la motiva tomar decisiones, tener el control y arriesgarse. Por su alta extroversión, también la motiva agradar a la gente y ser popular. Es por esto que en situaciones que requieran su imparcialidad y tomar partida contraria a la de la mayoría, si bien lograría tomar la decisión, se pondría incómoda y se le debería brindar apoyo y aprobación de parte de su superior.

- Se conseguirá lo mejor de ella si se le delegan tareas o la consecución de objetivos en donde logre asumir la responsabilidad por las mismas y actuar con libertad, logrando a su vez dirigir a los demás para su logro.
- Andrea trabajará mejor en ambientes donde pueda desarrollar sus habilidades interpersonales y donde el trabajo sea variado, ya que de lo contrario se aburrirá rápidamente.
- Por su fuerte sentido de urgencia, Andrea tenderá a trabajar a un ritmo apresurado, con lo cual será importante apoyarla para que tome conciencia que sus tiempos no son los tiempos del resto.

Es importante tener siempre en cuenta que el potencial de esta persona reside en sus relaciones interpersonales, en su liderazgo y en su capacidad de tomar decisiones arriesgadas.

## 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.

- En su focalización en el "cuadro total", puede pasar por alto los detalles.
- El estilo enérgico y directo puede ser demasiado drástico para algunas personas.
- La fuerte orientación hacia los resultados puede producir que se anuncien las conclusiones sin explicar pacientemente sus razones.
- Puede prometer más de lo que puede dar, sobre todo si lo prometido depende de ella y no del personal de apoyo.
- Puede avanzar tan rápida y animadamente en las presentaciones que puede descuidar el entender a su auditorio.
- En su búsqueda de variedad de trabajo y cambio, puede tender a abarcar demasiado, ignorar los detalles importantes y descuidar el seguimiento.
- En su deseo de conseguir resultados inmediatos, puede presionar a la gente demasiado fuerte y demasiado rápido.
- En su deseo de avanzar velozmente, puede no escuchar a las personas con atención.
- En su necesidad de conseguir resultados rápidamente, puede tornarse irritable si cree que las personas no han rendido lo suficiente.

## CLAVES PARA MOTIVAR EFECTIVAMENTE A ANDREA

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.

- Concederle un alto grado de libertad para actuar.
- Animarla en la interacción con la gente donde las discusiones sean de naturaleza práctica y significativa.
- Reconocerle el impulso para asumir la responsabilidad, autoridad e iniciativa social requeridas por una posición de liderazgo.
- Permitirle la expresión abierta de ideas y sentimientos.
- Reconocerle la necesidad de tomar parte en una amplia gama de actividades que requieran una organización eficaz y la habilidad de planificar para lograr las metas.
- Proporcionarle tareas y asignaciones claras y desafiantes.
- Brindarle la oportunidad de expresar habilidades naturales de liderazgo, particularmente entre las personas clave, para influenciar, persuadir y convencer a otros de manera directa y firme.
- Reconocerle sus esfuerzos y logros.

## 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.

### Toma de Decisiones

Este análisis indica que en su estilo natural Andrea tiende a tomar decisiones asumiendo cierto nivel de riesgo. Naturalmente no tendrá mayores inconvenientes en decidir a pesar de no tener toda la información a mano, simplemente tomando como base para sus decisiones los hechos "a su alcance". Actualmente Andrea percibe que su situación actual no le exige mayores cambios a su estilo de "Toma de Decisiones". Andrea siente que su situación actual le permite tomar decisiones con la información disponible y tomar como base para sus decisiones los hechos "a su alcance".

### Equilibrio de Energía

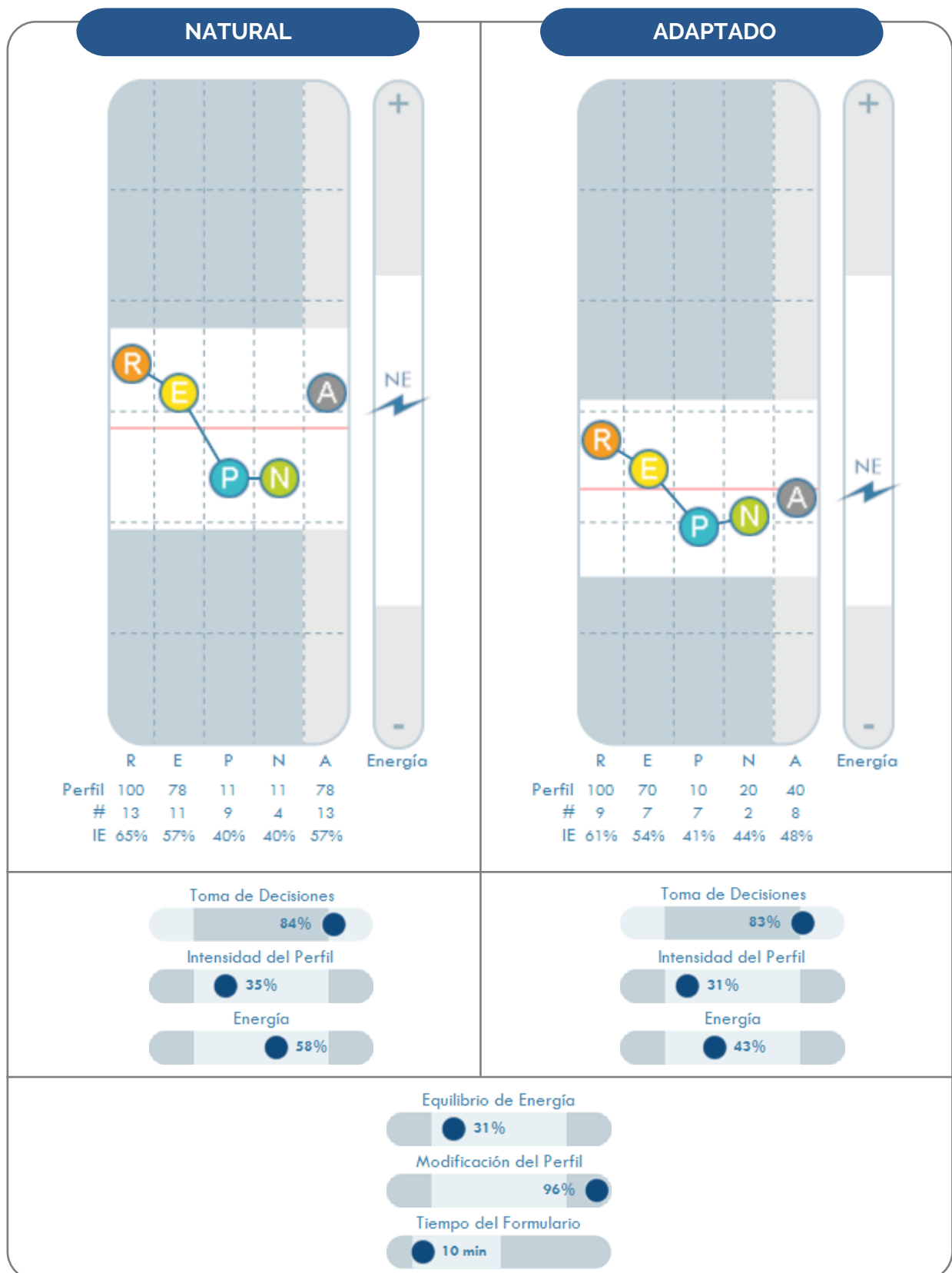
Este análisis sugiere una percepción por parte de Andrea que tiene más energía disponible que la que su situación actual le requiere. Siente que podría estar aportando más valor a su gestión que lo que la situación actual de trabajo le permite. Esto podría llevarla a cierto nivel de desmotivación.

### Modificación del Perfil

Este análisis percibe que Andrea entiende que actualmente no debe modificar su estilo natural para adaptarse a los requerimientos comportamentales de la posición. Esto puede ser interpretado como cierta "incapacidad para adaptarse" o falta de flexibilidad. Por otro lado, la "intensidad del perfil" no se presenta muy pronunciada, con lo cual podemos interpretar que Andrea tiene potencialmente la flexibilidad para adaptar su propio estilo natural a un entorno que le demande algunas modificaciones.

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

Palabras Adaptado:

1 3 5 8 9 10 11 13 14 16 18 20 23 24 25 31 33 34 36 37 45 51 58 60 63 68 69 71 73 74 77 84 85

Palabras Natural:

1 2 3 4 5 7 8 9 10 11 13 14 15 16 18 20 22 23 24 25 29 31 33 34 35 36 37 39 41 45 48 50 51 53 55 58 60 61  
63 68 69 71 73 74 77 80 81 82 84 85

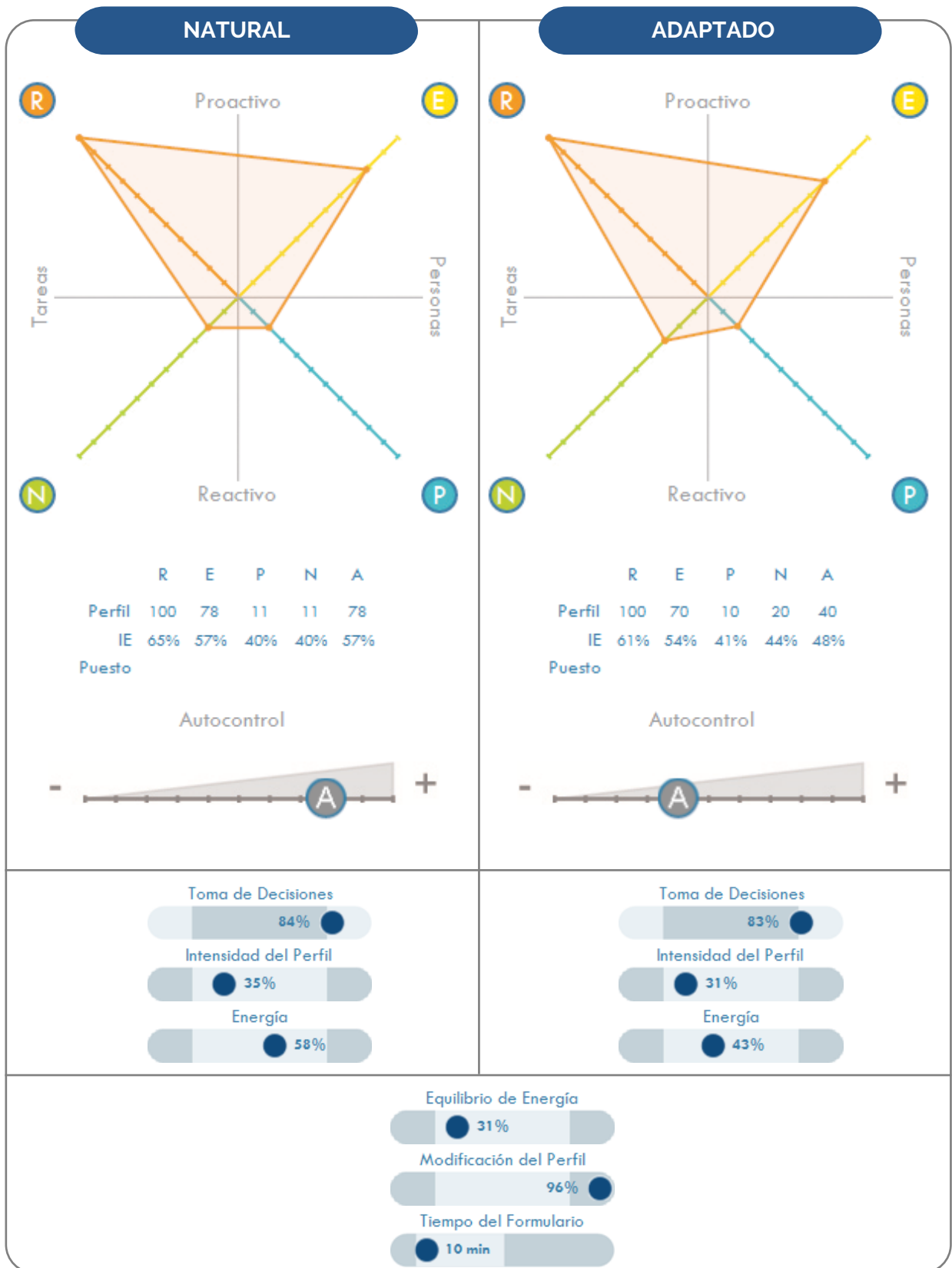
## AUTODESCRIPCIÓN

Soy una persona seria en la primera impresión pero me desenvuelvo fácilmente en las relaciones interpersonales soy inteligente, agradable y sociable. Me considero una persona leal emprendedora ambiciosa que tiene muchas metas y propósitos en la vida y que trabaja fuertemente para conseguirlos.

Personalmente soy leal, amorosa, doy el todo en mis relaciones, tengo pocos pero muy buenos amigos. Profesionalmente soy analítica, creativa, disciplinada, exigente y juiciosa.



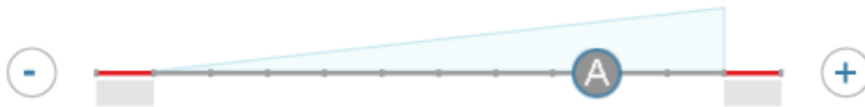
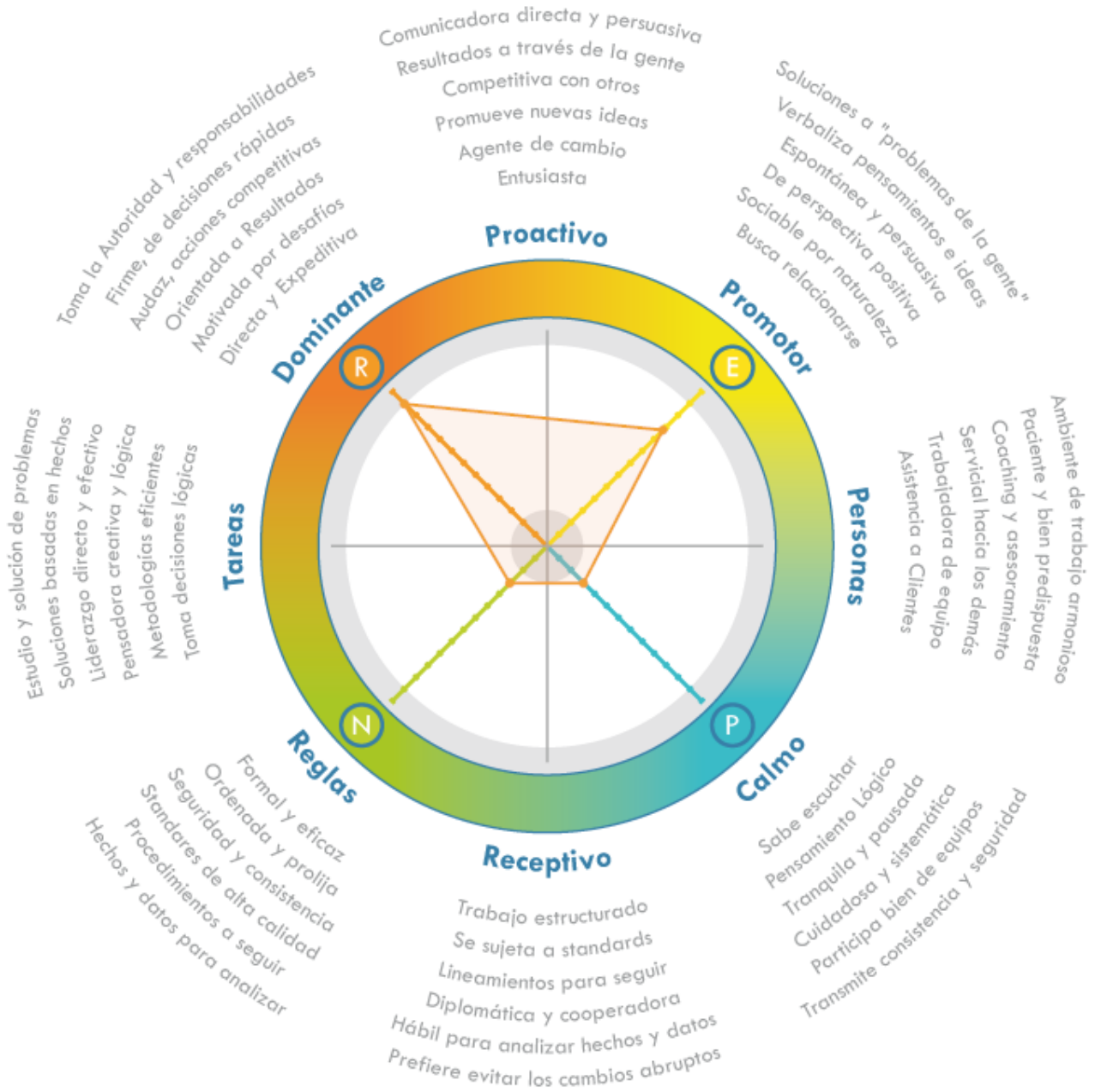
## GRÁFICO RADAR PDA



■ Andrea Lopez

# GRÁFICO RUEDA PDA

	R	E	P	N	A
Perfil	100	78	11	11	78
IE	65%	57%	40%	40%	57%



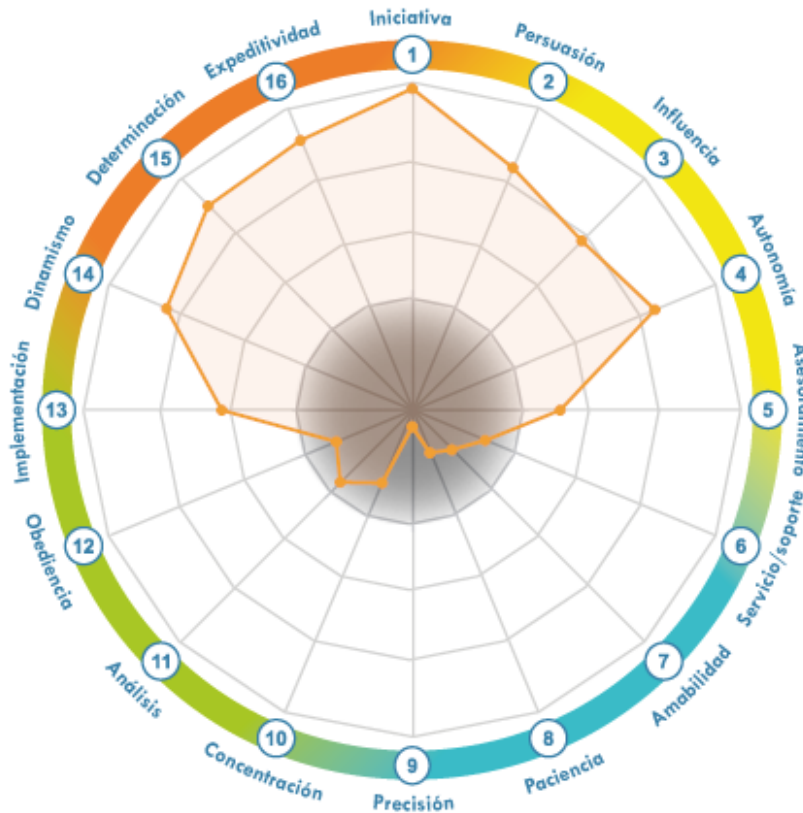
**Menor Autocontrol:**

Menos tiende a contenerse y a reflexionar, planificará menos sus respuestas a las situaciones. Tenderá a ser más espontánea, fluida, 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 reflexiva, controlada, 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 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.

## 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.

### 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



### Atención y escucha

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



### 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.



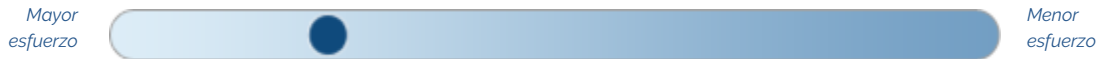
### Orientación competitiva a resultados

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.



### 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.



### 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.



### 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.



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 MYPDACHOACH

Esta sección le propone dar inicio a un programa de autodesarrollo a través de la funcionalidad MyPDACHOACH. MyPDACHOACH 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, MyPDACHOACH 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. MyPDACHOACH 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. **MyPDACHOACH** 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.

**MyPDACHOACH** 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](http://www.myPDACoach.com) para obtener más información y comenzar hoy mismo con el proceso!