

Reporte de Perfil Conductual de **Andrea Lopez**

03/10/2012

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 +54 (11)4717-2900
info@pdainternational.net
www.pdainternational.net

INTRODUCCIÓN

Esta evaluación es un instrumento confiable, científicamente validado. Ha sido desarrollado específicamente para identificar y predecir el comportamiento de las personas en las organizaciones.

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

En síntesis, esta evaluación puede ahora describir Como Ud. se Comportará y por qué. Hay que tener en cuenta también que en oportunidades podemos adaptarnos y modificar nuestros comportamientos, potenciando o inhibiendo nuestras tendencias naturales.

Encontrará en esta evaluación información sumamente valiosa como por ejemplo, cuáles son aquellas cosas que más lo motivan, cuáles son aquellos comportamientos que surgen espontáneamente y que por lo general, son las de bajo nivel de estrés.

Lo invitamos a leer en detalle este reporte, haciendo foco en las características enunciadas a continuación, que han ido incidiendo (... o podrían incidir) en su desarrollo. Identificando aquellas que han tenido una incidencia positiva y lo han favorecido, así como también identificando aquellas que, en diferentes oportunidades han incidido de manera negativa.

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 mas 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 le 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 en 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 reaccionando 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 bien, encontrando justificaciones para operar de forma independiente.

ESTILO GERENCIAL

Esta sección le permitirá tener una amplia visión y comprensión sobre 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 aún bajo presión.
- Podría tener dificultades para disciplinar a otros cuando su popularidad está en juego.
- Es muy competitiva y buscará activamente tener el control de los demás a través de la seducción.
- Tiene la habilidad para 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 de una acción inmediata.

Comunicación

- Andrea es una comunicadora natural con habilidades para persuadir e influenciar,
- Su estilo acelerado y conversador limitan su capacidad de escuchar.
- Su entusiasmo y optimismo natural pueden llevarle a ignorar los puntos de vista de los demás y puede de hecho 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 realizará 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 la base de 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. Aún así es importante marcarle claramente y a veces hasta por escrito hasta donde puede ella tener participación, para así evitar de 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. Esto 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 detalles, 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 éstas cualidades y que 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 requieren su imparcialidad y tomar partida contraría a la de la mayoría, si bien logra tomar la decisión, se pondrá incomoda y se le deberá 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 descuide el entender a su auditorio
- En su búsqueda de variedad de trabajo y cambio, puede tender a "abarcarse 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 con atención a las personas
- 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 dónde las discusiones son de naturaleza práctica y significativa
- Reconocerle el impulso para asumir responsabilidad, autoridad y la iniciativa social requeridas de 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 requieren 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 una 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.

Equilibrio de Energía

Este análisis sugiere una percepción por parte de Andrea que tiene más energía disponible que la que el puesto actualmente 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.

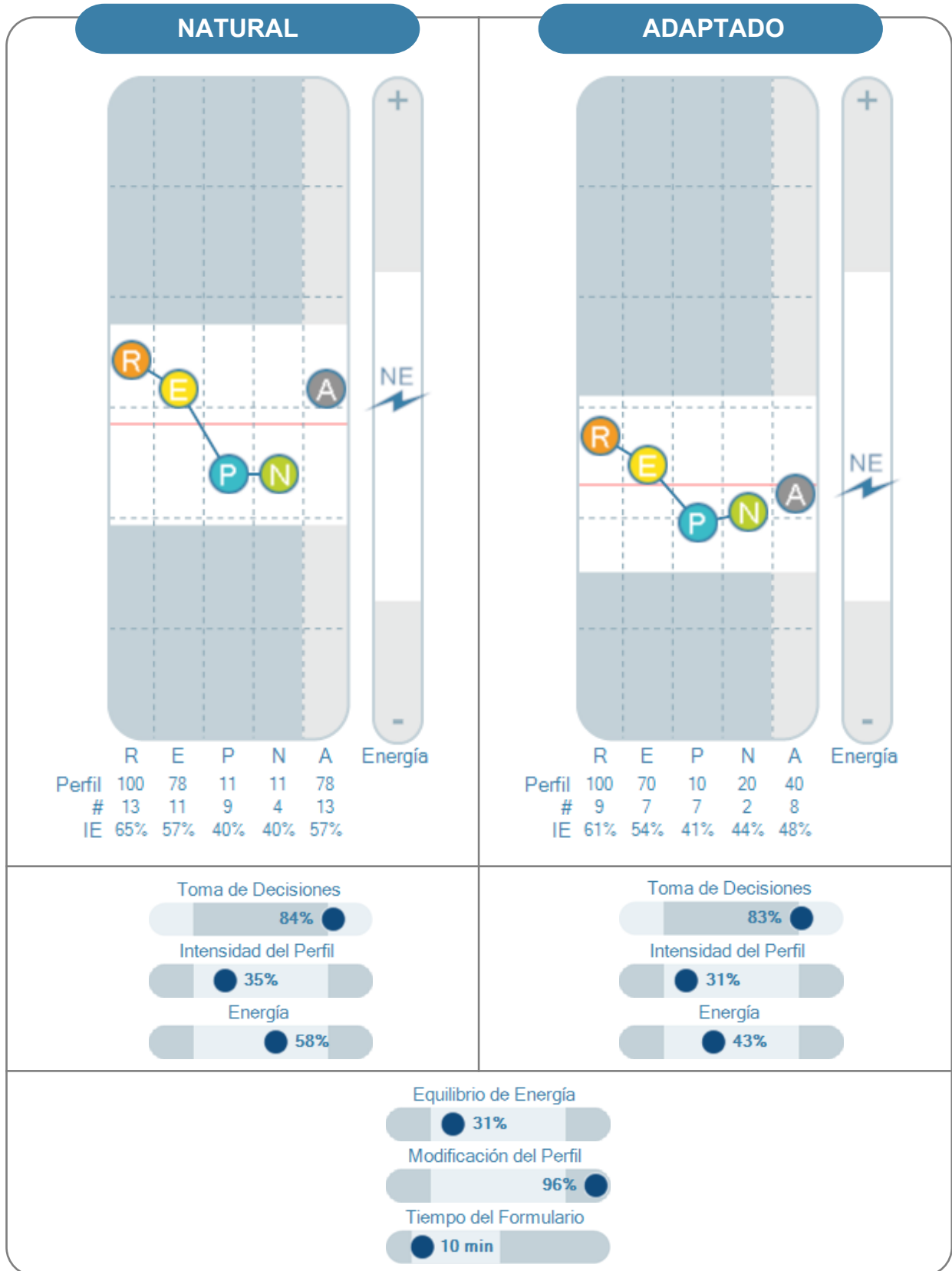
Modificación del Perfil

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:

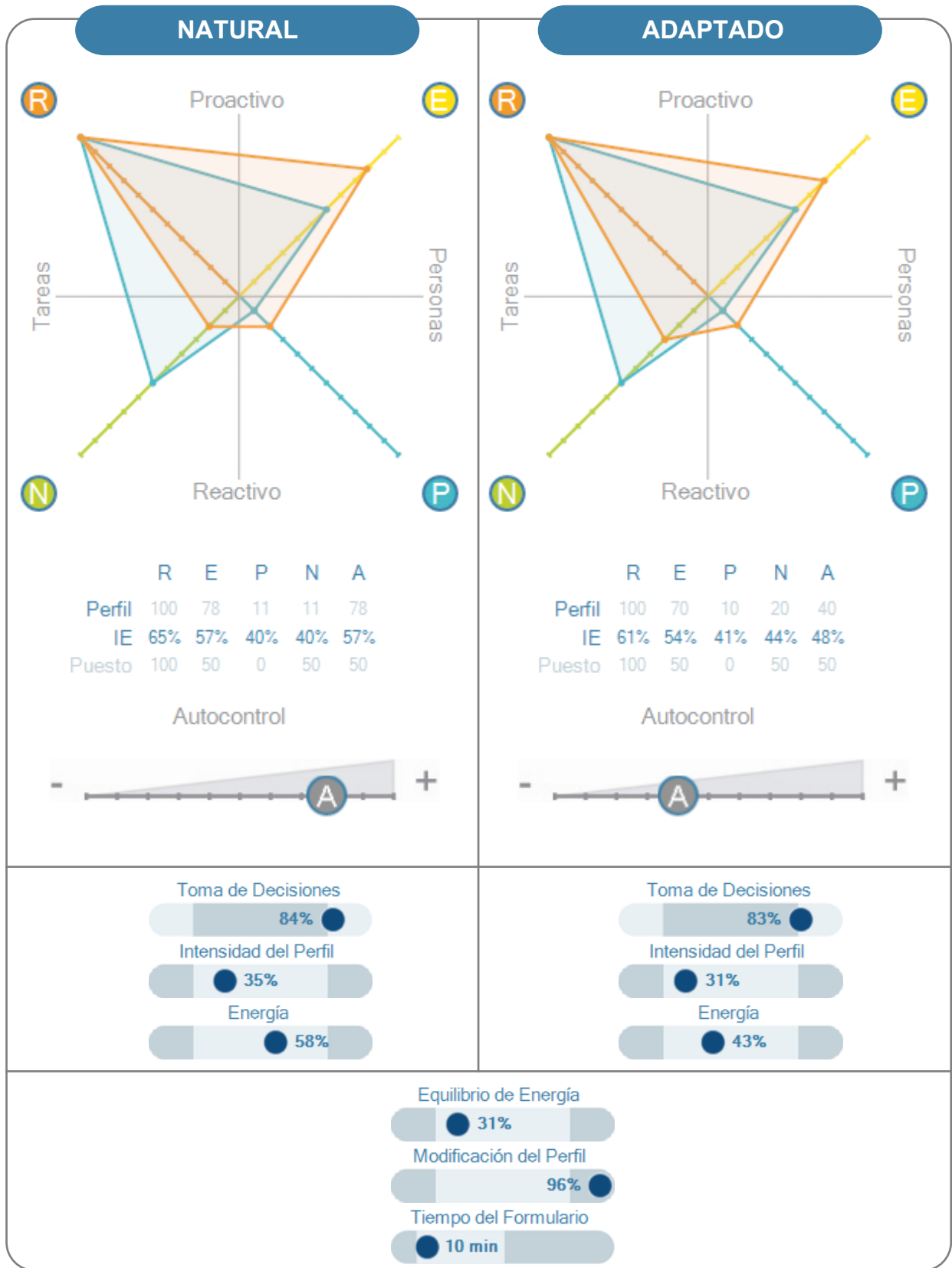
1 2 3 4 5 7 8 9 10 11 13 14 15 16 18 20 22 23 24 25 29 31 33 34 35 36 37 39 41 45 48 50 51 53 55 58 60 61
63 68 69 71 73 74 77 80 81 82 84 85

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

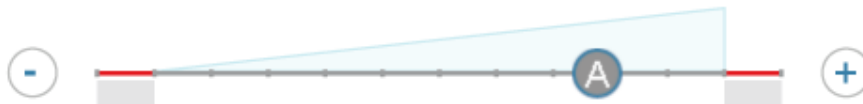
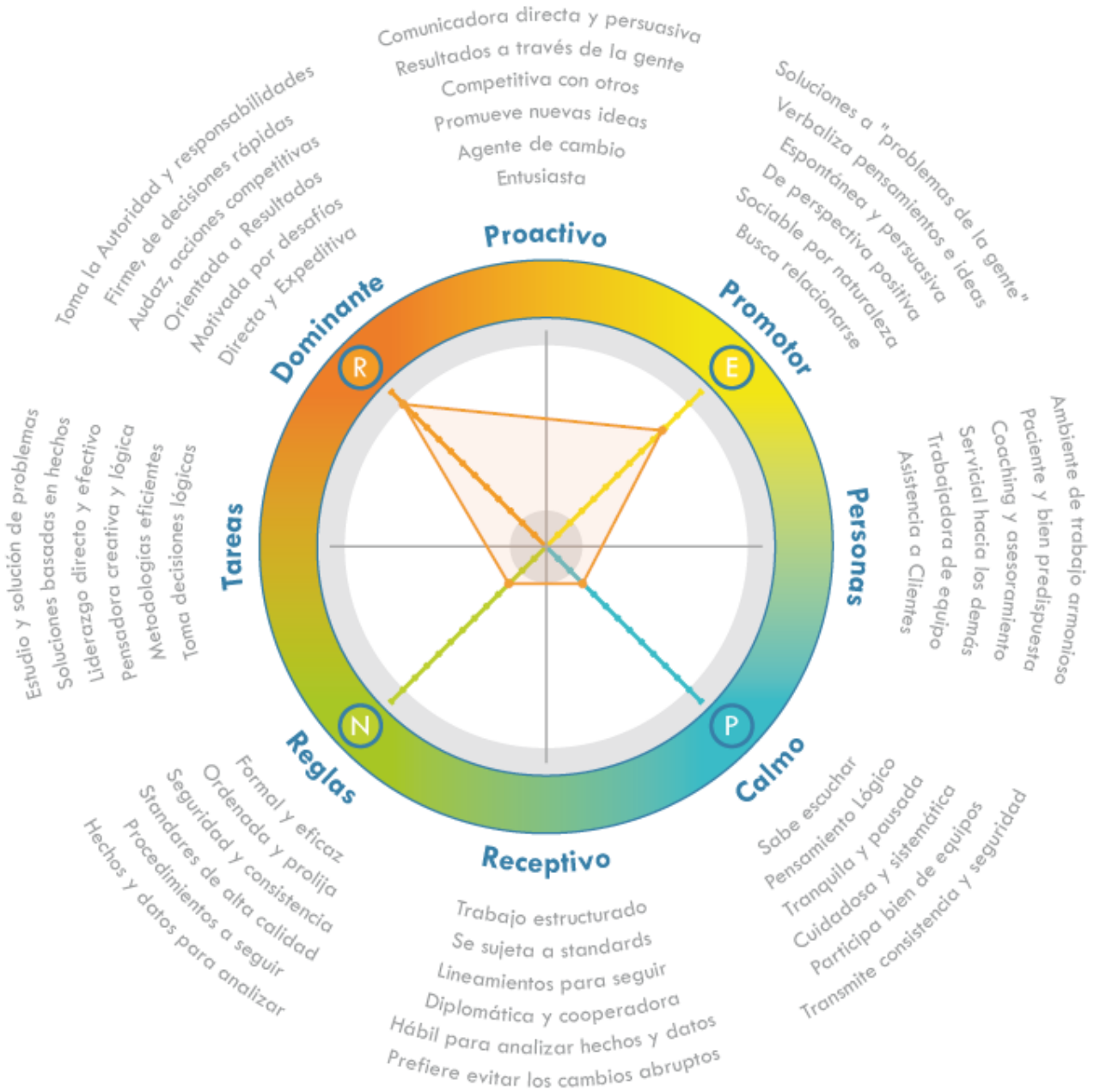


■ Andrea Lopez

■ COMERCIAL DINÁMICO: Expeditivo – Sentido de Urgencia

GRÁFICO RUEDA PDA

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



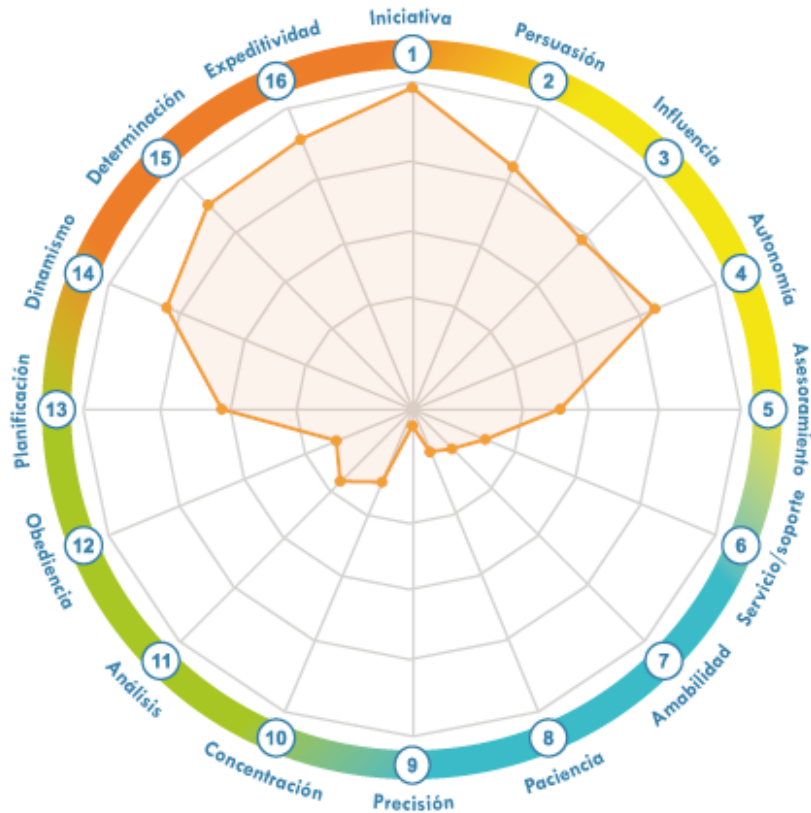
Menor Autocontrol:

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 **Planificación:** 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 empuen, 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.



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

Mayor
esfuerzo



Menor
esfuerzo

Planificación y ejecución de tareas

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.

Mayor
esfuerzo

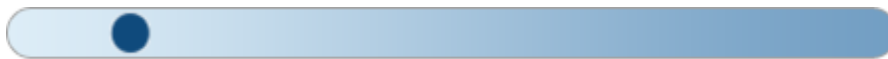


Menor
esfuerzo

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.

Mayor
esfuerzo

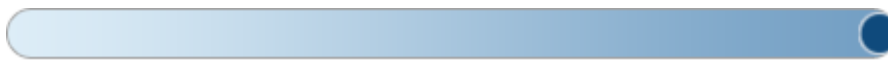


Menor
esfuerzo

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.

Mayor
esfuerzo



Menor
esfuerzo

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.

Mayor
esfuerzo

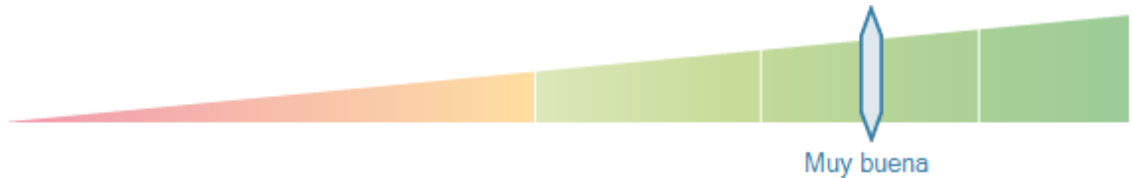


Menor
esfuerzo

La importancia de identificar y conocer el Perfil Natural de comportamiento de las personas nos 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".

COMPATIBILIDAD DETALLADA

Compatibilidad entre el Perfil Natural de Andrea en relación al puesto **COMERCIAL DINÁMICO: Expeditivo – Sentido de Urgencia (Comercial)**



Compatibilidad



Quando el indicador se encuentra en este rango la Correlación es “Muy buena” y hay buenas posibilidades de que la persona pueda responder de forma exitosa a los requerimientos comportamentales de la posición.

Eje del Riesgo

▲ COMERCIAL DINÁMICO: Exped...

● Andrea Lopez

R

Cauteloso

Arriesgado



Esto indica que el puesto requiere una persona que natural y espontáneamente sea directa, decidida, confrontativa, alguien que sea motivado por competir y ganar. Andrea posee estas características como propias en su estilo Natural.

Eje de la Extroversión

▲ COMERCIAL DINÁMICO: Exped...

● Andrea Lopez

E

Introverso

Extroverso



Esto indica que el puesto requiere una persona que, al menos situacionalmente sea sociable, amigable. Alguien que sea motivado por cierta interacción y exposición con la gente, pero Andrea es, en sus estilo espontáneo y Natural, más extrovertida, perspicaz y sociable de lo que requiere el puesto.

Eje de la Paciencia

▲ COMERCIAL DINÁMICO: Exped...

● Andrea Lopez

P

Inquieto/Impaciente

Calmo/Paciente



Esto indica que el puesto requiere una persona dinámica, inquieta y espontánea. Alguien que sea motivado por trabajar en varios temas y abriendo varios frentes simultáneamente. Andrea posee estas características como propias en su estilo Natural.

Eje de las Normas

▲ COMERCIAL DINÁMICO: Exped...

● Andrea Lopez

N

Independiente

Sujeto a normas



Esto indica que el puesto requiere una persona que, al menos situacionalmente, sea detallista, ordenada y disciplinada en función de normas y procedimientos. Alguien que si bien lo motiva cierta estructura también lo motiva cierta libertad para actuar. Andrea es más independiente, criteriosa y necesita más libertad para actuar. Si bien por momentos puede llegar a serlo, deberá esforzarse bastante para responder a ésta exigencia del puesto.

PLAN DE ACCIÓN

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

META (Qué es lo que quiero lograr)

- 1.
- 2.

BENEFICIOS (Que voy a obtener de lograr esta meta)

- 1.
- 2.
- 3.

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

- 1.
- 2.
- 3.

PLAZOS ESTABLECIDOS (Cuando voy a completar estas acciones)

- 1.
- 2.
- 3.

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

- 1.
- 2.
- 3.

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

- 1.
- 2.
- 3.

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

- 1.
- 2.
- 3.

¿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 .0104 de sus minutos anuales disponibles. ¿Puede Ud. ahorrar .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 subtaska 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.