

Reporte Leadership Matching

Líder: David Montero
Colaborador: Fernanda Perez

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
salesar@pdainternational.net
www.pdainternational.net

Líder del Equipo: David Montero

Estilo Gerencial de David

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

- David es un gerente democrático y amistoso. Buscará las opiniones de los demás en el momento de establecer las metas y los objetivos.
- Motivará a sus colaboradores hacia un curso de acción utilizando sus habilidades persuasivas y carismáticas. Está siempre dispuesto a ayudar a sus colaboradores a resolver sus problemas.
- Le disgusta tener que disciplinar a los demás y utilizará los objetivos anteriores acordados, los programas y las reglas como apoyo para establecer disciplina.
- Una vez que se ha alcanzado un consenso, David espera que los demás se adhieran estrictamente a los objetivos y programas acordados.
- No tendrá inconvenientes en delegar autoridad pero al delegar responsabilidades, puede tender a monitorear de manera excesiva y aunque esto lo haga de forma amigable, otros lo pueden encontrar como algo irritante.
- Puede ser a veces demasiado dubitativo y cambiante en la toma de decisiones y confundir a sus colaboradores.
- Podría costarle tomar decisiones que generen un impacto negativo en sus colaboradores

Toma de Decisiones

- A David le gusta hacer las cosas bien y evitará tomar decisiones instantáneas o de hecho cualquier decisión para la cual crea que no tiene suficiente información.
- Necesita tiempo para establecer todos los caminos y las opciones que puede tener antes de actuar
- Se interesa por las opiniones de los otros en situaciones de toma de decisiones.
- El dudar y vacilar al momento de tomar una decisión y tener dificultad para decidirse, puede ser estresante para él.
- En general David evitará lo definitivo y buscará asesorar más que tomar decisiones.
- En su área de conocimiento David tomará decisiones rápidamente, debido a su fuerte sentido de urgencia

Comunicación

- Usa su energía, magnetismo personal y carisma para "vender" a las personas sus ideas y planes.
- Tiene las características naturales necesarias para una buena comunicación estricta y verbal
- Puede tender a querer avanzar demasiado rápido en las presentaciones
- Es fluido para expresarse y muy conversador

- Puede ser demasiado detallista y técnico cuando trate temas especializados
- Por ser muy ansioso, puede no escuchar con atención. Esto junto con su necesidad para mantener una relación amistosa, puede dar a otros la impresión de que le falta sinceridad.

Características Naturales de Fernanda Perez

Cómo Liderar a Fernanda efectivamente

En esta sección se describen aspectos de importancia a tener en cuenta para 'coachearlo efectivamente'. Los puntos descriptos 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.

- Fernanda buscará el reconocimiento y se sentirá reconfortada por incentivos de prestigio.
- Buscará que se la reconozca por su buen desempeño en su área de especialización y por su cumplimiento estricto de los estándares.
- Basándonos en que Fernanda se respalda en normas y procedimientos, entendemos que para poder realizar mejor su trabajo deberá contar con normas establecidas, procedimientos bien estandarizados y deberá ser orientada por su superior.
- Buscará ser reconocida y ser considerada un referente entre sus compañeros por sus conocimientos en sus áreas de especialización
- Querrá tener autoridad y tomar las decisiones en aquellos temas en los cuales se considera especialista.
- Fernanda será más efectiva si su superior la dirige dándole directivas concretas, basadas en las normas y los procedimientos previamente establecidos.
- Al ser una persona más bien introvertida, trabajará mejor de manera independiente o en grupos pequeños. Tiende a ser una líder que se guía por la lógica y esta focalizada al logro de los objetivos.
- A Fernanda la motiva el logro de los objetivos cumpliendo los plazos acordados y los estándares preestablecidos, y ser reconocida por ello.
- Su superior debe estar atento e intentar bajar la tensión de esta persona, ya que por querer alcanzar distintos objetivos simultáneamente en un corto periodo de tiempo, cumpliendo estrictamente con las normas establecidas, puede llegar a tensionarla.
- Para una comunicación efectiva con Fernanda, su superior deberá ser directo, práctico y detallado.
- Fernanda valorará más la comunicación por escrito en donde todos los detalles quedan registrados y esto le dará a su vez mayor seguridad.
- Para que Fernanda trabaje de manera eficaz debe trabajar en distintas tareas que le requieran tiempo y que a su vez estén bien definidas.
- Fernanda se sentirá incomoda si se la controla demasiado en su trabajo, pero a su vez requerirá cada tanto la aprobación de su supervisor sobre cómo está haciendo las cosas.
- Será eficaz cuando haya que dirigir un equipo en el logro de resultados precisos en donde no haya que cometer ningún tipo de error, actuará como persona de consulta y les brindará apoyo para que logren cumplir con lo estrictamente pautado.

Es importante tener siempre en cuenta que el potencial de esta persona reside en su habilidad para lograr cumplir con resultados dentro de los procedimientos y normas pautadas sin cometer errores.

Claves para motivar efectivamente a Fernanda

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.

- Evitar poner a la persona en situaciones donde se requiere un alto grado de exposición; este individuo funciona mejor en situaciones de persona a persona que en grupos numerosos.
- En caso de tener que proporcionarle retroalimentación negativa hacerlo de una manera amigable y constructiva.
- Permitirle usar sus destrezas analíticas y de solución de problemas.
- Darle la oportunidad de discutir las soluciones propuestas con colegas antes de actuar.
- Proporcionarle la oportunidad de usar el pensamiento abstracto, creador y reflexivo.
- Brindarle reconocimiento por sus esfuerzos y logros.
- Reconocerle su necesidad de ocuparse de grandes cantidades de datos con rapidez y precisión.
- Proporcionarle políticas, procedimientos y/o supervisión para clarificar el curso de acción, sobre todo al tratar con situaciones poco conocidas.

David Montero y Fernanda Perez

Aspectos clave que ayudan a consolidar la relación

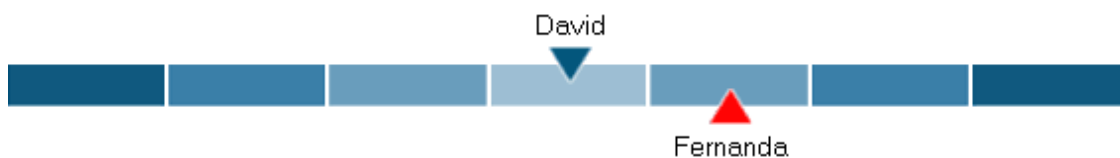
En esta sección se describen aspectos de importancia a tener en cuenta para mejorar la comunicación y consolidar la relación entre el Líder y el Colaborador. Los puntos descritos a continuación se fundamentan sobre el Estilo Natural de comportamiento de estas dos personas. Es muy importante contar con 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 David es más amable y no confrontativo que Fernanda, que se caracteriza por desplegar un estilo más directo y competitivo.
- Sería importante que David se muestre firme y contundente cuando exprese y presente sus ideas a Fernanda.

Eje de la Extroversión



Introvertido

Extrovertido



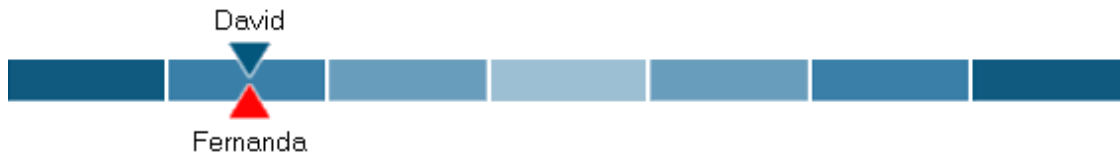
- Hay que tener en cuenta que David es más extrovertido y conversador que Fernanda, que se caracteriza por desplegar un estilo más callado, serio y reservado.
- David debe estar atento a dedicar más tiempo a escuchar y alentar a Fernanda, debe mostrar interés genuino en lo que ella dice.
- David debe estar atento para no interrumpir ni hablar por encima de Fernanda.
- David puede ayudarla formulándole preguntas simples y que tengan respuestas abiertas.
- David debe escuchar con atención a Fernanda antes de entusiasmarse con el tema de conversación.
- David debe evitar mostrarse demasiado "amigable" hasta que la relación no se consolide. Debe tener en cuenta que solo después de algún tiempo Fernanda ganará confianza.
- David debe estar atento en todo momento a que Fernanda disfruta y necesita momentos de tranquilidad y silencio.

Eje de la Paciencia



Inquieto/Impaciente

Calmo/Paciente



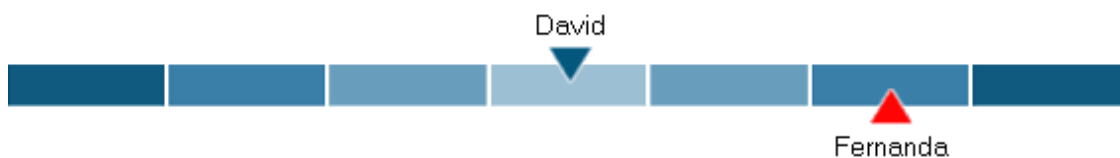
- Hay que tener en cuenta que ambos se caracterizan por ser inquietos y dinámicos.
- David debe asegurarse de mantener a Fernanda motivada y "en acción", para esto debería evitar, dentro de lo posible, asignarle tareas que requieran demasiada paciencia y análisis de información.
- Al conversar o debatir temas o proyectos nuevos deben estar atentos a no entusiasmarse o acelerarse demasiado ya que podrían llegar a perder el foco.
- Durante las reuniones deben hacer foco, concentrarse y desacelerarse de vez en cuando para poder tomar las mejores decisiones.
- No deben olvidar poner por escrito las conclusiones y definiciones al finalizar las reuniones. Si no lo hacen de forma inmediata corren el riesgo de no recordarlas.

Eje de las Normas



Independiente

Sujeto a normas



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

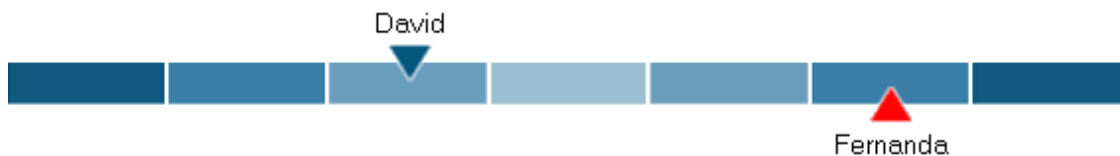
- Cuando David tenga que llamar la atención, marcar algún error o hacer una sugerencia a Fernanda debe enviar un mensaje suave, reconociendo y mencionando primero los aspectos positivos, lo que está bien hecho y luego, como recomendación o sugerencia referirse a "lo que se podría mejorar".

Eje del Autocontrol

A

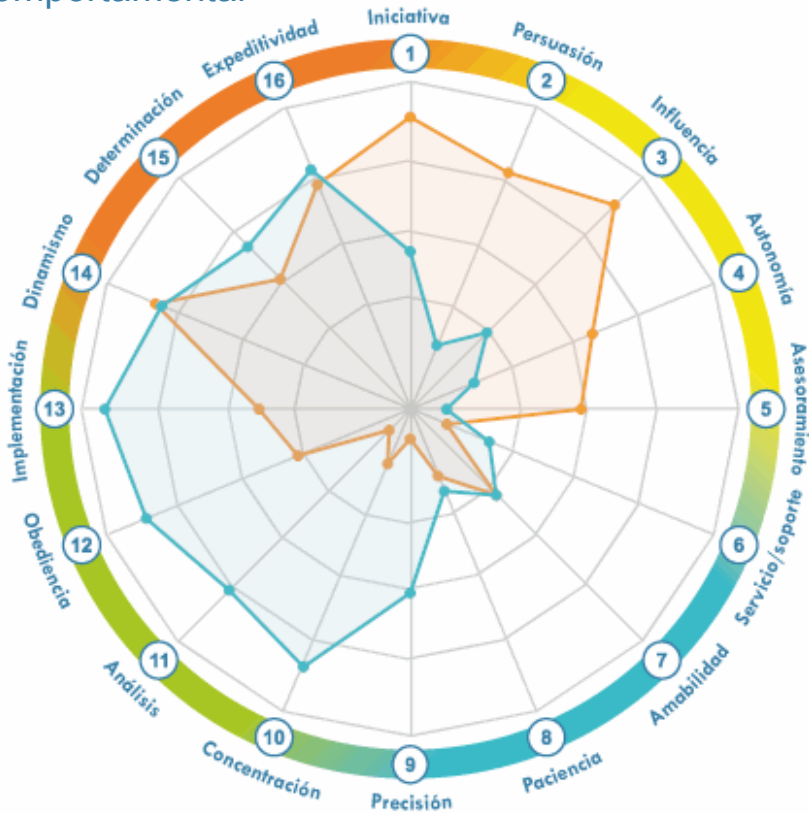
Emocional

Racional



- Hay que tener en cuenta que David es más espontáneo y emocional que Fernanda, que se caracteriza más, por desplegar un estilo reflexivo, controlado y racional.
- David deberá esforzarse para controlarse cuando las cosas no salen como él espera y no tomar decisiones o forzar algún tema basándose en sus emociones.
- Ayudará que David haga un "esfuerzo consciente" para detenerse y pensar en que acciones tomar y cuáles serán las consecuencias entendiendo que Fernanda es más racional.
- David deberá pensar en lo mejor para la relación y evitar hacer cosas y tomar decisiones para beneficio propio.
- David debería reconocer el valor del pensamiento lógico y de los "procesos de pensamiento" estructurados, más propios de Fernanda.
- Es clave para el éxito de la relación que David se detenga a pensar antes de actuar y se conduzca de forma madura, sin exponer sus emociones frente a Fernanda.

Gráfico Radar Comportamental



■ David Montero
■ Fernanda Perez

- | | |
|--|--|
| <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>13 Implementación: Es metódico 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.</p> <p>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.</p> <p>15 Determinación: Mira hacia adelante y compite 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.</p> <p>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.</p> |
|--|--|