



07.04.2026

Reporte de Perfil Conductual

Carmen Peña

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.

+1 (850) 397-4725 | customersuccess@pdainternational.net |
www.pdainternational.net

PDA International ®

©2004 PDA International



Introducción

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

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

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

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

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



Indicador de Consistencia



Consistente

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

Gráfico PDA

R Eje del Riesgo

Cauteloso

Arriesgado

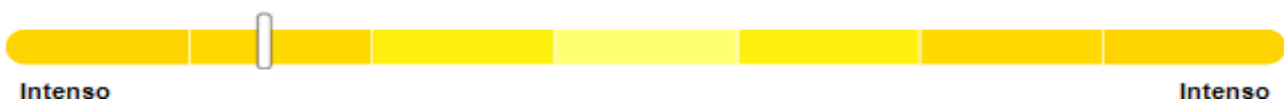


Es una persona directa, asertiva y competitiva. Tomará la iniciativa y presionará para conseguir los objetivos. Los desafíos complejos le resultan retadores y estará dispuesta a asumir riesgos. No tendrá mayores inconvenientes al momento de confrontar con otros en pos de alcanzar las metas.

E Eje de la Extroversión

Introvertido

Extrovertido



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

P Eje de la Paciencia



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

N Eje de las Normas



Es una persona que, de acuerdo a cada situación, elegirá en que medida se ajustará a las normas y los procedimientos preestablecidos. En algunas ocasiones se sentirá más segura consultando y ajustándose a los procedimientos y, en otras situaciones, preferirá actuar en base a su intuición de forma más autónoma e independiente.

A Eje del Autocontrol



Es una persona que tiende a ser emotiva y emocional. En ocasiones incluye y demuestra sus sentimientos y emociones al momento de tomar decisiones y gestionar equipos.

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

Palabras Descriptivas

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

- **Directo**
- **Dinámico**
- **Indagador**
- **Mesurado**
- **Cuidadoso**
- **Exacto**
- **Sistemático**
- **Analítico**
- **Seguro**
- **Emprendedor**
- **Receloso**
- **Persistente**
- **Exigente**
- **Introvertido**
- **Lógico**

Descripción del Perfil Natural

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

Carmen es una persona reflexiva e introspectiva. Le gusta analizar a fondo y en detalle todas las situaciones y posibles desafíos con los que se encuentra. Por otro lado, tiene un estilo firme y competitivo, busca el reto, tiene disposición a competir, es persistente y busca triunfar.

Disfruta confrontando y resolviendo problemas complejos. Es hábil en el pensamiento lógico y analítico.

Tiene un estilo de pensamiento abstracto y conceptual. También puede pensar de forma imaginativa y creativa. Tiene curiosidad intelectual, le gusta entender las verdaderas causas de los problemas y situaciones. Es una persona que disfruta perseguir metas concretas, especializándose en localizar y corregir errores y resolver problemas.

No le distraen los asuntos periféricos. Se dispone a averiguar la causa radical de los problemas o fracasos en el desempeño. Por su escepticismo, no se engaña fácilmente. A veces, tenderá a comportarse de manera cuidadosa y por esto pueden percibirle como una persona negativa e introvertida, especialmente cuando esté lidiando con áreas que están fuera de su conocimiento.

Su naturaleza reflexiva e introspectiva le permite trabajar cómoda y eficazmente en su propia reflexión, creando planes, desarrollando estrategias y buscando nuevas soluciones. Es una persona individualista y enérgica, que lucha por tener independencia. No trabajará cómodamente en grupos numerosos, sobre todo cuando el grupo se compone de extraños. Se sentirá más a gusto relacionándose en grupos y equipos de trabajo pequeños, o en situaciones de persona a persona.

Se mostrará de manera directa y franca al tratar con gente. Corregirá rápidamente a las personas que han cometido errores y que toman un acercamiento ilógico o que no poseen datos legítimos para un plan o propuesta. Puede animarse y estar a favor en discusiones que son lógicas, prácticas, orientadas a la tarea y de naturaleza técnica. Tal vez, le requiera esfuerzo generar entusiasmo en los demás y podría tener dificultades comunicativas. Es posible que prefiera hacer las cosas por su cuenta en lugar de delegar a los demás.

Su aproximación al trabajo es dirigida a la meta, es una persona pragmática, directa y asertiva. Tiene disposición a actuar de forma independiente, sin mucha dirección y guía de otros. Trabaja arduamente para hacer un trabajo de calidad, cumpliendo con sus responsabilidades y completando proyectos rápidamente. Para Carmen, la seguridad, el estatus quo y los procedimientos son muy importantes. También será importante el reconocimiento y la reputación por sus logros o conclusiones exactas y estratégicas. Necesita pertenecer a la organización y a su vez debe tener la oportunidad de ser independiente de ésta. Se comporta cuidadosamente, tanto para establecer normas como

para mantenerlas, y disfruta involucrándose en asignaciones difíciles y detalladas.

Al ser una persona con tendencia dominante y competitiva, buscará activamente tener el control y la autoridad en todas las situaciones en las que se encuentre. En general, le producirá mucha tensión cederlos en manos de otra persona, pudiendo reaccionar de forma confrontativa y argumentativa.

Necesita privacidad en sus asuntos personales y sentirá tensión cuando perciba que esto no se respeta. Probablemente reaccione a esta tensión manteniéndose en silencio, sin exteriorizar sus pensamientos y apartándose de la gente.



Estilo de Liderazgo

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

Lidera de manera estricta, directa e inquisitiva. Dirige por medio de su conocimiento y experiencia de manera introspectiva. Disfruta de trabajar en proyectos profesionales complejos que representan un reto por su dificultad, complejidad o alto carácter técnico.



Estilo de liderazgo de equipos

- Carmen dirige por medio de su conocimiento y experiencia. Trabaja cómodamente con personas de carácter técnico y especializado. Es exigente consigo y con sus colaboradores. Establecerá metas y objetivos efectivamente y proporcionará una dirección clara. Buscará potenciar la individualidad y la creatividad entre los miembros de su equipo.
- JSe enfoca siempre de forma positiva hacia la solución y no hacia el problema, sin embargo, no dejará de analizar la causa radical de los problemas o fracasos en el desempeño de su equipo para un mejor entendimiento.
- JEn su forma de dirigir siempre se orienta hacia la consecución de los resultados. Es una persona indagadora, perfeccionista y sistemática, características que también potenciará en sus colaboradores. En ocasiones, por su afán de conseguir metas, puede percibirse como una persona autoritaria.



Toma de Decisiones

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

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

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

- Carmen toma decisiones con una cierta tendencia a asumir riesgos, no obstante, serán riesgos controlados.
- Antes de tomar una decisión evaluará las posibles alternativas. Su foco siempre estará en encontrar soluciones creativas, bien analizadas y que sigan una lógica.
- Prefiere tomar decisiones de forma independiente, responsabilizándose de sus resultados. No se deja influenciar por opiniones de terceros.
- Tomando decisiones, tendrá un estilo reflexivo y cuidadoso. Avanzará de manera sistemática y, una vez que ha pensado las cosas a conciencia, tomará la decisión.
- Prefiere trabajar partiendo de una base de hechos al tomar una decisión. Antes de decidir prefiere analizar en detalle todos los hechos, los pros y los contras.
- Necesita tiempo para evaluar la información y para planear antes de la implementación. Se caracteriza por la buena organización y provisión de hechos sólidos.





Influencia y comunicación

- Ejercerá la influencia en su entorno gracias a su fuerte orientación a metas y su experiencia y creatividad para solucionar problemas o afrontar nuevos retos. Prefiere que los hechos y resultados hablen por sí mismos. Así será también la forma que utilizará para motivar a su equipo.
- Utiliza un estilo de comunicación serio, controlado y medido.
- Comunica de manera lógica e incisiva.
- Evita conversaciones que no estén orientadas al negocio o temas que no pudieran ser de su interés.
- Es una persona concisa y concreta.
- Puede sentir incomodidad expresando sus emociones o sentimientos.
- La persuasión y el discurso no son sus estrategias naturales para motivar.



Estilo Ventas

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



Apertura

- A Carmen podrían resultarle incómodas las primeras reuniones con clientes y por ello, le será difícil establecer compatibilidad y afinidad en los primeros encuentros.
- Prefiere tener tiempo para prepararse y no le gusta hacer presentaciones improvisadas.
- Tiene un estilo didáctico y tiende a focalizarse en los aspectos técnicos.
- Es muy persistente y no le afecta el rechazo, con lo cual, a pesar de las dificultades, se mantendrá firme y se asegurará de que los demás escuchen lo que tiene para decir.
- Es una persona muy inquisitiva y directa para sondear e identificar metas, deseos y necesidades del cliente



Estilo de negociación y cierre

- Puede tener un estilo muy directo al momento del cierre, aunque tenderá a apearse a técnicas de cierre sistemáticas.
- Su tenacidad será una de sus habilidades principales en el cierre.
- Puede comportarse de manera defensiva frente a las objeciones, con lo cual, en algunas ocasiones, podría perder oportunidades.
- Tiene la agresividad necesaria para el cierre, pero podría faltarle combinarla con habilidades de persuasión.



Estilo relacional

- Será muy responsable en dar un buen servicio al cliente y trabajará mucho por satisfacer sus necesidades.
- No tendrá preferencias personales entre sus clientes, sino que se basará en el potencial objetivo de la cuenta.
- Por su seriedad, responsabilidad y dedicación, logrará ganar la aceptación, confianza y lealtad del cliente, sobre todo con aquellos clientes con quienes tiene más afinidad.



Como permitir a Carmen desplegar todo su potencial

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

- Carmen se caracteriza por solucionar problemas, por lo que sentirá motivación si se le asignan tareas desafiantes y bien definidas, sino puede sentir frustración. Es importante darle la oportunidad de resolver problemas difíciles mediante el uso de habilidades analíticas, de organización y planificación, permitiendo y reconociendo las soluciones creativas que proponga.
- Le motiva asumir responsabilidades claras y tener autoridad definida para funcionar de manera independiente, sobre todo cuando exista la necesidad de tomar decisiones críticas.
- Es importante que sienta que le valoran, que se le da espacio para que tome decisiones, que se le deleguen responsabilidades y que las normas y procedimientos se encuentren bien definidos.
- Para que trabaje mejor y con seguridad, deberá sentir que lo hace en un entorno estructurado, con objetivos reales y alcanzables y con proyectos con un fin práctico. Es recomendable que su responsable directo defina de manera clara los procedimientos y reglas, así como su rol en la estructura organizacional.
- Al ser una persona algo distante y orientada a resultados, trabajará mejor asesorando o guiando grupos de trabajo en vez de siendo parte de ellos. Por ello, es conveniente animarle a la interacción con la gente, especialmente aquellas discusiones que son prácticas y significativas por naturaleza y que podrían resultarle menos desafiantes.
- El reconocimiento para esta persona es importante, siempre y cuando sea de manera formal y franca. También sentirá el reconocimiento si se le aprecia como referente en su área de especialización.
- Para una comunicación efectiva, se recomienda que su líder se desenvuelva con prudencia y calma. A Carmen puede incomodarle el trato muy informal y podría verlo como poco serio.

Es importante tener siempre en cuenta que el potencial de esta persona reside en su capacidad de solucionar problemas difíciles que requieren calidad y precisión. Si bien no es una persona que esté orientada al trabajo en equipo, podría ser buena asesorando y formando gente en su área de especialización.

Puntos fuertes que podrían convertirse en limitaciones

En esta sección se describen algunas tendencias propias del estilo de comportamiento que eventualmente podrían convertirse en debilidades. Son aspectos claramente positivos del estilo de comportamiento de esta persona pero que, en ocasiones, podrían ser contraproducentes si no se moderan o atienden.

- Puede proporcionar más información de la requerida en un esfuerzo por brindar un panorama completo y exacto.
- Su escepticismo y necesidad de lógica y datos pueden causar desconfianza en la gente que no tiene los hechos a su disposición o parece ser ilógica.
- Su seriedad puede llevarle a impacientarse al tratar con personas que son algo más extrovertidas. Su enfoque en la lógica, el pensamiento analítico y la necesidad de datos, pueden llevarle a que le perciban como una persona experta alejada de lo interpersonal.
- En su deseo de demostrar la calidad de un plan o propuesta, puede llegar a reaccionar obstinadamente cuando se le desafía.



Situación Actual

Esta sección permitirá tener una clara perspectiva de los cambios que se están dando en el estilo de comportamiento de esta persona. Describe qué aspectos de su estilo natural están siendo modificados en su esfuerzo por adaptarse a su percepción sobre los requerimientos de su situación actual.



Toma de Decisiones

Este análisis indica que en su estilo natural Carmen tiende a tomar decisiones asumiendo cierto nivel de riesgo. Naturalmente no tendrá mayores inconvenientes en decidir a pesar de no tener toda la información disponible, simplemente tomando como base para sus decisiones los hechos “a su alcance”. Percibe que su situación actual no le exige mayores cambios a su estilo de “Toma de Decisiones”.



Equilibrio de Energía

No se perciben cambios en su energía, por lo que este análisis sugiere que Carmen percibe que su nivel de energía es compatible con el que su situación actual le requiere.



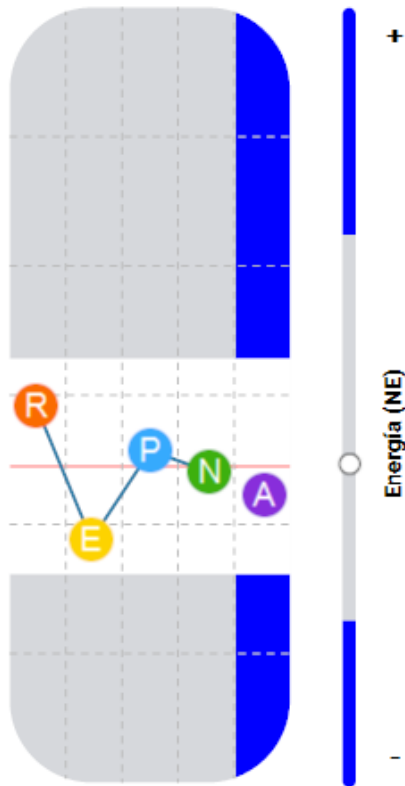
Modificación del Perfil

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

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

Gráfico Perfil Conductual

NATURAL

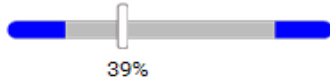


	R	E	P	N	A
Perfil	92	0	62	46	31
#	10	3	10	4	8
IE	63%	33%	53%	49%	45%

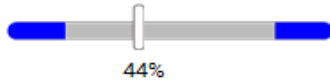
Toma de Decisiones



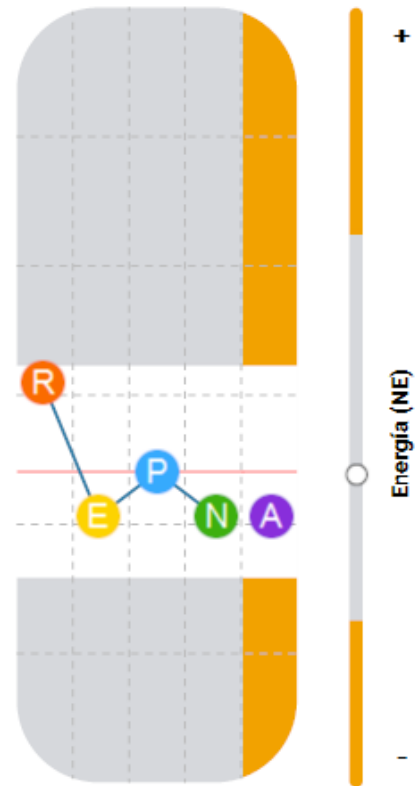
Intensidad del Perfil



Energía



ADAPTADO

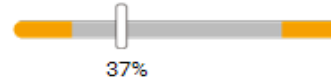


	R	E	P	N	A
Perfil	100	25	50	25	25
#	11	4	9	2	7
IE	73%	42%	50%	42%	42%

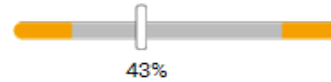
Toma de Decisiones



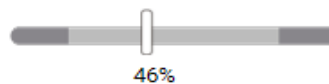
Intensidad del Perfil



Energía



Equilibrio de Energía



Modificación del Perfil



Tiempo del Formulario

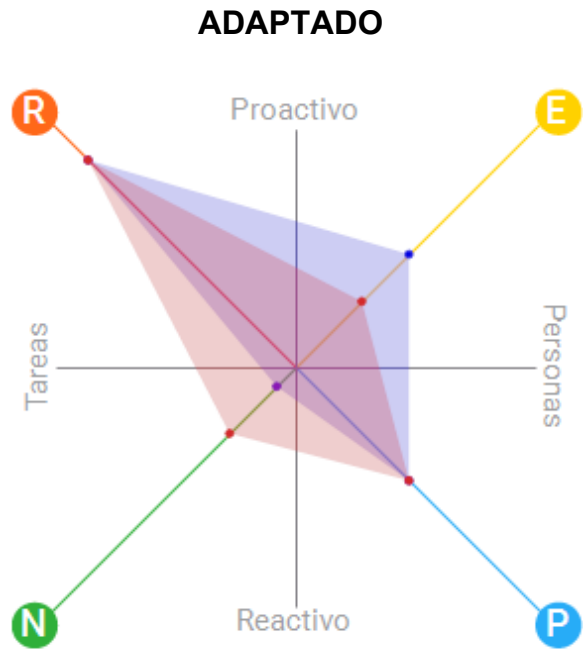
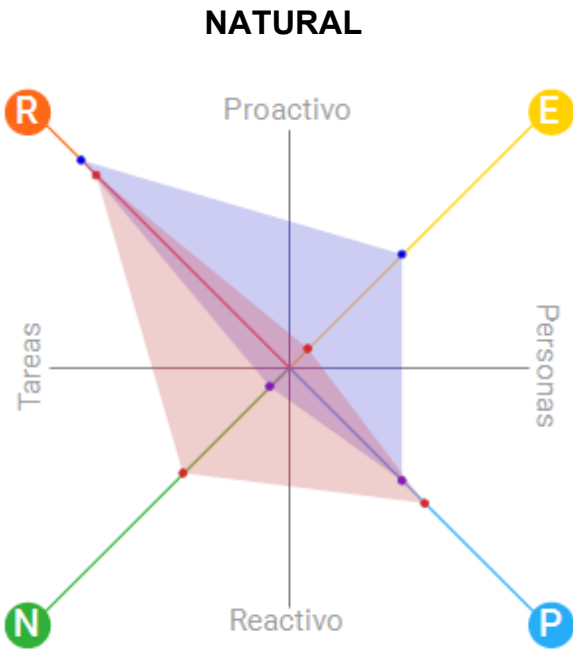


Autodescripción

Soy una mujer de 36 años que nunca imagino convertirme en madre a sus 35. Evento que me ha cambiado la vida y que ha reestructurado no solo mi cuerpo. Estoy construyendo mi nueva personalidad ya que ahora mi prioridad es mi pequeño. Considero que soy una mujer altamente valiente, fuerte y metódica por lo que me puedo desempeñar sin dificultad en cualquier ambiente de trabajo. Aprendo rápido y he tenido la oportunidad de desarrollarme en distintos ámbitos laborales por lo que no dudo pueda cumplir tareas sencillas pero también aquellas que requieran análisis y estructuras más complejas. Suelo ser amigable y siempre me distingue mi trato amable y empático.

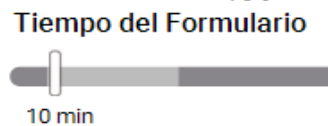
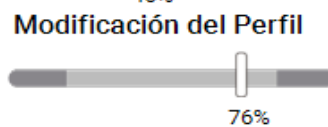
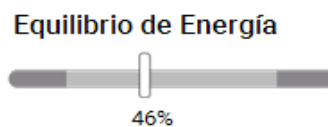
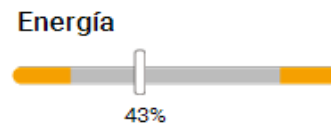
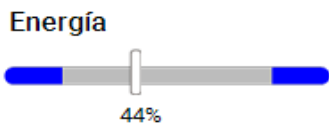
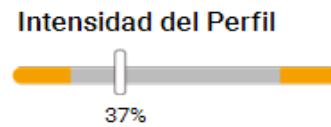
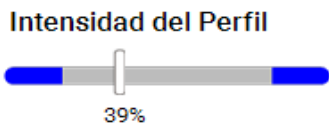
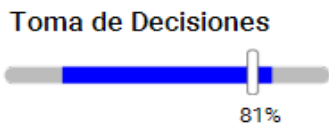


Gráfico Radar PDA



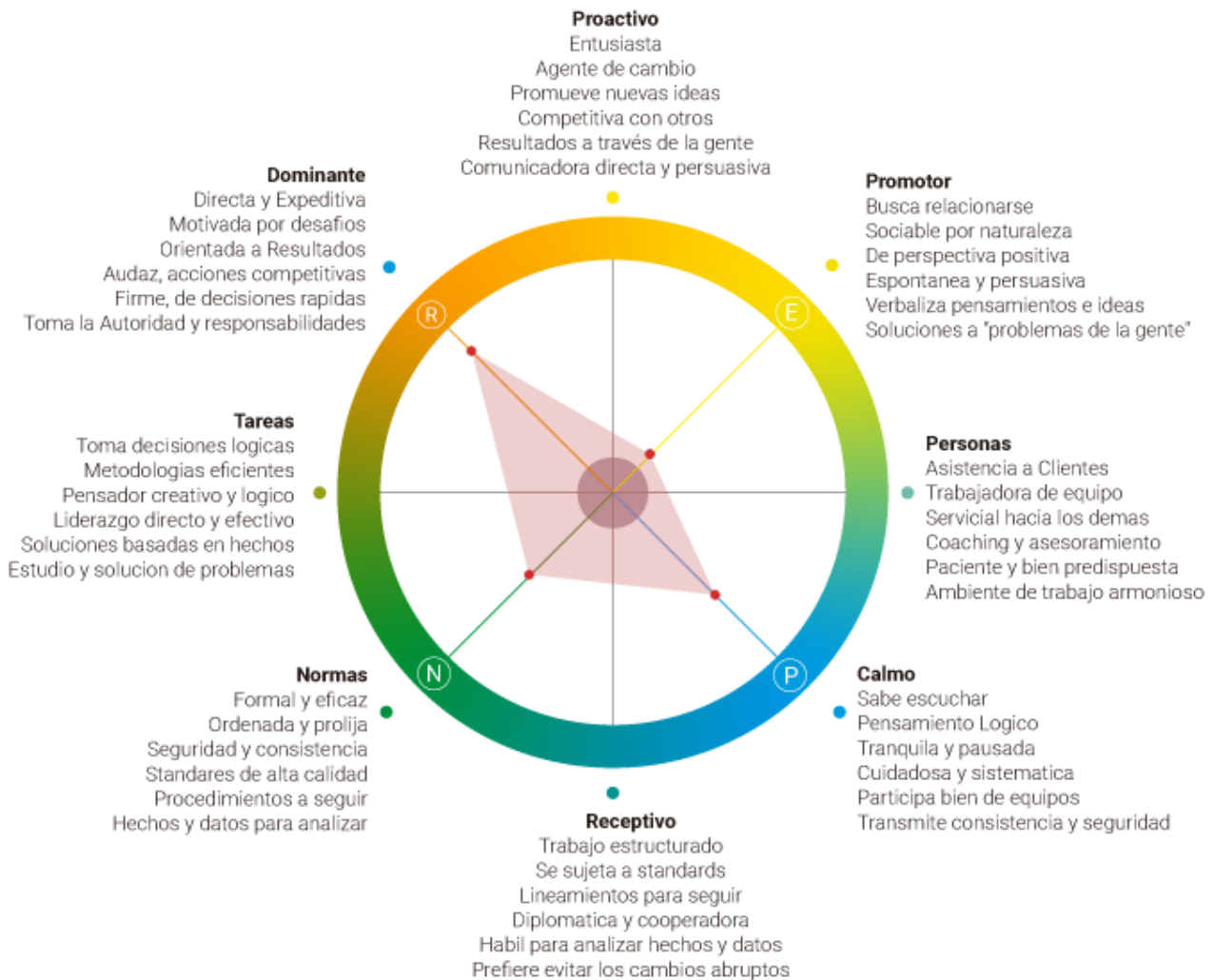
	R	E	P	N	A
Perfil	92	0	62	46	31
IE	63%	33%	53%	49%	45%
Puesto	100	50	50	0	55

	R	E	P	N	A
Perfil	100	25	50	25	25
IE	73%	42%	50%	42%	42%
Puesto	100	50	50	0	55



- Carmen Peña
- Asesor Metlife

Gráfico Rueda PDA



	R	E	P	N	A
Perfil	92	0	62	46	31
IE	63%	33%	53%	49%	45%

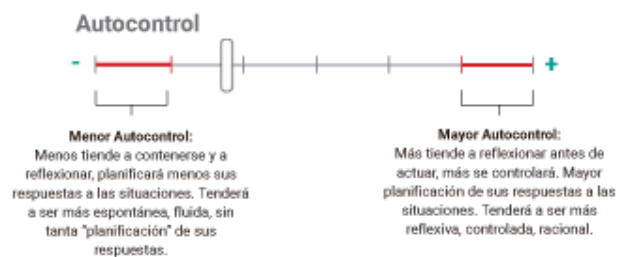


Gráfico Radar Comportamental



- Iniciativa**
Tendencia natural a anticiparse y proponer acciones novedosas.
- Inteligencia Social**
Tendencia natural para comunicarse y relacionarse eficientemente con otros utilizando los diversos códigos y canales que cada caso requiera.
- Influencia**
Tendencia natural para influir e impactar en las personas creando compromiso y construyendo consenso.
- Autonomía**
Tendencia natural a orientarte a los resultados de forma segura, independiente y con autoconfianza.
- Mentoreo**
Tendencia natural a poner el foco en las personas, impulsando la colaboración, motivando y desafiando para un continuo aprendizaje y desarrollo.
- Actitud de Servicio**
Tendencia natural a identificar, entender y gestionar las necesidades de todos los stakeholders con la voluntad de ofrecer soluciones.
- Empatía**
Tendencia natural a mostrarse amable y gentil, así como percibir, compartir o inferir en los sentimientos, pensamientos y emociones de los demás.
- Disponibilidad**
Tendencia natural a manifestar apertura y disposición al otro con una alta capacidad de escucha logrando un profundo grado de empatía.
- Precisión**
Tendencia natural a la aproximación analítica, cautelosa y detallada de los problemas con un método preciso.
- Atención Activa**
Tendencia natural al seguimiento de procedimientos a través del análisis, la precisión y el orden.
- Pensamiento Analítico**
Tendencia natural a la evaluación de la información y hechos, para procesar de forma lógica, sistemática y ordenada.
- Excelencia Técnica**
Tendencia natural al detalle de los proyectos, centrado en el cumplimiento de pasos y el análisis de la información disponible.
- Implementación**
Tendencia natural a llevar un pensamiento preliminar a la concreción y a ejecutar o poner en práctica un plan, método, idea o modelo para solucionar un problema.
- Agilidad**
Tendencia natural a responder con sentido de urgencia y hacer que las cosas sucedan.
- Proactividad**
Tendencia natural a mirar hacia adelante, con un estilo proactivo y resolutivo para conseguir sus metas.
- Agente de cambio**
Tendencia natural a ser motor de cambio, proponiendo transformaciones generando un contexto de debate donde se valoren nuevas ideas y alternativas.

Tendencias de Comportamiento

IMPORTANTE: Bajo óptimas condiciones del entorno la gran mayoría de las personas pueden tener la capacidad de desempeñarse adecuadamente en cualquiera de las siguientes competencias. Nos referimos a "óptimas condiciones" cuando en el entorno laboral se dan varias de las siguientes condiciones: buen liderazgo, motivación, reconocimiento, soporte y capacitación, entre muchas otras. Entendemos que no siempre las condiciones del entorno son las óptimas.

Seguimiento de normas y políticas

Esta competencia mide las habilidades de la persona en lo referente al seguimiento de políticas y control, respondiendo acorde a las normas y procedimientos correctos.



Atención y escucha

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



Orientación competitiva a resultados

Esta competencia mide las habilidades de la persona a Orientarse a los Resultados a través de un estilo directo y competitivo, asumiendo ciertos riesgos y confrontando si fuera necesario.



Asesoramiento, soporte y atención a clientes

Esta competencia mide las habilidades de la persona en lo referente a la "Atención al Cliente" y su Capacidad de prestar servicios a través de un estilo amable, atento y consistente



Dinamismo y sentido de urgencia

Esta competencia mide las habilidades de la persona a responder a desafíos que requieren diversidad, cambio y variedad, cuando los tiempos apremian y la urgencia es importante.



Implementación

Esta competencia mide la orientación a las tareas. Habilidad de la persona para administrar y gestionar tareas respondiendo acorde a las normas y procedimientos correctos.



Persuasión y extroversión

Esta competencia mide las habilidades de la persona en lo referente a "relaciones Interpersonales" y su Capacidad de Relacionamiento a través de un estilo extrovertido, sociable y persuasivo



Precisión - Calidad

Esta competencia mide las habilidades de la persona en lo referente a tareas que requieren de precisión, calidad y detalle. Dar seguimiento a los temas hasta su definición.



Proactividad e independencia

Esta competencia mide la "proactividad", tanto hacia tareas como hacia personas. Las habilidades de persuasión y capacidad de motivar a otros en pos de desafíos que requieren creatividad e independencia.



Orientación estratégica a resultados

Esta competencia mide las habilidades de la persona a Orientarse a los Resultados a través de un estilo concreto y consistente, elaborando estrategias, minimizando los riesgos y evitando la confrontación.



Es muy importante identificar y conocer el Perfil Natural de comportamiento de las personas ya que es sumamente útil para poder predecir que tanto "esfuerzo" le pueden requerir y exigir estas competencias, es decir si la persona las podrá desplegar naturalmente, espontáneamente y "sin esfuerzo" o si requerirá para desplegar estas competencias un "mayor esfuerzo", por no ser ésta una competencia "natural" de esta persona. Por ejemplo: A una persona de "naturaleza impaciente e inquieta" le va a requerir un esfuerzo mayor la competencia "Capacidad de Análisis", mientras que la competencia "Sentido de Urgencia" va a ser una habilidad natural para él, por lo cual le requerirá "menor esfuerzo".

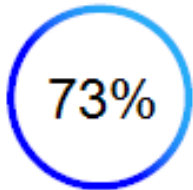


Compatibilidad Detallada

Compatibilidad entre el Perfil Natural de Carmen en relación al puesto Asesor Metlife (A Medida)

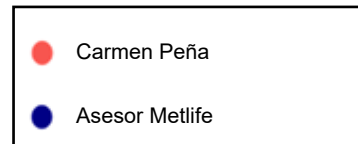


Muy buena



Compatibilidad

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.



R Eje del Riesgo

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. Carmen posee estas características como propias en su estilo Natural.

E Eje de la Extroversión

Introvertido

Extrovertido



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 Carmen es más introspectiva, seria y distante y, aunque por momentos puede llegar a serlo, deberá esforzarse para responder a ésta exigencia del puesto.

P Eje de la Paciencia

Inquieto/Impaciente

Calmo/Paciente



Esto indica que el puesto requiere una persona que, de acuerdo a la situación, responda de forma tranquila, calma y paciente y en oportunidades algo más dinámica e inquieta. Alguien que sea motivado por cierta versatilidad y cierta consistencia. Carmen posee estas características como propias en su estilo Natural.

N Eje de las Normas

Independiente

Sujeto a normas



Esto indica que el puesto requiere una persona independiente, segura de sí misma y con criterio propio. Alguien que sea motivado por la independencia de estructuras y libertad para actuar. Carmen es, en su estilo Natural, un tanto más detallista y estructurada en función de normas y procedimientos de lo que requiere el puesto, por lo que oportunamente deberá esforzarse para responder a esta 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)

BENEFICIOS (Qué voy a obtener de lograr esta meta)

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

PLAZOS ESTABLECIDOS (Cuándo voy a completar estas acciones)

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

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

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

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

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

Siete ayudas para la acción

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

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

2. Recuerde su disponibilidad de tiempo.

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

3. Haga las cosas de a una por vez.

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

4. Practique, practique, practique.

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

5. La perseverancia conquista.

Aférrase 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.

