



04.12.2025

Reporte de Perfil Conductual

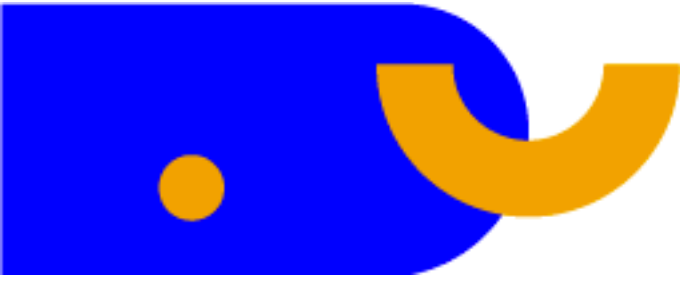
Daniel Mendez

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.

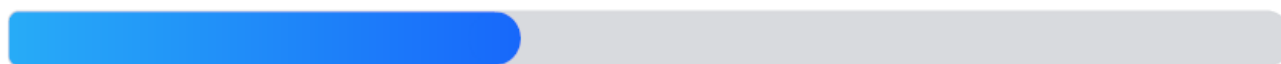
Así es que esta evaluación proporciona un análisis completo sobre tu perfil comportamental y el porqué de tus decisiones. Hay que tener en cuenta que, en ocasiones, podemos adaptarnos y modificar nuestros comportamientos, potenciando o inhibiendo nuestras tendencias naturales.

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



Muy poco
consistente

En base a la cantidad de palabras seleccionadas y a cuales fueron, las tendencias de comportamiento que refleja esta persona son muy poco claras y definidas. Muestra un estilo extremadamente flexible, casi llegando al punto de la inconsistencia.

Gráfico PDA

R Eje del Riesgo

Cauteloso

Arriesgado

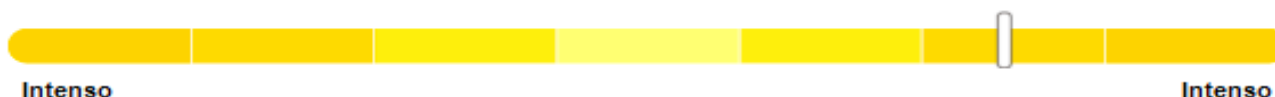


Es una persona amable y no confrontativa. Prefiere no asumir riesgos. Le motivan principalmente los ambientes libres de tensiones y confrontaciones. Suele asumir una conducta reservada y cautelosa.

E Eje de la Extroversión

Introvertido

Extrovertido



Es una persona sociable, extrovertida y con alta capacidad relacional tanto a nivel personal como profesional. Se esfuerza por transmitir una buena impresión y por lograr que los demás se sientan a gusto. Es socialmente atractiva, persuasiva y convincente.

P Eje de la Paciencia

Inquieto/Impaciente

Calmo/Paciente



Es una persona tranquila y paciente, motivada por la seguridad, la consistencia y el foco en las prioridades. Le incomoda la inconsistencia y puede frustrarse en situaciones que requieran una cierta urgencia. Es amable, llevadera, paciente y cálida. Le motiva la estabilidad y no le incomoda la rutina.

N Eje de las Normas

Independiente

Sujeto a 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

Emocional

Racional



Es una persona muy reflexiva y racional. Muestra una conducta muy objetiva y lógica, con habilidad para controlar sus impulsos fuertes. Se muestra segura de sí misma y confía en su habilidad para tolerar. Acepta las reglas y actúa con base en principios.

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:

- | | |
|-----------------------------------|-----------------------|
| ■ Amistoso | ■ Complaciente |
| ■ Despreocupado | ■ Cortés |
| ■ Atento | ■ Amigable |
| ■ Empático | ■ Apacible |
| ■ Cálido | ■ Colaborador |
| ■ Estable | ■ Meticuloso |
| ■ Persistente | ■ Indirecto |
| ■ Pregunta quién y por qué | |

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.

Daniel se orienta hacia las personas y disfruta trabajando con y a través de ellas. Es una persona segura de sí misma y confía en sus habilidades. De forma natural utiliza la inteligencia relacional para influir e impactar en su entorno. Se siente a gusto gestionando relaciones a nivel personal y profesional y disfruta comunicando frente a diferentes interlocutores, independientemente del nivel organizativo.

Tiene un estilo empático y excelentes dotes de comunicación. Es una persona abierta para escuchar y aceptar las opiniones de los demás. Adopta un estilo amistoso, persuasivo y cortés y se desenvuelve con soltura en diferentes situaciones sociales y profesionales. Le interesa trabajar de cerca con su equipo, transmitiendo la visión del proyecto a todos, independientemente del rol o nivel organizativo, consiguiendo el compromiso y el orgullo de pertenencia. Tiende a desarrollar personas por naturaleza. Le gusta ayudar a otros y apoyar a sus equipos en su superación a diario. Promueve un ambiente armonioso y de entendimiento mutuo, fomentando soluciones inclusivas y cultivando la responsabilidad compartida. No tendrá inconvenientes en delegar.

Pone énfasis en el trato con las personas de manera no antagónica y diplomática. Busca activamente comprender cómo sus decisiones y sus acciones afectan a su equipo. Se preocupa por que haya una sintonía entre lo que dice y lo que hace. Pedirá con frecuencia retroalimentación a sus colaboradores y tendrá apertura a dar retroalimentación positiva a todo su equipo.

Establece relaciones basadas en la confianza, tanto con su equipo como con clientes, proveedores y otras partes interesadas.

Es optimista y utiliza toda su energía para crear situaciones de trabajo positivas y no amenazantes.

Daniel necesita libertad y contar con autonomía para responsabilizarse de sus propias acciones. Más que el poder, siente motivación por la libertad de actuar. En ocasiones, le puede resultar difícil seguir las normas y políticas, sobre todo si no ve la utilidad de las mismas. En su aproximación hacia la consecución de los resultados, es persistente y tiene determinación. Involucra a todo el equipo en la misión del proyecto y comparte la responsabilidad en el logro de los objetivos. Se aproxima a la consecución de los resultados de forma más estratégica que competitiva. Buscará resultados sostenibles y a largo plazo. Por ello, antes de tomar una decisión, evaluará las posibles alternativas y una vez tomada, actuará de manera persistente y determinada.

Puede responsabilizarse con facilidad de los proyectos que requieren concentración, consistencia, paciencia y persistencia. Podrá llevarlos de forma autónoma, sin necesidad de guía o dirección.

Es una persona lógica y metódica en su aproximación a resolver problemas y tomar decisiones. Se maneja con cautela en la toma de decisiones, pudiendo dudar, sobre todo si se le pide hacerlo de forma rápida. En general, no le gusta que le apresuren, preferirá tomarse su tiempo antes de tomar una decisión.

Disfrutará trabajando en culturas organizativas ágiles, centradas en las personas y que le permitan actuar con libertad y autonomía, fomentando el desarrollo de otros miembros del equipo, promoviendo corresponsabilidad, colaboración y transparencia.



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.

Su estilo de liderazgo es carismático, democrático y participativo. Pone en valor las capacidades de cada uno de los miembros del equipo y promueve ambientes de armonía, convivencia y desarrollo. Busca los resultados a través de las personas, lo que probablemente le requerirá más tiempo, pero también serán de mayor envergadura y más sostenible en el tiempo.



Estilo de liderazgo de equipos

- Daniel se siente a gusto gestionando equipos. Es una persona carismática y desafiante. Dedicar tiempo y recursos para conseguir que el equipo crezca. Aceptará el error siempre y cuando haya un aprendizaje para el futuro. Es persistente y seguirá de cerca el trabajo del equipo sin intervenir en exceso.
- Al ser independiente, valorará que sus equipos también lo sean. No tendrá inconvenientes en delegar responsabilidades a las personas en las que confía. Basará la gestión del equipo en gestión por confianza”.
- Le resultará difícil tomar decisiones impopulares que afecten al equipo. En ocasiones, involucrará al equipo en la toma de decisiones y propuesta de alternativas.



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.

- Daniel toma decisiones evaluando y minimizando posibles riesgos.
- Para tomar decisiones requiere disponer de tiempo suficiente y de información, no obstante, en ocasiones puede dudar y cuestionar la idoneidad de la decisión tomada.
- Antes de tomar una decisión, buscará identificar posibles patrones y reducir la complejidad. A menudo se guiará por la intuición, la experiencia previa y el aprendizaje.
- Puede tomar decisiones de forma totalmente autónoma, sin embargo, en ocasiones y sobre todo cuando las decisiones tienen que ver con el equipo, le gusta compartir y evaluar posibles alternativas involucrando a miembros del equipo.





Influencia y comunicación

- Por su orientación hacia las personas, su habilidad para escuchar y su forma de pensar, le resulta fácil crear espacios de conversación donde todos puedan expresar sus opiniones, compartir experiencias o buscar un consenso.
- Destaca por sus habilidades relacionales y comunicativas.
- Utiliza la inteligencia relacional para influir e impactar en su entorno.
- Sabe afrontar diferentes situaciones y adaptar su estilo de comunicación a las necesidades del auditorio.
- Tiene habilidad para la negociación, lo cual, con su estilo extrovertido, seguro y no amenazante, le permite saber cerrar acuerdos y vencer posibles objeciones.



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

- Por su tendencia hacia las personas Daniel podrá con facilidad interactuar con clientes. Le será fácil captar los prospectos, realizar las llamadas a de primer contacto o cerrar las reuniones con los mismos.
- Destaca por sus habilidades de venta consultiva. Es una persona persuasiva gracias a su capacidad de elaborar y presentar los argumentarios de venta de manera lógica, organizada y paciente.
- Sabe escuchar, lo que le permite identificar información sobre el cliente y sus necesidades que puede ser de suma importancia a la hora de elaborar una propuesta.
- Con facilidad responderá a preguntas y objeciones de los clientes tomándose el tiempo necesario de manera paciente y cuidadosa.
- Posee facilidad para conocer gente al primer contacto y generar relaciones comerciales. Su capacidad relacional, le permite crear relaciones y fidelizar a los clientes a largo plazo.



Estilo de negociación y cierre

- Tiende a evitar el cierre directo e insistente, ya que prefiere persuadir al cliente para alcanzar el acuerdo, una vez que haya identificado una necesidad concreta.
- Se desenvolverá mejor en casos que impliquen negociación a largo plazo con gente de naturaleza especializada o técnica.
- Su determinación y perseverancia serán una fortaleza en el cierre.



Estilo relacional

- Disfrutará relacionándose con los clientes prestándoles el asesoramiento de forma proactiva.
- Se sentirá a gusto con clientes con los que tiene afinidad, sin embargo, evitará a aquellos que puedan ser más exigentes, formales o agresivos.
- Cuidará la relación con el cliente con la misma intensidad durante todo el ciclo de venta.



Como permitir a Daniel desplegar todo su potencial

En esta sección se describen aspectos de importancia a tener en cuenta para permitirle a Daniel 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.

- Para Daniel es importante sentirse parte de una estructura organizada, ocupar un lugar y rol determinado dentro de la organización. Se siente a gusto en organizaciones centradas en las personas donde pueda participar, si es posible, en proyectos transversales.
- Tiene habilidad de sobresalir en trabajos de tipo metódico, lógico y de naturaleza consistente. Destacará por su capacidad de escucha y asimilación de información al detalle.
- Valora mucho las relaciones interpersonales, por lo que es necesario proporcionarle un entorno colaborativo y amistoso con oportunidades para interactuar y donde se requiera ayudar a otros de manera sincera y genuina.
- Le motivará que se reconozca su habilidad de guiar y liderar un equipo de manera positiva y orientada a las relaciones colaborativas. Se sentirá muy a gusto trabajando en equipo, donde las responsabilidades por el cumplimiento de los objetivos son compartidas por todos.
- Apreciará tener la oportunidad de mentorizar o coachear a los colaboradores del equipo.
- Es importante proporcionarle toda la autonomía para desarrollar sus responsabilidades y tomar decisiones.
- Responderá efectivamente a los desafíos siempre que conozca con antelación el alcance del proyecto y las expectativas. Sera necesario darle tiempo para adaptarse a los cambios.
- Podrían resultarle incómodas las situaciones que impliquen tomar una posición impopular.

Es importante tener siempre en cuenta que el potencial de esta persona reside en su habilidad para las relaciones interpersonales, en su capacidad de escucha y de asimilar la información detallada.

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.

- Siendo una persona tan optimista y confiada, puede no ver todos los obstáculos potenciales en un proyecto o programa.
- Su estilo metódico, consistente y lógico puede dificultar la flexibilidad a los cambios y la inestabilidad.
- Su tendencia hacia las personas y su afán de ayudar a los demás pueden, en ocasiones, hacerle perder la objetividad.
- Siendo algo paternalista puede serle difícil dar retroalimentación negativa.
- Cierta inclinación a moverse con cautela puede conducirlo a evitar tomar riesgos.



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.

Daniel siente que debe adoptar un estilo más directo y competitivo. Esto significa que puede estar mostrándose de manera más asertiva y, en ocasiones, más dominante.

Daniel está percibiendo que debe volverse algo más perfeccionista y detallista. Podría sentir que el puesto actual le exige sujetarse un poco más a las normas y los procedimientos y hacer las cosas siguiendo las normas organizacionales.

Respecto a la interacción con los demás, Daniel entiende que debe adoptar un estilo más reflexivo, serio y analítico. Por esta razón, tal vez pueda estar siendo menos sociable y un tanto más distante.

Daniel puede estar percibiendo que debe adoptar un estilo algo más dinámico y urgido para hacer las cosas. Tal vez siente que no tiene el tiempo suficiente para hacer las cosas. A su vez, siente que tiene que manejar más temas en simultáneo.



Toma de Decisiones

Este análisis indica que el estilo proactivo y arriesgado de decisión de Daniel se compensa con su tendencia a evitar tomar decisiones que implican asumir riesgos. Estas fuerzas contrapuestas pueden en ocasiones generar un estado de cierta indecisión. En la actualidad este estilo de Toma de Decisiones se mantiene.



Equilibrio de Energía

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

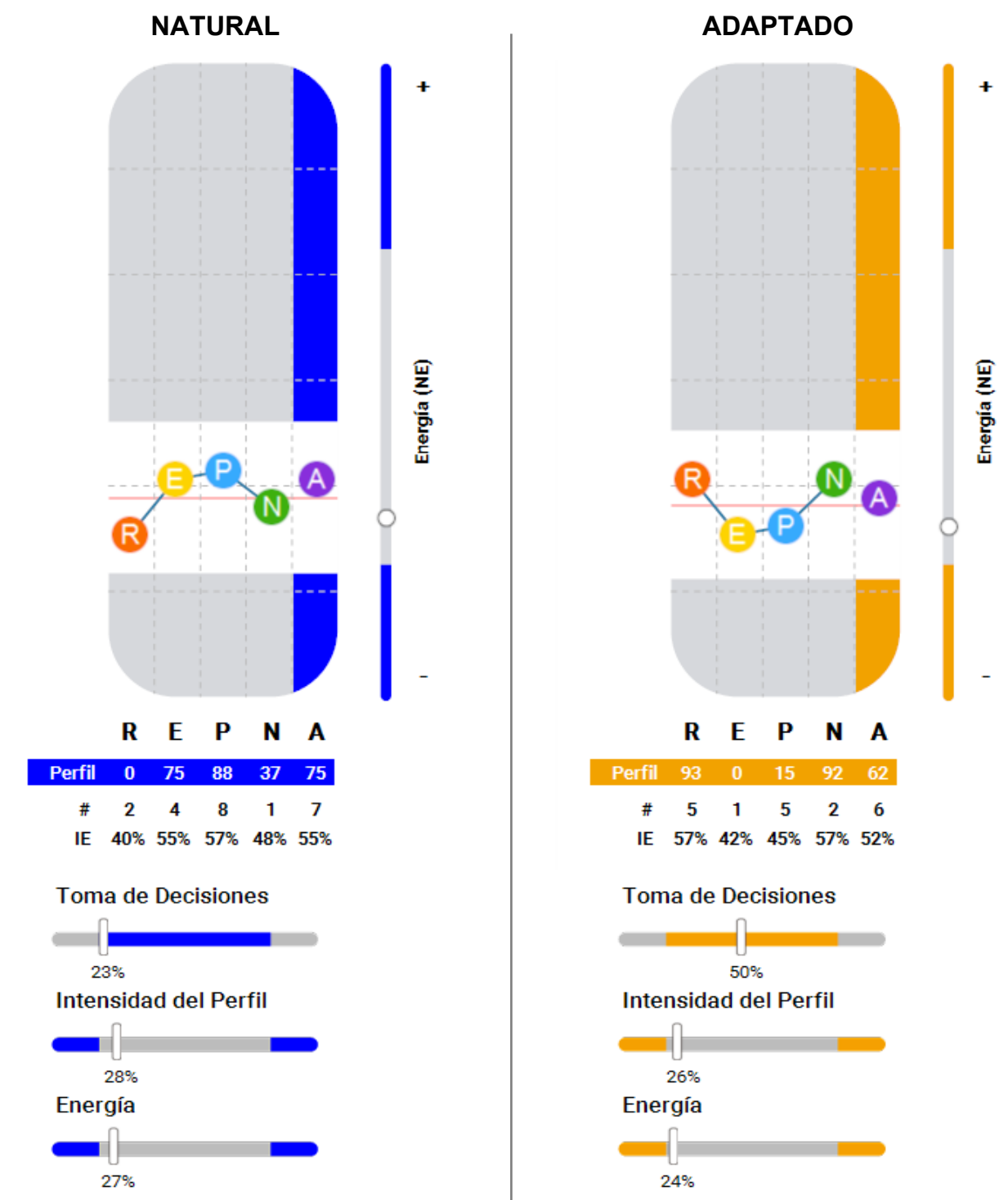


Modificación del Perfil

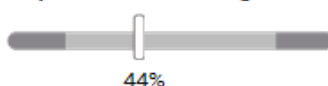
Este análisis indica que Daniel está modificando significativamente sus propias tendencias de comportamiento naturales para adaptarse a las que percibe como requeridas para el éxito en su rol o situación actual. Esta diferencia extrema podría indicar la manifestación de un comportamiento algo impredecible, principalmente cuando se encuentra en situaciones de presión. Se sugiere analizar en mayor profundidad este aspecto con Daniel o bien con su responsable directo con el propósito de evitar eventuales “costos emocionales”.

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



Equilibrio de Energía



Modificación del Perfil



Tiempo del Formulario



Autodescripción

Me considero una persona autodidacta, disciplinada y apasionada por la tecnología. Me gusta mantenerme en constante aprendizaje, explorar nuevas ideas y encontrar maneras de mejorar en lo personal y profesional. Disfruto trabajar en entornos donde puedo aportar soluciones, colaborar con otros y enfrentar nuevos retos.

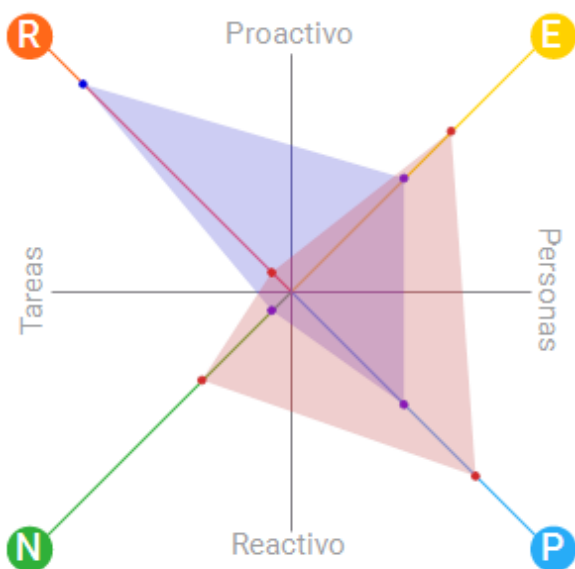
Me caracterizo por mi capacidad de análisis, resolución de problemas y comunicación clara. Soy una persona organizada, responsable y comprometida con alcanzar resultados de calidad. Siempre busco mantener una actitud positiva, proactiva y orientada al crecimiento.

Valoro el trabajo en equipo, el respeto y la honestidad. Me gusta escuchar, aportar ideas y ayudar a que los proyectos o actividades en las que participo avancen de manera eficiente. Considero que cada experiencia es una oportunidad para aprender, mejorar y aportar valor.



Gráfico Radar PDA

NATURAL



Autocontrol



R E P N A

Perfil 0 75 88 37 75

IE 40% 55% 57% 48% 55%

Puesto 100 50 50 0 55

Toma de Decisiones



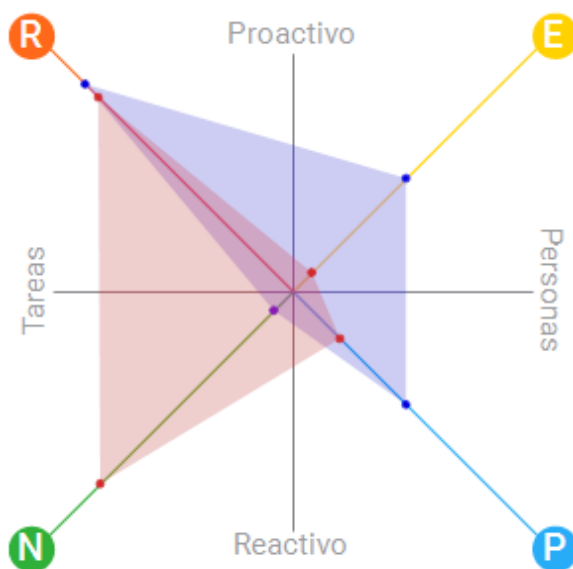
Intensidad del Perfil



Energía



ADAPTADO



Autocontrol



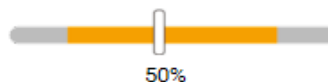
R E P N A

Perfil 93 0 15 92 62

IE 57% 42% 45% 57% 52%

Puesto 100 50 50 0 55

Toma de Decisiones



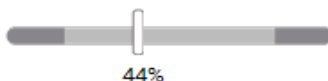
Intensidad del Perfil



Energía



Equilibrio de Energía



Modificación del Perfil



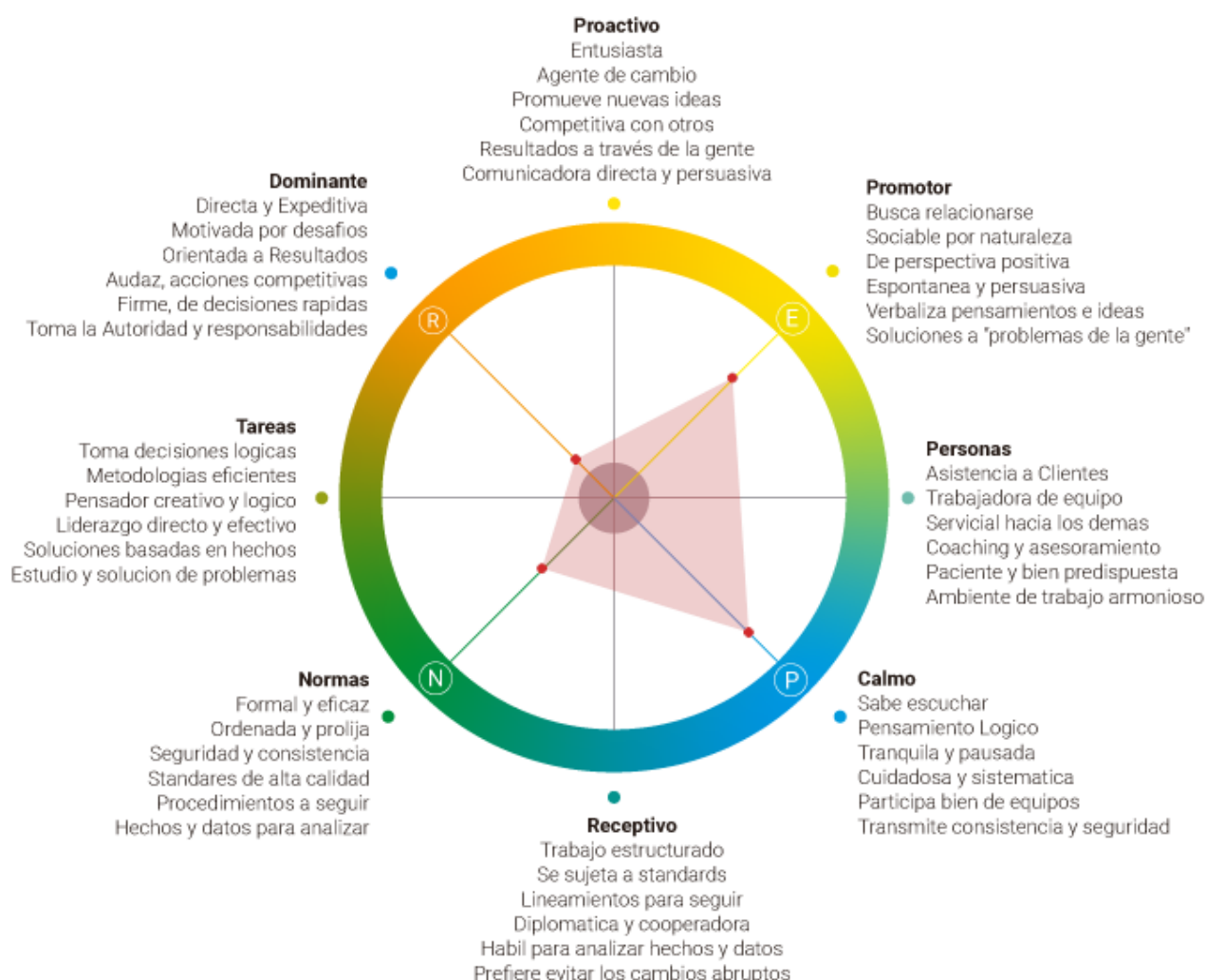
Tiempo del Formulario



Daniel Mendez

Asesor Metlife

Gráfico Rueda PDA



Autocontrol



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



- **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 orientarse 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.

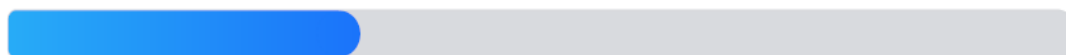


Es muy importante identificar y conocer el Perfil Natural de comportamiento de las personas ya que es sumamente útil para poder predecir que tanto "esfuerzo" le pueden requerir y exigir estas competencias, es decir si la persona las podrá desplegar naturalmente, espontáneamente y "sin esfuerzo" o si 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".

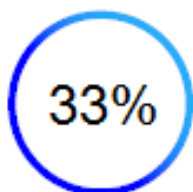


Compatibilidad Detallada

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

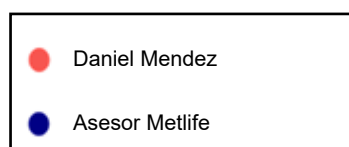


Baja



Compatibilidad

La Correlación “no es ideal.” Las posibilidades de que la persona pueda responder de forma exitosa a los requerimientos comportamentales de la posición son escasas. Tal vez pueda tolerar esta situación y adaptarse, pero difícilmente pueda estar motivado. En caso de que la persona este actualmente trabajando en la empresa es importante analizar con la persona posibles “costos emocionales”.



R Eje del Riesgo

Cauteloso

Arriesgado



Intenso

Intenso

Esto indica que el puesto requiere una persona que natural y espontáneamente sea directa, decidida, confrontativa, alguien que sea motivado por competir y ganar, pero Daniel, en su estilo Natural es más bien amable, pacífico, menos confrontativo y deberá esforzarse bastante para responder a ésta exigencia del puesto.

E Eje de la Extroversión

Introvertido

Extrovertido



Intenso

Intenso

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 Daniel es, en sus estilo espontáneo y Natural, más extrovertido, perspicaz y sociable de lo que requiere el 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, pero Daniel es, en su estilo Natural, algo más paciente y calmado de lo que requiere el puesto.

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. Daniel es, en su estilo Natural, un tanto más detallista y estructurado 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 subtaska por vez y finalícela.

4. Practique, pratique, pratique.

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.

