



30.03.2026

Reporte de Perfil Conductual

Elizabeth Espinosa Mota

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 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

Introverso

Extroverso



Es una persona que interactúa con otros sin mayores inconvenientes y es generalmente extrovertida. Frecuentemente se acerca a las personas y muestra un moderado grado de interés.

P Eje de la Paciencia



Es una persona algo tranquila y paciente. Le motiva tener al menos cierta seguridad y el foco en las prioridades. Es amable, llevadera, cálida y no le incomoda cierta rutina en su día a día.

N Eje de las Normas



Es una persona metódica, exacta, que disfruta del orden y los contextos bien definidos. Le motiva el cumplimiento de las normas y políticas. Le gustan estructuras bien definidas. Es detallista, con tendencias hacia la perfección y precisión. Está abierta a las ideas de otros, es cortés y cooperativa.

A Eje del Autocontrol



Es una persona que tiende a ser muy emotiva y emocional. Incluye sus sentimientos y emociones al momento de tomar decisiones y suele mostrarlos a los demás. También se guiará por sus sentimientos al momento de 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:

- **Diplomático**
- **Carismático**
- **Atento**
- **Servicial**
- **Generoso**
- **Leal**
- **Sistemático**
- **Pregunta cómo, quién y por qué**
- **Amable**
- **Apacible**
- **Amistoso**
- **Colaborador**
- **Confiable**
- **Lógico**
- **Cuidadoso**

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.

Elizabeth se muestra responsable y leal a sus ideas. Es una persona paciente, tranquila y con una alta capacidad de concentración, lo que le permite centrarse en los proyectos profesionales que desarrolla. Raramente procrastinará en el trabajo, incluyendo las responsabilidades que menos le gustan, intentará siempre cumplir con sus responsabilidades de una forma sistemática, lógica y exacta.

En su aproximación hacia las personas, tiene un estilo diplomático y crea confianza en los demás. Tiene una alta capacidad de escucha y de apertura a reconocer, respetar y, generalmente, aceptar las ideas, opiniones y conductas de otras personas.

Se siente a gusto en los entornos estructurados, con procedimientos claros y, si es posible, exentos de ambigüedad. Sin embargo, por su estilo curioso y abierto a nuevas ideas, antes de aceptar el cambio o involucrarse en un proyecto de transformación, evaluará los riesgos y su impacto en el entorno. Prefiere trabajar en entornos con una cierta estabilidad y que le permitan desarrollar proyectos a largo plazo.

Tiene carisma y disposición a ayudar y a colaborar con los demás. Tiene habilidad de crear entornos participativos y colaborativos. Es una persona cautelosa por naturaleza y su enfoque hacia los resultados es más estratégico que competitivo. Buscará resultados a largo plazo y sostenibles en el tiempo. Probablemente invertirá más tiempo y energía evaluando posibles estrategias para conseguir los resultados y buscando la mejor alternativa, siempre apostando por un riesgo controlado. Si no siente seguridad, prefiere no tomar demasiados riesgos. Buscará equilibrar los resultados económicos con otros objetivos de la organización.

Se siente a gusto ejerciendo un liderazgo compartido o formando parte de un equipo con las responsabilidades distribuidas. En su rol de líder o de integrante del equipo, buscará involucrar a todo el equipo en el camino hacia la consecución de los resultados. Le resulta importante saber que todos conocen la misión del proyecto, los objetivos y van en la misma dirección. Trabajarán para que todos se sientan comprometidos con el proyecto, independientemente de su rol y peso en el equipo.

Tal vez, tienda a no responder a las prerrogativas ni a cambiar de ritmo repentinamente. Estudia cuidadosamente las situaciones y solo toma decisiones después de un análisis muy cuidadoso. Su aproximación cautelosa se hará especialmente evidente cuando trabaje en un área nueva o poco conocida.

Elizabeth, en ocasiones, puede ser demasiado paternalista con su equipo. Le resultará algo difícil tomar decisiones impopulares que puedan afectar al equipo. Ejercerá una excelente mentoría y ayudará al equipo y a sus colaboradores a crecer compartiendo su experiencia. Le será fácil delegar responsabilidades a sus colaboradores, no obstante, necesita asegurarse que todos disponen de las competencias adecuadas para realizar el

trabajo. Al delegar seguirá de cerca el desempeño de sus colaboradores.

Evitará las confrontaciones o situaciones antagónicas. Le será difícil enfrentarse al conflicto y preferirá esperar o dejar pasar el tiempo antes de actuar. En situaciones donde una confrontación es inevitable, argumentará su punto de vista de manera lógica, cautelosa y centrándose en los detalles más que en una visión global.

Al ser una persona cautelosa por naturaleza, en ocasiones, puede mostrar inseguridad. La presión o la ambigüedad pueden crearle una cierta tensión, por lo que siempre tenderá a buscar la lógica y el método o procedimiento para seguir avanzando.

Tiene capacidad de adaptación siempre y cuando su enfoque principal, las personas, estén en el centro. Puede desplegar todo su potencial sobre todo en las culturas organizativas desarrolladoras e integradoras.



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.

Elizabeth como líder destaca por su capacidad técnica y por su liderazgo orientado hacia el servicio de los demás. Utiliza la empatía y su experiencia para influir e impactar en su entorno. Tiene un excelente estilo de coaching y trabajará con su equipo para sacar lo mejor de sus colaboradores tanto a nivel grupal como individual. Se siente a gusto interactuando con las personas y lidera a través de ellas. Tiene habilidad de simplificar lo complejo, de crear estabilidad en los entornos complejos y ambiguos y de poner orden en los contextos caóticos o desestructurados.



Estilo de liderazgo de equipos

- Elizabeth se siente a gusto gestionando equipos. Tiene un acercamiento diplomático, colaborativo y tolerante con su equipo. Liderará acorde a sus valores y principios. Tiene orientación a la norma, por lo que exigirá que sus colaboradores sigan con los procedimientos y políticas establecidos y muestren una cierta disciplina y compromiso con el proyecto.
- Dedicará tiempo y recursos para conseguir que el equipo crezca. Se involucrará para guiar a su equipo y ejercerá una mentoría si hace falta. Da mucha importancia a los aspectos sociales e interacciones dentro del equipo. Creará entornos basados en la confianza mutua, colaboración y compromiso con el equipo y el proyecto. Aceptará el error siempre y cuando haya un aprendizaje para el futuro. Privilegiará siempre el aprendizaje basado en la prueba-error.
- No tendrá inconvenientes en delegar las responsabilidades a las personas en las que confía, pero seguirá muy de cerca su desempeño. Basará la gestión del equipo en el principio de gestión por confianza y compartirá el liderazgo con su equipo. Disfrutará celebrando con los equipos los éxitos y aprendiendo de los fracasos. Proporcionará retroalimentación continua a sus colaboradores. En ocasiones puede asumir un rol un tanto paternalista.
- Le resultará difícil tomar decisiones impopulares que afecten al equipo. En ocasiones, involucrará al equipo en la toma de decisiones y propuesta de alternativas. Motivará a sus equipos apelando al compromiso y a un fuerte sentido de orgullo de pertenencia al equipo.



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.

- Elizabeth toma decisiones de forma cautelosa.
- Antes de tomar una decisión, persigue un proceso de elección entre varias alternativas, incluyendo una amplia definición del problema y una exhaustiva recopilación y análisis de datos.
- En su proceso decisorio requiere tiempo, coherencia y orden en la información.
- 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 las personas en las que confía.
- Antes de tomar una decisión, necesitará tiempo. La urgencia o la presión pueden crearle una cierta tensión.



Influencia y comunicación

- Gracias a su empatía y su habilidad para escuchar, le resulta fácil crear espacios de conversación donde todos puedan expresar sus opiniones, compartir experiencias o buscar un consenso.
- Elizabeth tiene buena comunicación sobre todo en su área de experiencia. Sus comunicaciones siguen un patrón y orden lógicos por lo que es fácil seguirlas.
- Gracias a su estilo cercano y no amenazante, le será fácil crear confianza con sus interlocutores.
- Tiene capacidad de transmitir y contagiar tranquilidad a los demás en momentos de tensión.
- Tiene habilidad de adaptar su discurso a diferentes entornos. Su capacidad relacional, le permite crear una amplia red de contactos a todos los niveles, dentro y fuera de su organización y, sobre todo, en su área de experiencia.
- Negocia con habilidad y, junto con su estilo seguro y no amenazante, sabe cerrar acuerdos y superar posibles objeciones, no obstante, prefiere centrarse siempre en una visión más bien técnica incluyendo detalles y datos técnicos que en una visión sistémica o global.
- Buscará crear un terreno común, donde ambas partes se encuentren cómodas, para negociar y llegar a un acuerdo. Manejará con facilidad tanto la expresión verbal como los silencios.



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

- Iniciando nuevas relaciones, Elizabeth adopta un estilo amistoso y diplomático. Si bien es una persona reservada y atenta, no deja de ser locuaz y conversadora.
- Se manifiesta con persuasión y amabilidad para generar compromiso.
- En ocasiones, podría brindar excesivos detalles técnicos al hacer presentaciones.
- Se compromete con el proyecto empresarial y suele promover la marca con excelencia para la empresa y los productos/servicios que ofrece.



Estilo de negociación y cierre

- Elizabeth utilizará la pericia técnica, persuasión e influencia para crear acuerdos comerciales.
- Destaca por sus habilidades de venta consultiva. Desarrollará su argumentario de venta basándose en aspectos técnicos y diferenciadores del producto/servicio.
- En ocasiones puede requerir más tiempo del habitual para conseguir el cierre debido a su afán de no mostrarse de manera intrusiva.
- Dedicará tiempo y esfuerzo para realizar la venta, para ello, podrá apoyarse en las técnicas comerciales de cierre.
- Se esfuerza por demostrar su conocimiento de los productos y servicios para convencer a sus potenciales clientes.
- Dado que preferirá evitar situaciones antagónicas, difícilmente sienta motivación al llegar a la instancia del cierre.
- Podría inhibirse o retrotraerse ante interlocutores agresivos y que no muestran interés.



Estilo relacional

- Posee las habilidades necesarias para dar un buen servicio al cliente.
- En general, tiene un estilo prolijo y ordenado para mantener actualizada la información sobre la actividad de los clientes y /o posibles prospectos.
- Su capacidad relacional, le permite crear relaciones y fidelizar a los clientes a largo plazo.
- Podrá conseguir ventas gracias a su actitud positiva y servicial frente a los clientes.
- En ocasiones podría llegar a priorizar las necesidades de sus clientes a las de la empresa que representa.
- Para generar nuevas ventas utilizará sus habilidades en el servicio al cliente.



Como permitir a Elizabeth desplegar todo su potencial

En esta sección se describen aspectos de importancia a tener en cuenta para permitirle a Elizabeth 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 potenciar el desempeño de Elizabeth es necesario incluirle en proyectos transversales con grupos de trabajo colaborativos, donde podrá poner en práctica sus habilidades relacionales y sus conocimientos técnicos y de gestión. Será importante permitirle trabajar en proyectos que requieran un alto grado de competencias técnicas.
- Valorará un ambiente de trabajo ordenado y predecible, con una dirección clara y explícita, sobre todo al tratar con situaciones poco conocidas.
- Debido a su estilo integrador y colaborativo, para desplegar todo su potencial precisará un entorno armonioso y con el mínimo conflicto posible.
- No se sentirá a gusto en entornos competitivos, por lo que trabajará para conseguir los resultados de forma estratégica más que competitiva. Lo motiva sentir seguridad, compromiso y cooperación para lograr los objetivos de su grupo.
- Necesitará disponer de tiempo para evaluar posibles alternativas y riesgos antes de tomar una decisión.
- Se adapta a los cambios, no obstante, necesitará tener claro el porqué de los mismos y en qué dirección va la organización. Precisará tomarse tiempo para ajustarse a cambios en los procedimientos de trabajo.
- Sería conveniente minimizar su exposición a situaciones que requieran tomar altos riesgos o decisiones impopulares, ya que podrían crearle tensiones. Puede necesitar el apoyo de la organización en los momentos puntuales en los que tenga que tomar decisiones que afecten negativamente al equipo.
- Por su tendencia a no confrontar, puede tomar más trabajo del que le corresponde, por lo que, un control sobre el volumen de trabajo ayudaría a evitar que se sobrecargue.
- Disfruta aprendiendo y mejorando, por lo que valorará una retroalimentación positiva y regular, incluyendo el reconocimiento por sus esfuerzos y logros. Apreciará por ello tener conversaciones de desarrollo con frecuencia, tanto con su responsable como con sus pares y colaboradores.
- Es importante involucrarle en responsabilidades que requieran el desarrollo del equipo, ya que tiene grandes habilidades para ello y se sentirá a gusto en el rol de mentoría o de formación.

Es importante tener siempre en cuenta que el potencial de esta persona reside en su capacidad para enseñar y formar gente dentro de una organización que le brinde seguridad y donde sienta que ocupa un rol importante y definido.

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.

- Su tendencia a la minuciosidad y detalles técnicos pueden ser un obstáculo para aquellos que buscan tener una visión sistémica y más global.
- Su temor al fracaso puede originarle reticencia a adoptar nuevas ideas y planes.
- Por su preferencia por trabajar de manera consistente, predecible y lógica, desempeñarse en entornos VICA (volátiles, inciertos, cambiantes y ambiguos) podría requerirle esfuerzo.
- Su cautela puede inhibirle la toma de riesgos y conductas más proactivas.
- Crea conexiones fuertes con las personas, por lo que, en ocasiones, podría perder la objetividad.
- Por su orientación hacia las personas, puede resultarle difícil dar retroalimentación negativa a sus colaboradores.



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 Elizabeth tomas decisiones de manera más cautelosa. Se esmera en tomar las decisiones correctas analizando la información disponible, consultando y valiéndose de más y mejor información. En su intención de tomar las decisiones correctas prefiere no avanzar a menos que tenga toda la información disponible. 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 Elizabeth percibe que su nivel de energía es compatible con el que su situación actual le requiere.



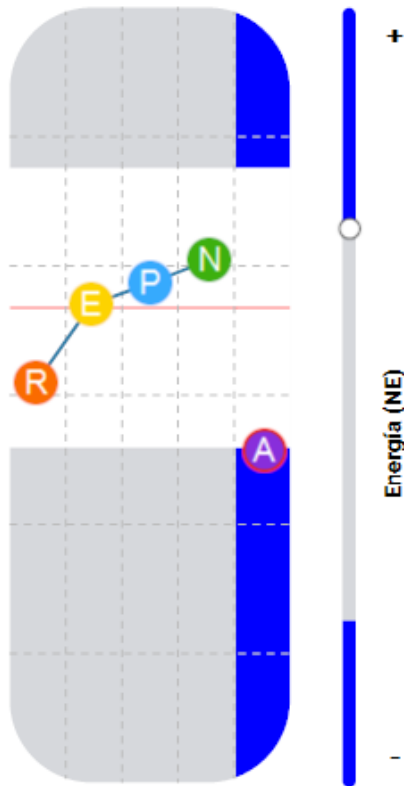
Modificación del Perfil

Este análisis sugiere que Elizabeth 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	0	52	67	81	0
#	11	14	17	12	10
IE	38%	50%	54%	57%	20%

Toma de Decisiones



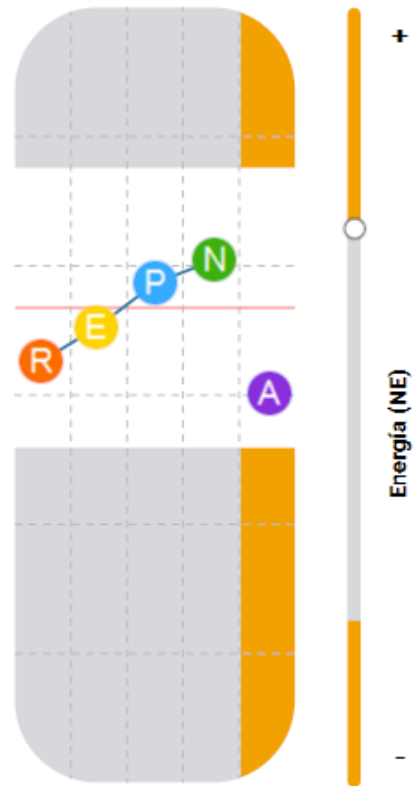
Intensidad del Perfil



Energía



ADAPTADO



	R	E	P	N	A
Perfil	0	31	74	95	0
#	12	13	17	12	12
IE	42%	47%	54%	57%	35%

Toma de Decisiones



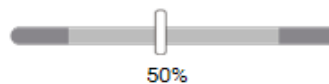
Intensidad del Perfil



Energía



Equilibrio de Energía



Modificación del Perfil



Tiempo del Formulario

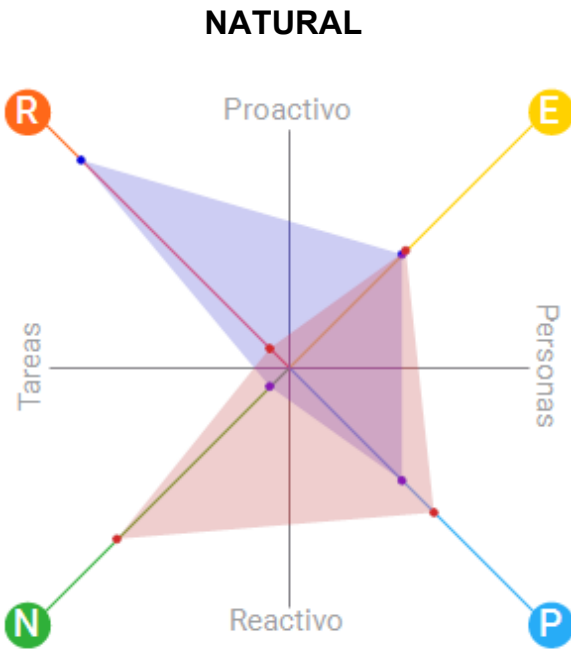


Autodescripción

Soy una mujer inteligente emprendedora amorosa leal amigable locuaz armoniosa
Entusiasta noble cariñosa sociable convincente llevadera



Gráfico Radar PDA



	R	E	P	N	A
Perfil	0	52	67	81	0
IE	38%	50%	54%	57%	20%
Puesto	100	50	50	0	55

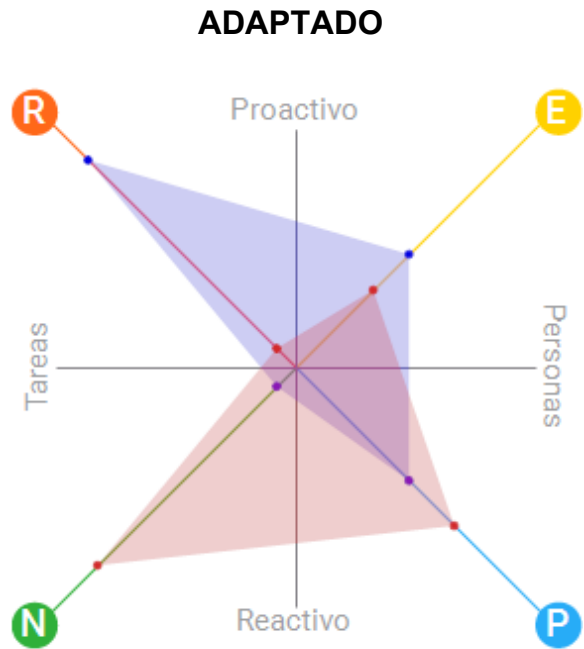
Toma de Decisiones



Intensidad del Perfil



Energía



	R	E	P	N	A
Perfil	0	31	74	95	0
IE	42%	47%	54%	57%	35%
Puesto	100	50	50	0	55

Toma de Decisiones



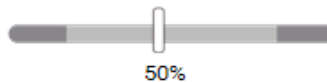
Intensidad del Perfil



Energía



Equilibrio de Energía



Modificación del Perfil



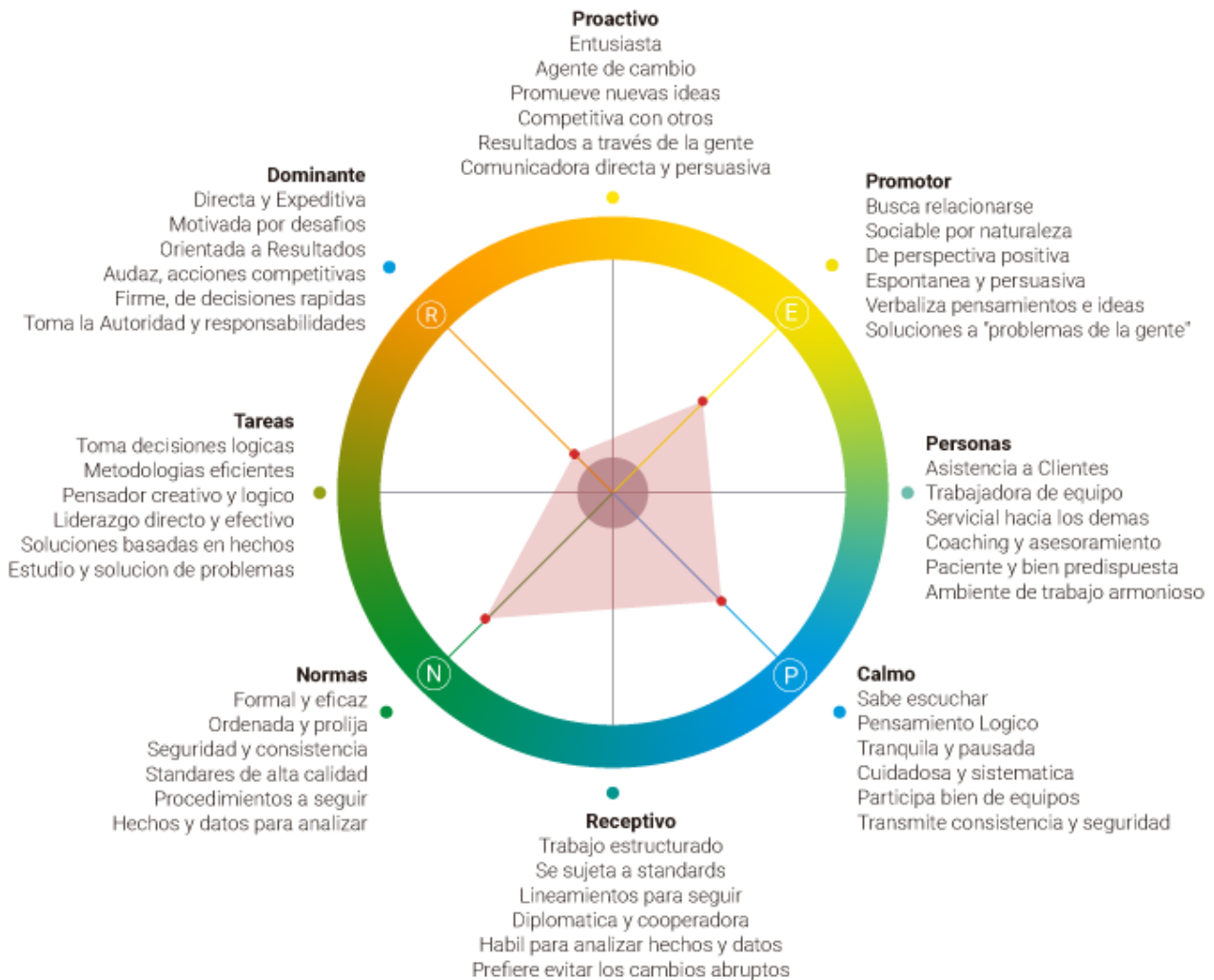
Tiempo del Formulario



Elizabeth Espinosa Mota

Asesor Metlife

Gráfico Rueda PDA



	R	E	P	N	A
Perfil	0	52	67	81	0
IE	38%	50%	54%	57%	20%

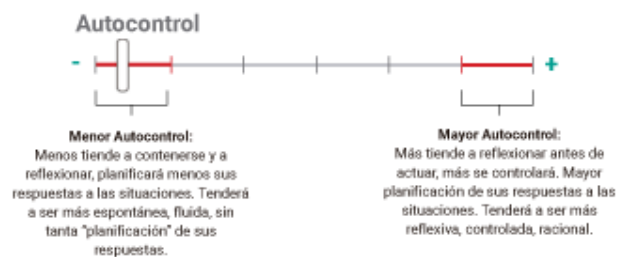


Gráfico Radar Comportamental



- 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.



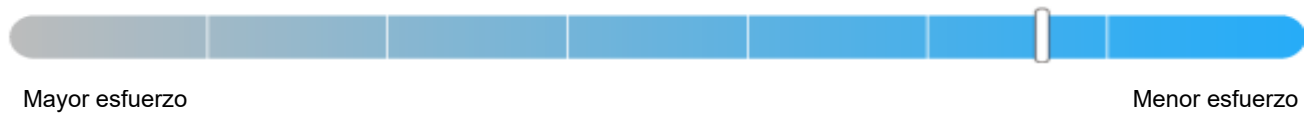
Persuasión y extroversión

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.

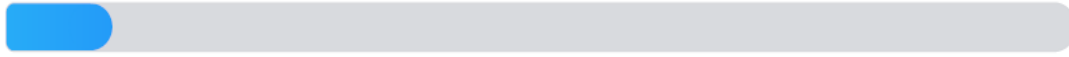


Es muy importante identificar y conocer el Perfil Natural de comportamiento de las personas ya que es sumamente útil para poder predecir que tanto "esfuerzo" le pueden requerir y exigir estas competencias, es decir si la persona las podrá desplegar naturalmente, espontáneamente y "sin esfuerzo" o si 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 Elizabeth en relación al puesto Asesor Metlife (A Medida)

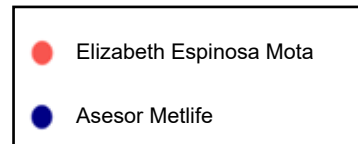


Baja



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



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 Elizabeth, 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

Introversido

Extroversido



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

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 Elizabeth 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, pero Elizabeth es, en su estilo Natural, más bien detallista y disciplinado, por lo que requiere cierto marco de normas y procedimientos. Basados en esto, si bien por momentos Elizabeth puede llegar a conducirse de manera más segura e independiente, 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)

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.

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.

