



19.03.2026

Reporte de Perfil Conductual

Marcy Jaqueline Cervera Varo

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

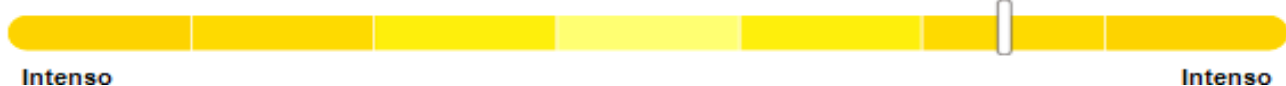


Es una persona generalmente directa y competitiva. Frecuentemente tomará la iniciativa y se esforzará para conseguir los objetivos. Le motivan los desafíos y no tendrá mayores inconvenientes al momento de asumir riesgos.

E Eje de la Extroversión

Introverso

Extroverso



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



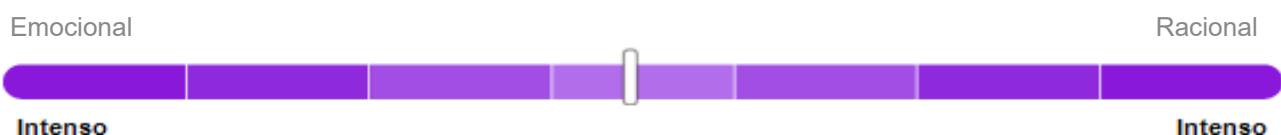
Es una persona dinámica e impaciente, motivada por la diversidad, el cambio y la variedad de proyectos. Le incomoda la rutina y puede llegar a aburrirse si su día a día no incluye variedad de proyectos, responsabilidades o retos.

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



Manifiesta un autocontrol equilibrado y maduro, es decir, no manifiesta una tendencia claramente emocional ni claramente racional. Esto implica que, de acuerdo a cada situación podrá, eventualmente, mostrarse más bien racional y fría, así como también sensible e involucrándose desde lo emocional al tomar decisiones o 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:

- **Dinámico**
- **Ágil**
- **Realista**
- **Ansioso**
- **Comunicativo**
- **Cuidadoso**
- **Investigativo**
- **Indeciso**
- **Activo**
- **Versátil**
- **Preciso**
- **Amistoso**
- **Cordial**
- **Creativo**
- **Tenso**

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.

Marcy Jaqueline es una persona dinámica, orientada al cambio y con una mentalidad ágil. Le motivan las situaciones de cambio, emprender nuevos proyectos, desarrollarlos y conseguir los resultados tan pronto como sea posible. Se adapta con facilidad a cualquier situación, tiene curiosidad y, generalmente, sigue un proceso investigativo para conocer, descubrir o aprender. Es una persona precisa y realista.

No suele conformarse con el estado actual de las cosas; siempre está a la búsqueda de formas de cambiar y mejorar los sistemas, métodos y resultados actuales. Para afrontar el cambio y conseguir que el equipo le siga, desarrollará planes y estrategias, con un objetivo claro y bien definido en el tiempo. Usará su energía, carisma y dotes de comunicación para influenciar y persuadir al equipo.

No le gusta la rutina, prefiere tener mucha variedad en su trabajo. Tiende a aburrirse, sobre todo si sus responsabilidades carecen de oportunidades de descubrir y aprender cosas nuevas. Se adapta rápidamente a situaciones cambiantes, así como a las necesidades de los demás, siempre que sean claras.

Marcy Jaqueline es versátil, ágil y con frecuencia muestra potencial para el pensamiento imaginativo y creativo. Es muy intelectual y le gusta investigar los hechos. Necesita pruebas de apoyo. Puede analizar asuntos y problemas en profundidad, pensar reflexivamente y llegar a conclusiones legítimas después de un estudio cuidadoso de datos e información. A veces, puede ser la persona para ocuparse de detalles, mientras que, en otras ocasiones y a raíz de su naturaleza acelerada, puede llegar a pasarlos por alto. Es una persona crítica y exigente consigo misma y con los demás.

Por su tendencia hacia el método, orden y precisión, en ocasiones, pueden percibirle como poco flexible o con rigidez en sus planteamientos y planes de actuación. Su autoexigencia, la necesidad de superarse y los altos estándares de calidad en trabajos que realiza, pueden, en ocasiones, crearle una cierta tensión, sobre todo cuando no dispone de tiempo suficiente para tomar una decisión o entregar un proyecto.

Tiene un fuerte interés por las personas y facilidad para las relaciones interpersonales. Muchos responderán positivamente a su estilo enérgico, extrovertido, entusiasta y espontáneo. Aun siendo una persona amistosa, puede mostrar un lado menos amigable, sobre todo cuando siente frustración. Aunque es una persona normalmente extrovertida y disfruta trabajando en equipo, también puede trabajar en total autonomía.

Le motivan los retos, la competitividad y superarse continuamente. La falta de retos o proyectos desafiantes le puede llevar a la frustración e insatisfacción.

Gracias a su fuerte sentido de urgencia por un lado y necesidad de organización y método por otro, puede desarrollar diferentes competencias de gestión que le permiten

tener mayor efectividad y evitar la frustración en los picos de trabajo.



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.

El estilo de liderazgo de Marcy Jaqueline se orienta hacia el cambio y la transformación. Su estilo enérgico, el cuestionamiento del status quo y la búsqueda continua de mejora de sistemas y métodos hacen que su estilo de liderazgo pueda ser muy efectivo en entornos VICA: volátiles, inciertos, cambiantes y ambiguos.

Su fortaleza reside en desarrollar personas, sistemas y estructuras para la adaptabilidad/ transformación organizativa.



Estilo de liderazgo de equipos

- Liderando equipos, Marcy Jaqueline se centra en construir y compartir un propósito común con el fin de alcanzar los objetivos marcados. En ocasiones, puede presionar a su equipo para que no pierda el foco de los objetivos establecidos, sin embargo, se encargará de guiar y controlar que todos cumplen con sus responsabilidades.
- Es una persona accesible, abierta y transparente. Construye equipos basados en confianza, respeto y relaciones de trabajo significativas.
- Tiene una mentalidad de coach y le resulta fácil y gratificante desarrollar a otras personas. No tendrá dificultades en delegar las responsabilidades y empoderar a su equipo, sin embargo, seguirá de cerca sus progresos.
- Tiene habilidad para crear contextos en los que los equipos puedan debatir y discutir.
- En ocasiones puede frustrarse si ve que el equipo no le sigue o que el desempeño no es el esperado, sin embargo, le será fácil detectar estos momentos y actuar a tiempo.



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.

- Tomando decisiones, Marcy Jaqueline se basará en la información con la que cuenta y el análisis en profundidad de las alternativas disponibles. En su análisis puede llegar a una cierta indecisión y cuestionar las decisiones tomadas con anterioridad.
- Es una persona lógica y, en su proceso de toma de decisiones, incluirá una amplia definición del problema, una exhaustiva recopilación de datos y evaluación final de las alternativas.
- Puede cambiar de opinión con facilidad si dispone de nuevos datos e información que avalen el cambio en la decisión ya tomada.
- En ocasiones, si no dispone de tiempo suficiente, puede frustrarse o tomar la decisión de forma algo impulsiva.
- Se sentirá a gusto haciendo participar a su equipo en la toma de decisiones.
- Suele basar sus decisiones en aprendizajes previos. Raramente se basará en la intuición como factor decisorio.
- Luchará entre la necesidad de anticiparse y tomar una decisión y la necesidad de certeza y de analizar todas las opciones, lo cual puede generarle una cierta tensión.





Influencia y comunicación

- Es una persona comunicativa y tiene un fuerte interés por las personas, lo que le ayuda a crear relaciones a todos los niveles organizativos. Tiene una visión global y sistémica, que le permite influir no solamente en su área de experiencia sino también en otras áreas organizativas. Influye de forma positiva en su entorno.
- El estilo de comunicación de Marcy Jaqueline es dinámico y entusiasta.
- Transmite una energía positiva, lo que le permite conectar mejor con la audiencia.
- Suele enfocarse más en las oportunidades y soluciones que en posibles problemas.
- En ocasiones, dado su estilo dinámico, puede hablar más de lo que escucha.
- Es muy impaciente y puede con facilidad cambiar de un tema de conversación al otro.
- Sus comunicaciones son precisas y metódicas, pero prefiere centrarse en la visión global y los posibles resultados que entrar en detalles pormenorizados.



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

- Marcy Jaqueline utiliza su energía y carisma para cerrar las oportunidades de negocio. Tiene comunicación fluida, pero, en ocasiones, puede avanzar muy rápido en las presentaciones.
- Le gusta disponer de toda la información sobre los productos/servicios para sentir seguridad y poder elaborar el argumentario del producto.
- Su estilo detallado puede ser adecuado para un auditorio especializado, pero podría no ser el mejor si se tratara de interlocutores más decisivos y menos técnicos. Tiene la capacidad de adaptarse a auditorios, personas y situaciones sociales diferentes.



Estilo de negociación y cierre

- Se siente más a gusto abriendo las oportunidades de negocio que cerrando los acuerdos.
- Se apoyará en procedimientos y técnicas de cierre.
- Al ser impaciente, puede resultarle difícil participar en las negociaciones que requieran tiempo y templanza.



Estilo relacional

- Puede generar excelentes relaciones con los clientes, no obstante, prefiere abrir nuevas cuentas antes que dedicarse a visitas rutinarias de clientes.
- Evitará lidiar con la agresividad o insatisfacción de clientes.
- Visitará clientes si la situación lo requiere, pero se ajustará estrictamente al cronograma.



Como permitir a Marcy Jaqueline desplegar todo su potencial

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

- Marcy Jaqueline trabaja mejor cuando siente que pertenece a un grupo y tiene aceptación. Se esforzará por generar y mantener una relación abierta y distendida con su líder y le motivará saber que puede tener su apoyo, tanto a nivel profesional como personal.
- Trabajarán mejor en su área de especialización y necesitará que se le deleguen responsabilidades definidas y objetivos desafiantes y alcanzables a la vez.
- Preferirá asumir responsabilidades en las que el liderazgo y la gestión de proyectos retadores son demandas críticas. Es importante que se dé lugar a su iniciativa y su conducta previsible.
- Es importante para el que se le proporcione un alto grado de control sobre el ambiente de trabajo y la gestión del equipo.
- Dada su naturaleza dinámica, valorará la diversidad de proyectos y responsabilidades en un clima de trabajo muy dinámico, libre de tareas rutinarias y responsabilidades que le exijan método y paciencia. A su vez, apreciará que se reconozca su flexibilidad y necesidad de cambiar las cosas.
- A la hora de delegarle nuevas responsabilidades, es necesario proporcionarle información suficiente para que pueda avanzar y desplegar todo su potencial. Precisaré tener claridad respecto a las expectativas de lo que constituye un buen desempeño.
- Necesitará que su líder le brinde retroalimentación frecuente, oportuna y apropiada sobre cómo está realizando sus tareas. Por su tendencia a la autocrítica, su constante aprobación es importante para el éxito en el trabajo. Además, le motiva el reconocimiento público por su desempeño laboral y por su conocimiento.
- Para una comunicación efectiva, necesitará que se hable de manera específica y detallada. Se deben abarcar los temas de manera puntual, tanto en una comunicación escrita como verbal.
- Es importante generar espacios para que pueda exponer sus opiniones y dudas en confianza, ofreciéndole libertad para hablar abiertamente.

Es importante tener siempre en cuenta que el potencial de esta persona reside en su capacidad de liderar el cambio, de formar colaboradores y de informar y transmitir conocimientos de su área de especialización a los demás.

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.

- Al focalizarse en los resultados, puede pasar por alto la necesidad que tiene la gente de relacionarse.
- En su deseo de hacer que las cosas sucedan, las personas que son más metódicas pueden percibirle como alguien que se mueve demasiado rápido,
- Al enfocarse en los resultados, puede anunciar las conclusiones apresuradamente sin explicar las razones pacientemente o entrar en detalles pormenorizados.
- En su deseo de avanzar rápidamente, puede no escuchar con atención.
- En su búsqueda de variedad de trabajo y cambio, puede tender a abarcar demasiado, pudiendo descuidar los detalles importantes y el seguimiento.
- En su búsqueda de resultados inmediatos, puede llegar a presionar demasiado a las personas para que se ajusten a un ritmo más acelerado



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 el estilo proactivo y arriesgado de decisión de Marcy Jaqueline 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 Marcy Jaqueline percibe que su nivel de energía es compatible con el que su situación actual le requiere.



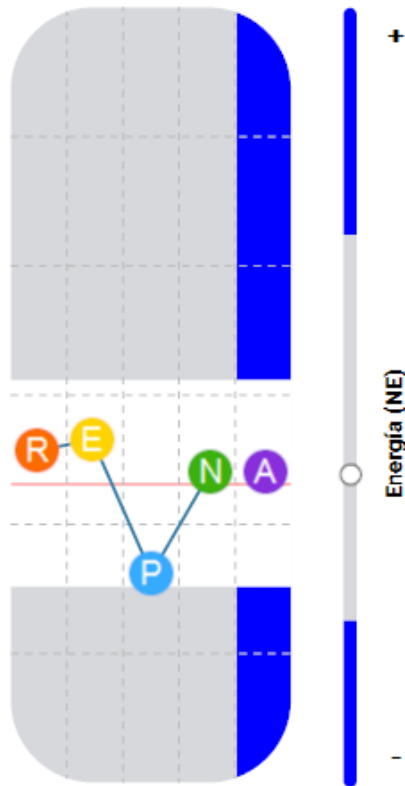
Modificación del Perfil

Este análisis sugiere que Marcy Jaqueline 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

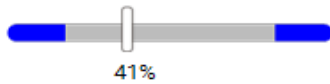


	R	E	P	N	A
Perfil	69	75	0	56	56
#	8	8	5	4	9
IE	56%	59%	26%	52%	52%

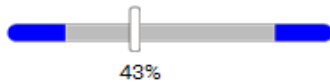
Toma de Decisiones



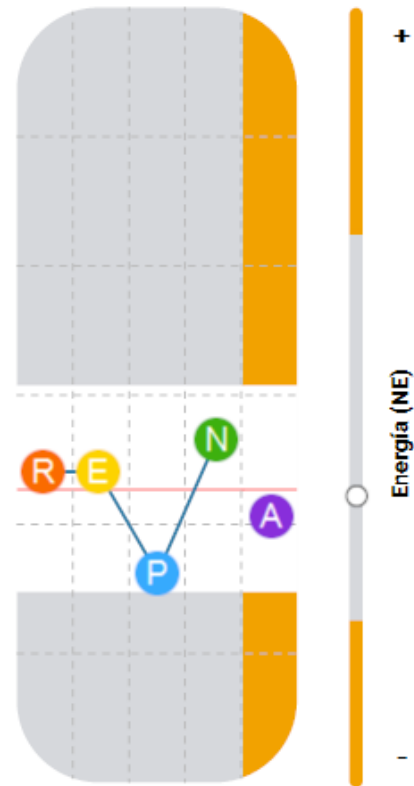
Intensidad del Perfil



Energía

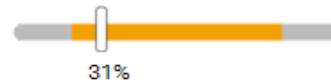


ADAPTADO

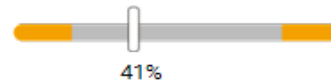


	R	E	P	N	A
Perfil	60	60	0	80	33
#	7	6	5	5	7
IE	53%	53%	28%	60%	45%

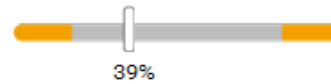
Toma de Decisiones



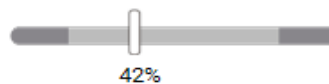
Intensidad del Perfil



Energía



Equilibrio de Energía



Modificación del Perfil



Tiempo del Formulario

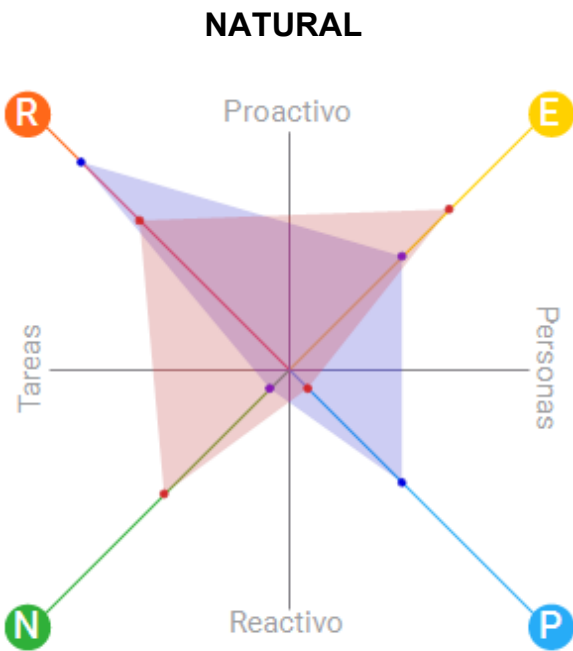


Autodescripción

Me gustan los retos los desafíos, aprender cosas nuevas soy autodidacta y muy observadora si algo no se hacerlo lo aprendo casi de inmediato, me gusta el orden y la disciplina me gusta planificar hasta el más mínimo detalle siempre tener todo en tiempo y forma



Gráfico Radar PDA



Autocontrol



R E P N A

Perfil 69 75 0 56 56

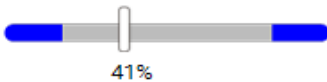
IE 56% 59% 26% 52% 52%

Puesto 100 50 50 0 55

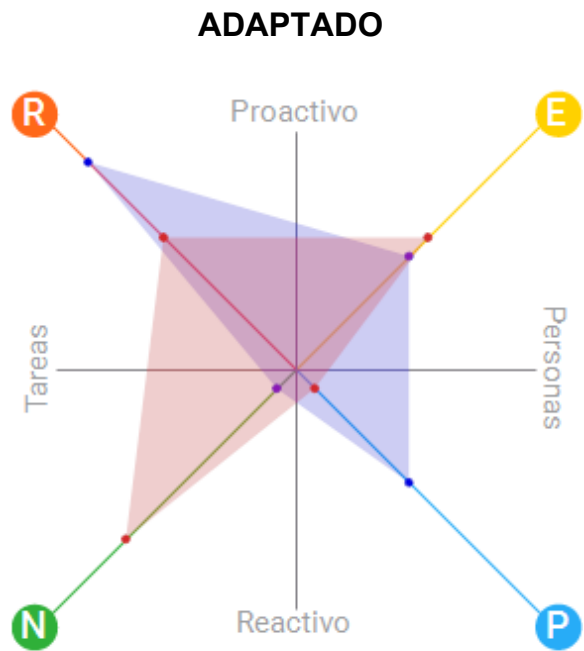
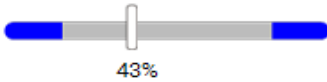
Toma de Decisiones



Intensidad del Perfil



Energía



Autocontrol



R E P N A

Perfil 60 60 0 80 33

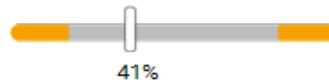
IE 53% 53% 28% 60% 45%

Puesto 100 50 50 0 55

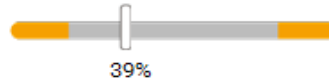
Toma de Decisiones



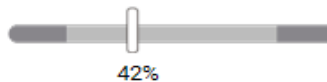
Intensidad del Perfil



Energía



Equilibrio de Energía



Modificación del Perfil



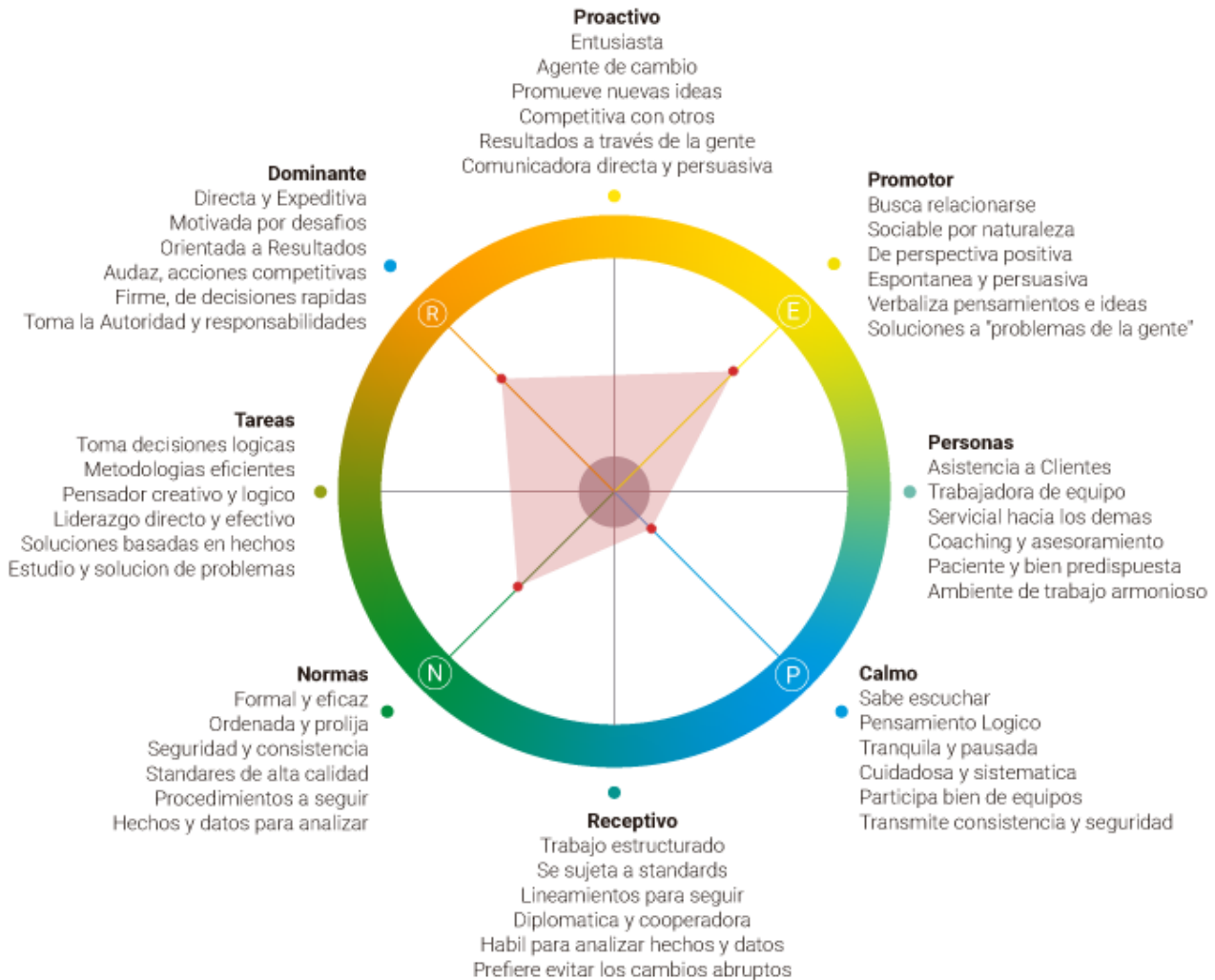
Tiempo del Formulario



● Marcy Jaqueline Cervera Varo

● Asesor Metlife

Gráfico Rueda PDA



	R	E	P	N	A
Perfil	69	75	0	56	56
IE	56%	59%	26%	52%	52%

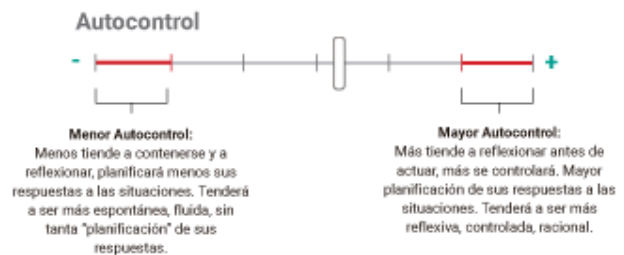


Gráfico Radar Comportamental



- **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.

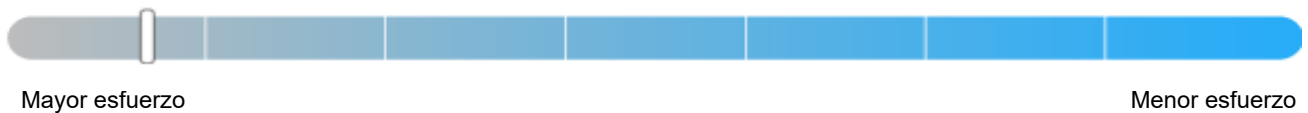
Seguimiento de normas y políticas

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.



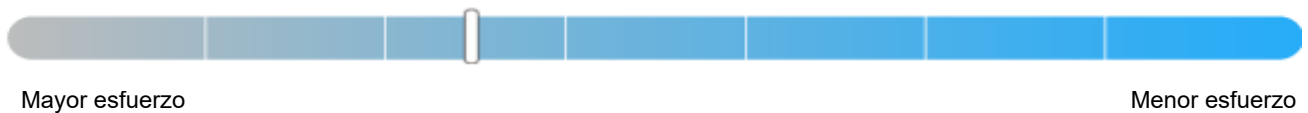
Orientación competitiva a resultados

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.



Mayor esfuerzo

Menor esfuerzo

Persuasión y extroversión

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



Mayor esfuerzo

Menor esfuerzo

Precisión - Calidad

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



Mayor esfuerzo

Menor esfuerzo

Proactividad e independencia

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



Mayor esfuerzo

Menor esfuerzo

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".

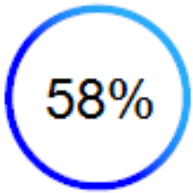


Compatibilidad Detallada

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

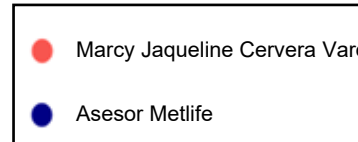


Aceptable



Compatibilidad

La Correlación es "Aceptable". Hay algunas 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. Marcy Jaqueline posee estas características como propias en su estilo Natural.

E Eje de la Extroversión

Introverso

Extroverso



Esto indica que el puesto requiere una persona que, al menos situacionalmente sea sociable, amigable. Alguien que sea motivado por cierta interacción y exposición con la gente, pero Marcy Jaqueline es, en sus estilo espontáneo y Natural, más extrovertida, 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 otras oportunidades algo más dinámica e inquieta. Alguien que sea motivado por cierta versatilidad y cierta consistencia. Si bien Marcy Jaqueline puede llegar a serlo, es algo más dinámica e inquieta de lo que requiere el puesto, por lo que en algunas situaciones deberá esforzarse para responder a ésta exigencia del 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. Marcy Jaqueline 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.

