

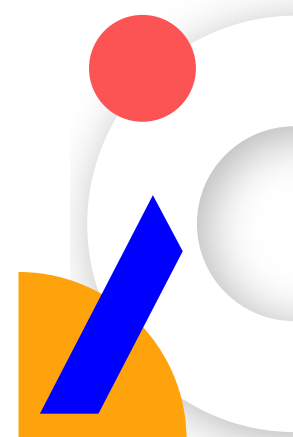
# Manual Técnico PDA Assessment





## FICHA TÉCNICA

- **Nombre original:** PDA (Personal Development Analysis) Assessment.
- **Nombre de la adaptación:** PDA (Personal Development Analysis) Assessment.
- **Autor/es:** PDA International.
- **Administración:** Aplicación individual.
- **Duración:** 15-20 minutos.
- **Población objetivo:** Personas mayores de 16-18 años, con posibilidad de aplicar excepcionalmente a partir de los 13 años.
- **Área de contenido:** Conducta y personalidad.
- **Área de aplicación:** Trabajo y las organizaciones. Recursos Humanos (RRHH).
- **Objetivo de evaluación:** Patrones de conducta habituales ligados a la personalidad según el modelo teórico de William M. Marston.
- **Materiales:** Lápiz y papel u ordenador con conexión estable a internet.





## DESCRIPCIÓN GENERAL

### Objetivos de la prueba

El objetivo principal de la prueba PDA Assessment es describir y analizar el Perfil Conductual de las personas, así como sus potencialidades, y compararlo con las demandas conductuales de un determinado puesto de trabajo para poder tomar decisiones en los distintos procesos de RR.HH.

La prueba PDA Assessment no mide inteligencia ni destrezas, sino que busca identificar las habilidades de la persona evaluada, sus motivadores y su forma de tomar decisiones, entre otros aspectos, para dirigirlo de forma que llegue a tener un desempeño exitoso.

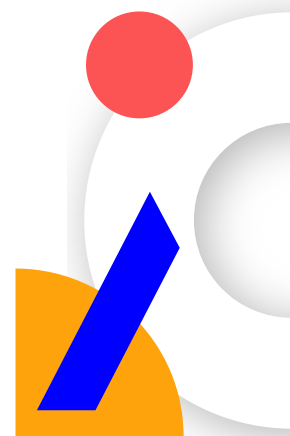
### Ámbito de aplicación y población objetivo

El PDA Assessment ha sido especialmente diseñado para su aplicación en el ámbito laboral, como una herramienta que ayude en la toma de decisiones dentro del departamento de RR.HH. La población objetivo de PDA Assessment son personas de 16 años o más. Además, PDA Assessment está disponible en diferentes idiomas y puede ser aplicado independientemente del sexo como se ha corroborado mediante métodos psicométricos.

### Atributos a medir

PDA Assessment se centra en la medición de la conducta de un individuo. Para ello esta prueba evalúa cinco dimensiones del comportamiento equivalentes a los cinco ejes propuestos desde el modelo de personalidad Marston (1928). A saber:

- Riesgo
- Extroversión
- Paciencia
- Conformidad a Normas
- Autocontrol

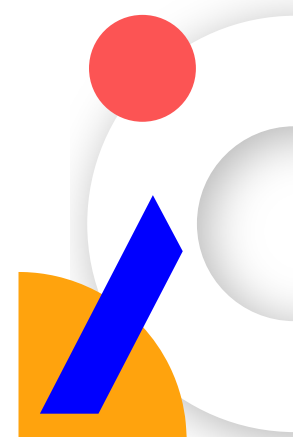




Estas dimensiones son evaluadas tanto en el Perfil Natural (visión del entrevistado sobre sí mismo) como en el Perfil Adaptado (cómo cree el entrevistado que le ven los demás). Debe tenerse en cuenta que, aunque las tendencias naturales de las personas son algo relativamente estable, es de esperar cierto cambio en la manera habitual de responder por influencia del aprendizaje y la capacidad para adaptarse a las distintas situaciones.

## Material

Esta herramienta de evaluación se ha diseñado para poder ser aplicada tanto en formato informatizado, a través de un ordenador con conexión estable a internet, como en formato de lápiz y papel.





## MARCO TEÓRICO

La herramienta Personal Development Analysis (PDA) se fundamenta en los trabajos realizados por William M. Marston. Este autor realizó la mayoría de sus trabajos en los años 40 y se vio influido por los modelos y autores en boga de la época. Las ideas de este autor siguen teniendo gran repercusión en la actualidad y sirve de base, no solo por la herramienta PDA, sino para muchas otras pruebas bien conocidas como el DISC, por ejemplo.

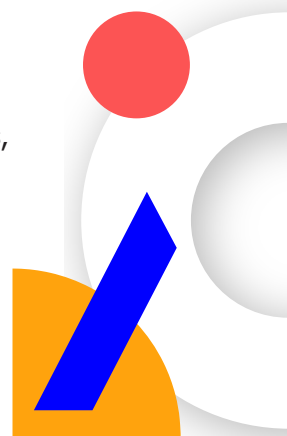
### Rasgos de personalidad

Los rasgos de personalidad son un concepto ampliamente utilizado en la psicología para entender y describir la conducta de una persona. Existen dos perspectivas respecto a su naturaleza. Por un lado, se encuentran los defensores de que los rasgos de personalidad son solo etiquetas para definir los comportamientos y, por otro lado, están los que creen que son características reales, internas, que distinguen a los individuos entre sí.

Una forma de resolver el problema de esta dualidad es considerar dos niveles de rasgos de personalidad (Meehl, 1986):

- **Rasgos superficiales** (rasgos de superficie). Hacen referencia a las categorías de comportamiento que se pueden observar, etiquetar y medir. Describen el comportamiento.
- **Rasgo de origen.** Son características internas que presuntamente dirigen la conducta. Estos rasgos sólo se pueden inferir a través de los comportamientos observados o reportados. Se utilizan para explicar o fundamentar el comportamiento de una persona.

Se puede inferir la presencia de un determinado rasgo de personalidad al notar que se produce el mismo comportamiento de manera repetida a través del tiempo y en diferentes situaciones. Además, podemos observar que un rasgo está ligado a una situación específica cuando observamos que ciertos comportamientos se producen constantemente siempre que se da esa situación.





## Precursores de la teoría de Marston

Para la formulación de su teoría de la personalidad, Marston se basó en diferentes autores siendo uno de los más influyentes en él P. Lecky. Marston también utilizó ideas provenientes de otros modelos. Por ejemplo, de la teoría freudiana se vio influido por los conceptos de nivel de energía y autocontrol.

Además, existen conceptos y teorías contemporáneas similares a las ideas ya expuestas por Marston como la del "Lugar de Control", la "Teoría de la Creencia de un Mundo Justo o Injusto" y su concepto de "justicia distributiva" o el Modelo Circumplejo y el Modelo de Contenido de Wiggins (1991)

## Teoría de la Percepción

La Teoría de la Percepción concibe que la persona percibe el mundo de manera individualizada en función de la atención selectiva que presta a los estímulos, como organiza los mismos y la interpretación de las experiencias que vive. Esta idea de la importancia de la percepción idiosincrática que las personas muestran al mundo que les rodea quedó reflejada en el modelo de Marston.

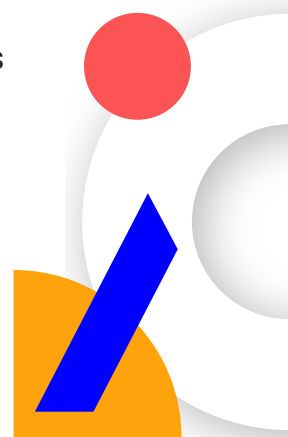
## Teoría del Autoconcepto (Lecky)

En esta teoría Lecky (1945) describe los conceptos de "sí mismo social" (social self) y el "sí mismo ideal" (ideal self). Entre los primeros 15-18 años de vida las personas desarrollan una percepción relativamente estable de sí mismas (sí mismo) en base a sus experiencias. A su vez, también desarrollan una percepción o expectativa de lo que el entorno demandará de ellas. La conducta finalmente expresada dependerá de la interacción entre el autoconcepto y las demandas del ambiente.

Sobre estas bases Marston definió que el comportamiento individual está determinado, en parte, por la interacción entre las percepciones de sí mismo y los ajustes a las demandas del entorno.

## Teoría de la Autoconsistencia (Lecky)

En esta teoría Lecky afirma que las personas tendemos a asimilar las ideas que son consistentes con cómo creemos ser y rechazar las inconsistentes. Este autor concibe la mente como una unidad que organiza ideas dentro de un sistema coherente. El núcleo de la mente es el autoconcepto.





## Metodología semántica

Los listados de palabras tienen una larga historia como herramientas para conocer y medir los rasgos de personalidad (Allport y Odbert, 1936; Cattell, 1943). Este tipo de metodología también fue utilizada por Marston.

## MODELO DE PERSONALIDAD DE MARSTON

El Modelo de Personalidad de Marston es también conocido como "Modelo Geométrico Esférico Unipolar de la Personalidad". Esta teoría busca ayudar a entender cómo las personas se relacionan entre sí, más que lo que son en profundidad los individuos.

Marston aportó grandes teorías y conceptos en el campo de la psicología los cuales fueron recogidos en dos de sus grandes obras: Emotions of Normal People (1929) e Integrative Psychology (1931).

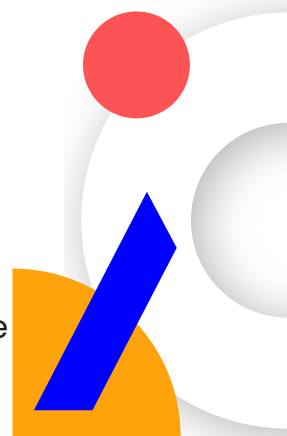
### Principios del modelo

El modelo de Marston asume que los individuos interactúan de forma dinámica con su entorno, respondiendo a condiciones favorables o desfavorables de manera que se refleje su poder personal en relación a estas condiciones. Marston enfatiza en su teoría los rasgos de superficie, más que los de origen.

La estructura del Modelo de Personalidad de Marston se basa en tres proposiciones fundamentales:

- Percepción del entorno. La gente percibirá las situaciones del entorno como avorables (no amenazante) o desfavorables (amenazante).
- Respuesta del individuo. La reacción del individuo ante cualquier estímulo del ambiente será o de acercamiento o de evitación. En ningún caso se quedará neutro.
- Nivel de energía. Las personas tienen un determinado quantum de energía para actuar.

Las personas tienden a comportarse de una manera en función de cómo





perciban la situación (favorable o desfavorable) y de su predisposición natural para ponerse en acción o retroceder.

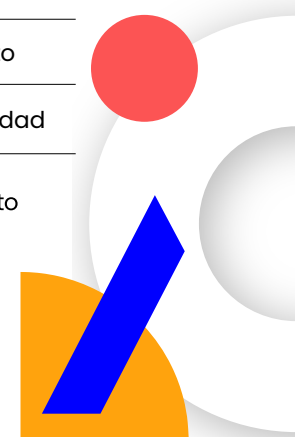
## Estructura del modelo

Del cruce de los dos primeros principios (proposiciones) se generan cuatro cuadrantes que dan lugar a los ejes del modelo:

- La respuesta de Riesgo se da cuando la persona actúa proactivamente en un entorno percibido como desfavorable.
- La respuesta de Extroversión se da cuando la persona actúa proactivamente sobre un ambiente percibido como favorable.
- La respuesta Paciencia se da cuando la persona se acomoda, pasivamente, frente a un entorno percibido como favorable.
- La respuesta de Conformidad a Normas se da cuando la persona se acomoda pasivamente, a un entorno percibido como desfavorable.

Cada uno de los ejes es independiente conceptual y estadísticamente de los demás. Se puede ver una descripción más detallada de la interpretación de cada uno de ellos en la Tabla 1.

Eje	Cuadrante	Mide	La persona busca...	La persona e vita...
Riesgo (R)	Proactivo-Desfavorable	Motivación para alcanzar resultados, iniciativa, asunción de riesgos	Resultados tangibles	El fracaso
Extroversión (E)	Proactivo-Favorable	Inclinación por interactuar con otros	Trabajar con otros	El rechazo
Paciencia (P)	Reactivo-Favorable	Tendencia a responder de manera paciente y pacífica	Dar soporte y especializarse	La inseguridad
Normas (N)	Reactivo-Desfavorable	Necesidad de sujetarse a normas para obtener resultados	Calidad, cumplir estándares, especialización	El conflicto



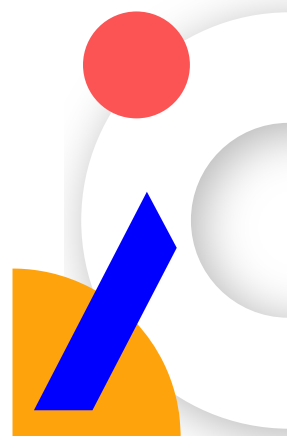
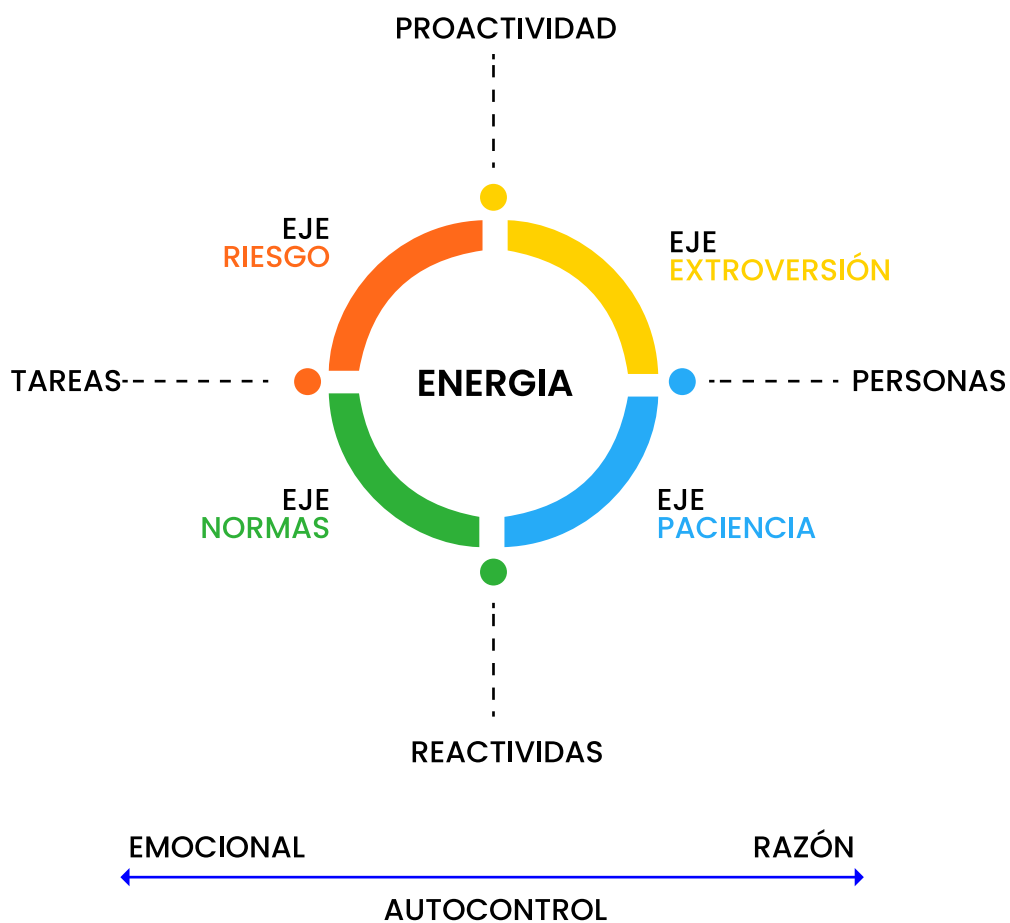




Años más tarde se añadió un quinto eje, el Autocontrol Emocional (A), interpretado como el nivel de autodisciplina, autocontrol emocional y sentido de responsabilidad social.

Además, está relacionado con la inteligencia emocional. Este quinto eje afecta e incide en los otros cuatro.

La Figura 1 muestra una representación del modelo de Marston. La estructura de personalidad puede representarse como una esfera geométrica en cuyo centro se encuentra el individuo en un nivel de "cero energía". La tendencia de comportamiento de una persona está representada por los cuatro ejes que se originan en el centro de esta esfera y se dirigen hacia afuera.





Para evaluar cada uno de los ejes (REPNA) la prueba PDA Assessment hace uso de 86 descriptores conductuales no graduados.

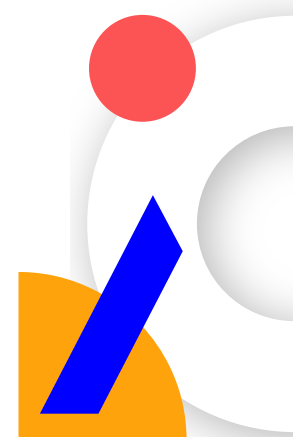
Los mismos adjetivos son utilizados para evaluar el Perfil Natural y el Perfil Adaptado de la persona. Otro concepto importante desde este modelo es el de Nivel de Energía. Por "Nivel de Energía" (quantum de energía) Marston entendía el suministro de energía disponible de un individuo que contribuye, en gran medida, a la eficacia global del organismo de la persona.

## Herramienta de evaluación

Marston usó la Metodología Semántica para desarrollar un banco de descriptores. Este autor llevó a cabo un estudio de las propiedades de 3.000 palabras que acabó reduciendo a un listado de 86 palabras núcleo.

De la herramienta originalmente propuesta por Marston nacieron otras variantes. El Activity Vector Analysis (AVA) fue propuesto por Clarke en 1942 y supone la primera versión del instrumento. Más adelante, y debido a los complejos análisis que eran necesarios, fueron surgiendo otras herramientas simplificadas. Una de las más conocidas es el "DiSC". Esta herramienta fue propuesta por Geier (1958) y supuso una simplificación de la herramienta, tanto del formulario como de los análisis necesarios.

A partir de los años 90, gracias al avance de los ordenadores, se volvieron a retomar versiones más puras de la evaluación, más parecidas al modelo original de Marston. Es en este momento en que nace el instrumento conocido como PDA Assessment.





## HERRAMIENTA PDA ASSESSMENT

PDA Assessment evalúa los cinco ejes (REPNA) propuestos en el Modelo de Marston desde dos perspectivas: el Perfil Natural y el Perfil Adaptado. Para ello hace uso del listado de 86 adjetivos. Además, esta herramienta ofrece una serie de indicadores que permiten profundizar en el análisis de la conducta de la persona..

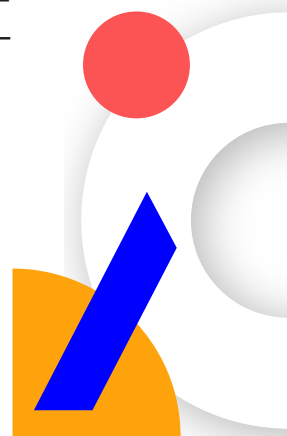
### Indicadores

**Nivel de Energía o Energía (NE o E).** Mide el quantum de energía disponible con la cual cuenta un individuo y cuánta utiliza. Es un indicador muy valioso para medir la satisfacción del individuo en su empleo actual o si este le genera desmotivación o estrés en el momento actual. Hay que tener en cuenta que medir nivel de energía no implica medir inteligencia. Este indicador se obtiene para cada uno de los perfiles.

**Equilibrio de Energía (EE).** Expresa la percepción que tiene el evaluado de la diferencia que existe entre la energía que demanda su situación actual y la energía que él mismo posee. Hay que tener en cuenta que refleja el Equilibrio de Energía del individuo en el momento de completar el Formulario PDA. Es decir, este indicador es coyuntural y debe ser tenido en cuenta al momento de evaluar la situación de trabajo actual. Nos permitirá observar si el evaluado siente que está siendo aprovechado, desaprovechado o sobreexigido.

**Toma de Decisiones (TD).** Permite identificar si al momento de tomar decisiones la persona evaluada avanzará con la información que tiene disponible asumiendo algún grado de riesgo, o bien si procederá con cautela, recolectando más información con el fin de no equivocarse. Además, este indicador permite evaluar si la persona se encuentra ante algún conflicto que deba resolver. Este indicador se calcula para cada perfil por separado.

**Modificación del Perfil (MP).** Refleja la capacidad que tiene la persona para modificar sus propias tendencias conductuales y acomodarse a las tendencias de comportamiento requeridas para ser exitoso en la situación actual. Compara las tendencias expresadas en el Perfil Natural (autoconcepto) con las tendencias expresadas en el Perfil Adaptado (propias del rol actual). Cuantos más aspectos del estilo natural modifica una persona, más flexible y adaptable es.





**Intensidad del Eje (IE).** Este indicador evalúa cómo de acentuado, característico y evidente es un determinado eje en una persona. Es decir, hasta qué punto la conducta de una persona, según la mide cada eje, se destaca entre el resto. Se calcula de manera separada para cada perfil.

**Intensidad del Perfil (IP).** Este indicador define la intensidad del total del perfil de la persona que completó el Formulario PDA. Refleja como de fiel es la persona a sus propias tendencias, y qué tan acentuado, característico y evidente es el estilo de esta persona. Los dos ejes extremos describen las características más sobresalientes del Perfil PDA para una determinada persona. Este indicador se calcula para cada uno de los perfiles.

**Tiempo del Formulario (TF).** Tiempo en minutos que la persona ha utilizado desde que aparece el primer listado de palabras durante la evaluación (fase 2, ver más adelante)

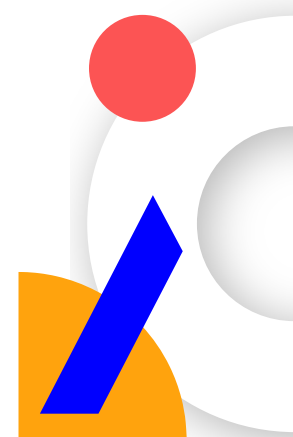
**Consistencia.** Permite evaluar cómo de consistente y coherente es la información proporcionada por el individuo o cómo de claras y definidas son sus tendencias de conducta. Para calcular la consistencia de un informe se hace uso de los indicadores de NE, EE, MP, IP y TF. Existen tres posibilidades: informe consistente, poco consistente e inválido, en función de la puntuación de este indicador. Ante un reporte inválido el analista debe indagar las causas y, si procede, volver a aplicar la prueba.

## Estructura y normas de aplicación

La prueba PDA Assessment se compone de cuatro momentos de recogida de la información.

Las consignas que se dan al evaluado antes de la administración del instrumento son las siguientes:

“PDA Assessment es una herramienta desarrollada para conocer a las personas identificando los estilos naturales de comportamiento. No se aprueba ni se desaprueba, no hay respuestas buenas o malas, Completar el Formulario PDA puede tomarle entre 10 y 15 minutos. Es importante completarlo de forma espontánea, individualmente y sin interrupciones. Una vez que cuente con el tiempo y el ambiente adecuado para completar el Formulario, por favor, haga clic en el enlace que figura a continuación”.





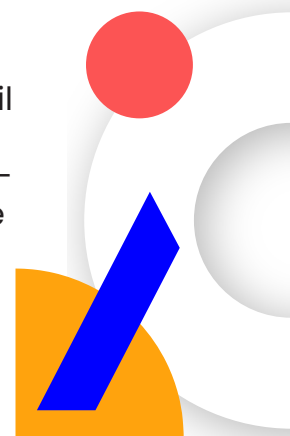
Una vez recibidas las instrucciones introductorias se pasa a la recogida de información:

- Fase 1. Recogida de información personal. En este primer paso el evaluado contesta a preguntas del tipo nombre y apellidos, fecha de nacimiento, género y correo electrónico. Ninguno de los datos interviene en el cálculo del perfil, aunque algunos de ellos aparecerán reflejados en el reporte final.
- Fase 2. Adjetivos del Perfil Adaptado. Esta segunda fase, junto a la siguiente, forman el núcleo de la evaluación. Aquí se presenta el listado con los 86 adjetivos y se pide al evaluado que seleccione aquellos que cree que otras personas usarían para describirle.
- Fase 3. Adjetivos del Perfil Natural. En esta fase se vuelven a presentar los mismos 86 adjetivos que en la fase anterior y con el mismo orden. El evaluado debe seleccionar aquellos adjetivos que él considere que definen mejor su conducta.
- Fase 4. Autodescripción narrativa libre. Por último, la cuarta fase consiste en la presentación de un espacio en blanco donde el evaluado pueda escribir una descripción abierta sobre sí mismo.

## Resultados e interpretación

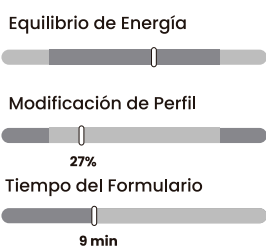
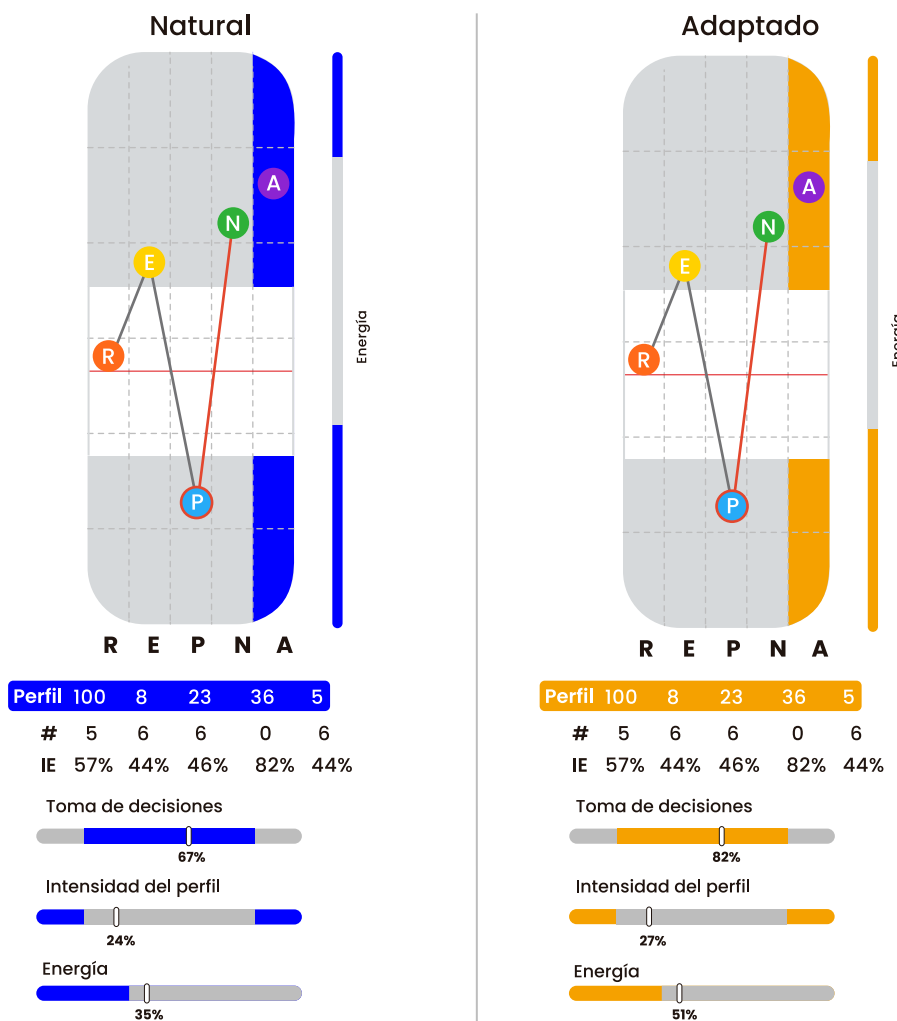
En función de las palabras seleccionadas por el individuo, un software realiza los análisis y cálculos necesarios para obtener las tendencias y la distribución de la energía del individuo en cada uno de los ejes. El sistema realiza esta ecuación tanto para la percepción que el sujeto sostiene sobre sí mismo (Perfil Natural) como para la percepción que el evaluado cree el entorno tiene sobre él (Perfil Adaptado).

Entre otra información, el programa devuelve un Gráfico con el Perfil Conductual del sujeto. En este gráfico se muestran, entre otras cosas, los resultados obtenidos para cada eje en cada uno de los perfiles, como puede verse en la Figura 2. Esta información se devuelve tanto de manera gráfica como numérica. El programa también proporciona información acerca de cada uno de los indicadores.



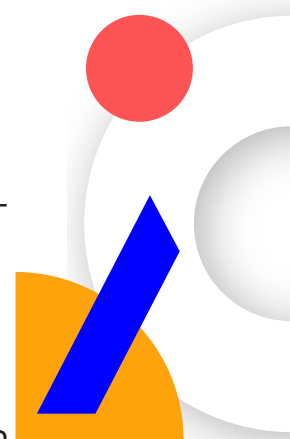


## Gráfico perfil conductual



El sistema PDA Assessment se ha diseñado para que personal cualificado administre la prueba e interprete y analice la información obtenida. A estas personas se las conoce como Analistas PDA.

Los Analistas PDA deben estar familiarizados con las necesidades, cultura, momentos e idiosincrasias de la compañía en la que trabajan, por lo que deberían poder aplicar efectivamente la información obtenida a través de la metodología PDA para fortalecer los procesos de su empresa y responder a las necesidades particulares de los clientes internos y de la organización.





## AVAL CIENTÍFICO

PDA Assessment es un instrumento sólido y confiable que cuenta con una estructura teórica que le sirve de base y que ha sido desarrollada durante años de estudios e investigaciones.

Además, se han venido conduciendo diferentes estudios para obtener datos precisos sobre la fiabilidad y validez de esta prueba. Actualmente existe una fuerte evidencia para respaldar la aplicación de este instrumento en procesos empresariales e industriales de selección y gestión del talento de las personas.

No obstante, PDA Assessment está en constante revisión y evaluación para permanecer actualizada y asegurar su utilidad en un mundo que cambia continuamente.

### Estudio 2021

El último y más extenso estudio sobre la herramienta PDA Assessment fue el realizado en mayo de 2021.

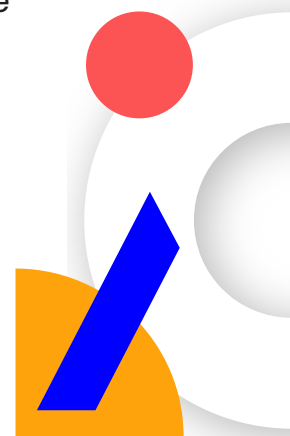
En este estudio se evaluaron diversos indicadores psicométricos en una muestra de 1.090 entrevistados. La muestra estuvo compuesta por trabajadores que se encontraban ejerciendo sus funciones en sus respectivas empresas en el momento de aplicar el PDA Assessment. En todos los casos la evaluación fue realizada de manera online.

Este estudio cuenta con una serie de fortalezas. Por un lado, fue conducido sobre una muestra de sujetos muy amplia. Además, los análisis utilizados combinan técnicas clásicas junto con herramientas estadísticas más actualizadas. Por último, el hecho de estar realizado a través de una consultoría externa realizada por parte de 2E, Estudios, Evaluaciones e Investigaciones S.L. lo que aumenta la confianza que se puede otorgar a las conclusiones.

### Indicadores de Fiabilidad

Por "Fiabilidad" se entiende la estabilidad de las puntuaciones obtenidas con un instrumento. Es decir, cómo de bien miden los ítems de una prueba un determinado rasgo o competencia.

Existen diferentes formas de medir la fiabilidad de una prueba. Una





opción consiste en centrarse en cómo de consistentes son las puntuaciones que se obtienen, o centrarse en la capacidad de discriminación de la prueba. Además, se pueden tomar distintas perspectivas de cara al análisis, desde procedimientos más clásicos como los ofrecidos por la Teoría Clásica de los Test (TCT), hasta los procedimientos propuestos desde la Teoría de Respuesta al Ítem (TRI).

## Consistencia Interna

La “Consistencia Interna” es entendida como el grado en el que ítems de una misma escala miden un mismo rasgo.

El estudio realizado en mayo de 2021 analizó este índice mediante dos indicadores: el indicador alfa de Cronbach y el Coeficiente Omega.

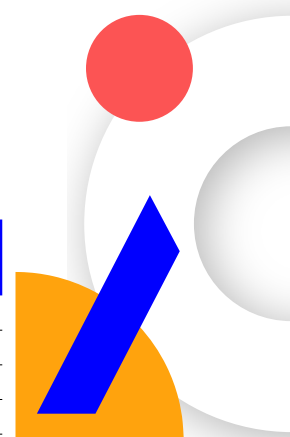
### Alfa de Cronbach

El procedimiento más clásico para evaluar la consistencia interna de una prueba es utilizar el Coeficiente alfa de Cronbach. Este indicador mide cómo de semejantes son los ítems entre sí y parte de la hipótesis de que los ítems que miden un mismo constructo o dimensión tienen una alta correlación entre ellos. Se suele considerar que valores inferiores a 0,6 suponen una fiabilidad cuestionable.

La Tabla 2 muestra los resultados de este coeficiente para cada eje y cada perfil. Como puede verse, **todos los valores están por encima de 0,66** siendo el eje de Riesgo el que mostró valores más altos (0,77 en el Perfil Adaptado). En este estudio también se evaluó la fiabilidad de la escala si se eliminaba un elemento para detectar ítems problemáticos. No hubo ningún ítem cuya eliminación mejorara sustancialmente la consistencia de la prueba.

Tabla 2. Consistencia interna (alfa de Cronbach), Estudio 2021

Eje	Ítems	Alfa por perfil	
		Natural	Adaptado
R	17	0,75	0,77
E	17	0,75	0,74
P	17	0,74	0,74
N	19	0,67	0,67
A	16	0,72	0,73







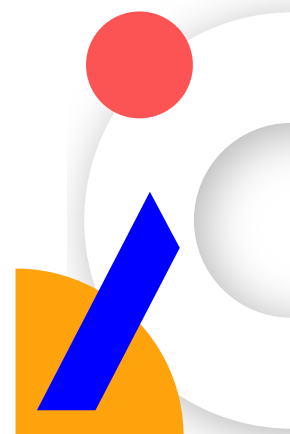
## Coefficiente Omega

Este indicador, que ha ido ganando terreno en los últimos años, está especialmente indicado cuando la escala a evaluar utiliza ítems de carácter dicotómico pues hace uso de la matriz de correlaciones policóricas. Igual que en el coeficiente alfa de Cronbach, valores por encima de 0,6 se interpretan como fiables.

La Tabla 3 muestra los resultados obtenidos para este coeficiente por perfil y por sexo calculado en el Perfil Natural. Todos los valores estuvieron por encima de 0,83 siendo el eje con mayor fiabilidad el de Extroversión (0,88). En cuanto al sexo, las escalas resultaron ligeramente más fiables para los hombres que para las mujeres, siendo esta diferencia más amplia en el eje de Riesgo. Este eje resultó el más fiable para los hombres mientras que para las mujeres el eje más fiable fue el de Extroversión.

Tabla 3. Consistencia interna (Coeficiente Omega), Estudio 2021

Escala	Ítems	Omega por perfil		Omega por Sexo (PN)	
		Natural	Adaptado	Mujer	Hombre
R	17	0,86	0,88	0,84	0,91
E	17	0,88	0,86	0,87	0,86
P	17	0,85	0,85	0,83	0,86
N	19	0,84	0,84	0,83	0,85
A	16	0,84	0,85	0,83	0,86



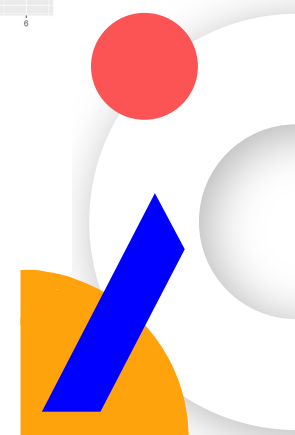
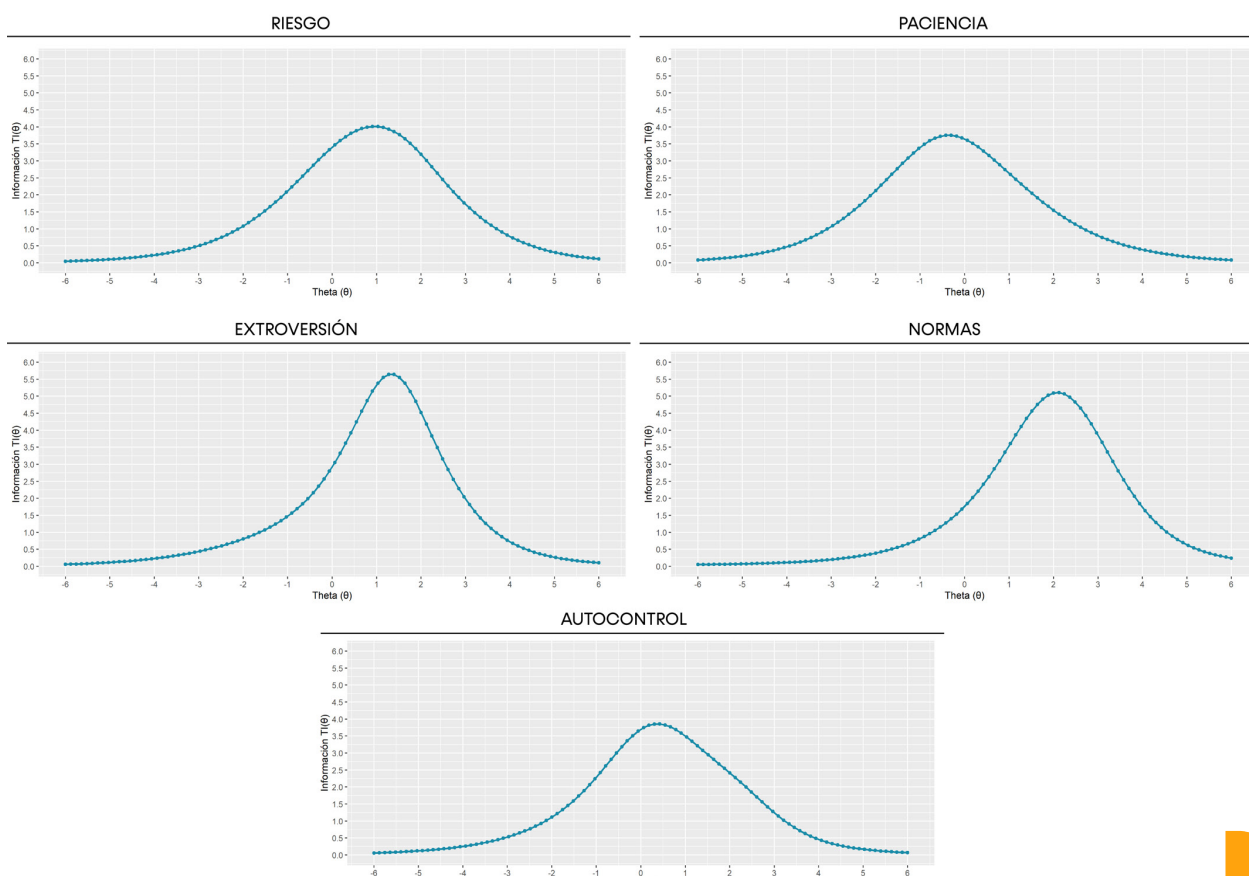


## Función de Información

Desde la perspectiva TRI se puede analizar la precisión de la medida. Desde este modelo se utilizan las “Curvas de Información” como indicadores de la precisión de la medida en función del nivel de rasgo. Como paso previo se realizó una calibración de los ítems desde el modelo de dos parámetros.

Las diferentes curvas pueden verse en la Figura 3. Las dimensiones de Riesgo, Extroversión y Normas resultaron ser especialmente informativas para niveles altos del rasgo correspondiente. La dimensión Autocontrol resultó más adecuada para niveles medios y altos de la habilidad. Y, por último, la dimensión Paciencia resultó especialmente útil para informar de sujetos con un nivel bajo de este rasgo.

Figura 3. Consistencia interna (Función de Información), Estudio 2021





## INDICADORES DE VALIDEZ

La “Validez” es un concepto muy amplio que abarca múltiples facetas. De manera global se entiende la validez como la medida en la que una prueba mide lo que pretende medir, y no otra cosa..

### **Validez interna**

La “Validez Interna” es una evaluación de la medida en la que las puntuaciones obtenidas a partir del test son consistentes con el modelo fundamental sobre el cual el test fue desarrollado. En el último estudio realizado se puso un gran énfasis en el análisis de la validez interna del PDA Assessment, estudiando tanto las correlaciones entre los ítems como la estructura factorial de la prueba. Los procedimientos utilizados y sus resultados se exponen a continuación.

### **Correlaciones**

Dada la naturaleza dicotómica de los ítems, se realizó un estudio de las matrices tetracóricas.

Las tablas que se muestran a continuación hacen referencia al perfil natural. Las correlaciones más elevadas para la dimensión de Riesgo se observan entre los ítems 65 y 57 (Dominante y Agresivo) y entre los ítems 75 y 57 (Osado y Agresivo). En el otro extremo las correlaciones más bajas, incluso negativas, se observan entre los elementos 57 y 41 (Agresivo y Decidido). En la Tabla 18 se muestran las correlaciones para Extraversión, con el valor más alto para los ítems 79 y 28 (Distinguido y Locuaz) y 81 y 43 (Ingenioso y Popular). Las correlaciones más bajas se encontraron entre los pares formados por los elementos 33 y 5 (Persuasivo y Alegre).

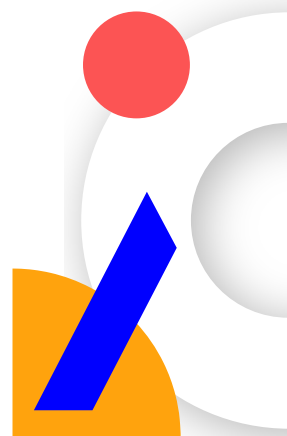




Tabla 5. Correlaciones entre los ítems de Riesgo

	I3	I8	I13	I18	I22	I27	I35	I41	I45	I51	I57	I63	I65	I71	I75	I80	I85
I3	1,00																
I8	0,32	1,00															
I13	0,30	0,24	1,00														
I18	0,38	0,24	0,25	1,00													
I22	0,39	0,15	0,11	0,22	1,00												
I27	0,49	0,15	0,14	0,30	0,37	1,00											
I35	0,36	0,24	0,15	0,16	0,46	0,39	1,00										
I41	0,32	0,34	0,20	0,13	0,34	0,17	0,47	1,00									
I45	0,25	0,29	0,17	0,30	0,31	0,25	0,25	0,35	1,00								
I51	0,27	0,35	0,30	0,16	0,26	0,19	0,34	0,43	0,27	1,00							
I57	0,33	0,19	0,22	0,43	0,41	0,30	0,17	-0,09	0,34	0,21	1,00						
I63	0,33	0,10	0,15	0,10	0,22	0,24	0,32	0,32	0,13	0,23	-0,04	1,00					
I65	0,36	0,33	0,35	0,33	0,29	0,31	0,21	0,28	0,25	0,38	0,64	0,09	1,00				
I71	0,26	0,27	0,08	0,11	0,32	0,11	0,26	0,38	0,23	0,30	0,20	0,31	0,17	1,00			
I75	0,47	0,17	0,09	0,32	0,55	0,52	0,36	0,19	0,42	0,38	0,56	0,23	0,46	0,19	1,00		
I80	0,26	0,15	0,14	0,18	0,22	0,23	0,16	0,11	0,29	0,18	0,25	0,17	0,29	0,05	0,36	1,00	
I85	0,21	0,12	0,11	0,13	0,25	0,39	0,27	0,15	0,19	0,20	0,14	0,29	0,30	0,20	0,23	0,14	1,00

Tabla 6. Correlaciones entre los ítems de Extraversión

	I5	I9	I15	I19	I28	I30	I33	I37	I43	I48	I55	I58	I67	I73	I77	I79	I81
I5	1,00																
I9	0,17	1,00															
I15	0,28	0,39	1,00														
I19	0,27	0,28	0,43	1,00													
I28	0,17	0,21	0,38	0,74	1,00												
I30	0,31	0,18	0,27	0,23	0,16	1,00											
I33	-0,01	0,51	0,33	0,43	0,50	0,19	1,00										
I37	0,35	0,25	0,25	0,25	0,24	0,31	0,08	1,00									
I43	0,29	0,34	0,48	0,59	0,57	0,13	0,44	0,39	1,00								
I48	0,26	0,28	0,26	0,17	0,12	0,12	0,08	0,18	0,33	1,00							
I55	0,22	0,24	0,41	0,41	0,29	0,14	0,24	0,15	0,58	0,56	1,00						
I58	0,12	0,19	0,27	0,32	0,47	0,29	0,34	0,41	0,45	0,11	0,31	1,00					
I67	0,14	0,24	0,32	0,23	0,18	0,18	0,25	0,14	0,46	0,37	0,63	0,33	1,00				
I73	0,26	0,16	0,15	0,16	0,20	0,10	0,09	0,14	0,27	0,24	0,29	0,34	0,39	1,00			
I77	0,14	0,22	0,16	0,19	0,11	0,20	0,18	0,33	0,24	0,24	0,24	0,37	0,25	0,20	1,00		
I79	0,15	0,28	0,42	0,23	0,20	0,13	0,26	0,24	0,51	0,58	0,50	0,42	0,46	0,25	0,43	1,00	
I81	0,14	0,17	0,26	0,08	0,01	0,19	0,05	0,15	0,20	0,26	0,21	0,17	0,19	0,26	0,28	0,50	1,00

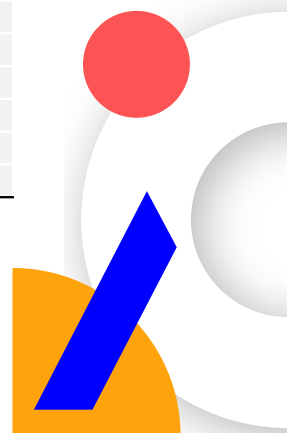




Tabla 7. Correlaciones entre los ítems de Paciencia

	II	I7	III	II6	I21	I24	I32	I36	I46	I47	I53	I60	I64	I69	I72	I76	I83
II	1,00																
I7	0,29	1,00															
III	0,37	0,30	1,00														
II6	0,16	0,32	0,21	1,00													
I21	0,27	0,16	0,22	0,21	1,00												
I24	0,29	0,26	0,32	0,27	0,26	1,00											
I32	0,13	0,30	0,09	0,36	0,39	0,27	1,00										
I36	0,21	0,18	0,25	0,26	0,11	0,21	0,16	1,00									
I46	0,41	0,24	0,32	0,20	0,15	0,20	0,22	0,27	1,00								
I47	0,31	0,19	0,29	0,21	0,14	0,18	0,16	0,28	0,40	1,00							
I53	0,24	0,19	0,25	0,25	0,12	0,23	0,29	0,33	0,32	0,43	1,00						
I60	0,19	0,24	0,25	0,19	0,13	0,21	0,23	0,26	0,22	0,21	0,24	1,00					
I64	0,24	0,11	0,19	0,19	0,07	0,21	0,13	0,22	0,28	0,54	0,29	0,18	1,00				
I69	0,19	0,39	0,20	0,21	0,14	0,18	0,26	0,12	0,38	0,25	0,29	0,17	0,22	1,00			
I72	0,16	0,18	0,17	0,13	0,06	0,28	0,27	0,20	0,34	0,29	0,23	0,24	0,23	0,26	1,00		
I76	0,30	0,27	0,18	0,18	0,10	0,26	0,16	0,13	0,33	0,45	0,32	0,26	0,51	0,28	0,33	1,00	
I83	0,26	0,17	0,25	0,12	0,17	0,22	0,16	0,26	0,37	0,43	0,36	0,10	0,52	0,23	0,25	0,36	1,00

Tabla 8. Correlaciones entre los ítems de Normas

	I6	II2	II7	I23	I26	I31	I38	I40	I42	I44	I50	I52	I54	I56	I62	I66	I70	I78	I82
I6	1,00																		
II2	0,05	1,00																	
II7	0,26	0,26	1,00																
I23	0,07	0,04	0,24	1,00															
I26	0,33	0,21	0,29	-0,19	1,00														
I31	0,15	0,00	0,26	0,23	-0,01	1,00													
I38	0,18	0,29	0,22	0,11	0,32	0,23	1,00												
I40	0,18	0,25	0,10	0,02	0,30	0,02	0,31	1,00											
I42	-0,02	0,46	0,21	-0,02	0,31	-0,06	0,30	0,37	1,00										
I44	-0,03	0,38	0,19	0,14	-0,02	0,07	0,49	0,43	0,42	1,00									
I50	-0,02	0,16	0,09	0,23	-0,18	0,23	0,15	-0,09	-0,05	0,17	1,00								
I52	0,29	0,29	0,25	-0,06	0,54	0,06	0,48	0,43	0,48	0,28	-0,13	1,00							
I54	0,02	0,37	0,12	0,17	0,03	0,07	0,32	0,15	0,35	0,30	0,27	0,19	1,00						
I56	-0,08	0,29	-0,06	0,00	0,05	0,03	0,11	0,50	0,36	0,43	-0,03	0,27	0,33	1,00					
I62	0,09	0,26	0,17	0,11	0,19	0,10	0,33	0,30	0,23	0,40	0,06	0,20	0,28	0,20	1,00				
I66	0,04	0,46	0,10	-0,07	0,28	0,04	0,33	0,35	0,53	0,21	0,03	0,55	0,35	0,41	0,32	1,00			
I70	-0,05	0,40	0,05	-0,03	0,24	-0,03	0,41	0,27	0,34	0,40	0,04	0,39	0,41	0,45	0,26	0,52	1,00		
I78	0,19	0,25	0,23	0,26	0,15	0,22	0,26	0,04	0,26	0,35	0,27	0,17	0,24	0,11	0,33	0,23	0,18	1,00	
I82	0,03	0,13	0,10	0,17	0,17	0,10	0,29	0,20	0,22	0,19	0,07	0,19	0,25	0,22	0,45	0,18	0,22	0,44	1,00

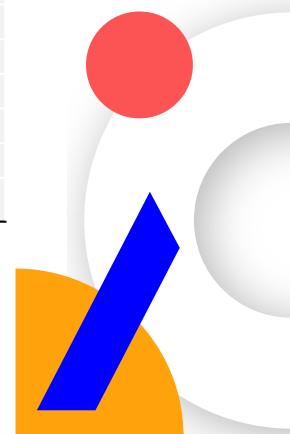
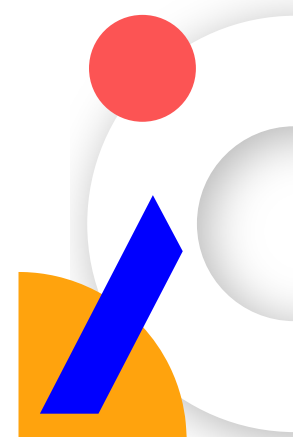




Tabla 9. Correlaciones entre los ítems de Autocontrol

	I2	I4	I10	I14	I20	I25	I29	I34	I39	I49	I59	I61	I68	I74	I84	I86
I2	1,00															
I4	0,30	1,00														
I10	0,10	0,19	1,00													
I14	0,35	0,38	0,24	1,00												
I20	0,37	0,51	0,22	0,38	1,00											
I25	0,20	0,22	0,19	0,37	0,19	1,00										
I29	0,22	0,07	0,19	0,28	0,10	0,26	1,00									
I34	0,22	0,23	0,14	0,36	0,22	0,25	0,27	1,00								
I39	0,30	0,34	0,12	0,32	0,38	0,22	0,20	0,22	1,00							
I49	0,28	0,16	0,12	0,24	0,17	0,19	0,24	0,26	0,13	1,00						
I59	-0,04	0,14	-0,08	-0,07	0,12	-0,11	-0,11	0,07	-0,07	-0,02	1,00					
I61	0,31	0,23	0,15	0,45	0,27	0,39	0,08	0,41	0,18	0,29	-0,02	1,00				
I68	0,17	0,37	0,35	0,50	0,48	0,28	0,21	0,38	0,31	0,27	0,07	0,51	1,00			
I74	0,12	0,40	0,41	0,37	0,43	0,35	0,22	0,26	0,33	0,14	0,13	0,24	0,41	1,00		
I84	0,19	0,36	0,18	0,29	0,22	0,19	0,14	0,18	0,18	0,15	-0,07	0,25	0,25	0,21	1,00	
I86	0,19	0,56	0,28	0,41	0,53	0,23	0,08	0,23	0,30	0,19	0,03	0,28	0,41	0,40	0,40	1,00





## Análisis Factorial (AF)

En cuanto al Análisis Factorial (AF), se llevó a cabo un AF Confirmatorio separado para cada uno de los perfiles siguiendo la estructura propuesta desde el modelo de Marston.

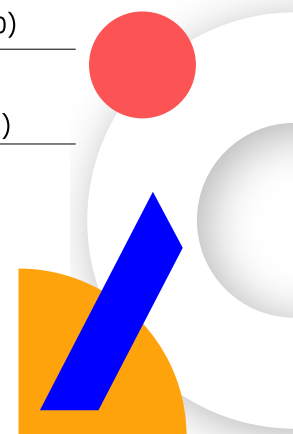
El método de extracción fue el de Mínimos Cuadrados ponderados con media y varianzaa justada (Weighted Least Square Mean and Variance Adjusted, WLSMV) con los cinco ejes como factores a extraer. El test de esfericidad de Barlett y la prueba KMO de Kaiser revelaron un resultado positivo.

La Tabla 10 muestra un resumen de los resultados sobre el AF obtenidos en el estudio de 2021. Los ejes de Riesgo, Extroversión y Autocontrol muestran una estructura similar en el Perfil Natural y el Adaptado, siendo los ítems con mayor y menor carga factorial los mismos en ambos perfiles. La dimensión Normas fue la que mostró un mayor número de ítems cuyas saturaciones no llegaron al punto de corte (cuatro ítems). El ítem Frío de la escala Autocontrol fue el que mostró una menor saturación de entre todos los ítems y es uno de los ítems marcados por este estudio como susceptible de revisión.

Tabla 10. Validez de interna, cargas factoriales, Estudio 2021

	R	E	P	N	A
	<b>Perfil Natural</b>				
Carga más alta	Osado (0,710)	Popular (0,763)	Satisfecho (0,728)	Susceptible (0,621)	Escrupuloso (0,708)
Carga más baja	Exigente (0,286)	Alegre (0,337)	Agradable (0,374)	Obediente (0,159)	Frío (0,035)
Inferior al corte <sup>a</sup>	1	0	0	4	1
	<b>Perfil Adaptado</b>				
Carga más alta	Osado (0,840)	Popular (0,708)	Considerado (0,695)	Diplomático (0,620)	Escrupuloso (0,660)
Carga más baja	Exigente (0,325)	Alegre (0,325)	Calmado (0,349)	Detallista (0,269)	Frío (0,091)
Inferior al corte	0	0	0	2	1

Número de ítems con carga factorial por debajo del punto de corte, 0,3.





El estudio de 2021 también ahondó acerca del ajuste de la estructura encontrada, tanto para el Perfil Natural como para el Adaptado (Tabla 11). Se utilizaron diversos índices:  $\chi^2$  y su valor  $p$  asociado, la raíz del cuadrado medio del error de aproximación (RMSEA), el índice de Tucker-Lewis (TLI) y el índice de ajuste comparativo (CFI). RMSEA mostró valores adecuados sobre las estructuras encontradas indicando que no existe desajuste en las estructuras encontradas. En cuanto a CFI y TLI no llegaron a los puntos de corte normativos. Pero, dado que estos índices miden el grado de ajuste perfecto, lo que indican es el potencial de mejora de la estructura, más que la existencia de desajuste. Un estudio de los índices de modificación reveló que una posible podría ser que los ítems Calmado, Tranquilo y Paciencia de la dimensión Paciencia pesaran en la dimensión Extroversión. Otra modificación posible sería traspasar el ítem Obediente del eje de Normas al de Paciencia o cambiar el ítem Indeciso (originalmente en Normas) al eje Autocontrol.

Tabla 11. Validez de interna, índices de ajuste, Estudio 2021

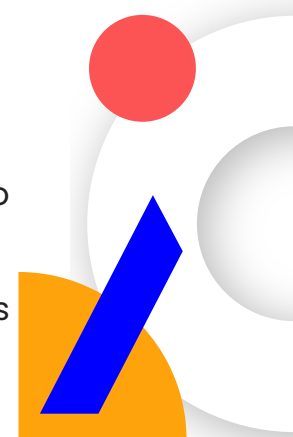
Perfil	Valor	$\chi^2$		RMSEA			CFI	TLI
		gl	p	Valor	p	IC		
Natural	8723,45	3559	<0,001	0,04	1,000	0,04–0,04	0,67	0,66
Adaptado	8783,19	3559	<0,001	0,04	1,000	0,04–0,04	0,67	0,66

gl, Grados de libertad; RMSEA, Raíz del cuadrado medio del error de aproximación; CFI, índice de ajuste comparativo; TLI, índice de Tucker-Lewis.

## Análisis diferencial del ítem

El Análisis Diferencial del Ítem (DIF, por sus siglas en inglés) permite detectar si un ítem está sesgado a favor o en contra de un determinado grupo. Un ítem muestra funcionamiento diferencial cuando la probabilidad de responder a él es diferente en función del grupo de pertenencia del evaluado, aun cuando el nivel de rasgo es el mismo. El estudio conducido en 2021 investigó el DIF de los adjetivos en función del sexo del evaluado (hombres y mujeres). Para ello se utilizaron dos procedimientos. El primero fue Mantel-Haenszel Chi cuadrado (MH- $\chi^2$ ), un método no paramétrico basado en las puntuaciones directas del ítem y la puntuación total del test. El segundo método utilizado fue  $\chi^2$  de Lord.

Este es un método basado en la TRI que permite la detección del





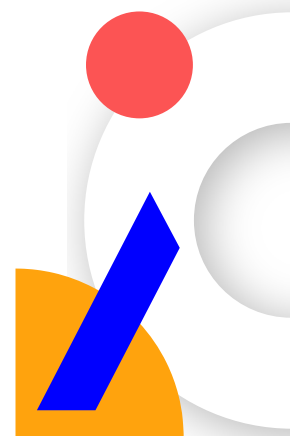


funcionamiento diferencial uniforme y no uniforme. De la muestra de 1.090 sujetos analizados en este estudio, un 36% fueron hombres y un 64% mujeres.

La Tabla 11 muestra los ítems marcados con funcionamiento diferencial por al menos uno de los métodos y cuyo tamaño del efecto resulto elevado (B) o severo (C). La última columna indica a qué grupo favorece. Como puede observarse, de los 86 adjetivos que componen el PDA, solo 11 de ellos mostraron DIF relacionado con el sexo. El eje de Riesgo fue en el que se encontraron más ítems con DIF. A nivel de los ejes, se puede observar que los ítems con DIF que favorecen a uno u otro grupo se compensan, a excepción del eje de Normas donde los dos ítems detectados favorecen al grupo de los hombres. En el eje de Paciencia no se encontró ningún ítem con DIF y un tamaño del efecto importante.

Tabla 12. Funcionamiento diferencial del ítem, Sexo, Estudio 2021

Dimensión	Descriptor	MH		Lord		Favorece a
		FDI	TE	FDI	TE	
Riesgo	Competitivo	Sí	C	Sí	C	Hombres
Riesgo	Valiente	Sí	C	Sí	C	Mujeres
Riesgo	Decidido	Sí	B	Sí	C	Mujeres
Riesgo	Agresivo	No	C	Sí	C	Hombres
Extroversión	Popular	Sí	C	Sí	C	Hombres
Extroversión	Desenvuelto	Sí	C	Sí	C	Mujeres
Normas	Diplomático	Sí	C	Sí	B	Hombres
Normas	Escéptico	Sí	C	Sí	C	Hombres
Autocontrol	Humano	Sí	C	Sí	C	Mujeres
Autocontrol	Escrupuloso	Sí	C	Sí	C	Hombres
Autocontrol	Lógico	Sí	C	Sí	B	Hombres





## Conclusiones sobre la fiabilidad y validez de la prueba

A modo de resumen se presentan los principales hallazgos acerca del sustento científico de la prueba PDA Assessment.

En cuanto a la Fiabilidad:

- En cuanto a la Consistencia Interna medida a través del Coeficiente alfa de Cronbach, **todas las escalas mostraron resultados adecuados** lo que lleva a concluir que los ítems de cada eje miden el rasgo correspondiente. Lo mismo se puede concluir observando el Coeficiente omega.
- La escala de Conformidad a Normas es la que presenta los valores más bajos en cuanto a consistencia, medida tanto con el coeficiente  $\alpha$  como a través del coeficiente W. Este resultado se encuentra en ambos perfiles. No obstante, debe tenerse en cuenta que este valor es, en todos los casos, adecuado pudiéndose considerar este eje como fiable.
- **Todos los ejes son fiables para evaluar a mujeres y hombres** en cuanto a su Perfil Natural, siendo ligeramente más preciso en las mujeres el eje de Extroversión y en los hombres el de Riesgo.
- En cuanto a la información de los ejes, todos ellos cubren el rango básico de rasgo de entre -2 y 2 siendo el eje de Normas el más preciso cuando el nivel de dicho rasgo es alto.

En cuanto a la Validez:

- Las **correlaciones de los ítems dentro de su propia escala resultaron altas** lo que es un buen indicio acerca de la estructura de la prueba.
- El AF Confirmatorio se realizó por separado para cada tipo de perfil y siguiendo el modelo de Marston. En general se puede concluir que **los ítems tienen cargas factoriales buenas y que el ajuste de las dos estructuras es adecuado**.





En cuanto al Funcionamiento de los Ítems:

- El estudio de 2021 reveló que existían once ítems con DIF y un tamaño del efecto alto, cuando se estudió en función el sexo.
- El eje de Paciencia es el que menos DIF muestra. Ninguno de los adjetivos utilizados favorece más a hombres o mujeres.

## Cuestionario estandarizado de Evaluación de Test (CET-R)

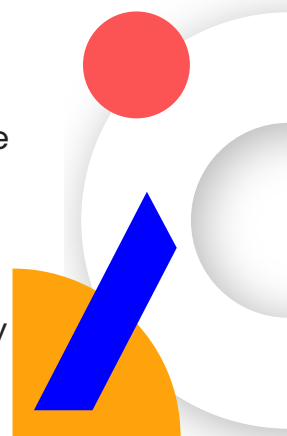
A fin de sistematizar los resultados obtenidos para la herramienta PDA Assessment se aplicó el Cuestionario estandarizado de Evaluación de Test (CET-R; Comisión de Test, Colegio oficial de psicólogos). El CET-R es un modelo de evaluación de la calidad de los test que define una serie de criterios de calidad teóricos, prácticos y/o psicométricos. Los test son evaluados siguiendo un procedimiento estandarizado que es más fácil de interpretar que los resultados estadísticos.

A continuación, se presentan los resultados basados en los análisis más actualizados de la herramienta a fecha de publicación de este documento. Sin embargo, no debe perderse de vista que PDA Assessment es una herramienta que se encuentra en constante estudio y revisión.

### Aspectos generales de la prueba

La Prueba PDA Assessment cuenta con un test de alta calidad en cuanto a los materiales necesarios disponiendo de un software de aplicación sencillo y atractivo para el evaluado.

Además, cuenta con una amplia variedad de documentos que ayudan al lector a comprender los entresijos técnicos y estadísticos que sustentan la herramienta. Así mismo, PDA Assessment tiene una buena base teórica, fundamentándose en el modelo de Mars-ton que sigue siendo uno de los grandes modelos de personalidad. De la teoría de este autor también se extrajeron los descriptores utilizados en la prueba. Se han realizado análisis específicos sobre estos ítems, obteniéndose datos acerca de su dificultad su validez y su capacidad de discriminar dentro de la escala correspondiente.



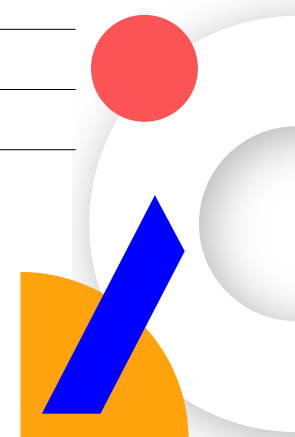


En cuanto al momento de evaluación, las instrucciones que se dan al evaluado son claras e informan tanto del objeto de la prueba como de cómo contestar en las fases concretas de la prueba, minimizando la posibilidad de libre interpretación. Así mismo, las instrucciones acerca de cómo administrar el test son claras, mientras que las relacionadas a la puntuación e interpretación del test son mucho más complejas, necesitándose de un software específico en el primer caso, y de formación especializada como analista en el segundo. Por otro lado, en la mayoría de los casos las respuestas del evaluado son registradas directamente por la plataforma de evaluación en línea utilizada para aplicar PDA Assessment, haciendo el proceso de registro de respuestas algo automático.

En cuanto a la bibliografía, desde PDA Internacional se busca una revisión constante de sus manuales, actualizando las referencias metodológicas y ayudando a la difusión del modelo de base.

Tabla 13. CET-R, valoración de los aspectos generales de PDA Assessment

Aspecto evaluado	Nivel	Descripción
Calidad de los materiales del test	★★★★★	Excelente
Calidad de la documentación aportada	★★★★	Buena
Fundamentación teórica	★★★★	Buena
Desarrollo de los ítems del test	★★★	Adecuada
Calidad de las instrucciones para que quienes han de responder al test comprendan con facilidad la tarea	★★★★	Buena
Calidad de las instrucciones para la administración, puntuación e interpretación del test	★★★	Adecuada
Facilidad para registrar las respuestas	★★★★★	Excelente
Bibliografía de manual	★★★★	Buena
Datos sobre el análisis de los ítems	★★★★	Buena





## Validez y fiabilidad de la prueba

En cuanto a la Validez de Contenido, PDA Assessment cuenta con una adecuada representación del dominio que pretende evaluar siendo uno de los aspectos en los que ahondar más desde un punto de vista estadístico.

La estructura interna de la prueba mostró ser adecuada, valorándose este aspecto a partir de los resultados obtenidos a partir del AF Confirmatorio llevado a cabo sobre los ítems siguiendo el modelo de Mars-ton. Del mismo modo, se estudió el Funcionamiento Diferencial de los Ítems de la prueba en función del sexo a través de diferentes procedimientos resultando el PDA Assessment una herramienta adecuada para su aplicación sin importar el sexo del participante.

Otro aspecto que estudia el CET-R es la fiabilidad. La prueba PDA Assessment ha sido estudiada en este aspecto mediante varios coeficientes, teniendo en cuenta el sexo de los evaluados y desde las funciones de información propuestas por la TRI.

La consistencia interna de la prueba puede ser considerada como adecuada. En parte, gracias a la amplia muestra utilizada en los estudios que evaluaron este aspecto. También porque se usaron varios coeficientes para evaluarlo (a saber, coeficiente alfa y coeficiente omega). Además, en promedio, los coeficientes de fiabilidad fueron superiores a 0,80.

El estudio de las funciones de información (enfoque TRI) también fue llevado a cabo en una muestra grande, dando mayor base a los resultados obtenidos. Los resultados pueden considerarse adecuados.

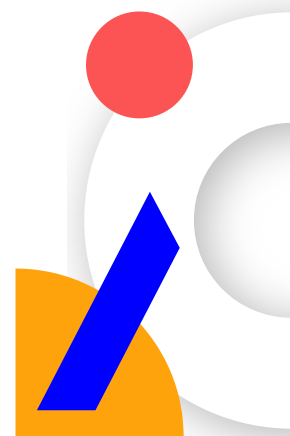
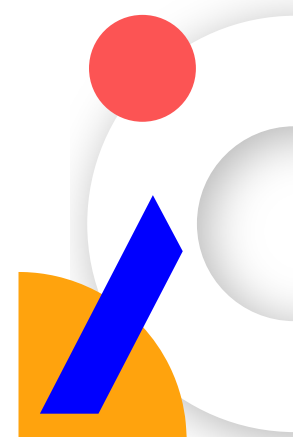




Tabla 14. CET-R, valoración de los aspectos generales de PDA Assessment

Aspecto evaluado	Nivel	Descripción
Validez de contenido	★★	Adecuada, con alguna carencia
Estructura interna	★★★	Adecuada
Funcionamiento Diferencial de los Ítems	★★★	Adecuada
Consistencia interna	★★★★	Buena
Fiabilidad TRI	★★★	Adecuada

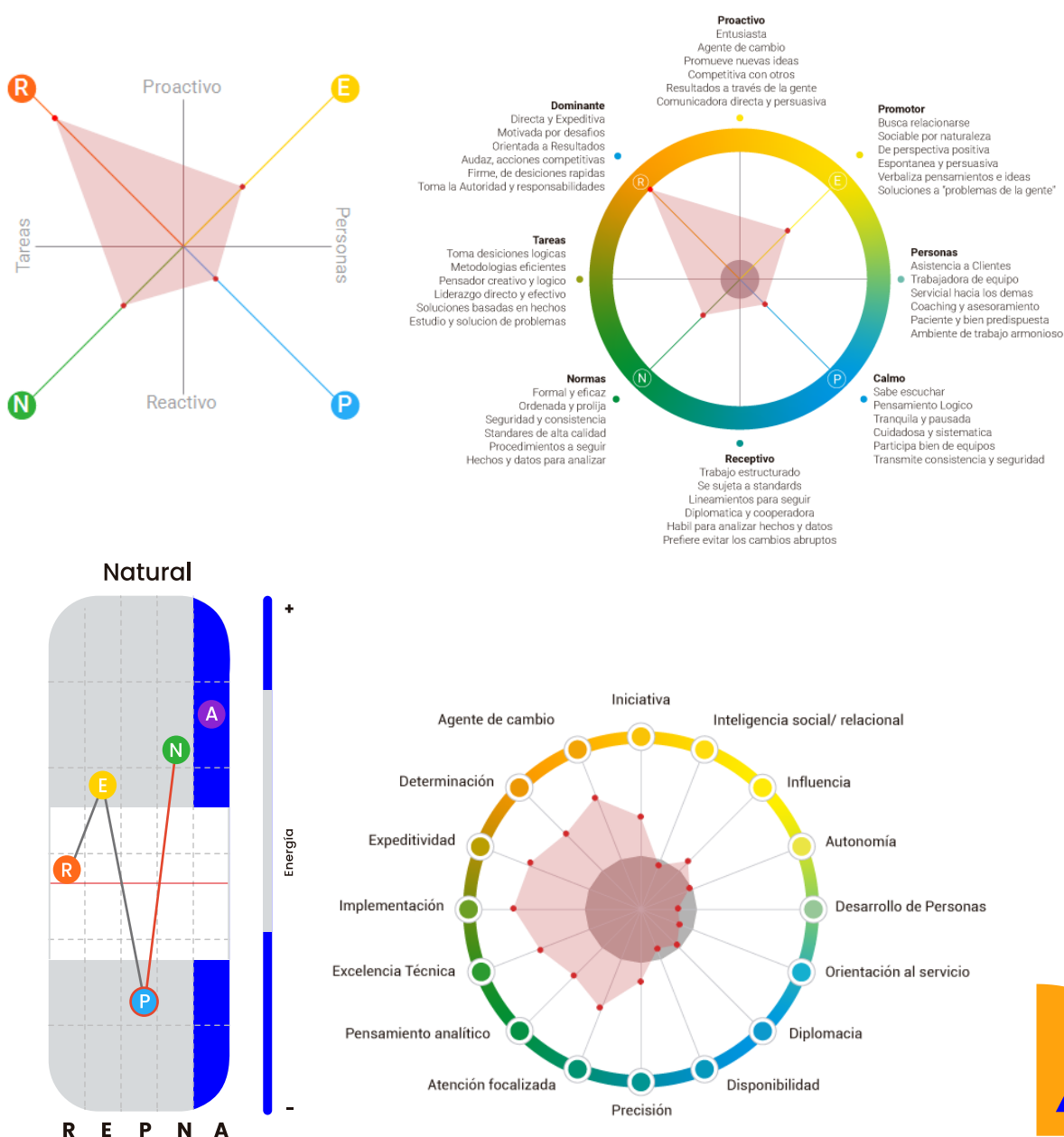




## INFORMES PDA

PDA Internacional da la posibilidad de obtener distintos informes sobre el perfil de la persona evaluada para gestionar su talento y desarrollar sus habilidades. Existen diferentes informes en función del objetivo al que vaya dirigida la evaluación. Se puede acceder a los ejemplos de todos los informes a través del Portal de Consultoría PDA Internacional .

Todos los informes van acompañados de descripciones y gráficos que permiten una comprensión más profunda del evaluado (Figura 4).



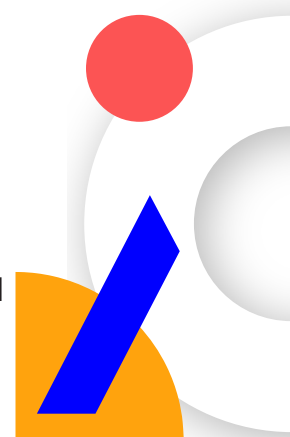


A continuación, se presenta una breve descripción de los ocho tipos de informes principales:

- **Informe Perfil Conductual.** En este informe se detalla el Perfil Conductual de la persona y permite ahondar en diferentes aspectos como su estilo de liderazgo, la toma de decisiones, etc.
- **Informe Compatibilidad con Puesto (Individual).** En este reporte se muestra la compatibilidad de la persona evaluada con uno o varios puestos ya predefinidos o diseñados por el cliente.
- **Informe Compatibilidad con Puesto (Grupal).** Muestran la compatibilidad de varias personas con uno o varios puestos ya predefinidos o diseñados por el cliente.
- **Informe Compatibilidad con Competencias (Individual).** Este informe habla de la compatibilidad de la persona evaluada y las competencias seleccionadas. Las competencias pueden ser genéricas, de un determinado perfil o creadas a medida.
- **Informe Compatibilidad con Competencias (Grupal).** Aquí se muestra la compatibilidad entre cada una de las personas evaluadas y las competencias seleccionadas.
- **Informe de Tendencias Grupales.** Este informe muestra los datos necesarios para en análisis vectorial de un grupo de personas, con datos a nivel grupal e individual.
- **Informe Leadership Matching.** En este reporte se muestran los aspectos clave que cualquier líder debe tener en cuenta para asegurar una buena comunicación y consolidar su relación con sus colaboradores.

Un aspecto importante es la prueba PDA Assessment ofrece la posibilidad de poner en relación las tendencias de la persona con aspectos de la empresa que pueden ser de interés.

Así por ejemplo, la prueba PDA Assessment permite analizar la "Compatibilidad con el Puesto" de una persona. La "Compatibilidad con el Puesto" es una estimación del grado de coincidencia entre las tendencias del comportamiento de una persona y la conducta requerida para tener un desempeño exitoso en el trabajo. No obstante, un valor alto en compatibilidad no garantiza una actuación exitosa en el trabajo. Lo que sugiere es que las conductas requeridas por la posición son compatibles con la predisposición de comportamiento del individuo, por lo que se espera un buen desempeño.







En los casos en los que el interés de la empresa no esté centrado en un puesto concreto sino más bien en ver la coincidencia de una persona con una serie de aptitudes se puede optar por el estudio de la “Compatibilidad por Competencias”.

Algunas de las competencias genéricas contra las que se puede contrastar el perfil del individuo son la “Flexibilidad”, el “Desarrollo de Personas” o al “Iniciativa” aunque existe un catálogo mucho más amplio. Además, se pueden diseñar competencias a medida en función del objetivo de la organización particular.

Por último, también se puede estudiar las tendencias de “Liderazgo” de la persona entrevistada a partir del análisis de su estilo gerencial. Aquí se busca describir como se desenvuelve la persona cuando tiene personas a su cargo, ya sea por necesidad o por responsabilidad.

