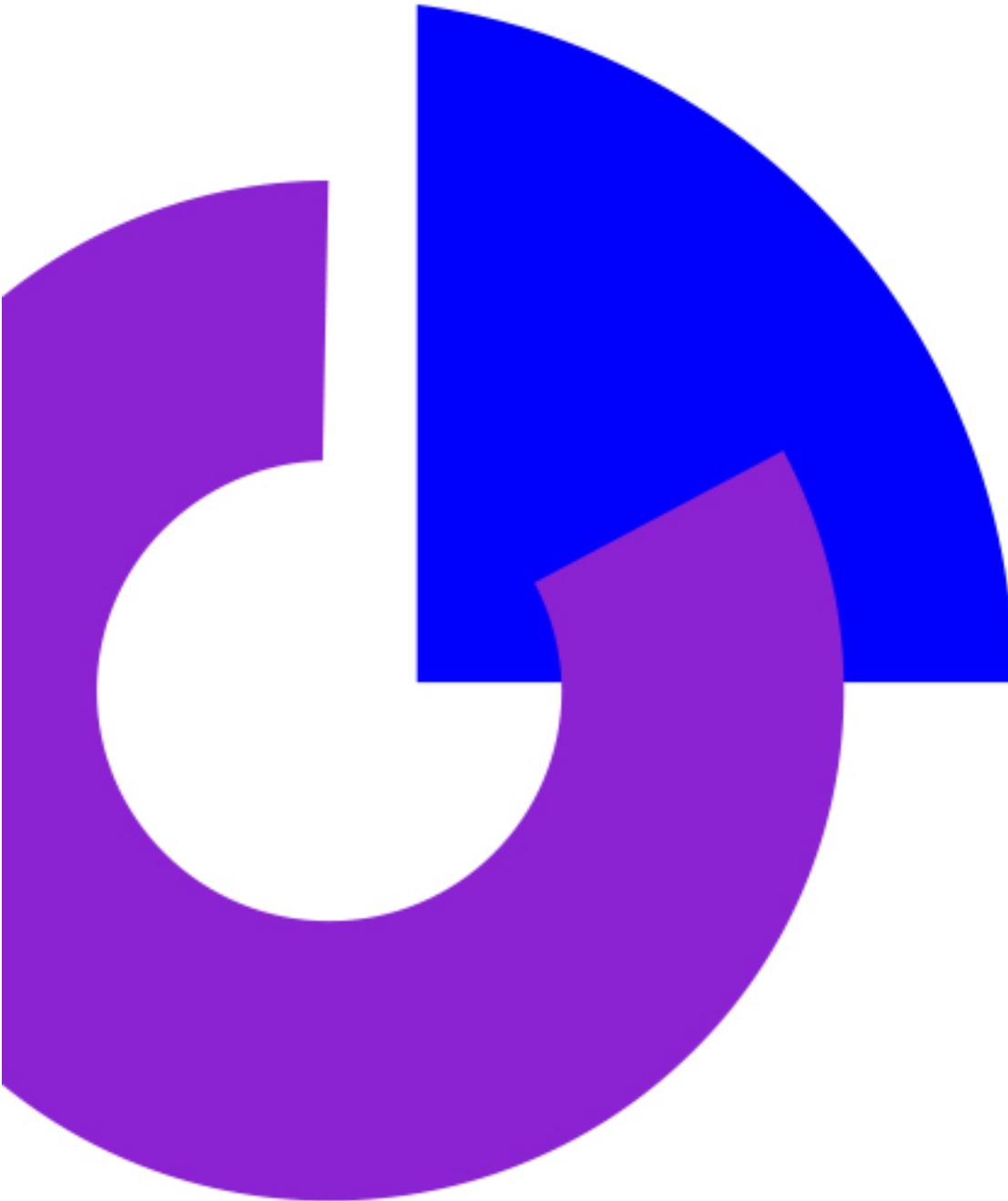


Demo

30/4/2022



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.

Listado de personas incluidas en el análisis

| Número | Nombre y Apellido |
|--------|-------------------|
|--------|-------------------|

| | |
|---|----------------|
| 1 | Doe, Jane |
| 2 | Griffing, Jeff |
| 3 | Wragge, Ora |



Definición de las competencias evaluadas

Esta sección contiene una lista con las definiciones y descriptores de las competencias que la organización seleccionó para evaluar el desempeño de este grupo de personas. Por competencia, nos referimos a la aptitud que tenemos las personas para hacer algo. "Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes cuya aplicación en el trabajo se traduce en un desempeño superior, que contribuye al logro de los objetivos claves del negocio" (Navío,2013).

00

Autoconfianza

Es el convencimiento/seguridad de que se es capaz de realizar un buen trabajo, cumplir con la misión encomendada y escoger el enfoque adecuado -para el rol y para la organización- a fines de superar problemas. Esto incluye abordar nuevos y crecientes retos con una actitud de confianza en sus propias capacidades, decisiones o puntos de vista.

01

Autocontrol

Es la capacidad de mantener el control y la calma ante situaciones difíciles, para lograr objetivos personales u organizacionales. Implica el manejar con energía y motivación condiciones constantes de estrés.

02

Búsqueda de Información

Es la inquietud y la curiosidad por saber más sobre cosas, temas o personas relacionados con su función, reconociendo y respetando la confidencialidad de algunos datos que puedan ser de su interés. Implica ir más allá de realizar las preguntas de rutina o requeridas normalmente en el trabajo. Igualmente implica profundizar o presionar para conseguir la información más exacta, resolver discrepancias a través de preguntas, acudir al entorno en búsqueda de oportunidades o informaciones que puedan serle útiles en el futuro.

03

Capacidad de Negociación

Es la habilidad para concretar negocios difíciles, desarrollar alianzas y sociedades de negocios a largo plazo, beneficiosas para las partes. Implica identificar los intereses de la otra parte, saber comunicar oportunamente los propios e identificar áreas comunes para llegar a acuerdos ganar-ganar. Se tiene la capacidad de manejar las emociones en favor de la negociación.

04

Comunicación

Capacidad para generar y transmitir información asertiva, oportuna y bidireccional, adecuando el lenguaje verbal y no verbal a las distintas audiencias, para lograr los objetivos establecidos.

05

Desarrollo de Personas

Implica un esfuerzo genuino por fomentar la formación, involucramiento y desarrollo de los demás, a partir de un apropiado análisis de sus necesidades y tomando en cuenta el contexto organizacional. No se refiere al hecho de enviar a la gente a cursos o programas de formación por rutina, sino a un esfuerzo sistemático por desarrollar a los demás de acuerdo con esas necesidades.

06

Dirección de Gente

Significa utilizar la autoridad que la posición confiere de forma apropiada y efectiva, logrando comprometer a los demás, para que hagan lo que consideren es adecuado y que beneficia a la Organización. Implica dar pautas concretas en algunos casos y hacer a las personas responsables de su desempeño en la Organización, igualmente confrontar si fuera necesario.

07

Flexibilidad

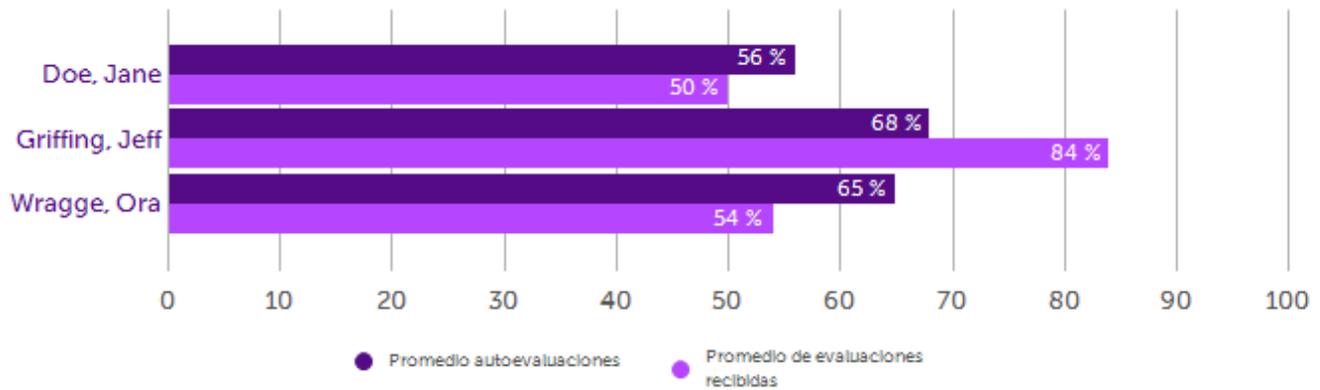
Es la capacidad para adaptarse y trabajar eficazmente en variadas situaciones, con personas o grupos diversos.

Quien posea esta competencia será capaz de comprender y valorar posturas distintas o puntos de vista encontrados, adaptando su propio enfoque a medida que la situación cambiante lo requiera y promoviendo los cambios de la Organización o de las responsabilidades a su cargo.



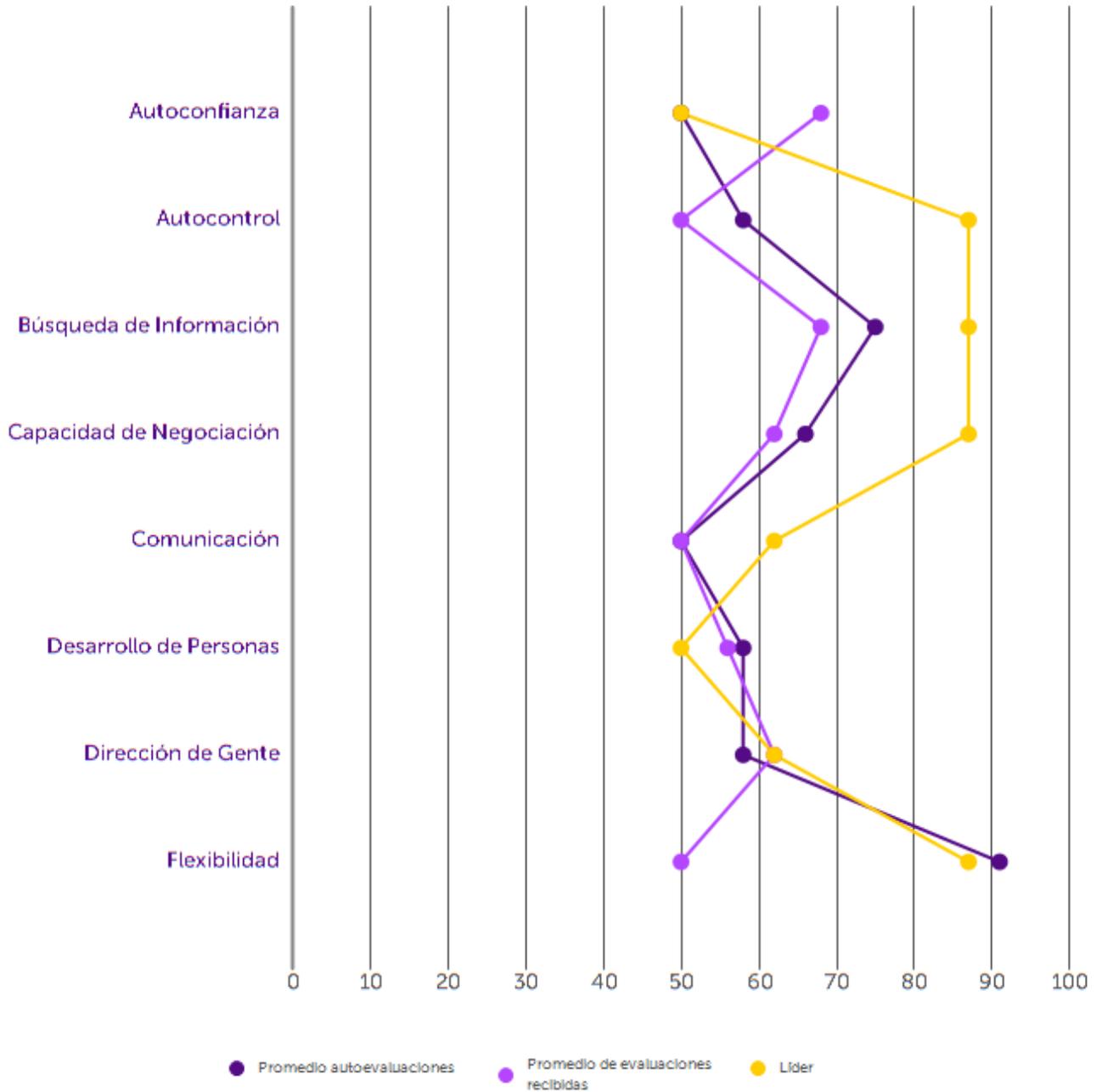
Promedios generales por evaluado

Esta sección contiene el promedio de la autoevaluación y el promedio de las evaluaciones recibidas totales por evaluado.



Detalle grupal por competencia

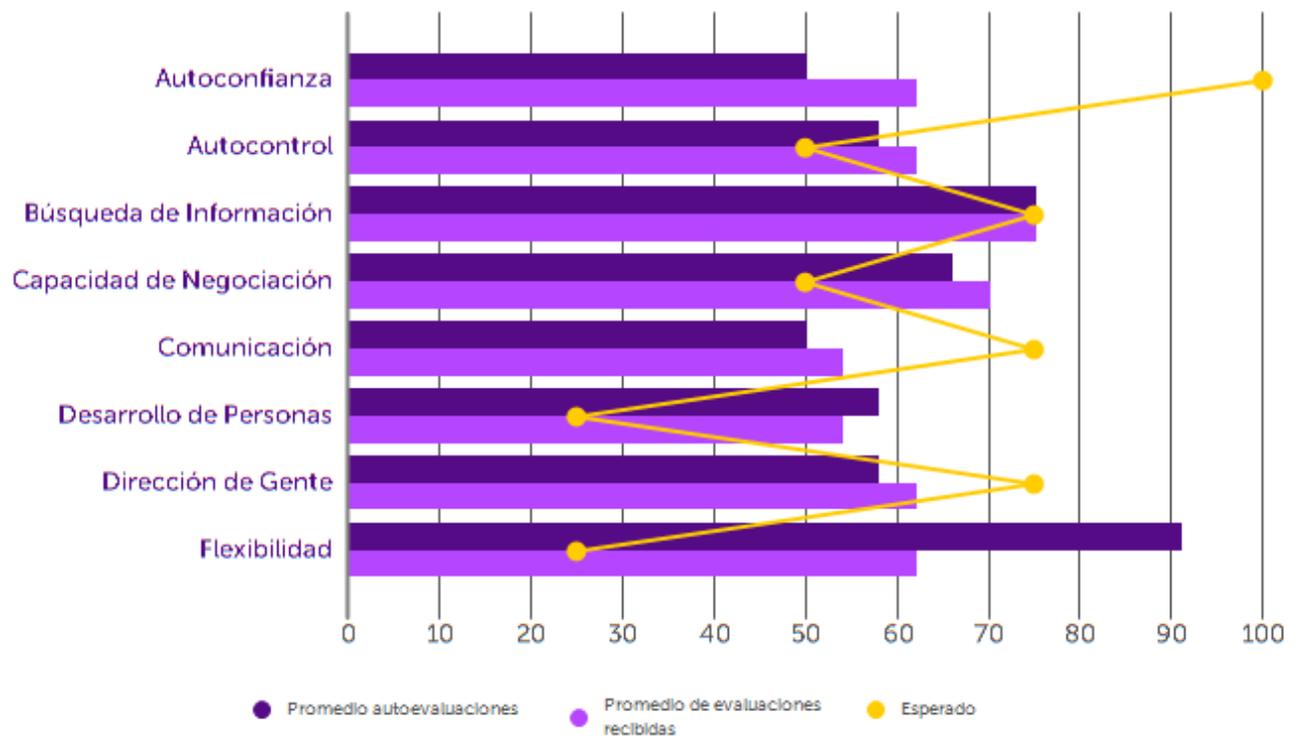
Esta sección contiene un gráfico donde puede observar la comparación de los promedios de las autoevaluaciones y los promedios generales por competencia mediante brechas.



Las evaluaciones en relación a los valores esperados

Al momento de indicar qué competencias son requeridas para el desempeño exitoso, la organización también indicó en qué medida el grupo debería desplegarlas para lograr dicho éxito.

Este gráfico presenta el promedio de las autoevaluaciones y las evaluaciones de los otros comparadas con las puntuaciones requeridas por la empresa.



Perfil natural grupal en relación a las evaluaciones recibidas

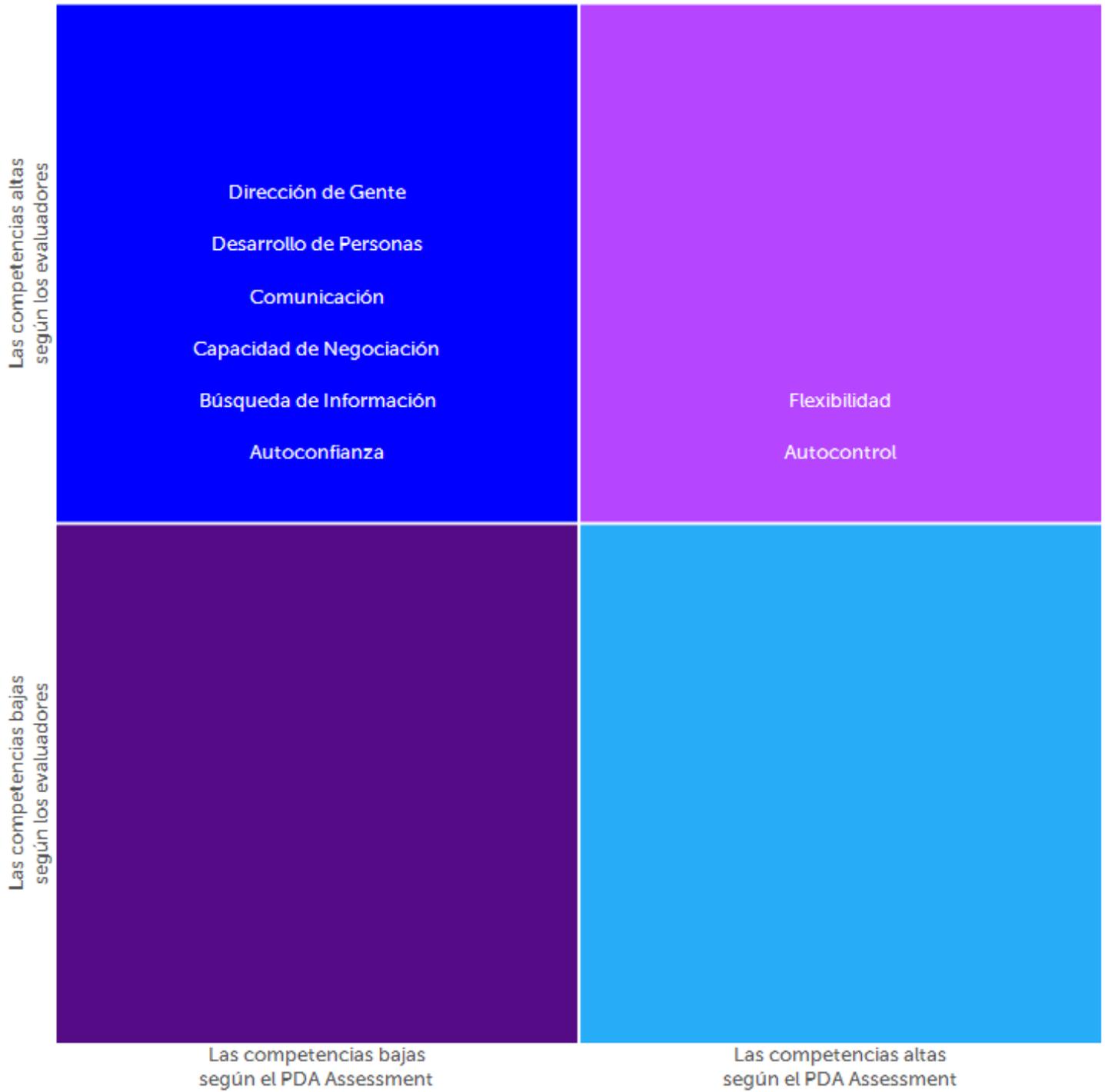
En esta sección se puede comparar el promedio de la compatibilidad de los evaluados con cada una de las competencias y el promedio de las evaluaciones de los otros. Esta información permite identificar, de acuerdo a los resultados brindados por el PDA Assessment, qué competencias le demandan al equipo mayor o menor esfuerzo desde su perfil natural.

Las competencias se distribuyen por cuadrante según la compatibilidad con su perfil conductual y las observaciones de sus evaluadores. El gráfico a continuación explica qué representa cada cuadrante.



El perfil natural describe el repertorio de comportamientos con los que el individuo responde habitualmente a las situaciones que se le presentan, más allá de la influencia que ejerza el entorno sobre él. Si bien nuestros comportamientos más habituales pueden modificarse, este perfil conserva algunos aspectos a lo largo del tiempo.

La siguiente matriz representa los resultados:



| | Perfil natural | Colaborador | Lider | Par | Promedio |
|--------------------------|----------------|-------------|-------|-----|----------|
| Autoconfianza | 45 | 100 | 50 | 37 | 62 |
| Autocontrol | 51 | 62 | 87 | 37 | 62 |
| Búsqueda de Información | 48 | 87 | 87 | 50 | 75 |
| Capacidad de Negociación | 42 | 100 | 87 | 25 | 70 |
| Comunicación | 49 | 75 | 62 | 25 | 54 |
| Desarrollo de Personas | 36 | 75 | 50 | 37 | 54 |
| Dirección de Gente | 49 | 100 | 62 | 25 | 62 |
| Flexibilidad | 91 | 75 | 87 | 25 | 62 |



Perfil adaptado grupal en relación a las evaluaciones recibidas

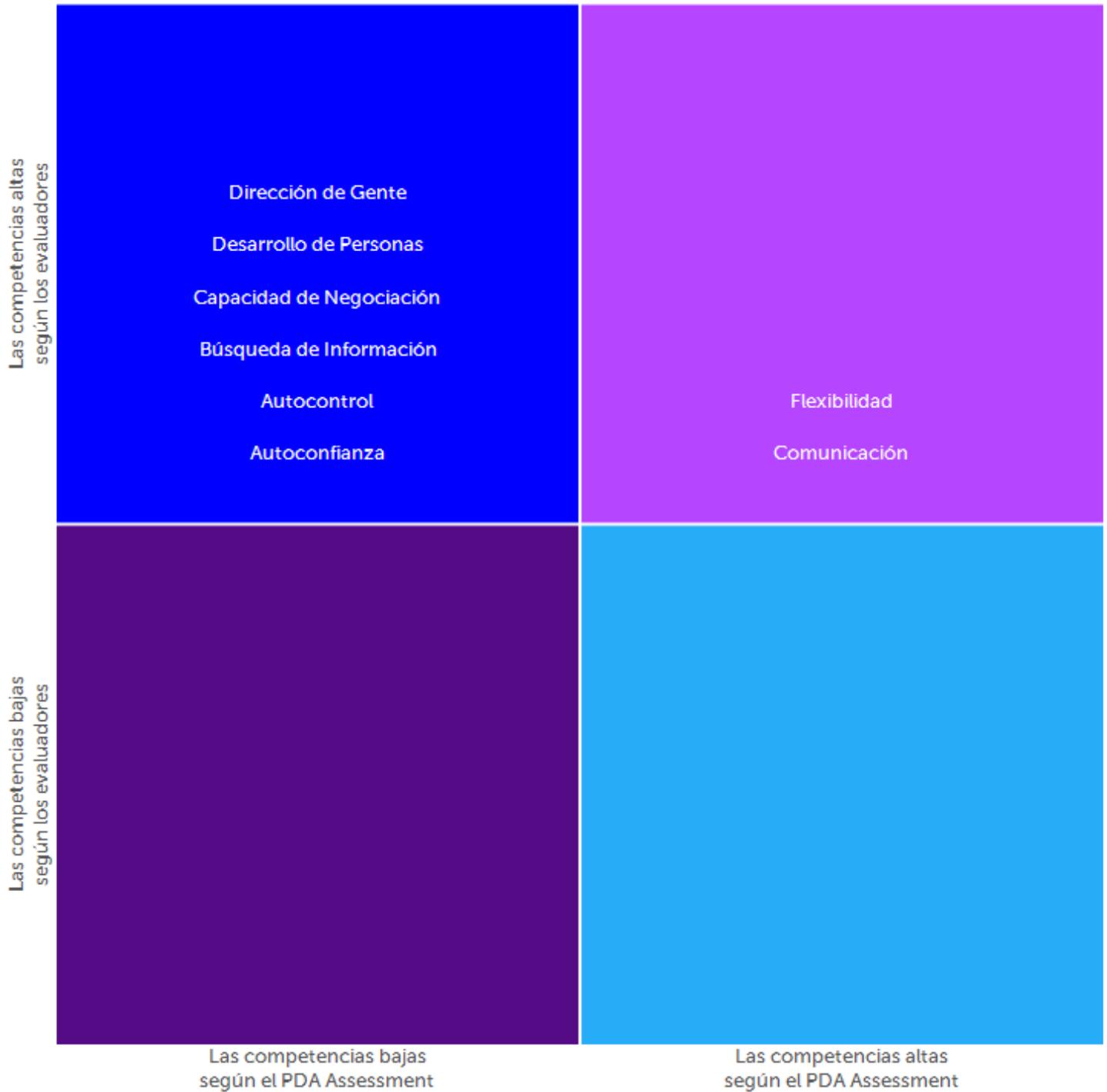
En esta sección se puede comparar el promedio de la compatibilidad de los evaluados con cada una de las competencias y el promedio de las evaluaciones de los otros. Esta información permite identificar, de acuerdo a los resultados brindados por el PDA Assessment, qué competencias le demandan mayor o menor esfuerzo al equipo.

Las competencias se distribuyen por cuadrante según la compatibilidad con su perfil conductual y las observaciones de sus evaluadores. El gráfico a continuación explica qué representa cada cuadrante.



El perfil adaptado nos muestra los ajustes que actualmente está efectuando el individuo para adaptarse a las necesidades que percibe en el entorno. Dado que las condiciones del entorno son susceptibles a los cambios, el perfil adaptado, en contraste con el perfil natural, resulta más fluctuante a lo largo del tiempo.

La siguiente matriz representa los resultados:



| | Perfil adaptado | Colaborador | Lider | Par | Promedio |
|--------------------------|-----------------|-------------|-------|-----|----------|
| Autoconfianza | 49 | 100 | 50 | 37 | 62 |
| Autocontrol | 48 | 62 | 87 | 37 | 62 |
| Búsqueda de Información | 42 | 87 | 87 | 50 | 75 |
| Capacidad de Negociación | 48 | 100 | 87 | 25 | 70 |
| Comunicación | 60 | 75 | 62 | 25 | 54 |
| Desarrollo de Personas | 46 | 75 | 50 | 37 | 54 |
| Dirección de Gente | 46 | 100 | 62 | 25 | 62 |
| Flexibilidad | 89 | 75 | 87 | 25 | 62 |

