



10.08.2021

# Reporte de Perfil Conductual

Juan Perez

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.

## 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



Es una persona generalmente asertiva. En ocasiones, y según la situación, tomará la iniciativa y asumirá compromisos que impliquen riesgos. Le pueden llegar a considerar algo proactiva y capaz de ejercer un grado de dominio moderado. Suele asumir riesgos en ciertas situaciones.

### E Eje de la Extroversión



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

## P Eje de la Paciencia



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

## A Eje del Autocontrol



Es una persona emotiva y emocional. Generalmente se guiará por sus sentimientos y emociones a la hora de tomar decisiones. Demuestra, expone y comparte sus sentimientos también al 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:

■ **Amistoso**

■ **Gentil**

■ **Tenso**

■ **Preciso**

■ **Exacto**

■ **Perfeccionista**

■ **Exigente**

■ **Crítico**

■ **Detallista**

■ **Cauteloso**

■ **Mesurado**

■ **Activo**

■ **Ansioso**

■ **Ágil**

■ **Pregunta cómo  
y quién**

■

## 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.

Juan es, por naturaleza, una persona exacta, precisa y detallista. Puede dedicarse a una amplia variedad de proyectos que requieran análisis de datos y aplicación de conocimientos especializados, sin embargo, aunque puede encargarse con relativa facilidad del trabajo detallado, podría aburrirse y frustrarse si se torna rutinario y repetitivo.

Tiene un estilo enérgico y con apertura a la diversidad, el cambio y la variedad, pero simultáneamente busca la perfección. Estas dos fuerzas crean una cierta de tensión y ansiedad en su estilo conductual. Tiende a motivarse por el sentido del deber y la responsabilidad. Quiere hacer lo correcto, así como también hacer las cosas de la mejor manera. Se preocupará por mejorar y cambiar las cosas.

Podrá adoptar una postura de autoridad siempre que sienta seguridad del proyecto en el cual trabaja y tenga un respaldo explícito, tanto de la organización como de las reglas. En ese caso, puede ser muy exigente en lo que respecta al apego a las normas y a la calidad. Es muy eficaz y se siente a gusto cuando trabaja con pautas claras y en situaciones bien definidas.

Puede ser incansable en sus esfuerzos por hacer su trabajo perfectamente y sigue sus responsabilidades profesionales muy cuidadosamente.

Es una persona diplomática por naturaleza e intentará evitar situaciones antagónicas y conflictos interpersonales. Se esforzará por desarrollar relaciones cooperativas de trabajo con la gente. A menudo, opera de un modo cortés para evitar la crítica y la confrontación. Sin embargo, su estilo tenso puede llevarle a mostrarse como una persona impaciente y exigente en sus relaciones. Puede llegar a molestarse con aquellos que no responden de la manera y en los tiempos que espera. Le requiere más esfuerzo ser tolerante con los errores y problemas de otras personas.

Tiene la habilidad de cambiar el rumbo con rapidez una vez que está plenamente consciente de qué es lo que se le pide. Puede absorber mucha información técnica y transmitirla de una forma persuasiva y positiva.

Sentirá motivación utilizando su habilidad para evaluar las consecuencias de cualquier acción que se tome. También se sentirá a gusto transmitiendo y compartiendo su experiencia y conocimientos. Preferirá evitar tener que tomar acciones disciplinarias y tomar decisiones drásticas o impopulares.

En ocasiones, Juan puede dar la impresión de ser excesivamente detallista y esto podría generar frustración en personas de naturaleza menos meticulosa. Aun así, será eficaz al analizar gran cantidad de datos, documentos, contratos y procesos en detalle y rápidamente.

Debido a su fuerte sentido de urgencia, si los tiempos de trabajo se demoran o tiene muchos proyectos a largo plazo con los cuales tratar, podría estresarse. A causa de su búsqueda de variedad, la falta de acción, la rutina en el trabajo y la indecisión, también podrían ser factores de estrés. Ante esta situación podría responder de forma poco paciente y, en ocasiones, podría llegar a tomar decisiones de manera impulsiva y cediendo ante la frustración.

Probablemente sienta tensión si no tiene suficiente tiempo o si cuenta con poca información para organizar las cosas. Por temor a cometer errores, puede buscar tanto la perfección que llega a preocuparse demasiado por los detalles, resultándole necesarias reglas explícitas e instrucciones para clarificar sus asignaciones.



## 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.



### Influencia y comunicación

- Tiene un estilo de comunicación estructurado, educado, preciso, detallado, intenso y entusiasta. Motivará apelando al sentido del deber y la responsabilidad. Incentivará a hacer lo correcto, así como también de la mejor manera.
- Impactará en su entorno, sobre todo gracias a su experiencia técnica.
- No tendrá mayores inconvenientes en comunicar a diferentes niveles en su área de conocimiento, no obstante, puede sentir menos comodidad en entornos que desconoce.
- En momentos de desacuerdo, defenderá sus convicciones y las argumentará basándose en información concreta y datos, sin embargo, en la medida de lo posible, intentará evitar los conflictos.
- Recurrirá el registro escrito.



### 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 será una persona cautelosa y racional. Se basará en la lógica persiguiendo un proceso de elección entre varias alternativas y eliminando posibles ambigüedades.
- El proceso decisorio de Juan incluye una amplia definición del problema, una exhaustiva recopilación y análisis de datos, así como una cuidadosa evaluación de posibles soluciones y su posterior impacto.
- Evaluará y analizará al detalle los datos y posibles alternativas, aplicando esquemas racionales a la elección.
- Requerirá toda la información para minimizar posibles errores y atenuar el conflicto entre opciones similares.
- Se debatirá entre la urgencia de tomar una decisión y la necesidad de certeza y de analizar todas las opciones, lo cual puede generarle una cierta tensión.
- En ocasiones y dada su alta exigencia, puede mostrar tensión y preocupación antes y después de tomar una decisión.
- Buscará simplificar la complejidad del proceso decisorio y, por lo tanto, reducir posibles ambigüedades entre las alternativas
- Se basará más en la experiencia previa y el aprendizaje que en la intuición.
- Tiende a poner sus propuestas a discusión para obtener decisiones en consenso. Se siente a gusto discutiendo con otras personas las posibles alternativas y consecuencias de una acción propuesta antes de implementarla.





## Estilo de liderazgo de equipos

- Juan busca la excelencia y los resultados, por esta razón, en ocasiones puede presionar a su equipo para conseguir los objetivos, creando una cierta tensión.
- Necesita mantener el control y dada su fuerte tendencia hacia la perfección, puede tener dificultades para delegar. Antes de hacerlo, necesitará asegurarse de que el equipo tenga las competencias y experiencias adecuadas para realizar el trabajo y cumplir con los objetivos y los estándares de calidad marcados.
- Tendrá un estilo firme y estricto en cuanto a la aplicación y cumplimiento de las normas y procedimientos establecidos. Se sentirá a gusto transmitiendo y compartiendo su experiencia y conocimientos, por lo que puede asumir el rol de coach con facilidad.



## 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

- La buena disposición de Juan para ayudar a los demás, su conocimiento profundo del producto y su capacidad de indagar los posibles problemas, hacen que no le requiera mayor esfuerzo encontrar intereses mutuos en las primeras reuniones. Sin embargo, al mostrar demasiada ansiedad por complacer, podría generar el efecto contrario en el futuro cliente, quien puede mostrarse escéptico y dudar de su sinceridad.
- Sus presentaciones pueden ser demasiado detalladas y podrían generar confusión en el cliente. De todas maneras, tiene la habilidad de detectar esas señales.
- Para determinar las necesidades de los interlocutores realizará indagaciones cuidadosas y específicas.
- Suele prepararse para las presentaciones y seguir los procedimientos establecidos. Su estilo enérgico y rápidamente cambiante puede conducirle a no escuchar cuidadosamente a los demás. Podría mostrar irritación si le interrumpen demasiado.



### Estilo de negociación y cierre

- No le motiva especialmente el momento del cierre de un negocio y es poco probable que presione agresivamente para lograrlo.
- Percibirá al momento del cierre como una situación de conflicto que tratará de evitar, ya que no le gustan las confrontaciones.
- Intentará manejarse con técnicas de cierre en forma de proceso para inducir al cliente.



### Estilo relacional

- Lleva buenos registros de clientes y por lo tanto es capaz de ayudar tanto en los problemas técnicos como en los físicos, tales como el control de inventarios.
- Como no le gusta la rutina y se aburre fácilmente, podría inclinarse más al servicio que a realizar visitas regulares.
- Sus clientes con frecuencia aprecian su lealtad y enfoque no amenazante.
- Tiene una tendencia a buscar nuevos negocios por medio de referencias que puedan surgir de acciones propias de servicio al cliente.



## Como permitir a Juan desplegar todo su potencial

En esta sección se describen aspectos de importancia a tener en cuenta para permitirle a Juan desplegar todo su potencial. Los puntos descritos a continuación se apoyan sobre su estilo natural de comportamiento y son fundamentales para ser tenidos en cuenta por toda persona que espera liderarle para conseguir el máximo de su potencial, mantener su motivación y brindarle un coaching efectivo, así como también para quienes trabajan junto a esta persona como parte de un equipo.

- Para que Juan pueda desplegar su potencial plenamente, debería tener claramente definidas sus responsabilidades, así como saber lo que se espera de su desempeño en cada momento ya que en su afán de buscar el resultado exacto puede sentir frustración si no dispone de objetivos claros.
- Se sentirá más a gusto en un ambiente de trabajo armonioso y evitará encontrarse en una situación que genere riesgo y confrontación.
- Es importante proporcionarle variedad de actividades, proyectos y retos, especialmente desafíos que requieran ocuparse de grandes cantidades de datos con rapidez, detalle, precisión y exactitud.
- Por su tendencia a la calidad y perfección, es importante permitirle desarrollar políticas, procedimientos o hacer cambios a fin de mejorar, siempre considerando que podría tener dificultad para delegar y que por ello puede cargarse con demasiadas responsabilidades.
- Le motivará saber que está haciendo bien el trabajo y que por sus conocimientos y soporte hacia el equipo pueda ganarse el reconocimiento y respeto del mismo. Por ello apreciará tener retroalimentación consistente y regular tanto positiva como negativa donde se le permita también expresar sus opiniones con libertad.
- Su estilo de comunicación es claro, preciso y detallado. Necesitará comprender el mensaje con exactitud y preferirá la comunicación escrita.
- Preferirá disponer de toda la información al momento de tomar una decisión.
- Apreciará tener control sobre los factores que afectan el rendimiento en el trabajo.

Es importante tener siempre en cuenta que el potencial de esta persona reside en su habilidad para centrarse en el detalle y la capacidad para manejar varios proyectos al mismo tiempo.

## 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.

- El deseo de contar con los hechos y la necesidad de tener todo correctamente puede interferir en el proceso de toma de decisiones dando como resultado un exceso de cautela.
- El miedo a parecer una persona incompetente o incorrecta puede inhibirle al momento de asumir riesgos o conductas proactivas.
- Tiene una fuerte influencia de la parte izquierda del cerebro (analítica) por lo que le requerirá mayor esfuerzo interactuar con gente que utiliza más el lado derecho del cerebro (emocional/intuitivo).
- Puede enfatizar demasiado la lógica obvia de un plan o propuesta, restándole importancia al establecimiento de relaciones con la gente.
- Cuando se le confronta con un error o con la opción incorrecta, puede buscar más datos para apoyar el caso en lugar de reconocer el error.
- Puede agobiarse con la dubitación o con panoramas apocalípticos.
- Puede proporcionar más información de la necesaria en su deseo de hacerlo de una forma completa y exacta.
- En su intención de lograr los resultados, puede mostrar impaciencia e irritación con aquellos que cree no se están desempeñando de acuerdo con lo esperado.
- En su deseo de adherirse al sistema, puede aplicar reglas y normas en exceso.



## Situación Actual

Esta sección permitirá tener una clara perspectiva de los cambios que se están dando en el estilo de comportamiento de esta persona. Describe qué aspectos de su estilo natural están siendo modificados en su esfuerzo por adaptarse a su percepción sobre los requerimientos de su situación actual.



### Toma de Decisiones

Este análisis indica que en su estilo natural Juan toma decisiones de manera más cautelosa. Se esmera en tomar las decisiones correctas analizando la información disponible, consultando y valiéndose de más y mejor información. En su intención de tomar las decisiones correctas prefiere no avanzar a menos que tenga toda la información disponible. Percibe que su situación actual no le exige mayores cambios a su estilo de "Toma de Decisiones".



### Equilibrio de Energía

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



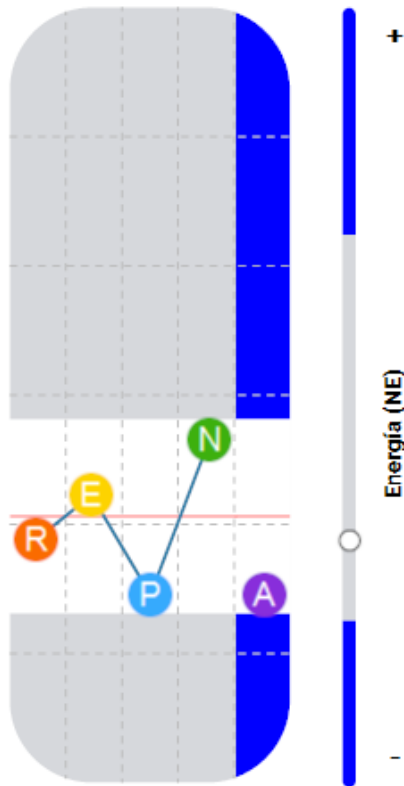
### Modificación del Perfil

Este análisis sugiere que Juan 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

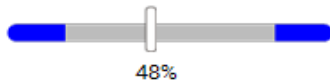


	R	E	P	N	A
Perfil	36	64	0	100	0
#	4	5	4	5	4
IE	45%	55%	28%	72%	28%

### Toma de Decisiones



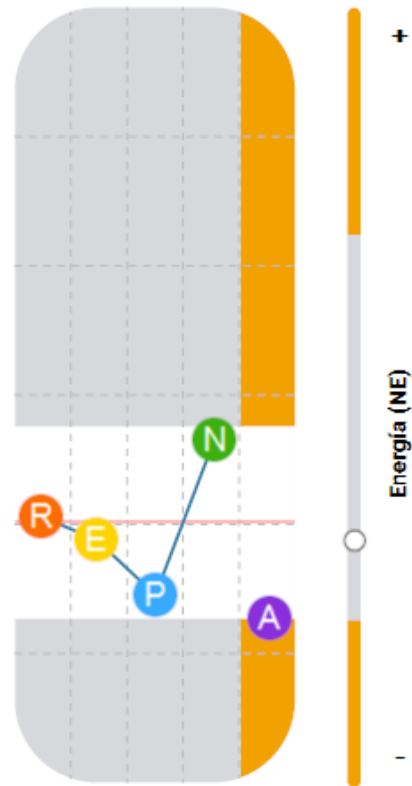
### Intensidad del Perfil



### Energía



## ADAPTADO

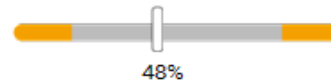


	R	E	P	N	A
Perfil	53	40	7	100	0
#	5	3	4	5	3
IE	51%	47%	30%	74%	21%

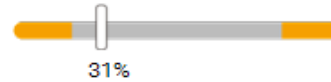
### Toma de Decisiones



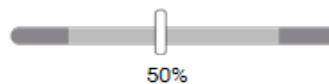
### Intensidad del Perfil



### Energía



### Equilibrio de Energía



### Modificación del Perfil



### Tiempo del Formulario



## Autodescripción

Hay dos cosas infinitas: el universo y la estupidez humana. Y del universo no estoy seguro.

Intento no volverte un hombre de éxito, sino volverte un hombre de valor.  
Si no lo puedo explicar de forma simple, no lo entiendo lo suficientemente bien.

La coincidencia es la forma en que Dios permanece anónimo.

En medio de la dificultad yace la oportunidad

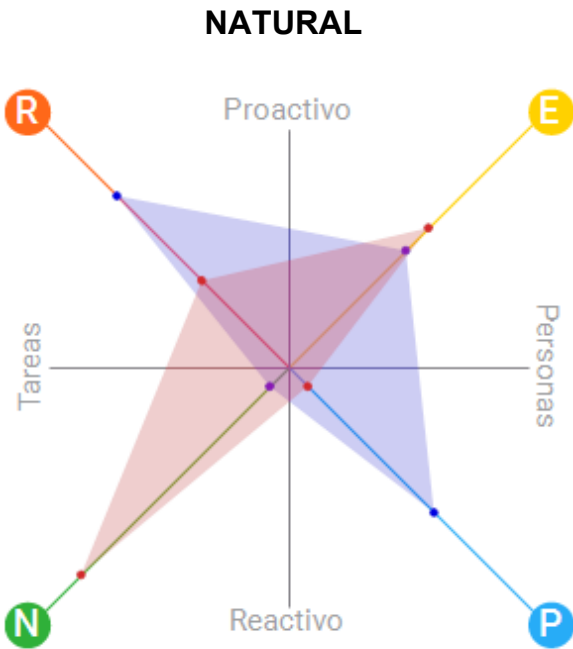
Locura es hacer lo mismo una y otra vez esperando obtener resultados diferentes

No todo lo que cuenta puede ser cuantificado, y no todo lo que puede ser cuantificado cuenta.





# Gráfico Radar PDA

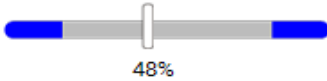


	R	E	P	N	A
Perfil	36	64	0	100	0
IE	45%	55%	28%	72%	28%
Puesto	81	52	67	0	57

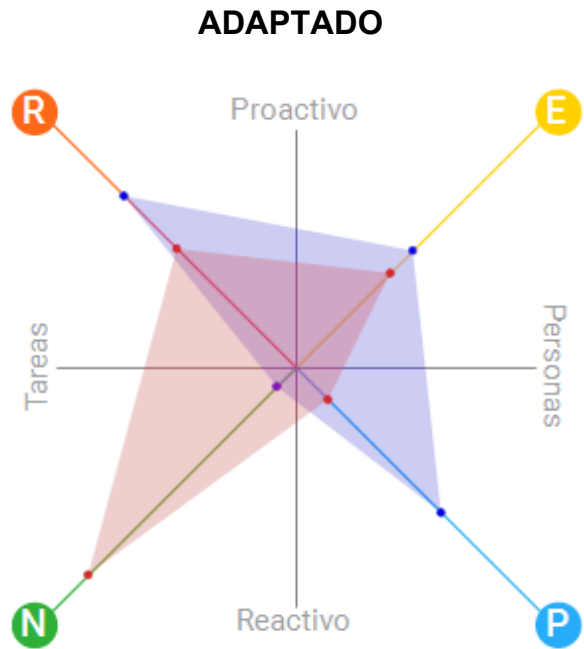
Toma de Decisiones



Intensidad del Perfil



Energía

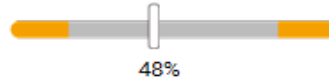


	R	E	P	N	A
Perfil	53	40	7	100	0
IE	51%	47%	30%	74%	21%
Puesto	81	52	67	0	57

Toma de Decisiones



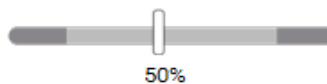
Intensidad del Perfil



Energía



Equilibrio de Energía



Modificación del Perfil

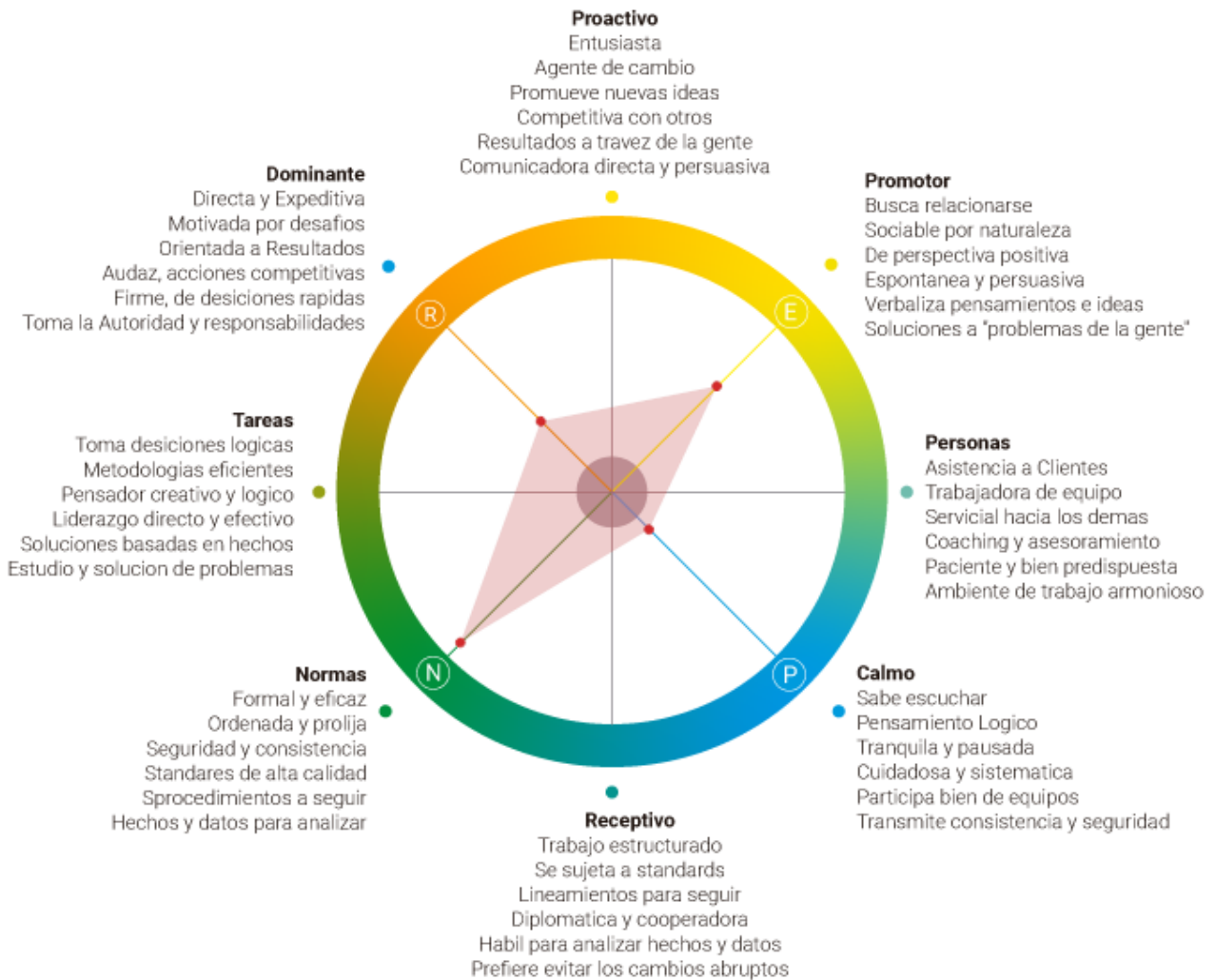


Tiempo del Formulario

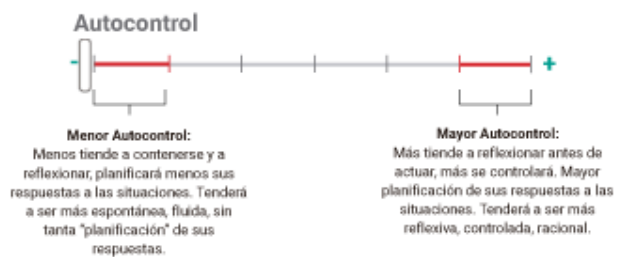


- Juan Perez
- Scrum Master

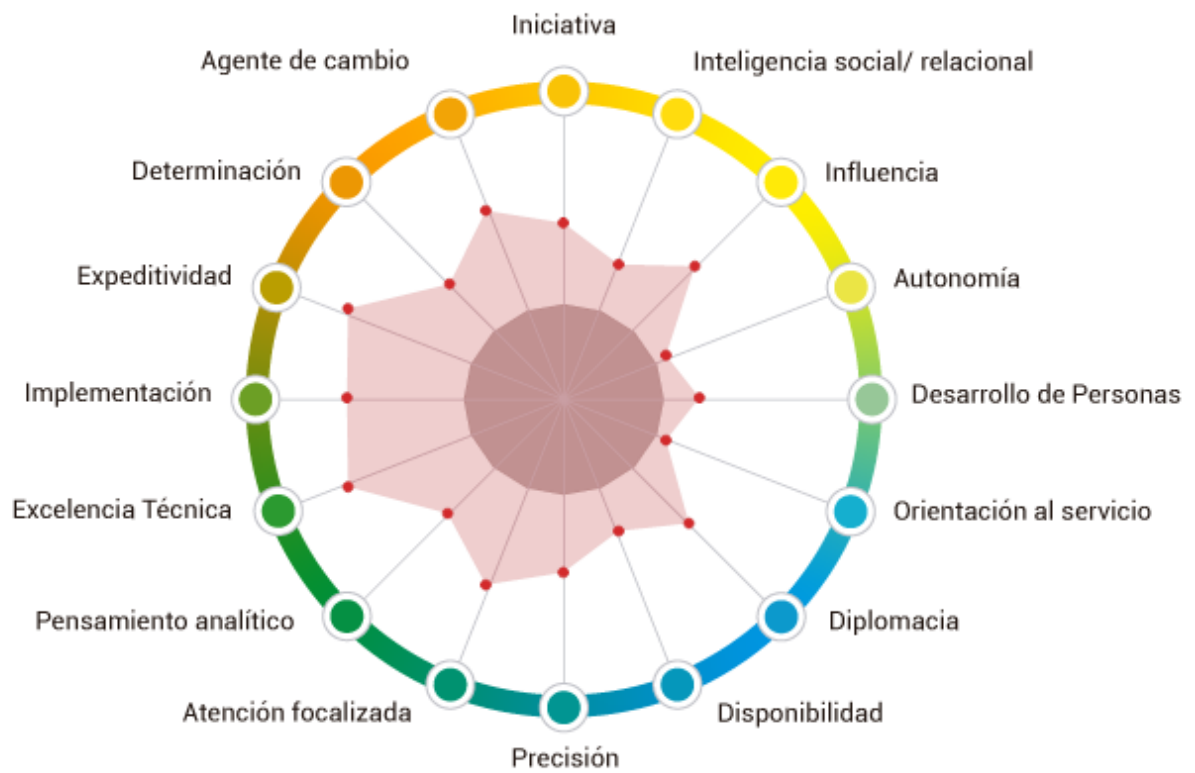
# Gráfico Rueda PDA



	<b>R</b>	<b>E</b>	<b>P</b>	<b>N</b>	<b>A</b>
<b>Perfil</b>	36	64	0	100	0
<b>IE</b>	45%	55%	28%	72%	28%



# Gráfico Radar Comportamental



- **Iniciativa**  
Tendencia natural a anticiparse y proponer acciones novedosas. Es la actitud permanente de actuar cuando se presenta la ocasión, sin esperar órdenes o instrucciones, buscando y creando oportunidades, resolviendo situaciones y problemas. Se anticipa y actúa activando vínculos y relaciones, ganándose el respeto y la confianza de diversos tipos de personas en las que impacta e influye para alcanzar los resultados.
- **Inteligencia social/ relacional**  
Tendencia natural para comunicarse y relacionarse eficientemente con otros gestionando la diversidad social, haciendo de estas relaciones un cauce para el logro y alineamiento estratégico de los objetivos de la organización. Manifiesta una natural inclinación a generar, establecer, mantener y potenciar relaciones de valor mediante un flujo de comunicación adecuado entre los miembros del grupo o de la organización, utilizando los distintos códigos y canales que en cada caso se requieran.
- **Influencia**  
Tendencia natural para influir e impactar en los demás creando compromiso y construyendo consenso. Describe una mirada optimista que se orienta a los resultados trabajando con y a través de las personas, mostrándose de manera sociable, amistosa e influyente.
- **Autonomía**  
Tendencia natural a orientarse a los resultados de forma segura, independiente y con autoconfianza, identificando las oportunidades en diferentes situaciones. Aprovecha los recursos disponibles (tiempo, personas, recursos económicos), proporciona soluciones y emprende asumiendo en todo momento la responsabilidad y las consecuencias de sus actos.
- **Desarrollo de Personas**  
Tendencia natural a ayudar a otros, apoyar a las personas y a los equipos de trabajo en su desarrollo y superación a diario. Pone el foco en las personas, impulsando la colaboración, motivando y desafiando para un continuo aprendizaje y desarrollo. Promueve un ambiente armonioso, de entendimiento mutuo, cordial y complementario, fomentando soluciones inclusivas y cultivando la responsabilidad compartida.
- **Orientación al servicio**  
Tendencia natural a identificar, entender y gestionar las necesidades de todos los stakeholders: equipos, clientes, proveedores, etc. con la voluntad de ofrecer soluciones con excelencia en el trato y generando experiencias positivas. Tiende a resolver las diferentes situaciones garantizando la solución con un estilo servicial, paciente, calmado y equilibrado, incluso en situaciones de presión.
- **Diplomacia**  
Tendencia natural a mostrarse amable y gentil, así como percibir, compartir o inferir en los sentimientos, pensamientos y emociones de los demás, entendiendo los diferentes puntos de vista. Tiende a ser una persona diplomática en su aproximación a los demás, orientándose a los resultados de forma paciente, amable y cordial, evitando la confrontación.
- **Disponibilidad**  
Tendencia natural a dedicar tiempo a los demás. Manifiesta apertura y disposición al otro, con una alta capacidad de escucha y logrando un satisfactorio grado de empatía con otras personas. Tiene un estilo paciente y considerado, mostrándose como una persona generosa y compasiva, orientándose a los resultados de forma consistente y tomándose el tiempo necesario.
- **Precisión**  
Tendencia natural a la aproximación analítica, cautelosa, sistemática y detallada de los problemas y las decisiones, con un método preciso y cuidadoso. Manifiesta comodidad y eficacia en situaciones y ambientes estructurados y bien definidos.
- **Atención focalizada**  
Tendencia natural hacia la atención focalizada, independientemente del contexto, con el fin de obtener y gestionar información relevante de manera eficiente. Tiene preferencia por seguir procedimientos de manera precisa y ordenada, concentrándose en los detalles y esmerándose por evitar errores en su aproximación al resultado.
- **Pensamiento analítico**  
Tendencia natural a avanzar en la resolución de problemas aplicando un diagnóstico diferencial, evaluando sus posibles causas y buscando diferentes comportamientos entre las causas, descomponiendo el problema complejo en partes más simples, testeando y descartando hipótesis. Mide si la persona es confiable en su aproximación, disciplinada, precisa y si se orienta a los resultados analizando, relevando información y los hechos para avanzar de forma lógica, sistemática y ordenada.
- **Excelencia Técnica**  
Tendencia natural a orientarse a los resultados de forma consistente y segura, analizando la información disponible, siguiendo los procedimientos y buscando armonía y excelencia, con el fin de lograr soluciones alineadas con el desarrollo organizacional. Manifiesta un abordaje crítico y exigente de las diferentes situaciones, interesándose por el cumplimiento de métodos y procedimientos que aseguren la calidad y eviten el error.
- **Implementación**  
Tendencia natural a llevar un pensamiento preliminar a la concreción y a ejecutar o poner en práctica un plan, método, idea, modelo o política para hacer algo o solucionar un problema. Implica una estrategia previa, un método y su ejecución, desplegando dinamismo y bajo un contexto de normas y procedimientos. Aborda los problemas de forma metódica y curiosa, estudiando, analizando y tomando decisiones basadas en la lógica.
- **Expeditividad**  
Tendencia natural a responder con sentido de urgencia y a hacer que las cosas sucedan. Tiende a ser una persona expeditiva y flexible, que responde positivamente ante la diversidad y el cambio, incluso cuando los tiempos apremian.
- **Determinación**  
Tendencia natural a mirar hacia adelante, con un estilo proactivo y resolutivo para conseguir sus metas. Implica valor, seguridad y coraje en sus decisiones. Manifiesta una tendencia a tomar riesgos para conseguir sus metas y una orientación a los resultados de forma determinada y firme, confrontando si es necesario, tomando la responsabilidad y asumiendo desafíos.
- **Agente de cambio**  
Tendencia a ser motor del cambio, proponer transformaciones, generar un contexto donde se debatan y valoren nuevas ideas, alternativas y se cuestione el status quo. Capacidad de reaccionar de forma flexible ante las barreras y dificultades. Tiende a prestar atención al entorno, al contexto social y organizativo con el fin de proponer cambios y mejoras que tengan un impacto positivo.

# 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.

## 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



Mayor esfuerzo

Menor esfuerzo

## Atención y escucha

Esta competencia mide las habilidades de "escucha y receptividad" de la persona. Paciencia, tolerancia y tiempo para dedicarle a otros.



Mayor esfuerzo

Menor esfuerzo

## 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.



Mayor esfuerzo

Menor esfuerzo

## 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

## 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.



### 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.



### Persuasión y extroversión

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



### Precisión - Calidad

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



### Proactividad e independencia

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



## 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.



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 Juan en relación al puesto Scrum Master (Agile)

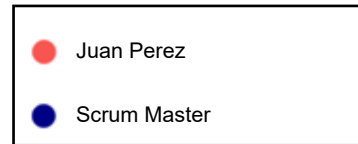


Baja



Compatibilidad

Cuando el indicador se encuentra en este rango la Correlación es “Pobre” y prácticamente no hay posibilidades de que la persona pueda responder de forma exitosa a los requerimientos comportamentales de la posición. Tal vez pueda tolerar esta situación y adaptarse, pero difícilmente pueda estar motivado. En caso de que la persona este actualmente trabajando en la empresa es importante analizar en mayor profundidad este aspecto con la persona o bien con su supervisor con el propósito de solucionar eventuales problemas relacionados con el puesto y posibles “costos emocionales”.



## R Eje del Riesgo

Cauteloso

Arriesgado



Intenso

Intenso

Esto indica que el puesto requiere una persona que natural y espontáneamente sea directa, decidida, confrontativa, alguien que sea motivado por competir y ganar, pero Juan es un tanto más amable, pacífica, menos confrontativa, aunque por momentos puede llegar a serlo, quizás actúa de manera más afable y moderada.

## E Eje de la Extroversión

Introverso

Extroverso



Intenso

Intenso

Esto indica que el puesto requiere una persona que, al menos situacionalmente, sea sociable, amigable. Alguien que sea motivado por cierta interacción y exposición con la gente. Juan posee estas características como propias en su estilo Natural.

### P Eje de la Paciencia

Inquieto/Impaciente

Calmo/Paciente



Esto indica que el puesto requiere una persona que natural y espontáneamente sea calma, paciente y tranquila, alguien que sea motivado por la consistencia, la estabilidad y tenga capacidad de escucha. Juan, en su estilo Natural es más bien dinámica e inquieta, menos paciente y deberá esforzarse algo 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, pero Juan es, en su estilo Natural, más bien detallista y disciplinada, por lo que requiere cierto marco de normas y procedimientos. Basados en esto, si bien por momentos Juan puede llegar a conducirse de manera más segura e independiente, deberá esforzarse bastante para responder a ésta exigencia del puesto.



## Programa de autodesarrollo con MyPDACoach

Esta sección le propone dar inicio a un programa de autodesarrollo a través de la funcionalidad MyPDACoach. MyPDACoach es una aplicación en línea para el desarrollo de habilidades conductuales que ayudará a mejorar aspectos de su estilo conductual, fortalecer vínculos con otras personas y aumentar su efectividad laboral. Con el autoconocimiento obtenido a partir del Reporte PDA, MyPDACoach lo ayudará a lograr cambios positivos en su comportamiento, facilitándole el camino al éxito.

## Autoconocimiento, Autodesarrollo y Liderazgo Personal

Cada persona es protagonista de su propia vida y el curso de ella depende directamente de sus acciones. MyPDACoach lo invita a iniciar un programa de autodesarrollo para lograr los ajustes necesarios de su estilo conductual. **El autodesarrollo consiste en promover, por nuestra propia cuenta o con la ayuda de un Coach, el desarrollo de nuestras habilidades. Permite el crecimiento personal y profesional.**

Para avanzar en un programa de autodesarrollo es clave y fundamental conocerse a uno mismo, mirarse al espejo, ajustar el conocimiento que uno tiene de uno mismo. La información provista por el Reporte PDA que acaba de leer ha enriquecido su autoconocimiento. El autoconocimiento es la base para la superación personal y está directamente relacionado con el autodesarrollo, el aprendizaje y el liderazgo personal, ya que una persona necesita conocerse a sí misma para desarrollarse.

**El autoconocimiento implica un proceso reflexivo a través del cual una persona adquiere noción de sus propias fortalezas y áreas de mejora, lo que le permite aprovechar las oportunidades y estar preparado para los desafíos que el contexto le presenta.**

Quienes se atreven al autodesarrollo deben conocerse bien, tener una visión clara de sus metas. Necesitan diseñar un plan, ponerlo en práctica y darle seguimiento. **MyPDACoach** lo ayuda a diseñar ese plan, a ponerlo en práctica, y lo acompaña en el proceso. Lo ayuda además a ejercitar nuevas conductas que le permitirán adquirir habilidades, mejorar ciertos hábitos y desarrollar competencias personales.

Es importante tener claro que el autodesarrollo se logra con trabajo, esfuerzo, autocrítica y actualización de conocimientos. Implica un importante sentido de responsabilidad y una actitud flexible y proactiva. El proceso debe ser continuo y organizado para consolidar un conjunto de nuevos rasgos y conductas que fortalecen y facilitan el camino al éxito.

**MyPDACoach** consiste en cinco pasos simples e intuitivos. Ya ha dado dos y ahora tiene la oportunidad de continuar...

1. Completar el Formulario PDA. **Ya realizado!**
2. Leer el Reporte PDA y aumentar su autoconocimiento. **Ya realizado!**

3. Definir qué competencia quiere desarrollar. **¡Inicie hoy!**
4. Recibir “Coaching Tips” y ejercitar nuevos comportamientos. ¡Seis semanas!
5. Recibir feedback de otras personas. ¡Entérese si lo ha logrado!

Gerenciarse a uno mismo es un desafío. Ya completó el Formulario PDA y leyó su Reporte PDA. Ahora solo debe comprometerse consigo mismo y gestionar su programa de autodesarrollo. Ingrese a [www.myPDACoach.com](http://www.myPDACoach.com) para obtener más información y ¡comenzar hoy mismo con el proceso!



## Plan de acción

Este formulario es para una meta - haga copias para desarrollar otras metas.

**META (Qué es lo que quiero lograr)**

---

---

**BENEFICIOS (Que voy a obtener de lograr esta meta)**

---

---

---

**PASOS PARA LOGRAR ESTA META (Que debo hacer para lograr esta meta)**

---

---

---

**PLAZOS ESTABLECIDOS (Cuando voy a completar estas acciones)**

---

---

---

**POSIBLES OBSTÁCULOS (Que cosas podrían interferir en el logro de esta meta)**

---

---

---

**POSIBLES SOLUCIONES (Como 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.

