

Reporte de Perfil Conductual de **Luis Miguel Butten Salazar**

14/09/2013

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.

PDA International ®
Teléfono +54 (11)4717-2900
info@pdainternational.net
www.pdainternational.net

INTRODUCCIÓN

Esta evaluación es un instrumento confiable, científicamente validado. Ha sido desarrollado específicamente para identificar y predecir el comportamiento de las personas en las organizaciones.

Partiendo de la base que Ud. mismo ha completado el formulario siguiendo y respetando las instrucciones y las consignas, debería encontrar en el presente reporte una descripción acertada de cómo Ud. generalmente responde a diferentes situaciones, desafíos, compromisos que se le presentan en el día a día.

En síntesis, esta evaluación puede ahora describir Como Ud. se Comportará y por qué. Hay que tener en cuenta también que en oportunidades podemos adaptarnos y modificar nuestros comportamientos, potenciando o inhibiendo nuestras tendencias naturales.

Encontrará en esta evaluación información sumamente valiosa como por ejemplo, cuáles son aquellas cosas que más lo motivan, cuáles son aquellos comportamientos que surgen espontáneamente y que por lo general, son las de bajo nivel de estrés.

Lo invitamos a leer en detalle este reporte, haciendo foco en las características enunciadas a continuación, que han ido incidiendo (... o podrían incidir) en su desarrollo. Identificando aquellas que han tenido una incidencia positiva y lo han favorecido, así como también identificando aquellas que, en diferentes oportunidades han incidido de manera negativa.

INDICADOR DE CONSISTENCIA



La información del reporte es "coherente y consistente", por lo cual es válida para interpretar y de base sólida para tomar decisiones.

GRÁFICO PDA

Eje del Riesgo



Cauteloso

Arriesgado



Es una persona amable, afable y no confrontativa. Prefiere no asumir riesgos. Motivada principalmente por un ambiente libre de tensiones y confrontaciones. Suele asumir una conducta reservada. Está abierta y bien predispuesta a recibir instrucciones. Raramente confronta por lo cual prefiere no dirigir a otros o dominar situaciones.

Eje de la Extroversión



Introvertido

Extrovertido



Es una persona más bien reservada y un tanto discreta. Interactúa con otros sin problemas pero puede considerársele como una persona que prefiere estar a solas. Puede trabajar individualmente o en grupos pequeños. Transmite una impresión de autosuficiencia y escepticismo. Marca una diferencia entre quienes son sus "amigos" y quiénes son sus "conocidos".

Eje de la Paciencia

P

Inquieto/Impaciente

Calmo/Paciente



Es una persona que generalmente está alerta. Puede responder positivamente a los cambios así como también tolerar cierta rutina. Si bien le gusta la variedad y el cambio estos deberán ser planificados.

Eje de las Normas

N

Independiente

Sujeto a normas



Es una persona sumamente sujeta a normas y dependiente. Muestra apertura y aceptabilidad de las ideas de otros. Generalmente se apoya en otros para que proporcionen dirección y fijen las normas. Es detallista, perfeccionista y precisa. Necesita la guía de otros y se la puede dirigir fácilmente. Es obediente, cortés y cooperativa. Puede, en ocasiones, ser percibida por los demás como servil, defensiva o extremadamente adaptable. Busca a otros para que proporcionen dirección y fijen las normas.

Eje del Autocontrol

S

Emocional

Racional



Es una persona que tiende a ser reflexiva, racional. Muestra una conducta madura y posee la habilidad de controlar sus impulsos fuertes. Generalmente se muestra segura de sí misma y confía en su habilidad para tolerar. Acepta las reglas y actúa en base a principios. Tiende a ser objetiva y lógica.

NOTA: 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 Ud. vea solo algunas de estas características. Cuanto más 'alto' puntúe cada eje mas manifiesta será la conducta y más característica será en el Perfil Laboral de la Persona.

PALABRAS DESCRIPTIVAS

Basado en las respuestas, este informe ha identificado aquellas palabras que describen el comportamiento personal. A continuación figura un listado de estas palabras que, claramente podrían ser utilizadas para describir el estilo natural de comportamiento de esta persona.

Cuidadoso
Sistemático
Preciso
Diplomático
Lógico
Predecible
Paciente

Inexpresivo
Deliberado
Desconfiado
Mesurado
Reservado
Tranquilo
Meticuloso

No agresivo
Estable
Modesto
Pacífico
Pregunta “porqué” “cómo”

DESCRIPTIVO DEL PERFIL NATURAL

Esta sección le permitirá tener una amplia visión y comprensión acerca del estilo natural de comportamiento de esta persona. Esta descripción identifica la forma natural y espontánea en que responderá a las demandas del trabajo. Utilice esta descripción para tener una comprensión más profunda acerca de cómo esta persona responde ante la necesidad de resolver problemas y enfrentar desafíos, influenciar a personas, responder al ritmo del ambiente y cómo responde a las reglas y procedimientos impuestos por otros, así como también su capacidad de 'autocontrolar' sus impulsos y emociones

Luis es un pensador sistemático, cooperativo y colaborador, orientado a seguir procedimientos. Trabaja más cómodo y eficazmente en ambientes y situaciones estructuradas y bien definidas. Comúnmente Luis actúa de una forma ordenada y predeterminada, además es preciso y presta atención a los detalles. Es cauteloso en la aproximación a los problemas y las decisiones.

Difícilmente llegue a confrontar a colegas y normalmente actúa de una manera prudente y diplomática. Luis se aplica de lleno a las tareas que requieren precisión, exactitud y seguimiento de normas y trata de anticipar o prever los potenciales problemas. Es paciente y escucha cuidadosamente a otros, genuinamente interesado en sus ideas, opiniones e información.

Expresa sus pensamientos e ideas mejor en un grupo pequeño y en situaciones de uno a uno. Es un buen "trabajador de grupo" y se siente cómodo trabajando en equipo. Aplica eficazmente sus habilidades de escucha y comprensión, tanto en grupos como en situaciones de persona a persona. En sus relaciones interpersonales adoptará una actitud sensata y diplomática. Luis trabajará para mantener la armonía en un grupo, mientras intenta satisfacer a la gente, en un esfuerzo por evitar el conflicto y el disgusto.

Luis prefiere procedimientos operativos claros y consistentes y evitar los cambios repentinos o abruptos. Normalmente reconocerá y respetará las ideas y opiniones de otros, sobre todo de aquellos en quienes confía. Le gusta compartir las responsabilidades, y prefiere jefes / colegas a quienes pueda consultar. Generalmente adopta una actitud pacífica, calmada y no amenazante. Debido a esto, es normalmente lento para enojarse y mostrará una conducta calmada e inalterable en situaciones de tensión.

En tiempos de cambio son esenciales las explicaciones detalladas. y que reciba apoyo y soporte para ser más independiente. Tiende a ser abierto y receptivo a las ideas nuevas, sin embargo, en un proceso de cambio, es probable que Luis necesite algún tiempo para ajustarse y modificar su rutina. Buscará optimizar las operaciones de una forma sistemática, lógica, creciente y continuada

A Luis lo motiva la seguridad, la consistencia y claridad en las instrucciones y las normas, un ambiente estructurado, la aprobación continua de su gestión. Luis prefiere saber en qué suelo pisa y le agrada el reconocimiento sincero por sus aptitudes y méritos.

Probablemente se ponga tenso si no tiene suficiente tiempo o si cuenta con poca información para organizar las cosas. Por temor a cometer errores Luis puede volverse excesivamente perfeccionista, preocuparse demasiado por cosas insignificantes y enredarse en los detalles, exigiendo reglas explícitas e instrucciones para clarificar sus asignaciones.

Favorecen a su desempeño un ambiente tranquilo y estable. Es serio, trabajador, y tiende a adoptar

un enfoque perfeccionista en todas las situaciones. Puede ejercer autoridad siempre y cuando cuente con el respaldo de la organización y de las reglas. Se siente más a gusto confiando en las políticas, hechos y los procedimientos estándares en su trabajo, intentando no desviarse de la norma.

Es metódico en su manera de pensar. Luis aplicará un estilo de pensamiento lógico y analítico al resolver los problemas. No quiere cometer errores y para evitarlos, aplicará un enfoque perfeccionista.

Cuando se lo presiona demasiado o ante situaciones de confrontación / discusión, puede sentirse estresado. En respuesta, Luis puede ceder a pesar de no estar realmente de acuerdo y ponerse vacilante e inseguro. En base a esto, Luis podría preferir evitar a alguien cuando quizás debería enfrentar a esa persona.

Posiblemente sienta como una pérdida de tiempo las conversaciones sociales "irrelevantes" con personas que no son de su círculo íntimo. Necesita privacidad en sus asuntos y pensamientos personales y se sentirá tenso cuando sienta que esto no se respeta. Probablemente reaccione a esta tensión manteniéndose muy callado, sin exteriorizar sus pensamientos y apartándose de la gente.

Al priorizar la "calidad" a la "cantidad" y buscar la efectividad, prefiere tener tiempo suficiente para los proyectos en los cuales se involucra. Lo incomoda sentir que lo presionan con los tiempos para tomar decisiones y con los cambios de último momento, por lo cual podría ponerse tenso y ansioso. Esta característica de búsqueda de la "calidad" puede llevarlo a invertir demasiado tiempo en los detalles de un proyecto afectando los tiempos del mismo.

ESTILO GERENCIAL

Esta sección le permitirá tener una amplia visión y comprensión sobre estilo gerencial de esta persona. Describe la forma en que naturalmente se desenvuelve ante la necesidad o responsabilidad de tener que gerenciar a otros. En los siguientes capítulos: Liderazgo, Toma de Decisiones y Comunicación, se describe el estilo gerencial de esta persona.

Liderazgo

- Luis tiene habilidad para dirigir a otros únicamente en su campo de conocimiento y experiencia.
- Dirige a su equipo siguiendo y exigiendo pautas y procedimientos preestablecidos.
- Prefiere no presionar demasiado a la gente, excepto cuando se trata de la calidad y las normas.
- Tiende a preocuparse si los demás no rinden o si hacen las cosas de mala gana.
- Podría tener alguna dificultad disciplinar.
- Tiene una fuerte necesidad por la lógica, por lo cual difícilmente utilice la persuasión o el entusiasmo como motivador.
- Utilizará ejemplos y experiencias anteriores para motivar.

Toma de Decisiones

- Luis está abierto a la guía y al consejo de otros antes de tomar una decisión.
- Tomará decisiones recién después de un análisis minucioso de la información disponible.
- Será cuidadoso, metódico en su aproximación a las decisiones importantes, sobre todo cuando opera en situaciones nuevas y poco familiares.
- Tiene la capacidad de tomar decisiones dentro de su campo de conocimiento y pericia.
- No le gusta que la pongan bajo presión de tiempo para tomar decisiones.
- Podría frustrar y desmotivar a personas más dinámicas si no pueden obtener decisiones rápidas.

Comunicación

- Luis basa su comunicación en sus fuertes habilidades de escucha.
- Tiene paciencia y se toma su tiempo para explicar los temas en detalle.
- Al comunicarse con su equipo tiende a adoptar un estilo calmo, conservador y relajado.
- Sus presentaciones se caracterizan más por la consistencia del contenido que por el entusiasmo y dinamismo.
- Podría llegar a aburrir a los demás con hechos, en especial a aquellos que no tienen la misma disposición.
- Se comunica bien cuando trata con personas con los mismos rasgos de comportamiento que él.

ESTILO VENTAS

Esta sección le permitirá tener una amplia visión y comprensión sobre el estilo de venta de esta persona. En los siguientes capítulos: Apertura, Cierre y Servicio al Cliente tenemos una descripción del estilo que despliega en las distintas etapas del proceso de ventas y podremos identificar sus habilidades en referencia a las presentaciones, en cómo afronta las objeciones así como el seguimiento y mantenimiento de clientes.

Apertura

- Luis focaliza sus presentaciones en la consistencia y la calidad.
- Frente a prerrogativas y objeciones, responde de forma pausada y cuidadosa, haciendo lo posible por evitar las confrontaciones.
- Si el futuro cliente lo saca de su área de pericia podría perder seguridad en sí mismo.
- Sentirá seguridad al tener conocimiento profundo del producto.
- Basará sus argumentos de venta en la exposición de las capacidades técnicas y aplicaciones del producto.
- Será muy frío y hábil preguntando.
- Se caracteriza por su trato reservado, por lo cual podría transmitir una imagen de indecisión e inseguridad.

Cierre

- La aversión natural de Luis hacia las confrontaciones, le dificulta enfrentarse al interlocutor para cerrar el negocio.
- Ya que intentará evitar la confrontación del cierre, depende de su capacidad para proporcionar suficiente información para convencer al futuro cliente del valor del producto y generar el interés.
- Superará las prerrogativas y objeciones con sus profundos conocimientos del producto.
- Debido a su falta de agresividad natural el cierre de ventas podría generarle dificultades.

Servicio al Cliente

- Tiene la habilidad de proporcionar un buen servicio tanto a clientes antiguos como nuevos.
- Utilizará la lógica y buscará eficiencia al diseñar y seguir un programa de servicios.
- Genera suficiente confianza en el cliente como para asegurarle pedidos y referencias.
- Preferirá evitar visitar a aquellos clientes que perciba como agresivos o conflictivos.
- Basado en su estilo leal y consistente, el servicio al cliente sería un punto fuerte en sus habilidades de ventas.

COMO LIDERAR A LUIS EFECTIVAMENTE

En esta sección se describen aspectos de importancia a tener en cuenta para 'coachearlo efectivamente'. Los puntos descritos a continuación se apoyan sobre la base de estilo natural de comportamiento y son fundamentales para ser tenidos en cuenta por toda persona que espera liderarlo para conseguir el máximo de eficacia y toda su capacidad.

- Al asignarle una nueva responsabilidad o tarea es muy importante ser preciso puntual y detallado, tal vez hasta preferirá impartir y recibir información por escrito.
- Demarcarle claramente las normas y procedimientos operativos y no dejarlo “muy solo”.
- Es bueno escuchando pero un tanto reticente a efectuar preguntas en público o en situaciones de grupo.
- Responderá efectivamente a los desafíos siempre y cuando se le faciliten explicaciones claras y concretas y se le dé soporte “de cerca”.
- Trabajará más motivado si permanentemente se le está proporcionando datos e información que le permita hacer mejor las cosas.
- Se le deberán definir claramente sus funciones, obligaciones y responsabilidades. Que se lo mantenga informado y bajo una comunicación constante.
- Para una comunicación efectiva es fundamental aplicar la lógica y explicaciones detalladas.
- Requerirá continua aprobación de los demás, especialmente de su superior.
- Lo motiva sentirse útil, sentirse parte importante de los procesos.
- Se conseguirá lo mejor de él si se lo trata con delicadeza y sinceridad y se evitan las confrontaciones y críticas directas.
- Es importante reconocer permanentemente sus habilidades, conocimientos y su contribución a los proyectos.
- Se deberán generar espacios para que consulte todas sus dudas y tomarse el tiempo para prestarle atención.

Es importante tener siempre en cuenta que el potencial de esta persona reside en su persistencia a concluir las tareas asignadas, capacidad de escucha y concentración en el detalle.

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, si no se moderan o atienden oportunamente, podrían jugarle en contra.

- El concentrarse en dar una presentación completa y exacta puede originar que se proporcione más información de la que la gente desea
- En el intento por "adherirse al sistema", puede tornarse excesivo en su aplicación de reglas y normas
- El miedo de parecer incompetente o incorrecto puede inhibir la toma de riesgos y de conductas proactivas
- Cuando se enfrenta a un error u opción incorrecta, puede investigar más datos para apoyar el caso en lugar de reconocer el error
- El modo controlado y tolerante con el que interactúa, puede causarle problemas al confrontar con otros y al brindar retroalimentación negativa
- El estilo paciente y resignado puede conducir a un exceso de confianza y un aprovechamiento de la situación

CLAVES PARA MOTIVAR EFECTIVAMENTE A LUIS

En esta sección se describen aspectos de importancia a tener en cuenta para lograr y mantener un alto grado de motivación en esta persona. Los puntos descritos a continuación se basan en su estilo de comportamiento y son fundamentales para ser tenidos en cuenta por toda persona que le asigna tareas, responsabilidades o bien trabaja junto a esta persona como parte de un equipo.

- Permitirle operar en un ambiente conservador, lógico y predecible
- Delegarle tareas que requieren alto nivel de detalle, mucha concentración y la aplicación de habilidades analíticas para lograr exactitud y precisión al realizarlas
- Reducirle al máximo las urgencias y la necesidad de completar tareas rápidamente
- Brindarle retroalimentación positiva por sus esfuerzos y logros
- Proporcionarle instrucciones explícitas sobre cómo deben completarse las tareas
- Darle suficiente tiempo para recolectar datos para la toma de decisiones en situaciones poco familiares
- Brindarle asistencia y soporte ante la necesidad de tomar de decisiones en temas poco conocidos
- Brindarle un entorno armonioso y con el mínimo de conflicto posible
- Permitirle trabajar individualmente o en grupos pequeños
- Brindarle suficiente tiempo para adaptarse a los cambios

SITUACIÓN ACTUAL

Esta sección le 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 a adaptarse a los requerimientos de su trabajo actual.

Toma de Decisiones

Este análisis indica que en su estilo natural Luis es más bien cauteloso al tomar decisiones. Se esmera en tomar las decisiones correctas recolectando toda la información disponible, consultando, valiéndose de más y mejor información. En su intención de tomar las decisiones correctas prefiere no avanzar en una decisión a menos que tenga toda la información a mano. Actualmente Luis percibe que su situación actual no le exige mayores cambios a su estilo de "Toma de Decisiones". Siente que su situación actual las decisiones son importantes, por lo tanto es importante consultar y relevar. Luis entiende que definitivamente es preferible no avanzar en una decisión a menos que se tenga toda la información a mano.

Equilibrio de Energía

Este análisis sugiere una percepción por parte de Luis que tiene más energía disponible que la que el puesto actualmente le requiere. Siente que podría estar aportando más valor a su gestión que lo que la situación actual de trabajo le permite. Esto podría llevarlo a cierto nivel de desmotivación.

Modificación del Perfil

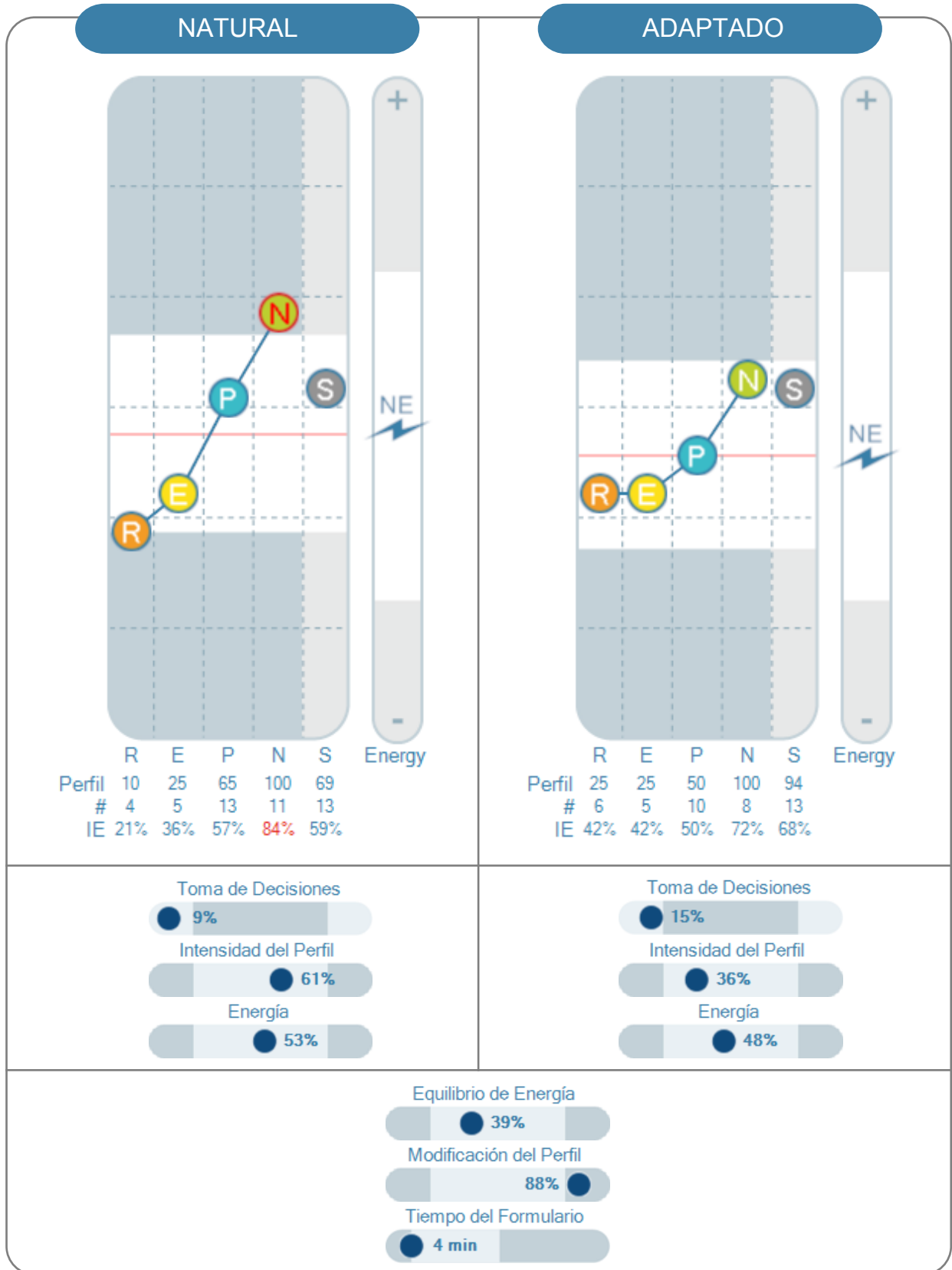
Este análisis sugiere que Luis entiende que actualmente no debe modificar su estilo natural para adaptarse a los requerimientos comportamentales de la posición. Esto puede ser interpretado como cierta "incapacidad para adaptarse" o falta de flexibilidad.

Al mismo tiempo, la intensidad del perfil se presenta muy pronunciada, con lo cual podemos reconfirmar la tendencia a la falta de flexibilidad de Luis para modificar su estilo natural para adaptarse a un entorno que le demande algunas modificaciones.

Se podría sugerir analizar en mayor profundidad este aspecto con Luis o bien con su supervisor con el propósito de solucionar eventuales problemas relacionados con el puesto.

Este reporte está relacionado únicamente con características del comportamiento. El éxito en cualquier puesto específico dependerá de que el candidato tenga la inteligencia, capacidad y experiencia apropiadas.

GRÁFICO PERFIL CONDUCTUAL



Palabras

Palabras Adaptado:

1 2 4 5 10 11 13 14 16 17 19 20 23 24 25 26 31 36 43 46 47 49 50 51 55 56 59 61 62 64 65 68 71 74 76 77
80 82 83 84 85 86

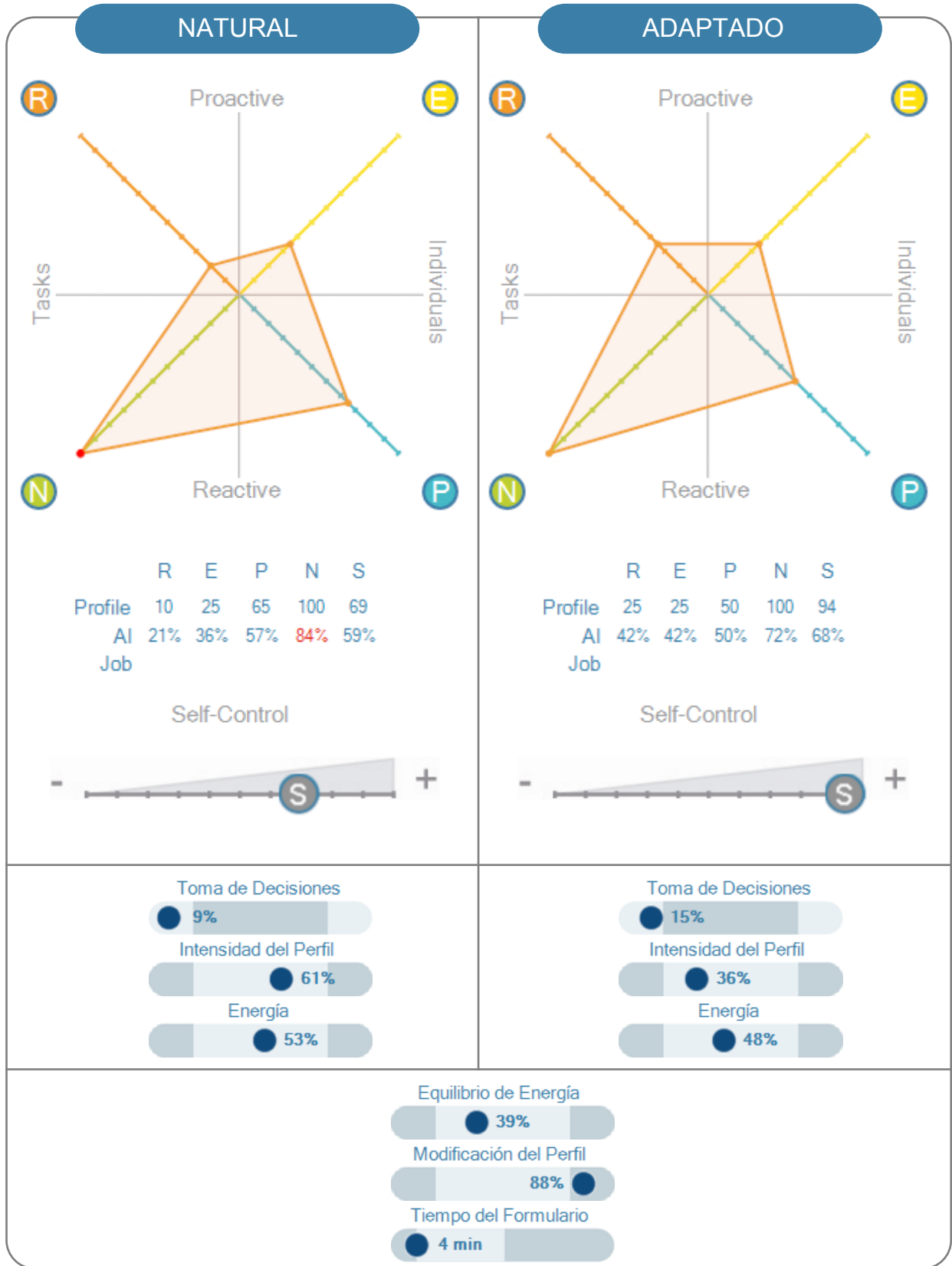
Palabras Natural:

1 2 4 5 7 10 11 13 14 16 17 19 20 23 24 25 26 28 31 36 40 42 47 49 50 51 53 55 56 59 60 61 62 64 65 68 72
73 74 76 78 80 82 83 84 86

AUTODESCRIPCIÓN

Me considero entregado, responsable, ordenado y enfocado a resultados.

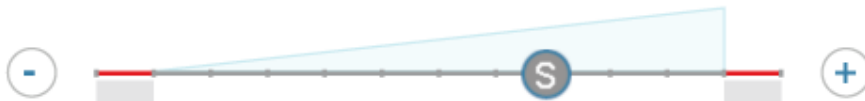
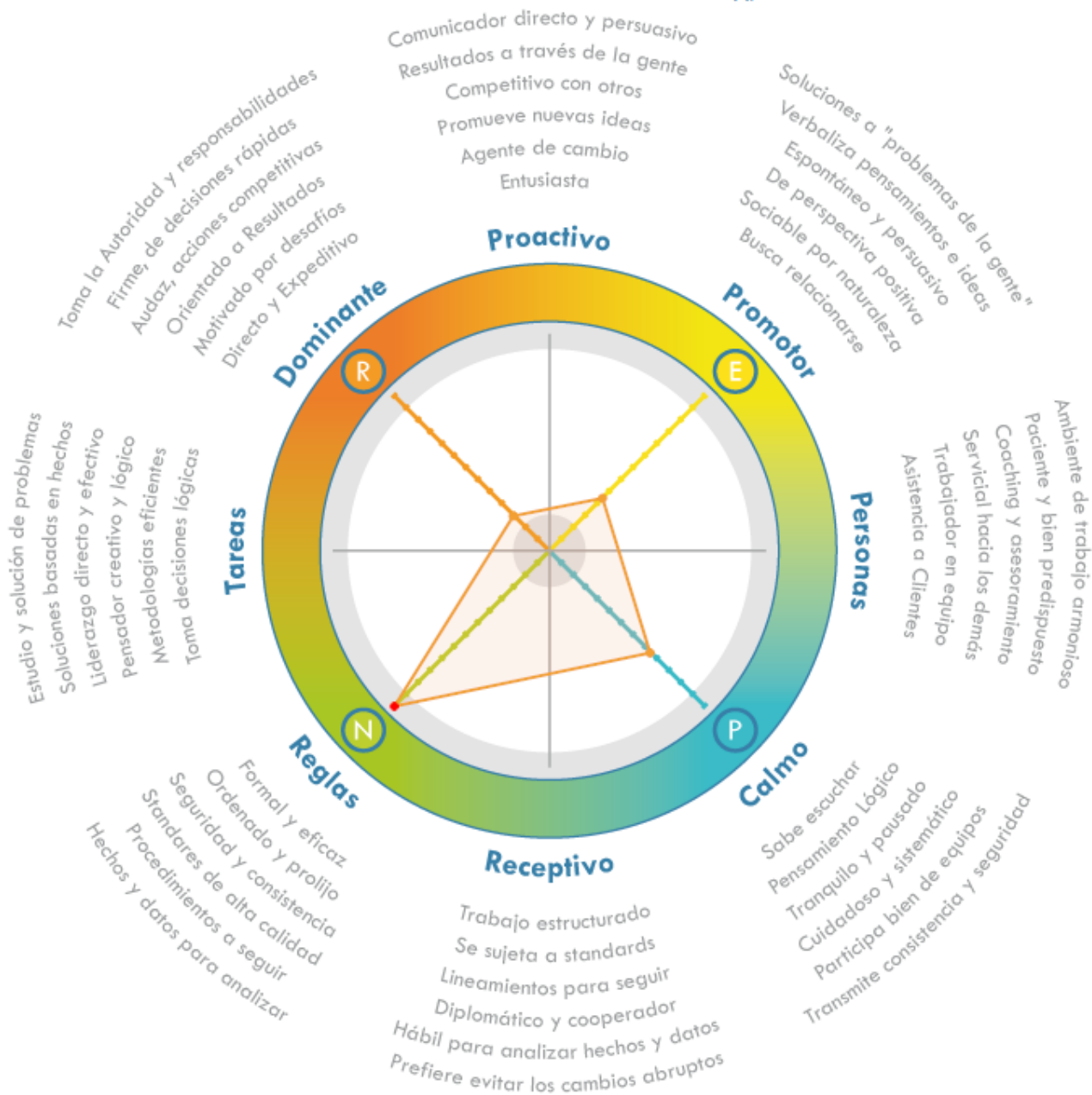
GRÁFICO RADAR PDA



■ Luis Miguel Butten Salazar

GRÁFICO RUEDA PDA

	R	E	P	N	S
Profile	10	25	65	100	69
AI	21%	36%	57%	84%	59%



Menor Autocontrol:

Menos tiende a contenerse y a reflexionar, planificará menos sus respuestas a las situaciones. Tenderá a ser más espontáneo, fluido, sin tanta "planificación" de sus respuestas.

Mayor Autocontrol:

Más tiende a reflexionar antes de actuar, más se controlará. Mayor planificación de sus respuestas a las situaciones. Tenderá a ser más reflexivo, controlado, racional.

GRÁFICO RADAR COMPORTAMENTAL



- 1 Iniciativa:** Es integrador y tiene un interés extrovertido por la gente. Posee la habilidad de ganarse el respeto y la confianza de diversos tipos de personas. Es proactivo, creativo y dinámico en su orientación al resultado.
- 2 Persuasión:** Es sociable y causa buena impresión en la mayoría de las personas por su cordialidad, su comprensión y su compasión. Trabaja con y a través de las personas para conseguir que el trabajo se haga. Se orienta a los resultados de forma creativa. Persuade y se esmera para agradar y convencer a los demás.
- 3 Influencia:** Es por naturaleza muy sociable y amistoso en su enfoque hacia los demás. Prefiere trabajar con y a través de las personas para completar las tareas y asignaciones. Tiene una mirada optimista y se orienta a los resultados trabajando en equipo, aplicando su influencia y sus habilidades interpersonales.
- 4 Autonomía:** Es seguro de sí mismo, confiado e independiente. Prefiere desarrollar sus propios pensamientos y opiniones e idealmente hacer las cosas "a su modo". Se orienta a los resultados de forma independiente y decidiendo en función de su propio criterio y sin esperar por las opiniones de otros.
- 5 Asesoramiento:** Es un buen comunicador que acepta las opiniones de los demás y está dispuesto a escuchar. Adopta un estilo amistoso, persuasivo, cortés y se desenvuelve de forma amable y complaciente. Se orienta a los resultados de forma amigable, trabajando en equipo, promoviendo un ambiente armonioso. Es paciente y creativo. Es buen compañero y coach.
- 6 Servicio y soporte:** Tiende a ser paciente, calmado y equilibrado en casi toda situación, incluso en situaciones "de presión". Puede ser algo renuente a demostrar sus preocupaciones y frustraciones. Se orienta a los resultados de forma servicial, escuchando y analizando la información.
- 7 Amabilidad:** Posee grandes aptitudes para desempeñarse en puestos administrativos y especializados. Es diplomático en su aproximación y usa el tacto en su aproximación a los demás. Se orienta a los resultados de forma paciente, amable y cordial, evitando la confrontación.
- 8 Paciencia:** Dedicar tiempo a los demás, sabe escuchar y tiene un alto grado de empatía con las personas. Es paciente, considerado y amable. Es un individuo generoso, grato y compasivo. Se orienta a los resultados de forma paciente, consistente, tomándose el tiempo necesario.
- 9 Precisión:** Trabaja más cómodo y eficazmente en ambientes y situaciones estructuradas y bien definidas. Es cautelosa en la aproximación a los problemas y las decisiones. Es preciso y cuidadoso en su orientación al resultado.
- 10 Concentración:** Es un pensador preciso y un asiduo trabajador que prefiere seguir procedimientos tanto en su vida laboral como privada. Es perfeccionista y no quiere cometer ningún error en su trabajo, por lo que es analítico, preciso y ordenado. Se concentra, y sigue procedimientos en su orientación a los resultados.
- 11 Análisis:** Tiene una marcada tendencia hacia la administración y hacia la especialización. Es altamente confiable, muy disciplinado y preciso. Se orienta a los resultados evaluando la información y los hechos y avanzando de forma lógica, sistemática y ordenada.
- 12 Obediencia:** Detesta cometer fallas o errores en su trabajo. Se interesa en los detalles de su trabajo o asignación. Se esforzará mucho en hacer su trabajo perfectamente. Se orienta a los resultados de forma consistente y segura, analizando la información disponible y siguiendo procedimientos.
- 13 Implementación:** Es metódico y exacto con un dinamismo innato para la solución de problemas. Tiene una considerable curiosidad por las causas de los problemas. Puede tener una amplia gama de intereses. Se orienta a los resultados estudiando, resolviendo problemas difíciles y tomando decisiones basadas en la lógica.
- 14 Dinamismo:** Es cordial, intenso e impaciente. Está ansioso por agradar. Se esfuerza para que las cosas se empiecen, sigan adelante y se obtengan los resultados tan rápidamente como sea posible. Se orienta a los resultados de forma dinámica y promoviendo el cambio, adaptándose rápidamente a las nuevas situaciones.
- 15 Determinación:** Mira hacia adelante y compete para alcanzar sus metas. Va en busca de las cosas en lugar de esperar que sucedan. Toma riesgos para lograr sus metas. Se orienta a los resultados de forma determinada, firme, confrontando si es necesario, tomando la responsabilidad y asumiendo desafíos.
- 16 Expeditividad:** Es expeditivo con un urgente e impaciente deseo de producir resultados rápidos. Disfruta mucho la variedad en su trabajo. Se orienta a los resultados de forma dinámica, competitiva y tomando decisiones rápidas.

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



Atención y escucha

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



Dinamismo y sentido de urgencia

Esta competencia mide las habilidades de la persona a responder a desafíos que requieren diversidad, cambio y variedad, cuando los tiempos apremian y la urgencia es importante.



Implementación

Esta competencia mide la orientación a las tareas. Habilidad de la persona para administrar y gestionar tareas respondiendo acorde a las normas y procedimientos correctos.



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.



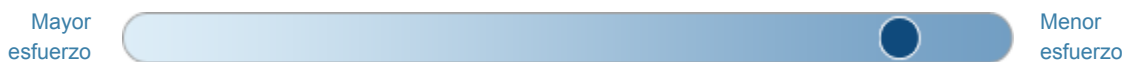
Proactividad e independencia

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.



La importancia de identificar y conocer el Perfil Natural de comportamiento de las personas nos 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".

PLAN DE ACCIÓN

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

META (Qué es lo que quiero lograr)

- 1.
- 2.

BENEFICIOS (Que voy a obtener de lograr esta meta)

- 1.
- 2.
- 3.

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

- 1.
- 2.
- 3.

PLAZOS ESTABLECIDOS (Cuando voy a completar estas acciones)

- 1.
- 2.
- 3.

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

- 1.
- 2.
- 3.

POSIBLES SOLUCIONES (Como voy a lograr eliminar los obstáculos de mi camino)

- 1.
- 2.
- 3.

MÉTODO PARA MONITOREAR TU PROGRESO (¿Cómo sabré que estoy progresando?)

- 1.
- 2.
- 3.

¿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 .0104 de sus minutos anuales disponibles. ¿Puede Ud. ahorrar .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 subtaska por vez y finalícela.

4. Practique, practique, practique.

La práctica conduce al aprendizaje. Mientras más práctica, más aprende. Un poco de práctica todos los días es mejor que una gran sesión de práctica cada semana.

5. La perseverancia conquista.

Aférrese a su Plan de Acción. La perseverancia es la conducta crítica necesaria para que Ud. logre sus metas. Las personas a menudo se detienen al acercarse al triunfo. Siga adelante... no pare. Si Ud. para, nunca logrará sus metas.

6. Responda eficazmente ante sus errores.

Todos cometemos errores. Ud. los cometerá al llevar a cabo su Plan de Acción y al trabajar en el logro de sus metas. Responda eficazmente. Acepte la responsabilidad por sus errores, siéntase seguro a pesar de cometerlos, y aprenda de ellos. No piense que Ud. nunca debe cometer errores, no se preocupe y obsesione con ellos, y nunca se desanime por cometerlos.

7. Evoque sus "recuerdos de éxitos".

Cuando se sienta presionado/a o frustrado/a o cuando se sienta que no está progresando en su Plan de Acción, evoque una "memoria de éxito". Recuerde uno de sus éxitos o logros pasados. Inunde su mente con esa memoria y permita que la misma cree pensamientos, emociones e imágenes positivas. Ud. se sentirá bien, su confianza aumentará, y podrá continuar con su plan de acción y trabajar en el logro de sus metas.