



02.11.2020

Reporte de Perfil Conductual

Rocío Bellezze

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.



Gráfico PDA

R Eje del Riesgo

Cauteloso

Arriesgado

Intenso**Intenso**

Es una persona directa, asertiva y competitiva. Tomará la iniciativa y presionará para conseguir los objetivos. Los desafíos complejos le resultan retadores y estará dispuesta a asumir riesgos. No tendrá mayores inconvenientes al momento de confrontar con otros en pos de alcanzar las metas.

E Eje de la Extroversión

Introvertido

Extrovertido

Intenso**Intenso**

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 que, de acuerdo a cada situación, elegirá en que medida se ajustará a las normas y los procedimientos preestablecidos. En algunas ocasiones se sentirá más segura consultando y ajustándose a los procedimientos y, en otras situaciones, preferirá actuar en base a su intuición de forma más autónoma e independiente.

A Eje del Autocontrol



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:

- | | |
|--|--|
|  Dinámico |  Directo |
|  Enérgico |  Activo |
|  Ágil |  Determinado |
|  Seguro |  Competitivo |
|  Exigente |  Preciso |
|  Versátil |  Creativo |
|  Elocuente |  Lógico |
|  Crítico | |

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.

Rocío es una persona expeditiva, con un urgente e impaciente deseo de conseguir los resultados de forma rápida. Tiene un comportamiento competitivo y confía en sus propias habilidades. Se siente a gusto con los retos, busca objetivos difíciles y tener autoridad dentro de su área de conocimiento. Disfruta mucho la variedad en su trabajo, le gusta el cambio y puede aburrirse rápidamente con la rutina y el trabajo repetitivo.

Responde a las situaciones de presión de manera rápida y positiva. Le gustan los desafíos y situaciones competitivas. Es una persona inquieta y energética. Disfruta desarrollando planes a futuro, de anticiparse a las dificultades y, por lo general, prevé la mayoría de las eventualidades. Muestra predisposición para asumir riesgos y encararlos con iniciativa, incluso cuando se encuentra en circunstancias amenazantes o desfavorables.

Tiene un fuerte deseo de hacer cambios para la mejora de métodos, sistemas, procesos y resultados existentes. Es, en muchos aspectos, agente de cambio. Enfatiza la iniciativa, la aplicación rápida y la continuación en sus esfuerzos de cambio. Disfruta poniendo en práctica la imaginación y la creatividad en sus esfuerzos.

En el trato con otros, se mostrará entusiasta. Es exigente y, a menudo, presionará al equipo para trabajar más rápidamente. Tiene dotes de comunicación gracias a la energía, intensidad, persuasión y acercamiento carismático que desprende. En general, tiende a ser una persona directa y maneja con facilidad las objeciones de los otros.

Tiene capacidad para motivar al resto para que actúen. Puede trabajar con y a través de las personas para conseguir hacer las cosas, pero tiende a escuchar sólo superficialmente, prefiriendo trabajar y tratar con personas que tengan la misma opinión y que no discutan en exceso sus ideas. En las situaciones en las que tiene que desarrollar planes estratégicos o resolver problemas complejos, prefiere trabajar por su cuenta. Analiza todas las opiniones, hechos y cifras. Le gusta la precisión y, por lo general, intenta trabajar con objetividad.

Si bien tiene un fuerte sentido de urgencia, le disgusta no contar con el tiempo suficiente para tomar decisiones. A veces puede parecer perfeccionista y autoexigente, haciendo cumplir las reglas y los procedimientos o estableciendo normas muy altas al resto. Tiende a irritarse con las personas si percibe que las cosas no cambian lo suficientemente rápido o si no se están obteniendo los resultados que espera.

Debido a su estilo inquisitivo, lógico y preciso, tiene habilidad para resolver problemas complejos, presentar la información de manera sistemática y tiende a sentir atracción por los campos técnicos. Disfruta de emprender, planear a futuro, investigar problemas, evaluar soluciones prácticas y verificar las normas de calidad.

Al ser una persona muy dominante y competitiva, buscará activamente tener autoridad en

todas las situaciones en las que se encuentre. En general, le producirá mucha tensión ceder el control a manos de otra persona, pudiendo reaccionar de forma confrontativa y argumentativa.

Debido a su fuerte sentido de urgencia, los retrasos de trabajo y el hecho de tener que lidiar con muchos proyectos a largo plazo podrían generarle tensión. Disfruta de la variedad, por lo que 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 muy impaciente y fastidiosa, tomando decisiones impulsivas y abandonando su cometido a causa de la frustración.



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.

Rocío lidera dinámicamente mostrando exigencia e impaciencia en su estilo de liderazgo. Es de naturaleza competitiva, establece objetivos claros y presiona para conseguirlos rápidamente. Es una persona directa, segura de sí misma y orientada al cambio. En su aproximación hacia el cambio, facilita la creación de contextos donde se debaten y valoran nuevas ideas y alternativas y se cuestiona el status quo.

Tiene carisma y, gracias a la energía que desprende, impacta positivamente en su entorno. Es autoexigente y demanda lo mismo al resto. Le gusta tener el control en todo momento.

Influencia y comunicación

- Tiene un estilo de comunicación directo, extrovertido e indagador. Su tendencia natural a orientarse a los resultados y su manera dinámica de afrontar los retos, le permiten influir e impactar en el entorno.
- Comunicará aspectos relevantes de su área de conocimiento de manera dinámica y ágil.
- Incluirá todos los detalles e información relevantes en cada comunicación, ya sea oral o escrita.
- Su estilo de comunicación es directo y preciso.
- Es una persona inquisitiva y lógica.
- Su estilo enérgico y entusiasta de comunicación le permite captar la atención de su equipo, motivándoles y consiguiendo el compromiso con los objetivos.

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-costo) 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.

- No le gusta sentir presión para tomar decisiones que se encuentren fuera de su área específica de conocimiento.
- En su área de experiencia, podría generarle algo de incomodidad tener que debatir las decisiones con otras personas.
- Antes de tomar una decisión buscará simplificar y acelerar el proceso, reduciendo la complejidad e incertidumbre.
- Tomará decisiones con base en la información con la que cuenta, evaluando los pros y los contras de las alternativas disponibles.
- No tendrá inconvenientes en explicar o argumentar las razones de las decisiones tomadas.
- Prefiere tener el control de los hechos antes de realizar cualquier acción.
- No considera sus decisiones como absolutas y no tendrá inconvenientes en modificarlas al momento de contar con nueva información.





Estilo de liderazgo de equipos

- Rocío muestra exigencia, impaciencia y competitividad. Liderando equipos, establece objetivos claros y presiona para conseguirlos rápidamente. En ocasiones, puede volverse impaciente con las personas que no cumplen con sus responsabilidades.
- Es exigente y seguirá de cerca los progresos del equipo en lo que tiene que ver con la consecución de los objetivos, los estándares de calidad marcados y los tiempos definidos.
- Tiene una tendencia natural a anticiparse y proponer acciones novedosas, buscando y creando oportunidades, resolviendo situaciones complejas y enfrentándose a nuevos retos. Delega responsabilidades de manera precisa y se asegura de que todos tengan las capacidades necesarias para realizar el trabajo con éxito.
- Tiene la habilidad de identificar las necesidades de desarrollo de sus colaboradores, pero le requerirá algo de esfuerzo dedicar tiempo a desarrollarlos dada su tendencia a seguir un ritmo de trabajo acelerado.
- Es una persona metódica y utiliza ejemplos al motivar para que las personas se hagan responsables de sus resultados.



Como permitir a Rocío desplegar todo su potencial

En esta sección se describen aspectos de importancia a tener en cuenta para permitirle a Rocío desplegar todo su potencial. Los puntos descriptos 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.

- Preferirá trabajar en varios proyectos en paralelo más que focalizarse en la calidad y los detalles de estos. Valora más la amplitud en su área de responsabilidades que la profundidad técnica.
- Le interesa tomar parte en una amplia gama de actividades que requieran una organización eficaz y la habilidad de planificar para lograr las metas. Por ello, es importante asignarle proyectos y responsabilidades donde se necesite alcanzar metas, invitándole a la acción y a tomar ciertos riesgos para alcanzarlas.
- Es importante que conozca al detalle cuáles son sus responsabilidades y su límite de autoridad.
- Encuentra motivación en la diversidad, la variedad y el cambio, por lo que habrá que poner atención en no asignarle responsabilidades que hagan que se detenga demasiado en los detalles.
- Participar en situaciones competitivas, tomando decisiones rápidamente y creando planes de trabajo para cumplir con estrictas presiones de tiempo le resultará motivante.
- Rocío valora generar y mantener una relación informal, amigable y distendida en el entorno profesional. Por ello, le resulta importante poder plantear sus inquietudes sin presión y consultar abiertamente con su líder. A su vez, valorará obtener periódicamente retroalimentación de su parte.
- Es importante proporcionarle la oportunidad de trabajar liderando equipos, donde iniciar la acción, liderar y realizar el seguimiento del trabajo sean parte esencial de la función.
- Disfruta poder compartir su conocimiento en su área de especialización.
- Le motiva interactuar con gente, especialmente donde las discusiones sean de naturaleza práctica y significativa. Encuentra motivación en el reconocimiento público de sus logros. La aceptación de la gente le resulta muy importante.

Es importante tener siempre en cuenta que el potencial de esta persona reside en su habilidad para dirigir a otros en varios temas simultáneamente y, de ser posible, en su área de especialización. Puede lograr un buen liderazgo e involucramiento de la gente.

Puntos fuertes que podrían convertirse en limitaciones

En esta sección se describen algunas tendencias propias del estilo de comportamiento que eventualmente podrían convertirse en debilidades. Son aspectos claramente positivos del estilo de comportamiento de esta persona pero que, en ocasiones, podrían ser contraproducentes si no se moderan o atienden.

- Al tener el foco en resultados rápidos, Rocío puede pasar por alto la necesidad que tiene la gente de relacionarse.
- En su deseo de hacer que las cosas sucedan, puede moverse demasiado rápido para las personas que son más metódicas y necesitan tiempo para avanzar.
- Al enfocarse en los resultados, puede anunciar las conclusiones sin explicar sus razones pacientemente.
- En su deseo de avanzar rápidamente, podría no siempre escuchar con atención a las personas.
- En su búsqueda de variedad de trabajo y cambio, puede tender a abarcar demasiado, perder de vista los detalles importantes y descuidar el seguimiento.
- En su afán por obtener resultados inmediatos, podría presionar a la gente e irritarse si las cosas no se mueven a un ritmo lo suficientemente ágil. En ocasiones, podría comportarse de manera competitiva en casos donde una relación cooperativa funcionaría mejor.



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 Rocío tiende a tomar decisiones asumiendo cierto riesgo. Naturalmente no tendrá mayores inconvenientes en decidir a pesar de no tener toda la información disponible, simplemente tomando como base para sus decisiones los hechos a su alcance. A pesar de esto, percibe que para tener éxito en su situación actual debe tener un comportamiento más cuidadoso y más exacto, por lo que actualmente está cambiando su estilo de Toma de Decisiones y actuando con mayor cautela. Esta situación le lleva a dudar entre arriesgarse o tener cautela, entre querer tomar la decisión y al mismo tiempo asegurarse de no equivocarse.



Equilibrio de Energía

Este análisis sugiere que Rocío percibe que tiene más energía disponible que la que su situación actual le requiere. Siente que podría estar aportando más valor a su gestión que lo que la situación actual le permite. Esto podría llevarle a cierto nivel de desmotivación.



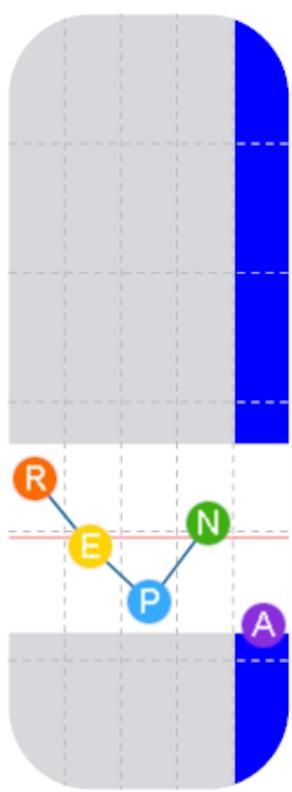
Modificación del Perfil

Este análisis sugiere que Rocío 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



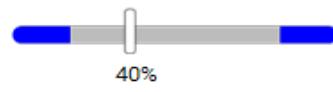
R E P N A

Perfil	96	43	0	61	0
#	7	3	4	2	3
IE	65%	48%	33%	53%	24%

Toma de Decisiones



Intensidad del Perfil



Energía



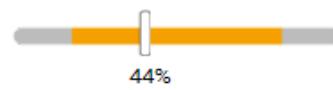
ADAPTADO



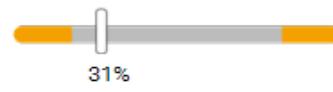
R E P N A

Perfil	71	47	0	82	0
#	3	1	3	1	0
IE	55%	49%	38%	57%	16%

Toma de Decisiones



Intensidad del Perfil



Energía



Equilibrio de Energía



Modificación del Perfil

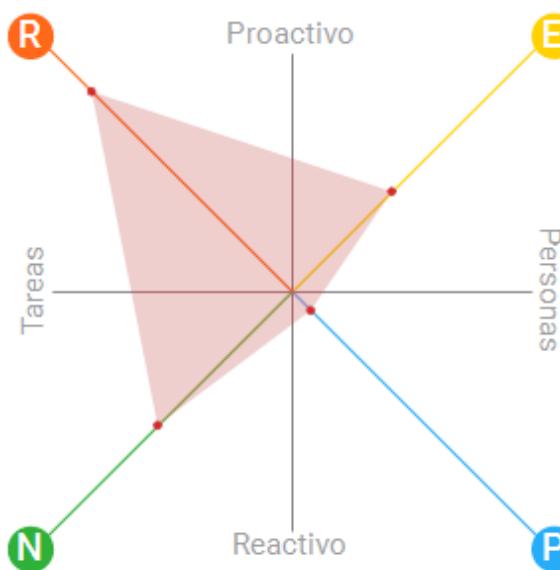


Tiempo del Formulario



Gráfico Radar PDA

NATURAL



Autocontrol



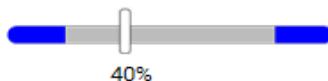
Perfil 96 43 0 61 0

IE 65% 48% 33% 53% 24%

Toma de Decisiones



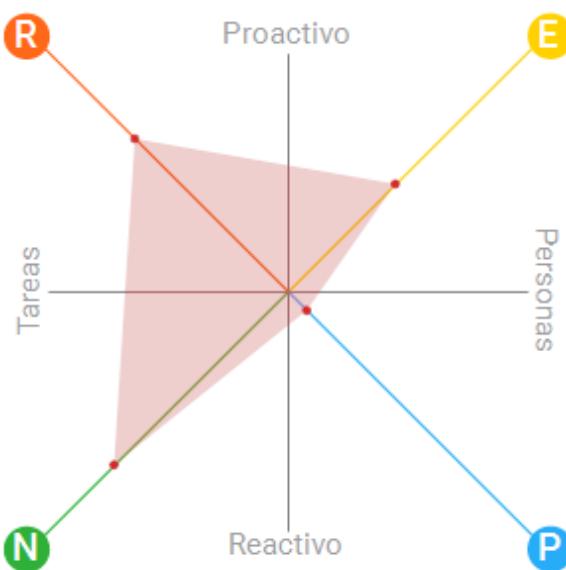
Intensidad del Perfil



Energía



ADAPTADO



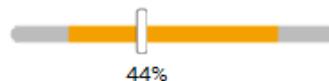
Autocontrol



Perfil 71 47 0 82 0

IE 55% 49% 38% 57% 16%

Toma de Decisiones



Intensidad del Perfil



Energía



Equilibrio de Energía



Modificación del Perfil

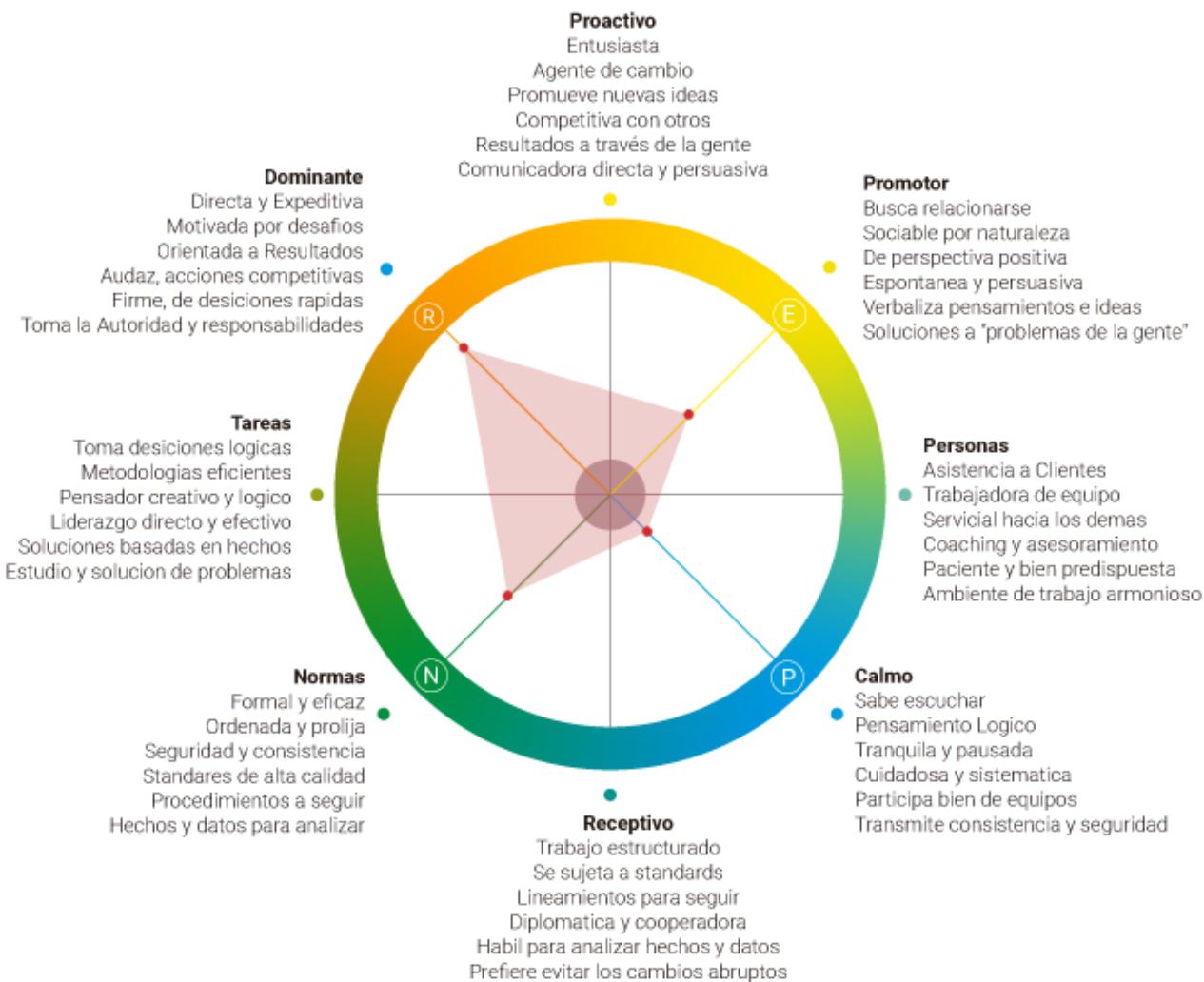


Tiempo del Formulario



Rocío Bellezze

Gráfico Rueda PDA



R	E	P	N	A
Perfil 96	43	0	61	0
IE 65%	48%	33%	53%	24%

Autocontrol



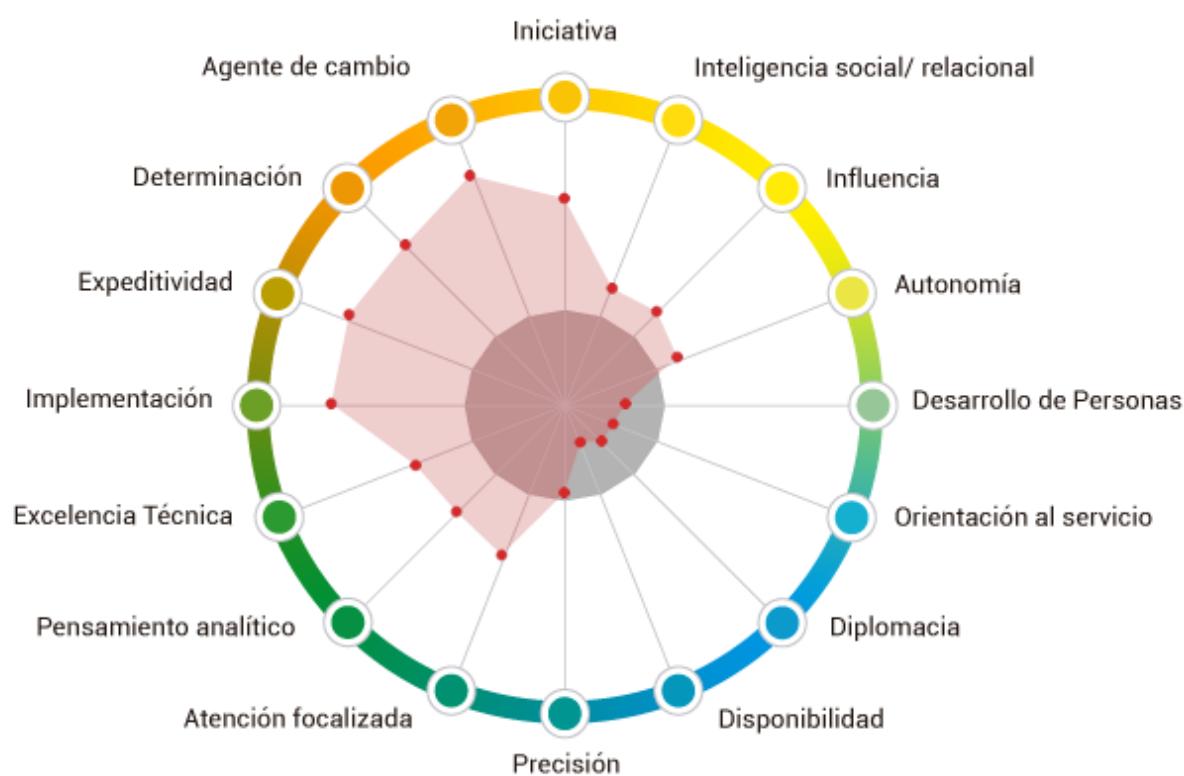
Menor Autocontrol:

Menos tiende a contenerse y a reflexionar, planificará menos sus respuestas a las situaciones. Tendrá a ser más espontánea, fluida, 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. Tendrá a ser más reflexiva, controlada, racional.

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 meticulosa 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.

Seguimiento de normas y políticas

Esta competencia mide las habilidades de la persona en lo referente al seguimiento de políticas y control, respondiendo acorde a las normas y procedimientos correctos.



Atención y escucha

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



Orientación competitiva a resultados

Esta competencia mide las habilidades de la persona a Orientarse a los Resultados a través de un estilo directo y competitivo, asumiendo ciertos riesgos y confrontando si fuera necesario.



Asesoramiento, soporte y atención a clientes

Esta competencia mide las habilidades de la persona en lo referente a la "Atención al Cliente" y su Capacidad de prestar servicios a través de un estilo amable, atento y consistente



Dinamismo y sentido de urgencia

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



Implementación

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



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.



Orientación estratégica a resultados

Esta competencia mide las habilidades de la persona a Orientarse a los Resultados a través de un estilo concreto y consistente, elaborando estrategias, minimizando los riesgos y evitando la confrontación.



Es muy importante identificar y conocer el Perfil Natural de comportamiento de las personas ya que es sumamente útil para poder predecir que tanto "esfuerzo" le pueden requerir y exigir estas competencias, es decir si la persona las podrá desplegar naturalmente, espontáneamente y "sin esfuerzo" o si requerirá para desplegar estas competencias un "mayor esfuerzo", por no ser ésta una competencia "natural" de esta persona. Por ejemplo: A una persona de "naturaleza impaciente e inquieta" le va a requerir un esfuerzo mayor la competencia "Capacidad de Análisis", mientras que la competencia "Sentido de Urgencia" va a ser una habilidad natural para él, por lo cual le requerirá "menor esfuerzo".

