



22.08.2023

Reporte de Perfil Conductual

Carlos Gómez

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

Cauteloso

Arriesgado

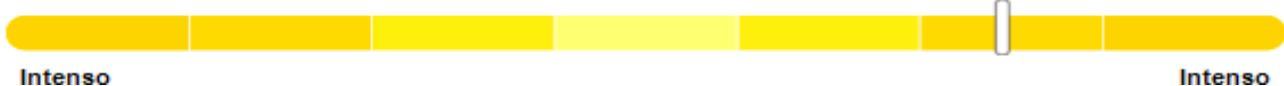


Es una persona directa, asertiva y competitiva. Tomará la iniciativa y presionará para conseguir los objetivos. Los desafíos complejos le resultan retadores y estará dispuesta a asumir riesgos. No tendrá mayores inconvenientes al momento de confrontar con otros en pos de alcanzar las metas.

E Eje de la Extroversión

Introvertido

Extrovertido



Es una persona sociable, extrovertida y con alta capacidad relacional tanto a nivel personal como profesional. Se esfuerza por transmitir una buena impresión y por lograr que los demás se sientan a gusto. Es socialmente atractiva, persuasiva y convincente.

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 muy reflexiva y racional. Muestra una conducta muy objetiva y lógica, con habilidad para controlar sus impulsos fuertes. Se muestra segura de sí misma y confía en su habilidad para tolerar. Acepta las reglas y actúa con base en principios.

Es importante comprender que no todas las características descritas en este informe 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**

► **Activo**

► **Ágil**

► **Versátil**

► **Realista**

► **Preciso**

► **Ansioso**

► **Amistoso**

► **Comunicativo**

► **Cordial**

► **Cuidadoso**

► **Creativo**

► **Investigativo**

► **Tenso**

► **Indeciso**

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.

Carlos es una persona dinámica, orientada al cambio y con una mentalidad ágil. Le motivan las situaciones de cambio, emprender nuevos proyectos, desarrollarlos y conseguir los resultados tan pronto como sea posible. Se adapta con facilidad a cualquier situación, tiene curiosidad y, generalmente, sigue un proceso investigativo para conocer, descubrir o aprender. Es una persona precisa y realista.

No suele conformarse con el estado actual de las cosas; siempre está a la búsqueda de formas de cambiar y mejorar los sistemas, métodos y resultados actuales. Para afrontar el cambio y conseguir que el equipo le siga, desarrollará planes y estrategias, con un objetivo claro y bien definido en el tiempo. Usará su energía, carisma y dotes de comunicación para influenciar y persuadir al equipo.

No le gusta la rutina, prefiere tener mucha variedad en su trabajo. Tiende a aburrirse, sobre todo si sus responsabilidades carecen de oportunidades de descubrir y aprender cosas nuevas. Se adapta rápidamente a situaciones cambiantes, así como a las necesidades de los demás, siempre que sean claras.

Carlos es versátil, ágil y con frecuencia muestra potencial para el pensamiento imaginativo y creativo. Es muy intelectual y le gusta investigar los hechos. Necesita pruebas de apoyo. Puede analizar asuntos y problemas en profundidad, pensar reflexivamente y llegar a conclusiones legítimas después de un estudio cuidadoso de datos e información. A veces, puede ser la persona para ocuparse de detalles, mientras que, en otras ocasiones y a raíz de su naturaleza acelerada, puede llegar a pasarlos por alto. Es una persona crítica y exigente consigo misma y con los demás.

Por su tendencia hacia el método, orden y precisión, en ocasiones, pueden percibirle como poco flexible o con rigidez en sus planteamientos y planes de actuación. Su autoexigencia, la necesidad de superarse y los altos estándares de calidad en trabajos que realiza, pueden, en ocasiones, crearle una cierta tensión, sobre todo cuando no dispone de tiempo suficiente para tomar una decisión o entregar un proyecto.

Tiene un fuerte interés por las personas y facilidad para las relaciones interpersonales. Muchos responderán positivamente a su estilo enérgico, extrovertido, entusiasta y espontáneo. Aun siendo una persona amistosa, puede mostrar un lado menos amigable, sobre todo cuando siente frustración. Aunque es una persona normalmente extrovertida y disfruta trabajando en equipo, también puede trabajar en total autonomía.

Le motivan los retos, la competitividad y superarse continuamente. La falta de retos o proyectos desafiantes le puede llevar a la frustración e insatisfacción.

Gracias a su fuerte sentido de urgencia por un lado y necesidad de organización y método por otro, puede desarrollar diferentes competencias de gestión que le permiten

tener mayor efectividad y evitar la frustración en los picos de trabajo.



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.

El estilo de liderazgo de Carlos se orienta hacia el cambio y la transformación. Su estilo enérgico, el cuestionamiento del status quo y la búsqueda continua de mejora de sistemas y métodos hacen que su estilo de liderazgo pueda ser muy efectivo en entornos VICA: volátiles, inciertos, cambiantes y ambiguos.

Su fortaleza reside en desarrollar personas, sistemas y estructuras para la adaptabilidad/ transformación organizativa.



Influencia y comunicación

- Es una persona comunicativa y tiene un fuerte interés por las personas, lo que le ayuda a crear relaciones a todos los niveles organizativos. Tiene una visión global y sistémica, que le permite influir no solamente en su área de experiencia sino también en otras áreas organizativas. Influye de forma positiva en su entorno.
- El estilo de comunicación de Carlos es dinámico y entusiasta.
- Transmite una energía positiva, lo que le permite conectar mejor con la audiencia.
- Suele enfocarse más en las oportunidades y soluciones que en posibles problemas.
- En ocasiones, dado su estilo dinámico, puede hablar más de lo que escucha.
- Es muy impaciente y puede con facilidad cambiar de un tema de conversación al otro.
- Sus comunicaciones son precisas y metódicas, pero prefiere centrarse en la visión global y los posibles resultados que entrar en detalles pormenorizados.



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, Carlos se basará en la información con la que cuenta y el análisis en profundidad de las alternativas disponibles. En su análisis puede llegar a una cierta indecisión y cuestionar las decisiones tomadas con anterioridad.
- Es una persona lógica y, en su proceso de toma de decisiones, incluirá una amplia definición del problema, una exhaustiva recopilación de datos y evaluación final de las alternativas.
- Puede cambiar de opinión con facilidad si dispone de nuevos datos e información que avalen el cambio en la decisión ya tomada.
- En ocasiones, si no dispone de tiempo suficiente, puede frustrarse o tomar la decisión de forma algo impulsiva.
- Se sentirá a gusto haciendo participar a su equipo en la toma de decisiones.
- Suele basar sus decisiones en aprendizajes previos. Raramente se basará en la intuición como factor decisorio.
- Luchará entre la necesidad de anticiparse y tomar una decisión y la necesidad de certeza y de analizar todas las opciones, lo cual puede generarle una cierta tensión.





Estilo de liderazgo de equipos

- Liderando equipos, Carlos se centra en construir y compartir un propósito común con el fin de alcanzar los objetivos marcados. En ocasiones, puede presionar a su equipo para que no pierda el foco de los objetivos establecidos, sin embargo, se encargará de guiar y controlar que todos cumplan con sus responsabilidades.
- Es una persona accesible, abierta y transparente. Construye equipos basados en confianza, respeto y relaciones de trabajo significativas.
- Tiene una mentalidad de coach y le resulta fácil y gratificante desarrollar a otras personas. No tendrá dificultades en delegar las responsabilidades y empoderar a su equipo, sin embargo, seguirá de cerca sus progresos.
- Tiene habilidad para crear contextos en los que los equipos puedan debatir y discutir.
- En ocasiones puede frustrarse si ve que el equipo no le sigue o que el desempeño no es el esperado, sin embargo, le será fácil detectar estos momentos y actuar a tiempo.



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

- Carlos utiliza su energía y carisma para cerrar las oportunidades de negocio. Tiene comunicación fluida, pero, en ocasiones, puede avanzar muy rápido en las presentaciones.
- Le gusta disponer de toda la información sobre los productos/servicios para sentir seguridad y poder elaborar el argumentario del producto.
- Su estilo detallado puede ser adecuado para un auditorio especializado, pero podría no ser el mejor si se tratara de interlocutores más decisivos y menos técnicos. Tiene la capacidad de adaptarse a auditorios, personas y situaciones sociales diferentes.



Estilo de negociación y cierre

- Se siente más a gusto abriendo las oportunidades de negocio que cerrando los acuerdos.
- Se apoyará en procedimientos y técnicas de cierre.
- Al ser impaciente, puede resultarle difícil participar en las negociaciones que requieran tiempo y templanza.



Estilo relacional

- Puede generar excelentes relaciones con los clientes, no obstante, prefiere abrir nuevas cuentas antes que dedicarse a visitas rutinarias de clientes.
- de estilo Evitará lidiar con la agresividad o insatisfacción de clientes.
- Visitará clientes si la situación lo requiere, pero se ajustará estrictamente al cronograma.



Como permitir a Carlos desplegar todo su potencial

En esta sección se describen aspectos de importancia a tener en cuenta para permitirle a Carlos 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.

- Carlos trabaja mejor cuando siente que pertenece a un grupo y tiene aceptación. Se esforzará por generar y mantener una relación abierta y distendida con su líder y le motivará saber que puede tener su apoyo, tanto a nivel profesional como personal.
- Trabajarán mejor en su área de especialización y necesitará que se le deleguen responsabilidades definidas y objetivos desafiantes y alcanzables a la vez.
- Preferirá asumir responsabilidades en las que el liderazgo y la gestión de proyectos retadores son demandas críticas. Es importante que se dé lugar a su iniciativa y su conducta previsible.
- Es importante para él que se le proporcione un alto grado de control sobre el ambiente de trabajo y la gestión del equipo.
- Dada su naturaleza dinámica, valorará la diversidad de proyectos y responsabilidades en un clima de trabajo muy dinámico, libre de tareas rutinarias y responsabilidades que le exijan método y paciencia. A su vez, apreciará que se reconozca su flexibilidad y necesidad de cambiar las cosas.
- A la hora de delegarle nuevas responsabilidades, es necesario proporcionarle información suficiente para que pueda avanzar y desplegar todo su potencial. Precisaré tener claridad respecto a las expectativas de lo que constituye un buen desempeño.
- Necesitará que su líder le brinde retroalimentación frecuente, oportuna y apropiada sobre cómo está realizando sus tareas. Por su tendencia a la autocrítica, su constante aprobación es importante para el éxito en el trabajo. Además, le motiva el reconocimiento público por su desempeño laboral y por su conocimiento.
- Para una comunicación efectiva, necesitará que se hable de manera específica y detallada. Se deben abarcar los temas de manera puntual, tanto en una comunicación escrita como verbal.
- Es importante generar espacios para que pueda exponer sus opiniones y dudas en confianza, ofreciéndole libertad para hablar abiertamente.

Es importante tener siempre en cuenta que el potencial de esta persona reside en su capacidad de liderar el cambio, de formar colaboradores y de informar y transmitir conocimientos de su área de especialización a los demás.

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 focalizarse en los resultados, puede pasar por alto la necesidad que tiene la gente de relacionarse.
- En su deseo de hacer que las cosas sucedan, las personas que son más metódicas pueden percibirle como alguien que se mueve demasiado rápido,
- Al enfocarse en los resultados, puede anunciar las conclusiones apresuradamente sin explicar las razones pacientemente o entrar en detalles pormenorizados.
- En su deseo de avanzar rápidamente, puede no escuchar con atención.
- En su búsqueda de variedad de trabajo y cambio, puede tender a abarcar demasiado, pudiendo descuidar los detalles importantes y el seguimiento.
- En su búsqueda de resultados inmediatos, puede llegar a presionar demasiado a las personas para que se ajusten a un ritmo más acelerado



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.

Carlos siente que debe volverse algo más paciente y bajar un poco el ritmo, adoptando un estilo un poco más metódico y consistente, escuchando un poco más y tomándose más tiempo para hacer las cosas.

Respecto a la interacción con los demás, Carlos entiende que debe adoptar un estilo más reflexivo, serio y analítico. Por esta razón, tal vez pueda estar siendo menos sociable y un tanto más distante.

Carlos puede estar percibiendo que debe adoptar un estilo algo más independiente e intuitivo. Podría sentir que el puesto actual le exige desprenderse de las normas y los procedimientos y hacer las cosas basándose más en su propio criterio u opinión.



Toma de Decisiones

Este análisis indica que en su estilo natural Carlos tiende a tomar decisiones asumiendo cierto nivel de 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”. 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 Carlos percibe que su nivel de energía es compatible con el que su situación actual le requiere.



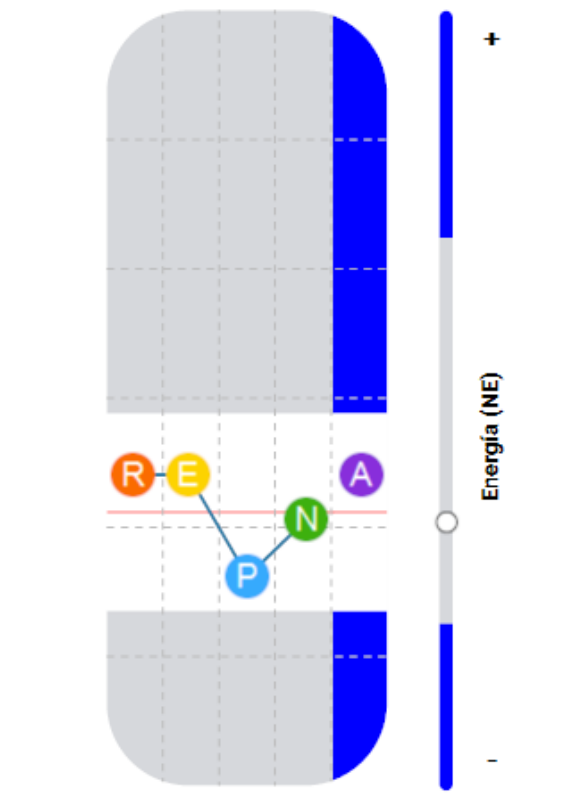
Modificación del Perfil

Este análisis sugiere que Carlos está modificando su comportamiento, por lo tanto evidencia que es una persona flexible, ciertamente adaptable y que no tendría mayores inconvenientes en modificar su estilo natural de comportamiento en pos de adaptarse a los requerimientos de su rol o situación.

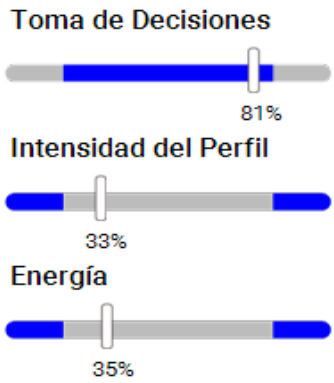
Este informe está relacionado únicamente con características del comportamiento. El éxito en cualquier rol, puesto o situación específica dependerá de múltiples factores, como sus habilidades, experiencia y circunstancias personales, además de que se le brinden las circunstancias ideales de desarrollo como la integración, motivación, coaching, etc.

Gráfico Perfil Conductual

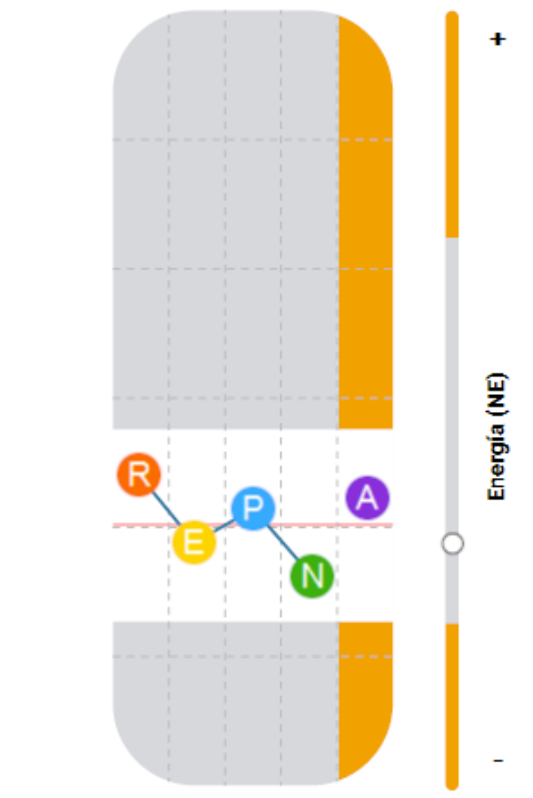
NATURAL



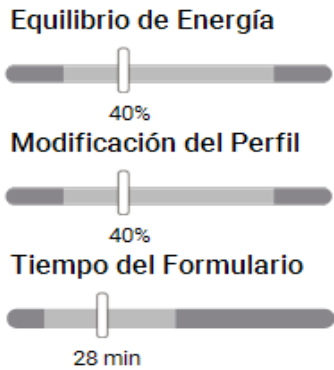
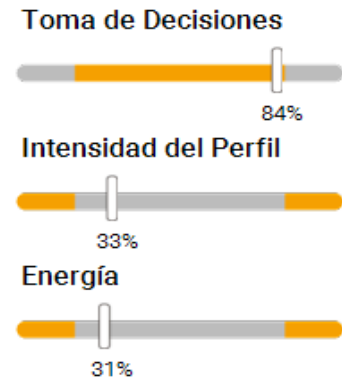
	R	E	P	N	A
Perfil	79	78	0	43	78
#	7	6	5	2	9
IE	57%	57%	34%	48%	57%



ADAPTADO



	R	E	P	N	A
Perfil	100	33	67	0	78
#	7	3	8	0	8
IE	61%	47%	53%	39%	56%



Autodescripción

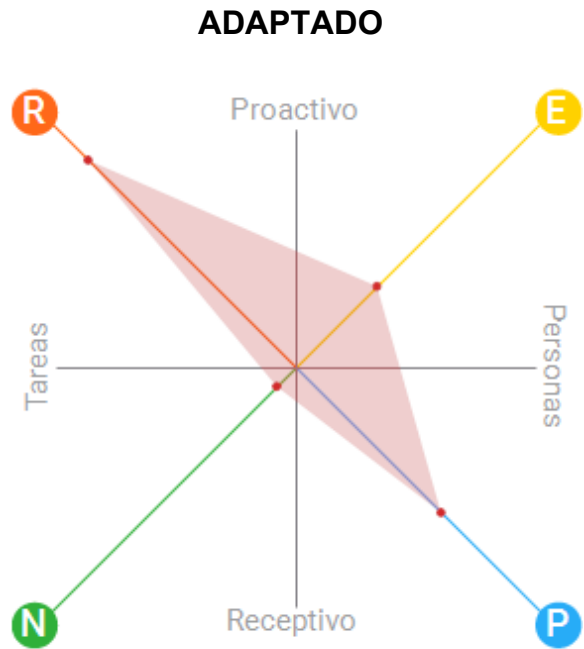
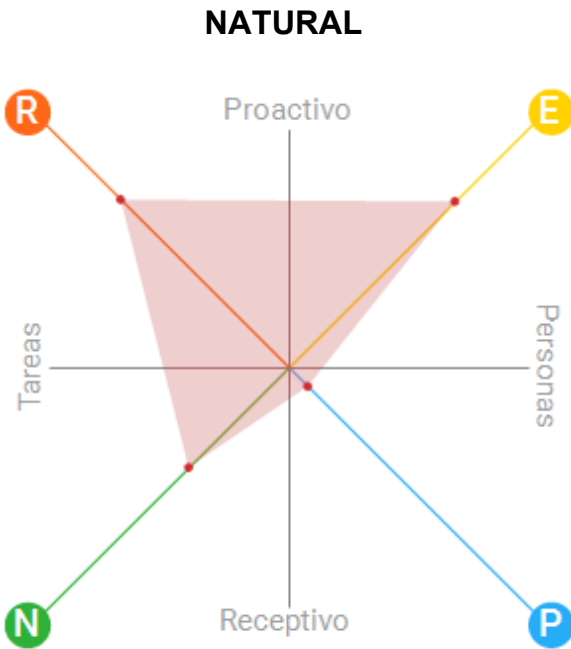
Desde la perspectiva personal, soy una persona tranquila e introvertida, me gusta entender las cosas y buscar las razones o causas de todo. Tengo mis sueños y trabajo por ellos. A veces me falta un poco de disciplina, pero si estoy convencido, nadie me saca de mi línea de acción. Para las cosas que quiero tengo mucha determinación y las busco a toda costa, si no las quiero realmente, no insisto mucho ante cualquier obstáculo. Me considero una persona agradable, buena escucha y análisis de todo, no tan buen conversador pero sí trato de ser buen comunicador. Creo que siempre tengo un buen consejo que dar. No soy muy organizado en el detalle, pero sí persigo mis objetivos generales, y voy resolviendo la ruta para llegar a esos objetivos generales. Me gusta planificar todo, y ajustar sobre la marcha no es un obstáculo. Pero no le temo a la improvisación. Me gusta investigar y aprender, buscar fuentes diferentes y formar criterios unificados. Usualmente soy muy callado y prefiero ver y escuchar para analizar y luego actuar según vaya determinando mi análisis. Soy abierto de mente, me gusta el cambio pero también aprecio la estabilidad, y no me cierro únicamente a mis ideas. Las ideas ajenas trato de entenderlas y me gusta aportarles también para tratar de mejorarlas de ser posible, pero no soy cerrado a desechar las mías por tomar una mejor idea de alguien más. Disfruto compartir lo que tenga con los demás. Soy competitivo y siempre quiero estar arriba, pero aprecio las habilidades y destrezas ajenas, cuando es alguien más el que logra estar arriba. Admiro más la utilidad que la belleza, pero también busco la mayor armonía entre ambas. Trato de ser tan práctico como sea posible.

Tengo mis valores y los defiendo a toda costa, incluso cuando eso significa perder. Antepongo esos valores al mérito y reconocimiento. Correspondo a la confianza que depositan en mí. Si alguien cree en mí, hago lo posible y un poco más por no defraudarlo y agradecer esa confianza. Detesto la injusticia, aunque ello implique un castigo para mí. No me cuesta perdonar si veo arrepentimiento, sin embargo, no olvido tan fácilmente.

Desde la perspectiva profesional, me considero sumamente capaz y versátil, y no limitado a solo una función. Tengo bastante experiencia y conocimiento de muchas cosas en el área empresarial y de negocios, no tengo temor al cambio, pero no tengo confianza de buenas a primeras. Me toma un poco de tiempo al inicio adquirir esa confianza, por lo que al principio soy seguidor, y conforme vaya aumentando mi confianza, soy capaz de tomar control y liderar grupos, iniciativas y propuestas. Me gusta enseñar de lo que sea, pues siento que el valor de mi conocimiento aumenta cuando se comparte. Me gusta dejar mi firma en todo lo que haga. Soy insistente y no me rindo fácil, salvo que vea que es evidente la derrota. En cuyo caso la asumo y busco cómo perder lo menos posible.

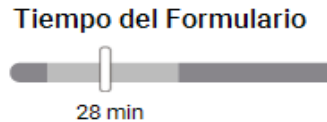
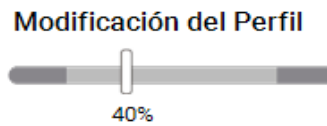
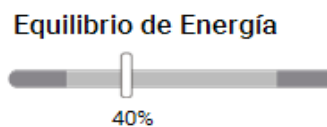
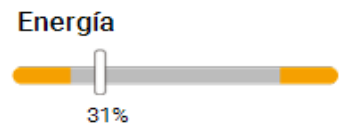
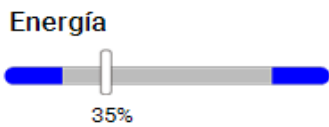
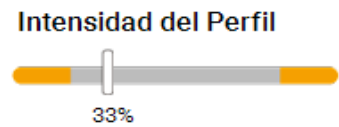
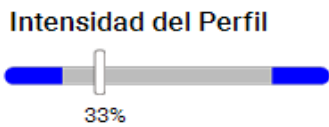
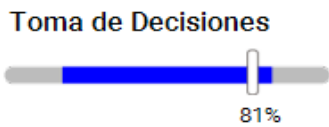


Gráfico Radar PDA



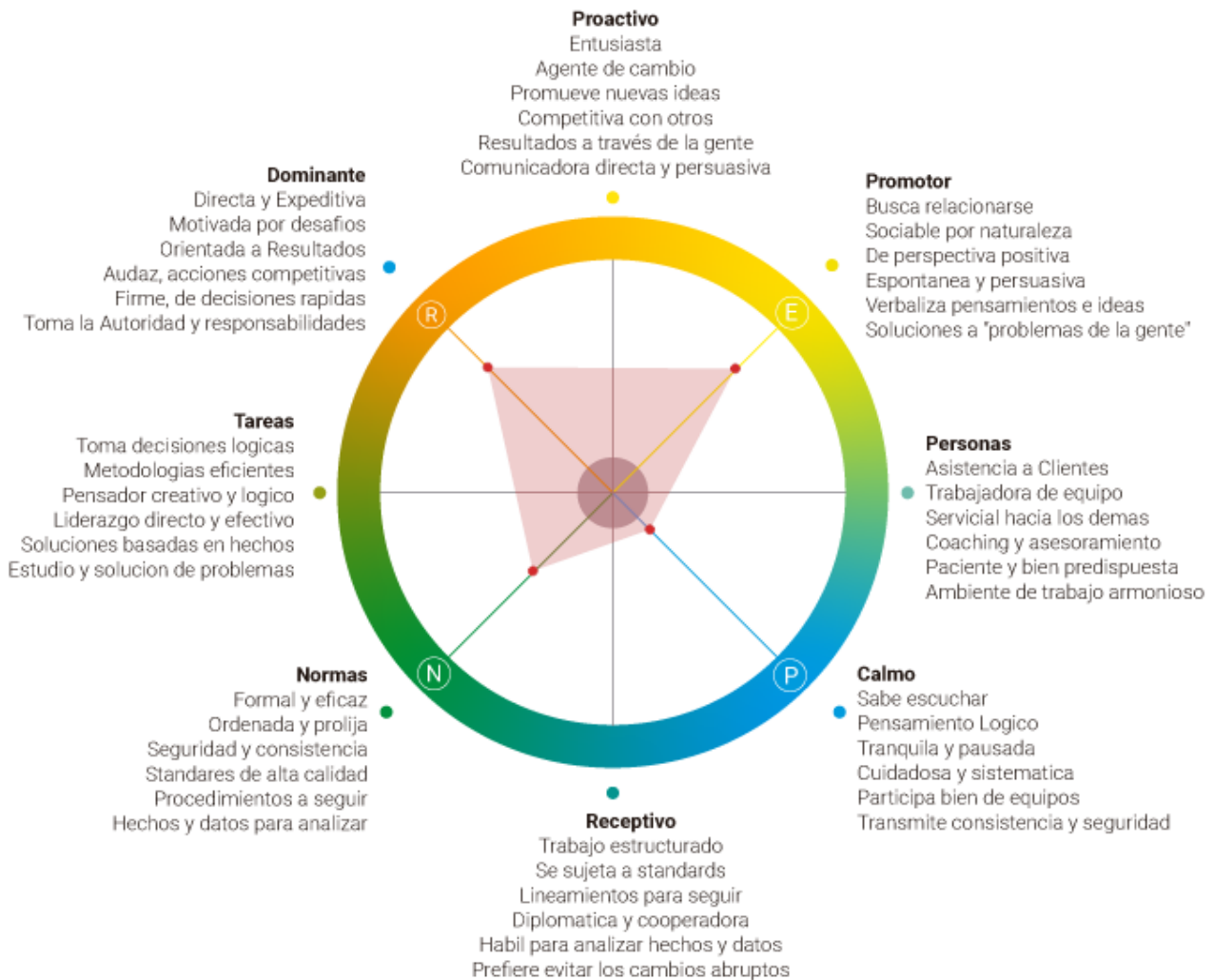
	R	E	P	N	A
Perfil	79	78	0	43	78
IE	57%	57%	34%	48%	57%

	R	E	P	N	A
Perfil	100	33	67	0	78
IE	61%	47%	53%	39%	56%



● Carlos Gómez

Gráfico Rueda PDA



	R	E	P	N	A
Perfil	79	78	0	43	78
IE	57%	57%	34%	48%	57%

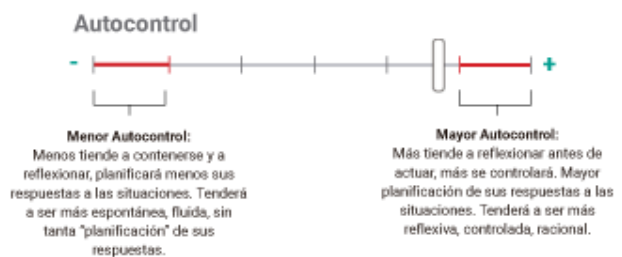


Gráfico Radar Comportamental



- Iniciativa**
Tendencia natural a anticiparse y proponer acciones novedosas.
- Inteligencia Social**
Tendencia natural para comunicarse y relacionarse eficientemente con otros utilizando los diversos códigos y canales que cada caso requiera.
- Influencia**
Tendencia natural para influir e impactar en las personas creando compromiso y construyendo consenso.
- Autonomía**
Tendencia natural a orientarte a los resultados de forma segura, independiente y con autoconfianza.
- Mentoreo**
Tendencia natural a poner el foco en las personas, impulsando la colaboración, motivando y desafiando para un continuo aprendizaje y desarrollo.
- Actitud de Servicio**
Tendencia natural a identificar, entender y gestionar las necesidades de todos los stakeholders con la voluntad de ofrecer soluciones.
- Empatía**
Tendencia natural a mostrarse amable y gentil, así como percibir compartir o inferir en los sentimientos, pensamientos y emociones de los demás.
- Disponibilidad**
Tendencia natural a manifestar apertura y disposición al otro con una alta capacidad de escucha logrando un profundo grado de empatía.
- Precisión**
Tendencia natural a la aproximación analítica, cautelosa y detallada de los problemas con un método preciso.
- Atención Activa**
Tendencia natural al seguimiento de procedimientos a través del análisis, la precisión y el orden.
- Pensamiento Analítico**
Tendencia natural a la evaluación de la información y hechos, para procesar de forma lógica, sistemática y ordenada.
- Excelencia Técnica**
Tendencia natural al detalle de los proyectos, centrado en el cumplimiento de pasos y el análisis de la información disponible.
- Implementación**
Tendencia natural a llevar un pensamiento preliminar a la concreción y a ejecutar o poner en práctica un plan, método, idea o modelo para solucionar un problema.
- Agilidad**
Tendencia natural a responder con sentido de urgencia y hacer que las cosas sucedan.
- Proactividad**
Tendencia natural a mirar hacia adelante, con un estilo proactivo y resolutivo para conseguir sus metas.
- Agente de cambio**
Tendencia natural a ser motor de cambio, proponiendo transformaciones generando un contexto de debate donde se valoren nuevas ideas y alternativas.

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".

