

¿Qué es el Sistema PDA?

Personal Development Analysis

Es una poderosa herramienta que, a través de una metodología simple, precisa y científica, permite describir y analizar el **Perfil Conductual** de las personas. Asimismo, permite evaluar las demandas conductuales de una posición y generar compatibilidades detalladas aplicables a los distintos procesos de RR. HH.

¿Qué nos permite el PDA?

Conocer las fortalezas y las áreas de oportunidad de la persona en lo relacionado al negocio...

Entender mejor cómo conducir y liderara efectivamente a la persona...

Entender mejor como comunicarse , como relacionarse con la persona...

Identificar claramente qué lo motiva ...

Conocer cual es su estilo de toma de decisiones

Entre muchas otras características propias de su “Perfil Conductual”...

Basados en esto concluimos...

...el **PDA** nos permite conocer a las Personas, ya sean Candidatos o Empleados, para...

- ◆ **Ubicarlas** en los puestos y asignarles las responsabilidades adecuadas ...
- ◆ **Permitirles** desplegar su “estilo natural” de comportamiento ...
- ◆ **Capacitarlos** efectivamente ...
- ◆ **Liderarlas** y coachearlas exitosamente ...
- ◆ **Integrarlos** positivamente con sus “Equipos de Trabajo”

... y conseguir así que logren alcanzar y desplegar su **Mayor Capacidad Productiva ...**

El PDA...

no mide:

...Patologías: Esto implica que con el PDA no podemos evaluar la salud psicológica de las personas...

... Nivel de Inteligencia: El PDA no posee indicadores que permitan definir si la persona es o no inteligente...

... desempeño: El PDA no describe el desempeño de las personas, sino que describe el Perfil Laboral, con sus fortalezas y eventuales debilidades para desempeñarse en determinadas posiciones...

Recordemos que el éxito de una persona no solo está determinado por su Perfil Laboral, sino que también influye su experiencia, formación, motivación, capacitación, guía y liderazgo entre varios otros factores...

PDA: Áreas de Aplicación

Reclutamiento y Selección

- Información del Perfil Laboral de los Candidatos
- Correlación del Perfil de los Candidatos vs. los Puestos a cubrir
- Evaluaciones simple y rápida "On line"
- Centralización de toda la información de los Candidatos
- Información para las entrevistas

Potencial & Desarrollo

- Desarrollo de Habilidades Clave
- Información para Asesoramiento & Coaching individual & grupal
- Identificación de Fortalezas y Eventuales Debilidades
- Foco en Áreas de Oportunidad
- Información de valor para la elaboración de una Guía de Carrera

Desarrollo de Lideres

- Identificación y desarrollo de Nuevos Líderes
- Fortalecimiento y Desarrollo de Habilidades Gerenciales
- Análisis de los diferentes Estilos de Liderazgo
- Estudio de Tendencias de Liderazgo grupales
- Diseño de actividades para el desarrollo de habilidades Gerenciales

PDA: Áreas de Aplicación

Integración de Equipos

- Información del Perfil Laboral de Grupos de Personas
- Estilos de Comunicación y capacidad de escucha
- Integración “Productiva” entre los miembros de un Equipo de Trabajo
- Diseño de Actividades Grupales

Capacitación

- Identificación de necesidades de capacitación
- Análisis de fortalezas y debilidades
- Diseño de actividades “a medida” de las necesidades del grupo
- Propuestas de acción en Consultoría HS

Jóvenes Profesionales

- Atracción y Selección de Jóvenes con Potencial
- Planes de Carrera
- Áreas a desarrollar
- Seguimiento & Coaching

William M. Marston

(1893-1947) Psicólogo e inventor, desarrolla su “Teoría de la Personalidad” que describe en el libro “Emotions of Normal People” (1929). En él describe los principios que fundamentan las bases del PDA:



“El comportamiento es una función de la persona en respuesta su percepción del ambiente”

William M. Marston

Dicho en otras palabras...: cada uno de nosotros va a responder a cada determinada situación de acuerdo a como la perciba, entienda o interprete...

Para el desarrollo de la “**Teoría de la Estructura de Personalidad**”, descripta y desarrollada en su libro “**Emotions of Normal People**”, Marston se basa en varias Teorías y Conceptos:

- ❖ **Percepción**
- ❖ **Teoría de la Autoconsistencia**
- ❖ **Teoría del Autoconcepto**
- ❖ **Semántica**

Perfil Conductual

IMPORTANTE:

No existen personas con Perfiles Conductuales Buenos ni personas con Perfiles Conductuales Malos, solo hay personas que, de acuerdo a su **Perfil Conductual**, les requerirá mayor o menor esfuerzo realizar determinadas tareas, funciones o responder a determinadas responsabilidades...

Indicador de Consistencia

- ❖ Con el propósito de asegurar la “calidad y consistencia” de la información que genera el PDA se ha desarrollado el “Indicador de Consistencia”
- ❖ Este “Indicador de Consistencia” integra una serie de variables cuya “coherencia o incoherencia” permiten medir el grado de confiabilidad y consistencia de la información.

Perfiles de Puestos: JOB

La selección o definición de Puestos JOB permite identificar y determinar los “requerimientos comportamentales” de una determinada posición

...a partir de ahí podemos realizar **estudios de compatibilidad** entre el “Perfil Conductual” de una persona y los “requerimientos comportamentales” de la posición...