

Los resultados se presentan en varias partes.

Menú

El Gráfico

Sus resultados para las principales dimensiones evaluadas

El Gráfico inverso

Sus resultados principales para los factores opuestos

El Cuadro detallado

Presentación de sus resultados respecto al Factor principal / Factor opuesto

Comentarios

Comentarios personalizados según sus puntuaciones

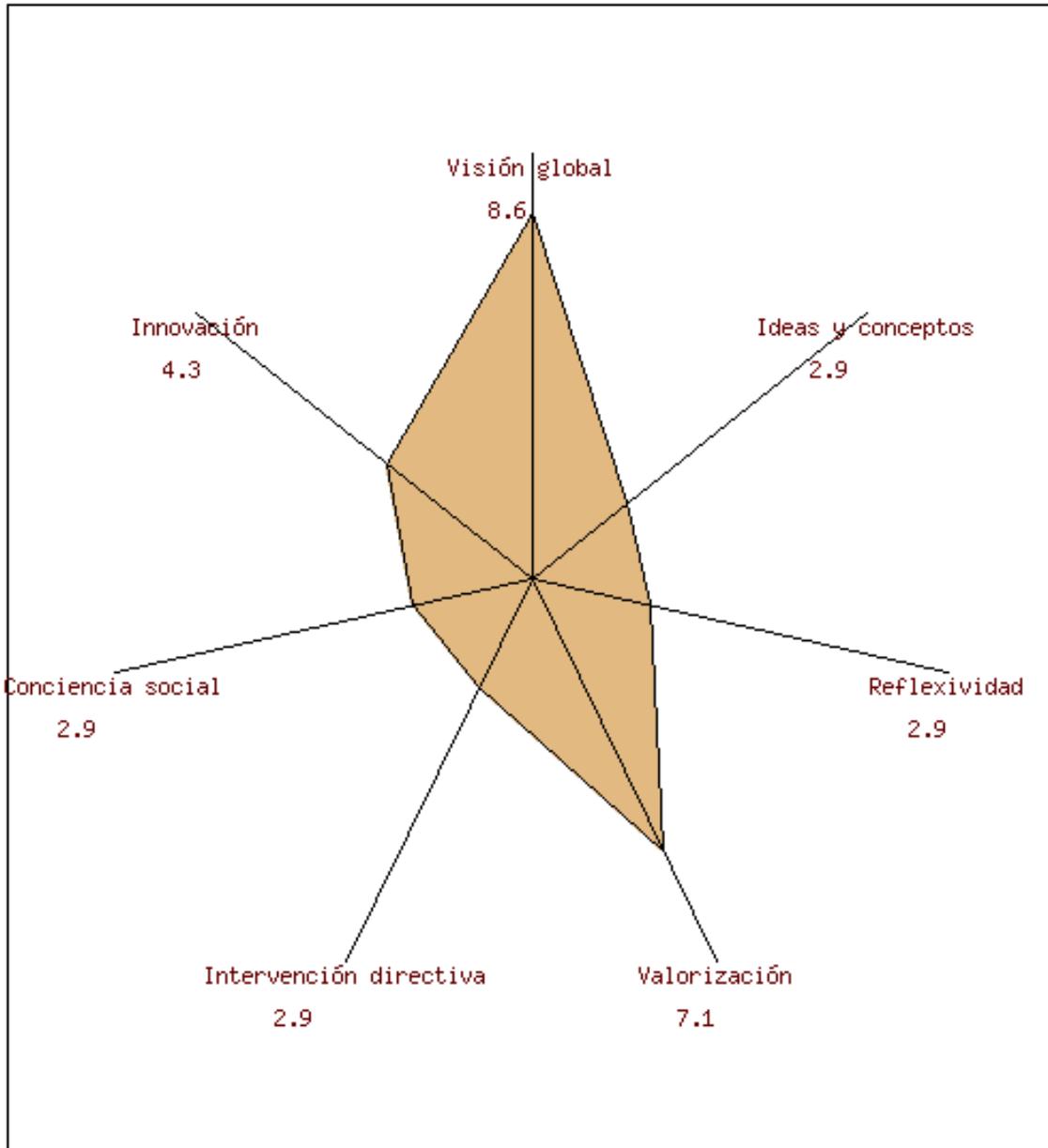
Adecuaciones de su perfil con puestos o funciones de referencia

Análisis complementario



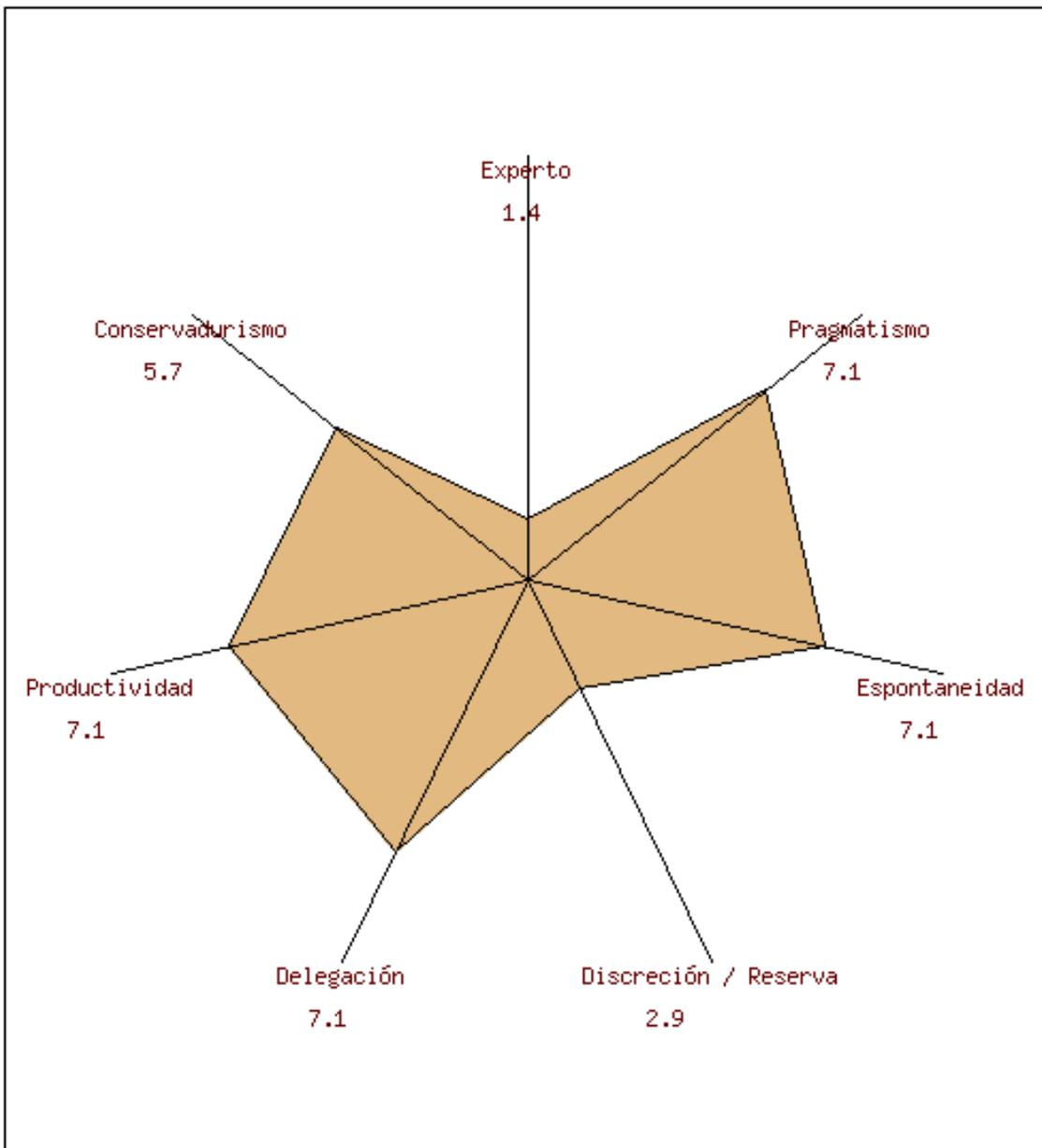
El Gráfico

Resultados principales (valores sobre 10)



El Gráfico inverso

Factores opuestos (valores sobre 10)



El Cuadro detallado

En la columna de la derecha aparece el factor principal (por ejemplo: voluntad de persuasión). Al mismo nivel, en la columna de la izquierda, aparece la dimensión opuesta a este factor (por ejemplo: integridad/sinceridad). La cruz representa su posición para tal dimensión.
 No hay ni buenos ni malos resultados: cada puesto requiere cualidades muy diversas.

FACTOR OPUESTO	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	FACTOR PRINCIPAL
Experto Aproximación analítica y precisa / Da prioridad a la factibilidad técnica										X		Visión global Razonamiento general y funcional / Gestión empresarial por objetivos
Pragmatismo Interés por los hechos concretos y los resultados operacionales			X									Ideas y conceptos Interés por los modelos y los conceptos / Se inclina por la visión a largo plazo
Espontaneidad Reactividad / Intuición y tendencia a la impulsividad / Es influenciable			X									Reflexividad Control de sí mismo / Ponderación y paciencia / Toma distancia
Discreción / Reserva Eficacia silenciosa / Procura valorarse sólo si necesario										X		Valorización Tendencia a valorar el equipo y a sí mismo / Entusiasmo
Delegación Modo del intercambio participativo / Falta de autoridad			X									Intervención directiva Tendencia a imponer sus propias decisiones o a intervenir en el trabajo de los demás
Productividad Centrado(a) en los resultados y los productos / Optimiza los recursos			X									Conciencia social Da prioridad al aspecto humano / Procura unir el equipo
Conservadurismo Da prioridad a métodos que han sido efectivos / Aprecia la fiabilidad					X							Innovación Promotor del cambio / Aprecia el riesgo y la novedad
FACTOR OPUESTO	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	FACTOR PRINCIPAL



Comentarios

Experto



Visión global



Afrontando indiscutiblemente los proyectos desde un punto de vista generalista, se centra rápidamente en los aspectos funcionales y en los objetivos marcados. Si tiene la oportunidad, le aconsejamos entrar en un equipo de trabajo formado por perfiles muy especializados con el fin de conocer mejor todos los aspectos técnicos.

Visión global:

El manager aborda las situaciones de manera generalista. Primero se centra en los objetivos y después evalúa los medios técnicos, financieros y humanos necesarios. Su prioridad es elaborar soluciones teniendo en cuenta parámetros globales.

Puntos a mejorar: el manager debe aprender a rodearse de especialistas competentes y prestar más atención a los datos técnicos (plazos, factibilidad,...).

Experto:

Este tipo de gestión empresarial se basa en el conocimiento y las competencias técnicas. Meticuloso y preciso, utiliza su pensamiento analítico para resolver los problemas. El manager "experto" es considerado riguroso y exigente, se interesa más por el "cómo" que por el "porqué".

Puntos a mejorar: debe intentar integrar otros elementos que no sólo el saber-hacer, y escuchar más el punto de vista de los demás.

Discreción / Reserva



Valorización



Entusiasta por naturaleza, sabe transmitir un fuerte dinamismo a sus compañeros de trabajo. Sabe perfectamente destacar y valorar a su equipo y sus respectivas acciones.

Valorización:

Dotado(a) de un espíritu abierto y de un cierto carisma, el manager tiene la necesidad de ser valorado. Sabe transmitir entusiasmo a su alrededor, crear una dinámica de trabajo y motivar a sus equipos. Sabe aprovechar las buenas oportunidades cuando se presentan, y valorar tanto a su equipo como a sí mismo. Puede no estar muy a gusto en situaciones en las que no se siente suficiente estimado.

Puntos a mejorar: debe aprender a controlar su ego. Tiene tendencia a favorecer y prestar atención a las personas que, como él, saben venderse.

Discreción / Reserva:

El manager no busca que le valoren, ni destacar. Casi siempre es reservado y discreto, y espera que los demás acudan a él. Sus cualidades humanas son muy apreciadas, en particular su sensibilidad, su capacidad de escucha y su autenticidad. Centrado(a) en sus acciones, es más independiente y perseverante que el manager "Valorizante", quién tiene sobre todo la necesidad de ser animado.

Puntos a mejorar: una discreción demasiado pronunciada puede llevar a rumores o a un cierto aislamiento. Ganaría haciendo notar más su presencia, sus ideas y acciones.

Conservadurismo



Innovación



Busca ante todo la fiabilidad, los métodos que han sido efectivos. Sin embargo, no es contrario al cambio, le gusta la innovación. Pero desconfía de un cambio mal negociado que puede revelarse perjudicial para la productividad.

Conservadurismo:

Prudente con el objetivo, mantiene la estabilidad y prioriza aquellos métodos que han sido efectivos. El manager busca tanto la fiabilidad como la eficacia. Tiende a imponer esta visión a sus compañeros de trabajo. Esta actitud puede llevarle una cierta rutina, incluso a una rigidez frente al cambio. Pero es también un signo de lucidez. Su lema podría ser: *No cambiar un método que ha dado sus frutos.*

Puntos a mejorar: el manager debe estar más atento a la evolución de su entorno.

Innovación:

El manager aprecia la novedad y el cambio del que se hace el principal representante. Propone constantemente a sus equipos desafíos motivadores, y consigue el apoyo y que se involucren sus compañeros de trabajo. Aunque se esfuerza por estimar los riesgos, debe aprender a confiar en los métodos que han funcionado, y no querer rehacerlo todo sistemáticamente.

Puntos a mejorar: debe mostrarse más paciente y considerar más la dimensión humana (resistencia al cambio).

Espontaneidad



Reflexividad



De naturaleza espontánea y reacción rápida, toma generalmente sus decisiones muy rápidamente. A menudo percibido(a) como impulsivo(a), se le podría reprochar ocasionalmente de no tomar suficiente distancia.

Reflexividad:

Tranquilo/a, se le aprecia por su sangre fría y su carácter estable. El control emocional es la clave de una buena negociación, por lo que el manager "Reflexivo" sirve como ejemplo para ello. Anima a los demás a hacer lo mismo. Sus cualidades humanas, en particular la paciencia y la disponibilidad, le confieren una cierta acertividad a los ojos de su entorno. Sin embargo, su sentido de la escucha puede ser más una táctica que una reacción sincera.

Puntos a mejorar: un control demasiado grande de sí mismo puede inhibir el recurrir a las intuiciones. A veces es importante tomar decisiones rápidas.



Espontaneidad:

Se dice de un manager luchador y entusiasta. Reacción rápida y dinamismo son dos cualidades positivamente apreciadas y hasta buscadas en un manager. El manager "espontáneo" dispone de un buen juicio de los demás y de las situaciones. Su fuerte intuición le hace actuar rápidamente y de manera casi instintiva. Esto le puede llevar a una falta de distancia y perspectiva e incluso de diplomacia.

Puntos a mejorar: impulsividad e impaciencia conducen a tomar decisiones sin medir los riesgos.

Delegación



Intervención directiva



La gestión empresarial de tipo participativo corresponde bien a su personalidad. Su prioridad es el intercambio y el diálogo. Delega muy fácilmente el trabajo. De hecho, prefiere definir y colocar indicadores de gestión que interferir en las responsabilidades de los demás.

Intervención directiva:

Tendencia a trabajar y decidir de manera autónoma y/o directiva. En equipo, el manager impone sus propias decisiones a sus compañeros. Controla con minucia los objetivos a alcanzar y los medios utilizados. El contenido de las misiones delegadas a sus compañeros suele ser, si no tiene cuidado, poco motivador. Puede ser percibido como autoritario. Este modo de gestión de equipo se ajusta perfectamente cuando se inicia un proyecto, se realizan cambios estructurales o en situaciones de crisis.

Puntos a mejorar: de tanto interferir en las responsabilidades de los demás, el equipo puede perder cohesión y creatividad.

Delegación:

El manager delega con inteligencia, sabe dejar asumir a sus compañeros de trabajo misiones en las que se sienten valorados y responsables. El manager realiza a posteriori un control del trabajo delegado a partir de indicadores de gestión. Concede fácilmente su confianza pero también sabe retirarla si es necesario. Basado en una relación de intercambio, este modo de gestión empresarial favorece el diálogo en la búsqueda de un posible consenso.

Puntos a mejorar: debe velar por no perder su autoridad y conservar su poder de decisión.

Pragmatismo



Ideas y conceptos



Dotado(a) de un fuerte pragmatismo, se centra en los datos operacionales. Prefiere los datos concretos y mejor aún si los ha obtenido de primera mano. Intente no dejarse encerrar por la inmediatez y utilice también su visión a largo plazo.

Ideas y conceptos:

Las ideas teóricas y los modelos de análisis son fundamentales en este concepto. El manager aprecia la estrategia y adopta habitualmente razonamientos de « márketing »: prever el futuro, planificar las tareas del día siguiente y anticipar las dificultades.

Puntos a mejorar: tomar distancia y perspectiva es necesario, pero no hay que alejarse demasiado de la realidad.



Pragmatismo:

El manager muestra un gran interés por los aspectos operacionales (ventas, control de gestión, producción...). Se inclina por la inteligencia práctica, es decir, soluciona los problemas a partir de hechos concretos. Tras realizar una constatación realista, ejecuta acciones para conseguir resultados pertinentes, inmediatos y medibles.

Puntos a mejorar: la visión pragmática, generalmente anclada en lo inmediato, puede perjudicar una visión a más largo plazo.

Productividad



Conciencia social



Busca sobre todo alcanzar una excelente productividad, dando prioridad a los resultados y a la rentabilidad financiera sobre los factores de motivación más subjetivos. No olvide que la inversión humana también es productiva a largo plazo.

Conciencia social:

Un manager con " Conciencia social " da mucha importancia a la satisfacción de sus compañeros de trabajo, a la armonía del equipo, a la progresión individual y a la integración de una cierta ética en la empresa. De tendencia humanista, quiere dar sentido a sus acciones y a las misiones que confía a sus subordinados, quienes por otra parte le suelen apreciar. La consideración de todos estos objetivos humanos puede llevar incluso al deterioro de la productividad.

Puntos a mejorar: demasiado conciliador, debe medir correctamente el impacto de sus decisiones.

Productividad:

Un manager con " Productividad " dirige su atención a los productos y a la optimización de los recursos invertidos. La rentabilidad cuantificable y objetiva es para él el mejor signo de éxito. Considera los elementos sociales (motivaciones, ambiente, formación...) como un medio más y no como un fin en sí mismo.

Puntos a mejorar: la inversión humana suele ser rentable a largo plazo. Tiene que escuchar a los demás y mostrar que sus decisiones se adaptan a las expectativas de cada uno.



Adecuaciones de su perfil con puestos o funciones de referencia

En cada familia de puestos, las funciones son clasificadas por grado de adecuación con su perfil.

Los valores de referencia para cada una de las funciones han sido definidas sobre la base de calibraciones estadísticas. Para visualizar el cuadro de referencia de la función, hacer clic sobre « detallados » (versión html).

Una adecuación perfecta corresponde a un coeficiente de 100%.

PERFILES DE GESTIÓN EMPRESARIAL

1	EMPRENDEDOR	81%
2	JEFE-LÍDER	77%
3	GERENTE	73%
4	MOVILIZADOR	70%
5	ESTRATEGA	53%
6	JEFE DE PROYECTO	44%
7	EXPERTO	42%

1 **EMPRENDEDOR**

81%



Dirección comercial, desarrollo de nuevos servicios, empresas innovadoras, desarrollo regional o exportación ...

Considera la gestión empresarial como un trabajo de acción. Se dice de usted que es operacional. En efecto, dispone de un buen conocimiento de su empresa y mercado, y sabe ejecutar los medios necesarios para la realización de sus objetivos. Sabe también adaptarlos rápidamente. Piensa que los buenos resultados provienen menos del seguimiento estricto de una estrategia predefinida que de una capacidad de adaptarse a las resistencias y coacciones vividas por el equipo al que dirige.

Líder, se distingue por su temperamento dinámico. Su carisma y su capacidad para motivar a su equipo hacen de usted el manager ideal para encargarse de la dirección de fuerzas de venta o de la negociación de grandes contratos.

A veces está en desacuerdo con los perfiles más reservados como el gerente o el experto. Pero sus puntos de vista son la mayoría de veces complementarios.

- Un lema que le define sería: "una idea ingeniosa es una idea que se concreta".



2 JEFE-LÍDER

77%

Dirección general, gestión y supervisión de equipos, dirección de un centro de negocios ...



Gestiona y anima a su equipo, privilegiando la eficacia máxima y la realización de sus objetivos, lo que a veces le conduce a descuidar la dimensión relacional.

Motivador(a), emprendedor(a), sabe por donde va. Es exigente consigo mismo(a) y también con los demás. Valora el respeto por las normas. Nunca pierde de vista sus objetivos y los medios de acción a emprender.

De naturaleza individualista, le gusta trabajar con total autonomía, lo que puede conducirle a adoptar un comportamiento directivo. Si consigue limar ciertas asperezas será más apreciado(a).

- Un lema que le define sería: " vine, vi, vencí "(César).

3 GERENTE

73%

Dirección contable y financiera, control de gestión, dirección de compras, dirección general, administración...



Manager gerente, considera el rigor como la primera cualidad de todo buen dirigente. Ante todo cuidadoso en cumplir sus objetivos de rentabilidad, no es un manager al que se le puede cualificar de social o de humanista.

De naturaleza polivalente, se encarga principalmente de la supervisión diaria y del control de los proyectos. Éstos son confiados, en sus aspectos técnicos, a especialistas. Sabe delegar las tareas y considera que es la mejor manera de responsabilizar a cada persona.

Sus principales puntos fuertes son su sentido de la organización y su rigor, que le permiten destacar en todas las misiones vinculadas a la organización administrativa.

- Un lema que le define sería: "El talento necesita gestión".

4 MOVILIZADOR

70%

Dirección de recursos humanos, formación, sector asociativo, consultoría...



Siempre dispuesto a ayudar y con un gran sentido del trabajo en equipo, considera su papel de animador como una faceta primordial del manager. Es para usted esencial conseguir que sus compañeros trabajen juntos en una misma dirección. El éxito depende de la dinámica de equipo.

Persona de diálogo, con un fuerte sentido relacional y una buena aptitud de negociación, sabe favorecer los intercambios de ideas, suscitar el entusiasmo y hacer participar a sus equipos. No duda en compartir la información de la que dispone con sus subordinados o compañeros de equipo, con el fin de motivarlos e implicarlos más en la vida de la empresa.

- Un lema que le define sería: "¡un hombre motivado equivale a cien!"

5 ESTRATEGA

53%

Dirección de márketing/comunicación/artística, I+D, dirección general, consultoría en desarrollo de las organizaciones ...



Como estratega, se centra en la fase de elaboración de los proyectos. Está más interesado(a) por la concepción y el lanzamiento de proyectos que por su seguimiento. Se distingue por su reflexión audaz y una fuerte capacidad de anticipación.

Muy orientado(a) hacia el futuro, busca permanentemente mejorar sus métodos de trabajo.

La elaboración de la estrategia comercial, el desarrollo de la empresa, el fortalecimiento de su imagen y la política de inversión son actividades que entran en el marco de la gestión empresarial estratégica. Requieren un fuerte espíritu de análisis y una capacidad para convencer que usted tiene.

- Un lema que le define sería: "gobernar es prever".

6 JEFE DE PROYECTO

44%

Dirección informática / producción / logística / pre-venta, dirección de una gama de productos...



Para usted, dirigir consiste en supervisar proyectos desde su lanzamiento a su final.

Sabe analizar y anticipar las necesidades, por lo que reparte las tareas y misiones según los perfiles de sus compañeros de equipo, conservando siempre como principal objetivo alcanzar el resultado.

Verdadero director de orquesta, a la vez organizado(a) y adaptable, consigue dirigir a su equipo obteniendo armonía y eficacia, y arreglándose con las susceptibilidades de cada uno. Le gustan las responsabilidades y la novedad.

- Un lema que le define sería: "Cada uno con su tarea. ¡Todos a trabajar!"

7 EXPERTO

42%

Gestión de equipos de producción o de investigación, dirección de proyectos específicos o de PYME, consultoría empresarial...



Para usted, dirigir consiste principalmente en ejercer una profesión en la que es especialista. Igual que un artesano, necesita sentir pasión por su actividad. Piensa que es la experiencia la que condiciona el reconocimiento. Es ante todo un líder técnico y un realizador. Por consiguiente, las tareas funcionales (gestión de equipo, reporting...) son para usted cargas administrativas que poco le apasionan.

Está interesado(a) en la dirección técnica. Es un(a) trabajador(a) pragmático(a) y muy perseverante. De naturaleza discreta y prudente, es poco arriesgado(a) y confía en métodos que han sido efectivos.



- Un lema que le define sería: "a base de esfuerzo se aprende el oficio".

