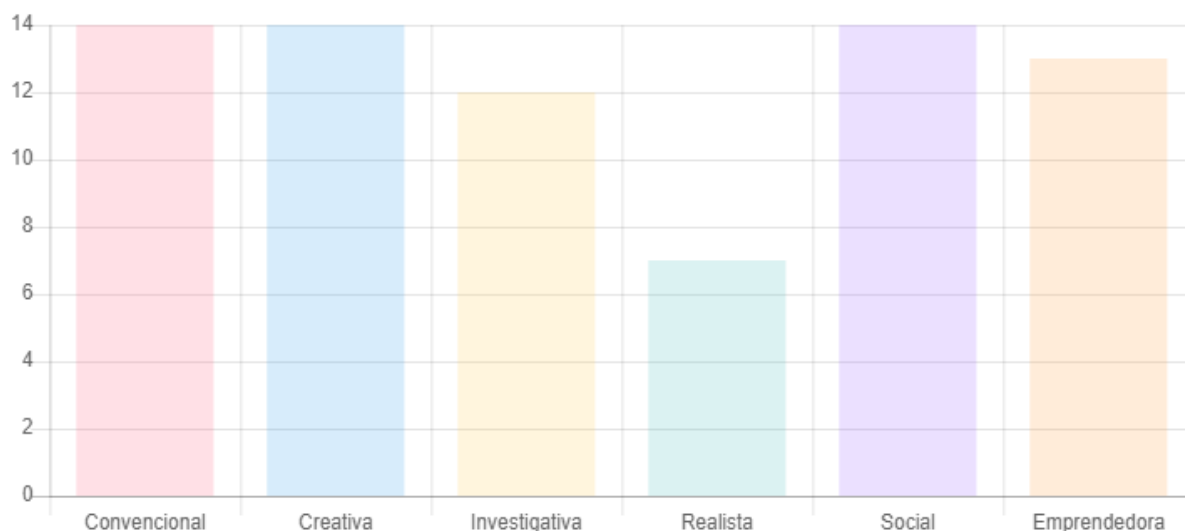


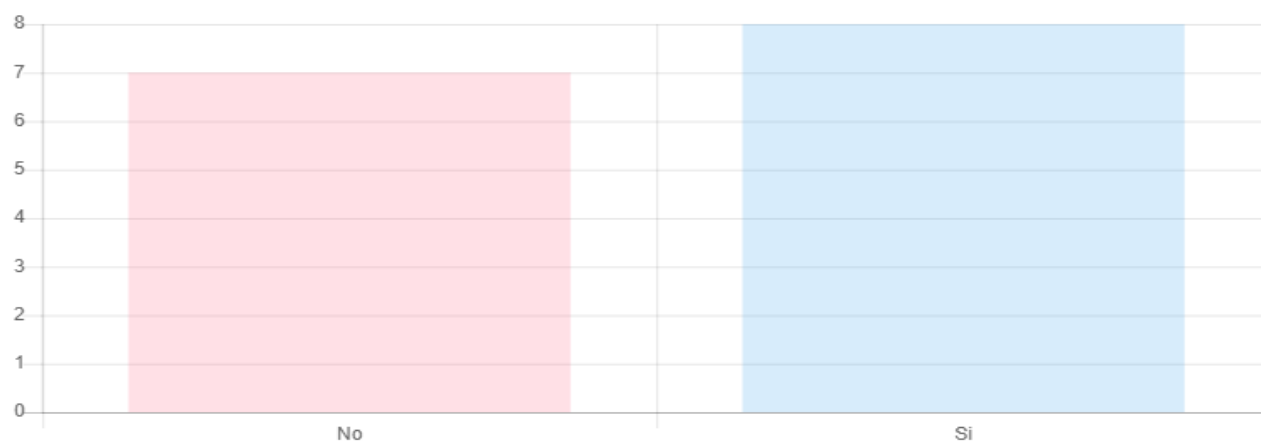


Test 1



- Convencional: perfil con tendencia a realizar actividades tradicionales en los entornos laborales. Le caracteriza la gestión de procesos administrativos. Tiende a evitar actividades no estructuradas o ambiguas

Test 2



- Sus objetivos profesionales se acercan a un verdadero propósito de vida profesional definido. Defina su visión profesional de acuerdo con los intereses, competencias, habilidades y perfil personal.
- Aunque su perfil actual esté relacionado con su trabajo y esté generando valor, debe potencializar su factor diferenciador para ser único en el equipo
- Deberá desarrollar habilidades concretas para alcanzar los objetivos que propone su propósito de vida.
- Revise su plan de trabajo. Incluya el fortalecimiento de habilidades gerenciales de acuerdo a los resultados de las próximas auto-evaluaciones.

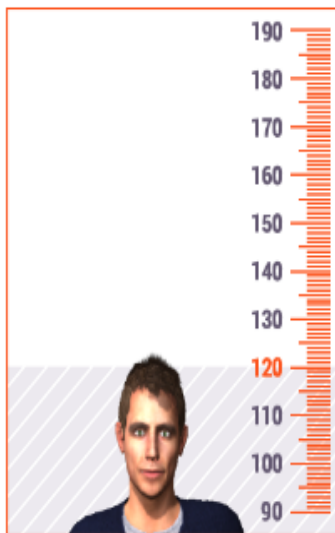
Test 3

62%



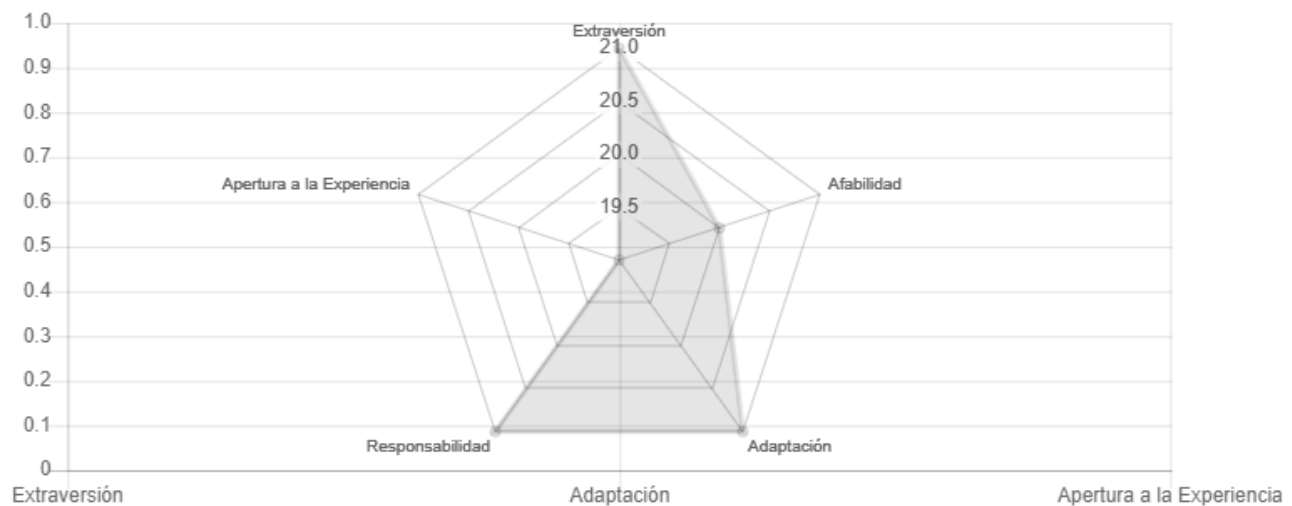
- Organice bien sus actividades para sacarle buen provecho al tiempo. Sin embargo, aún tiene que mejorar en términos de productividad. Puede trabajar con menor estrés obteniendo mejores resultados. Haga ajustes graduales en actividades que no generan mucho valor. Siga priorizando y aprenda a delegar.

Test 4



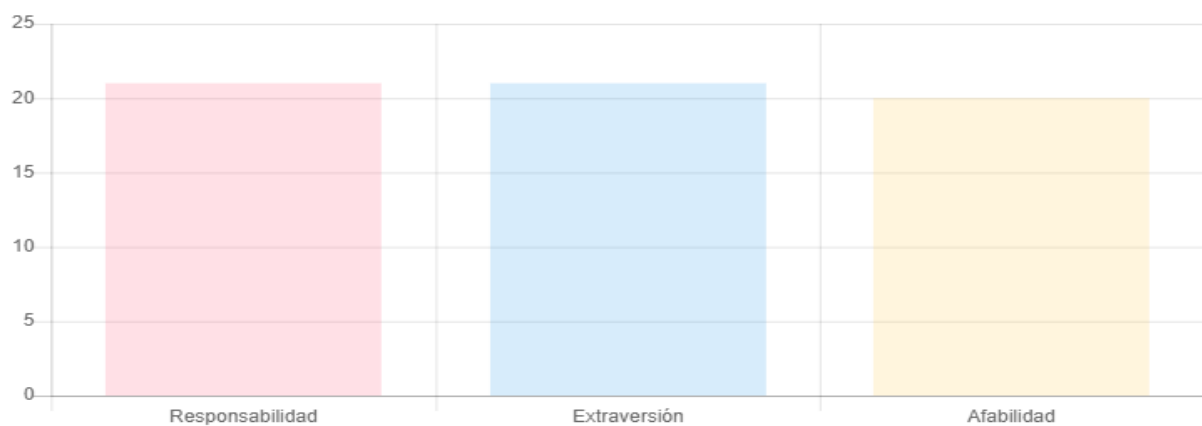
- Habilidades técnicas: De los tres tipos de habilidades gerenciales, son las más fáciles de desarrollar. Muchos empleados son promovidos a su primera posición gerencial gracias a sus habilidades técnicas. Refleja la capacidad de utilizar métodos y procedimientos para hacer una tarea. Usted deberá desarrollar los otros dos tipos de habilidades si quiere subir por la escalera corporativa, liderar equipos de trabajo y llegar a posiciones gerenciales.

Test 5



- Incluye el dominio, la sociabilidad y una alta energía con determinación. Los extravertidos con frecuencia son elegidos para las posiciones de liderazgo. Tienen gran energía con un impulso positivo para trabajar intensamente y alcanzar las metas. Crean energía en otros. Su actitud positiva y optimismo influye en su gran tolerancia a la frustración

Test 6



- Tiene preocupación por la excelencia en el cumplimiento por medio de esfuerzos individuales. Está orientado hacia las metas, buscan desafíos, la excelencia y la individualidad. Prefieren trabajar solos que en equipo; de hecho, muchas veces consideran que rinden más solos. Debe fortalecer el trabajo con otras personas. Deben aprender a manejar conflictos y a negociar.
- Tiene preocupación por influir en otros y buscar posiciones de autoridad. Quiere controlar la situación, no les agrada perder. Tiene problemas para seguir instrucciones. Tiende a revelarse contra la autoridad superior. Sabe liderar por naturaleza, aunque se enfrente a conflictos personales. Debe aprender a manejar conflictos. Sabe negociar de modo tradicional. Está en sintonía con la política.

Test 7



- Usted tiene por ahora, un bajo potencial para liderar a otros. Tal vez no esté listo, pero si está en camino para ser líder. Es importante la preparación, experiencia, desarrollo de habilidades personales y su actitud ante el cambio. Debe realizar un plan de trabajo para lograr sus objetivos. Sin duda, las actividades y recursos del módulo Habilidades Gerenciales, le permitirán mejorar este resultado.

Test 8

- 10 - 9 - 8 - 7 - 6 - 5 - 4 - 3 - 2 - 1 - 0

Alto liderazgo orientado a las tareas

Bajo liderazgo orientado a las tareas

Usted tiene un estilo de liderazgo enfocado a los procesos y resultados. Debe tener una tendencia a motivarse con una necesidad de logro. Permanentemente busca la excelencia y está acostumbrado a ganar. Puede manejar altos niveles de estrés, un número considerable de conflictos con los miembros del equipo; sin embargo, consigue lo que se propone.

- 10 - 9 - 8 - 7 - 6 - 5 - 4 - 3 - 2 - 1 - 0

Alto liderazgo orientado a las personas

Bajo liderazgo orientado a las personas

Usted tiene un estilo de liderazgo democrático, participativo y vinculante. Entiende que, a la larga, quienes cumplen los resultados son las personas, por lo tanto, enfoca su influencia en los miembros del equipo. Suele manejar los conflictos con rapidez. Revise si dentro de su estilo gerencial se encuentra una personalidad afable. Preocúpese por desarrollar a las personas para cumplir los objetivos de la organización.

Test 9

a	b	c
Estilo de comunicación pasiva	Estilo de comunicación asertiva	Estilo de comunicación agresiva

- Usted tiene un estilo de comunicación pasivo. No siempre callar es la mejor opción para comunicarse. Requiere trabajar a un mayor nivel de consciencia las expresiones que utiliza para comunicarse con otros. Tal vez se sienta algunas veces incomprendido, aislado o sumiso. Es necesario que trabaje para ganar un mayor nivel de protagonismo en sus entornos sociales. Esta habilidad es importante para liderar a otras personas, sobre todo, si busca o tiene un cargo gerencial en una organización.

Test 10



64%

- Estás en buen camino para desarrollar la habilidad de persuasión en equipos de trabajo. Es importante que detalle las tácticas de influencia utilizadas, las expresiones verbales que utiliza a menudo con sus co-equiperos y fortalezca las conductas propias de un líder.

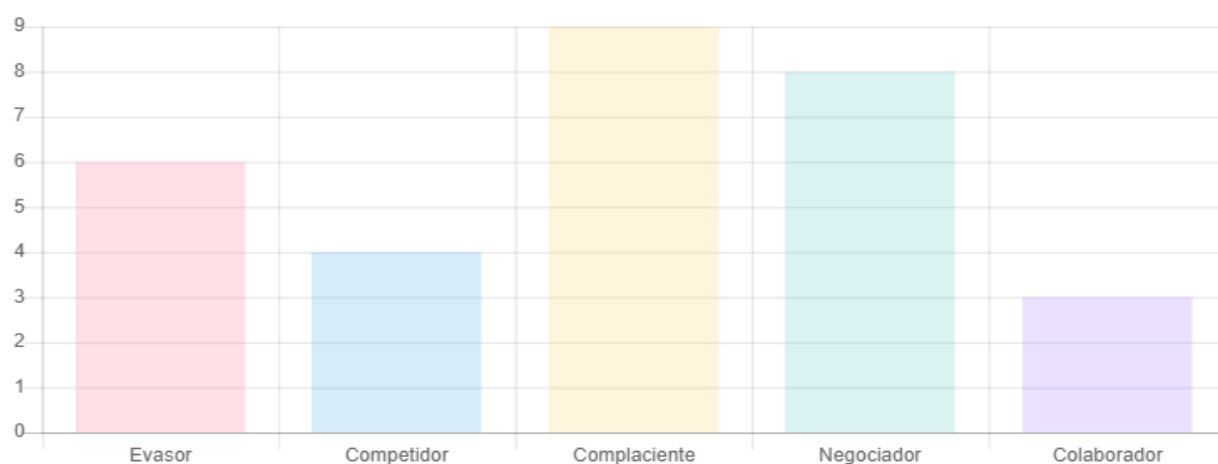
Test 11

10%



- Has acertado pocos retos. Esto significa que tu habilidad para identificar mensajes no verbales en las personas debe fortalecerse. Cuando se trabaja con personas, esta habilidad es necesaria. Practica constantemente con las personas de tu contexto.

Test 12



- En las situaciones de conflicto, usted tiende a ceder y a plegarse a los deseos de los demás. Lo primero que le surge es plantearse cómo se sentiría el otro. Trata de ampararle, de que no sufra y, entonces, cede. Piensa más en los deseos de los demás que en los suyos propios. Su primera reacción es considerar los intereses del otro y, entonces, trata de acomodarse a lo que quiere el otro. Puede ser una persona muy buena y muy caritativa, pero es posible que le consideren muy pasivo y de poca iniciativa.

Test 13

60%



- Su nivel para crear redes de apoyo y trabajo colaborativo es buena; sin embargo, para lograr resultados corporativos, deberá utilizar sus técnicas de marketing relacional para conocer personas claves para el negocio. Utilice sus habilidades de persuasión para empezar a trabajar con ellos y además pídale que le presenten personas clave que ellos conocen. No se olvide de hacer favores para que, en algún momento, se los devuelvan.

Test 14

60%



- Usted tiene un estilo organizado de negociación. Toma decisiones no solo por instinto, sino que planifica y organiza el proceso con anterioridad. No deja nada al azar y se prepara. Aunque negociar es un proceso natural, es importante que no se base solamente en lógica, sino en las habilidades de persuasión y lenguaje no verbal. La negociación debe prepararse para tener varias opciones, no solo las que planea. Con el tiempo y desarrollando las habilidades gerenciales de tipo organizacional, podrá incrementar su capacidad para ofrecer más de lo inicialmente pensado, así obtendrá más de lo esperado. Va por buen camino.

Test 15



59%

- Usted debe modificar su comportamiento político a nivel organizacional. Esto implica no solo hacer justo por lo que se te paga. Debes ir más allá y considerar que ser político es tener acciones que, aunque no son parte de las funciones normales del cargo, si influyen en las ventajas de la organización. El comportamiento político abarca los esfuerzos por influir en las metas o procesos en la toma de decisiones dentro de la empresa. De acuerdo a los resultados obtenidos en el test de creación de redes, amplíe su capital relacional, utilice sus contactos para obtener beneficios, relaciónese más con personas de mayor jerarquía y nivel se su posición laboral actual, mejore sus habilidades inter-personales y haga favores.

Test 16

30-40	30-40	30-40	121-150
Ausencia de liderazgo	Liderazgo transaccional	Liderazgo carismático	Liderazgo transformacional

- su estilo de liderazgo es carismático. Probablemente esté más orientado a las personas sin olvidar el cumplimiento de los objetivos. Su perfil de personalidad se inclina a ser más afable y extrovertido. Los demás le ven como un líder natural, les gusta estar a su lado y lo ven como un maestro. Esto conlleva una gran responsabilidad ya que, como modelo de referencia, deberá siempre revalidar esta imagen. Sin duda, está contribuyendo al crecimiento de la organización, al desarrollo de talentos y al cumplimiento de los objetivos.