

Informe

perfil **pro 2**

Agustin Monroy

Test empezado el 6 Octubre 2016 y realizado en 13 min 17 sec



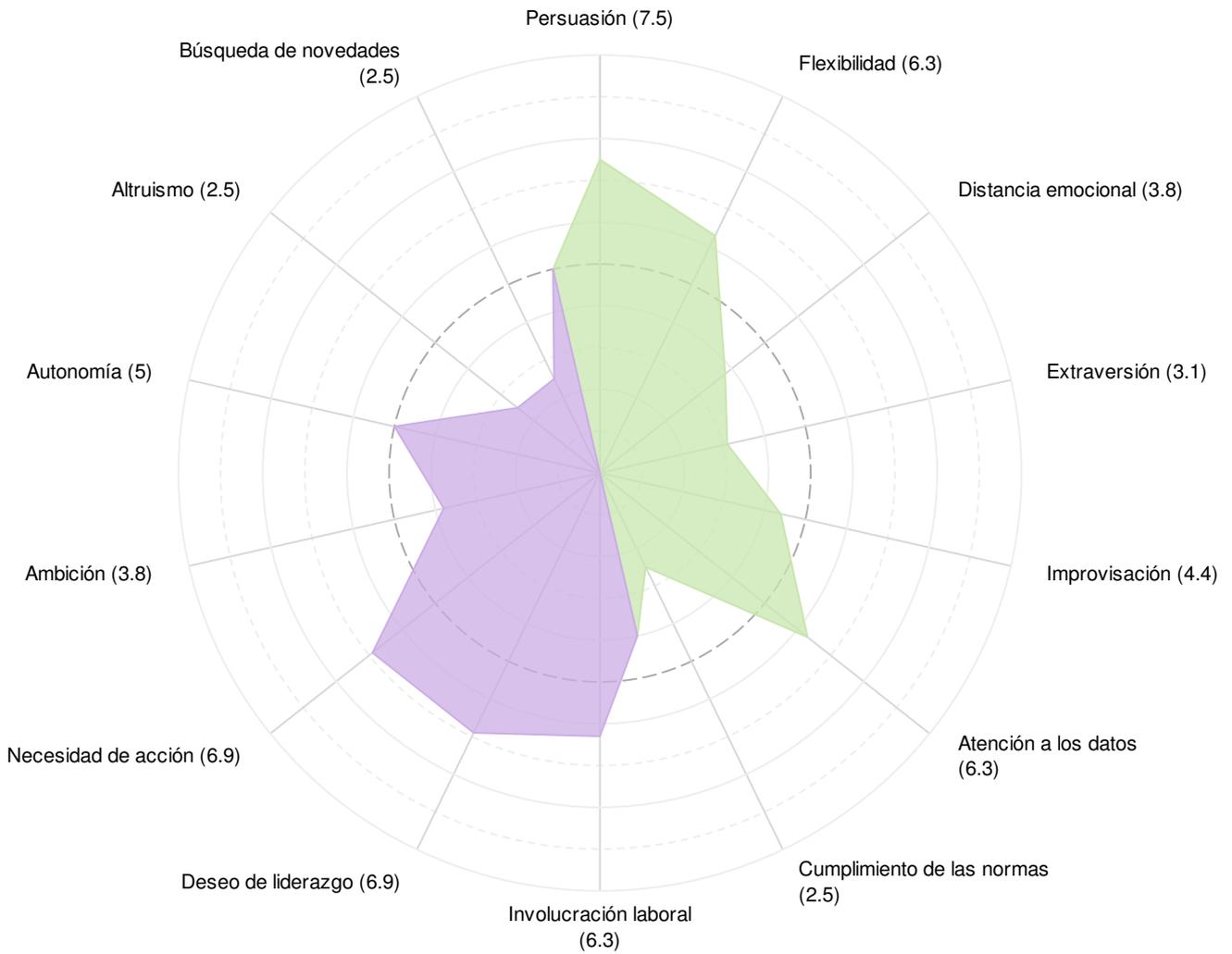
CENTRAL TEST

 Contenido

1 - GRÁFICO	3
2 - GRÁFICO INVERTIDO	4
3 - RESUMEN DEL PERFIL	5
4 - CUADRO DETALLADO	6
5 - COMENTARIOS	7
6 - PERFIL SINTÉTICO	15
7 - POTENCIALES	17
8 - ADECUACIONES DEL PERFIL CON PUESTOS DE TRABAJO O FUNCIONES DE REFERENCIA	20
Notas	22

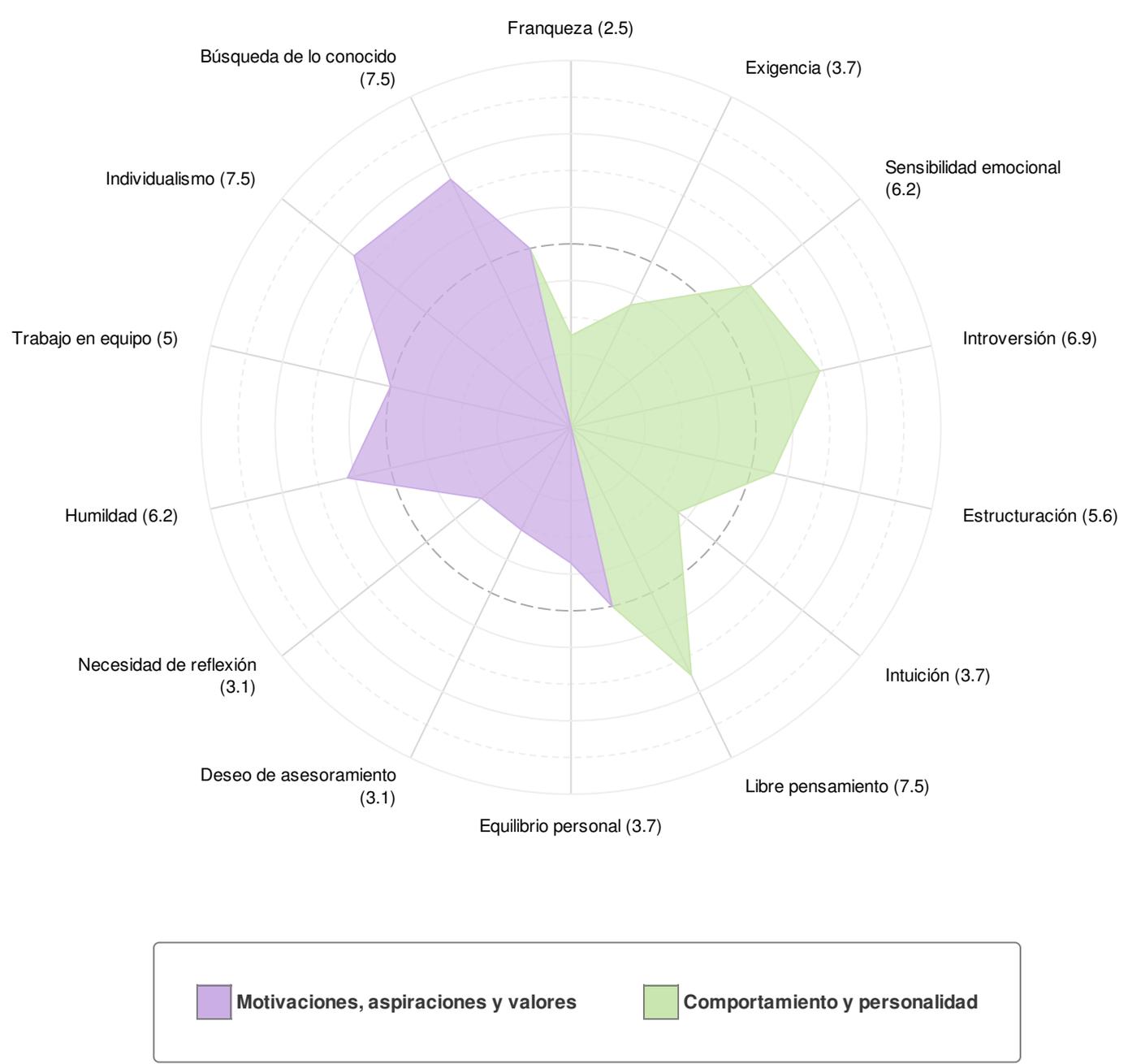
→ 1 - GRÁFICO

Resultados en los factores principales (valores sobre 10)



2 - GRÁFICO INVERTIDO

Resultados en los factores opuestos (valores sobre 10)



→ 3 - RESUMEN DEL PERFIL

Los puntos que más destacan del perfil

En esta sección, encontrará los rasgos que más destacan del perfil de Agustin Monroy.

Algunas consideraciones al interpretar los resultados:

- Algunos rasgos de la personalidad pueden contradecir otros, esta es una realidad en el caso de la conducta humana.
- Recomendamos consultar la sección "Los comentarios" de este informe para obtener una descripción más personalizada del perfil

Puntos fuertes

Agustin Monroy es influyente y le gusta utilizar sus habilidades comunicativas para convencer a los demás.

Agustin Monroy tiene tendencia a cuestionar las normas que contradicen sus principios y se siente cómodo con la idea de adaptar las reglas para lograr ser más eficaz en el trabajo.

Agustin Monroy es bastante conservador y confía en los métodos establecidos. Es crítico con las ideas nuevas y evita asumir riesgos inciertos con nuevos metodos.

Agustin Monroy es una persona bastante pragmática que se centra en su crecimiento personal y anima a que los demás sean autosuficientes.

Puntos débiles y aspectos mejorables

Agustin Monroy se beneficiaría si fuera más sincero y directo al comunicarse.

Agustin Monroy se beneficiaría si cumpliera ciertas reglas y normativas de manera más estricta para facilitar el funcionamiento del equipo.

Agustin Monroy se beneficiaría si experimentara con prácticas obsoletas para encontrar formas más novedosas y mejores de hacer las cosas.

→ 4 - CUADRO DETALLADO

Presentación de los resultados en el eje factor principal / factor opuesto

El siguiente cuadro resume los resultados del cuestionario. En la columna de la derecha aparece el factor principal. En el mismo nivel, en la columna de la izquierda, encontramos el factor opuesto a este factor. La marca "✓" representa la posición del candidato con respecto a la dimensión.

Consiguiente, cuando la marca "✓" se encuentra del lado derecho, corresponde a una fuerte tendencia hacia el factor principal. Cuando se encuentra a la izquierda, corresponde a una fuerte tendencia hacia el factor opuesto.

Factor opuesto	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	Factor principal
Comportamiento y personalidad												
Franqueza Sincero/a, Necesita objetividad, Transparente									✓			Persuasión Convincente, Influyente, Estratégico/a
Exigencia Decisorio/a, Resolutivo/a, De voluntad fuerte								✓				Flexibilidad Adaptable, Busca consensos, Abierto/a
Sensibilidad emocional Apasionado/a, Emocionalmente expresivo/a, Reactivo/a				✓								Distancia emocional Tranquilo/a, Sereno/a, Con compostura
Introversión Reservado/a, Callado/a, Formal				✓								Extraversión Extrovertido/a, Sociable, Interactivo/a
Estructuración Metódico/a, Planificador(a), Sistemático/a					✓							Improvisación Espontáneo/a, Adaptable, Cómodo/a con la ambigüedad
Intuición Instintivo/a, Perspicaz, Perceptivo/a								✓				Atención a los datos Racional, Lógico/a, Analítico/a
Libre pensamiento No conforme a las normas, Establece sus propias reglas			✓									Cumplimiento de las normas Cumple las reglas, Respeta las normas
Motivaciones, aspiraciones y valores												
Equilibrio personal Equilibrio de vida laboral-personal, Desconecta tras el trabajo								✓				Involucración laboral Dedicado/a, Comprometido, Adicto/a al trabajo
Deseo de asesoramiento Busca asesoramiento y consejos, Prefiere que le guíen								✓				Deseo de liderazgo Toma el mando, Autoritario/a, Responsable
Necesidad de reflexión Paciente, Reflexivo/a, Le gusta conceptualizar								✓				Necesidad de acción Dinámico/a, Corre riesgos, Actúa de manera inmediata
Humildad Satisfecho/a, Estable, Precavido/a				✓								Ambición Competitivo/a, Motivado/a por el éxito, Orientado/a a los logros
Trabajo en equipo Cooperativo/a, Afiliativo/a, Orientado/a al equipo						✓						Autonomía Autónomo/a, Prefiere trabajar de manera independiente
Individualismo Práctico/a, Prefiere los intereses personales			✓									Altruismo Servicial, Generoso/a, Orientado/a al servicio
Búsqueda de lo conocido Le gusta la rutina y los métodos establecidos, Convencional			✓									Búsqueda de novedades Curioso/a, Imaginativo/a, Experimental

→ 5 - COMENTARIOS

Comentarios personalizados según las puntuaciones

Comportamiento y personalidad

Persuasión << >> Franqueza

Agustin Monroy es una persona persuasiva. Tiende a adaptar la información para una audiencia concreta para lograr los resultados deseados. Al tener bastante encanto, Agustin Monroy normalmente encuentra la manera de lograr que los demás acepten sus ideas. Al contrario que sus compañeros más directos, a Agustin Monroy le gusta tener tacto e influir en los demás.

Entorno y funciones: Es muy adecuado para cargos que requieren convencer a los demás de manera regular.

Interacción con los demás: Puede decir lo que los demás quieren oír para alcanzar su meta.

Puntos fuertes: Tiene talento a la hora de utilizar el poder de las palabras para persuadir.

Posibles puntos débiles: Puede ocultar la verdad para alcanzar un objetivo concreto.

Definición

Por "Persuasión", se refiere a la facilidad con la que una persona convence e influye en los demás mediante el tacto y la adaptación de su discurso en función de la audiencia.

Por "Franqueza", se refiere a tener una actitud sincera y directa en sus comunicaciones, teniendo la necesidad mantener la transparencia.

Flexibilidad << >> Exigencia

Agustin Monroy es por lo general una persona flexible. Está abierto a la posibilidad de no tener razón y tiende a encontrar un acuerdo para que todos estén satisfechos. A pesar de tener en cuenta la cooperación, puede tener una actitud firme durante las negociaciones si el acuerdo propuesto tiene importantes consecuencias prácticas para el negocio. Agustin Monroy tiende a aceptar los puntos de vista de otras personas a la hora de encontrar soluciones durante un debate.

Entorno y funciones: Es adecuado para cargos en los que resulta útil encontrar un punto intermedio.

Interacción con los demás: Está dispuesto a transigir y minimizar los enfrentamientos.

Puntos fuertes: Se esfuerza por conseguir una solución con la que todos ganen.

Posibles puntos débiles: En ocasiones, puede ceder para evitar conflictos.

Definición

Por "Flexibilidad", se refiere a la intención de estar dispuesto a realizar concesiones en las relaciones con otras personas para buscar el consenso y evitar conflictos.

Por "Exigencia", se refiere a la tendencia a defender las opiniones de uno mismo y mantener la determinación en las relaciones con los demás.

Distancia emocional << >> Sensibilidad emocional

Agustin Monroy es relativamente susceptible a lo que le rodea. Tiende a ser una persona apasionada por las cosas que considera importantes. A Agustin Monroy le pueden afectar las situaciones estresantes o el hecho de afrontar críticas. Sin embargo, tiende a posponer la expresión de sus sentimientos para evitar mostrar una reacción desproporcionada.

Entorno y funciones: Es adecuado para cargos normalmente tranquilos con algún periodo ocasional exigente.

Interacción con los demás: Por lo general, tiene en cuenta las críticas y las opiniones de los compañeros.

Puntos fuertes: Expresa sus emociones.

Posibles puntos débiles: Puede perder la compostura en situaciones de presión.

Definición

Por "Distancia emocional", se refiere a la tendencia a mantener la calma y la compostura al enfrentarse a situaciones estresantes o perturbadoras.

Por "Sensibilidad emocional", se refiere a la tendencia a reaccionar ante el estrés, tomarse las cosas en serio y manifiesta fácilmente sus emociones.

Extraversión << >> Introversión

Agustin Monroy es una persona de naturaleza bastante reservada y generalmente prefiere escuchar a hablar. Por lo general, busca entablar amistades estrechas con un grupo concreto de personas y se puede sentir incómodo en grandes reuniones sociales. Agustin Monroy necesita pocos estímulos sociales para ser productivo/a, y se concentra mejor en entornos tranquilos.

Entorno y funciones: Es adecuado para cargos que requieren periodos de intensa atención y concentración.

Interacción con los demás: Prefiere un número reducido de amistades de calidad que un gran número de conocidos.

Puntos fuertes: Mantiene la productividad y la eficacia con pocos contactos sociales.

Posibles puntos débiles: Le puede resultar difícil trabajar en entornos muy poco activos.

Definición

Por "Extraversión", se refiere a la tendencia a tener una actitud extrovertida y vivaz, buscando entablar un gran número de contactos amigables.

Por "Introversión", se hace referencia a ser reservado y formal, buscando mantener tan solo una pocas relaciones íntimas.

Improvisación << >> Estructuración

Agustin Monroy tiene un enfoque de trabajo relativamente organizado y metódico. Prefiere planificar su agenda con antelación y normalmente trata de cumplirla. Sin embargo, tiende a adaptarla cuando las situaciones lo requieren. Agustin Monroy puede estar dispuesto a ajustar los planes en situaciones de urgencia, pero generalmente organiza su día para evitar dichas situaciones de urgencia.

Entorno y funciones: Es adecuado para proyectos que requieren planificación pero necesitan cierto nivel de flexibilidad para llevarlos a cabo.

Interacción con los demás: Tiende a trabajar bien con personas que normalmente cumplen los calendarios.

Puntos fuertes: Se organiza siempre y rara vez no está preparado.

Posibles puntos débiles: Puede sentirse incómodo ante situaciones inesperadas.

Definición

Por "Improvisación", se refiere a tener una actitud espontánea y actuar sin planificar claramente la acción, sintiéndose cómodo al enfrentarse a situaciones inesperadas.

Por "Estructuración", se refiere a la preferencia de tener una actitud organizada y metódica, y cumplir los procedimientos.

Atención a los datos << >> Intuición

Agustin Monroy prefiere confiar más en la lógica y los datos que en su intuición a la hora de tomar decisiones. Tiende a analizar primero la información de manera objetiva. No obstante, puede tener en cuenta información más subjetiva, como sus sentimientos e impresiones, antes de llegar a una conclusión. Agustin Monroy prefiere meditar antes de adoptar acciones.

Entorno y funciones: Es adecuado para cargos que animan a pensar de manera analítica, más que de manera creativa.

Interacción con los demás: Aporta cierto grado de razonamiento a los equipos compuestos por personas intuitivas.

Puntos fuertes: Tiende a tener en cuenta su instinto cuando toma decisiones, pero las valida mediante el razonamiento.

Posibles puntos débiles: Es posible que no preste atención a datos no objetivos cuando analizar información.

Definición

Por "Atención a los datos", se refiere a la tendencia a tener una actitud objetiva, lógica, analítica y racional a la hora de evaluar información y tomar decisiones.

Por "Intuición", se refiere a la tendencia a evaluar las situaciones y tomar decisiones basados en la visión personal, los instintos, las impresiones y la intuición.

Cumplimiento de las normas << >> Libre pensamiento

A Agustin Monroy le gusta trabajar en cargos para los que no hay normas fijas ni obligatorias, sino flexibles y ampliables. Tiende a cuestionar los procedimientos existentes, especialmente cuando siente que interfieren en gran medida en su rendimiento. Agustin Monroy puede no respetar las normas con las que no está de acuerdo por no tener sentido para él/ella.

Entorno y funciones: Disfruta trabajando para una empresa que valora que los empleados reflexionen sobre los procedimientos existentes para mejorar su eficacia.

Interacción con los demás: Tiende a llamar la atención del grupo sobre las normas obsoletas que entorpecen la productividad.

Puntos fuertes: Cuestiona las normas que no son eficientes.

Posibles puntos débiles: Puede encontrar dificultades para trabajar en entornos que requieren un cumplimiento estricto de los principios.

Definición

Por "Cumplimiento de las normas", se refiere a la tendencia a respetar y cumplir las directrices y normas establecidas por la empresa y la sociedad.

Por "Libre pensamiento", se refiere a la tendencia a crear y modificar las normas cuando las normas existentes se consideran ineficaces o poco prácticas.

Motivaciones, aspiraciones y valores

Involucración laboral << >> Equilibrio personal

Agustin Monroy es una persona involucrada con su trabajo. Está dispuesto/a a sacrificar parte de su tiempo libre en pos de proyectos y actividades importantes. Sin embargo, también reconoce la importancia de pasar un tiempo personal de calidad.

Entorno y funciones: Es muy adecuado para trabajos que requiere un grado de involucración adicional.

Interacción con los demás: Trabaja mejor con compañeros que también pueden hacer un esfuerzo adicional cuando es necesario.

Puntos fuertes: Reconoce la importancia de completar los proyectos a tiempo.

Posibles puntos débiles: Puede no tomar tiempo para relajarse cuando trabaja con proyectos muy importantes.

Definición

Por "Involucración laboral", se refiere a la importancia otorgada al trabajo y a la conexión emocional con la empresa.

Por "Equilibrio personal", se refiere a la preferencia por separar la vida personal de la vida profesional y lograr un equilibrio entre ambas.

Deseo de liderazgo << >> Deseo de asesoramiento

Agustin Monroy rinde bien en entornos en los que puede tomar el mando de las situaciones y delegar tareas a los miembros del equipo. Agustin Monroy toma el mando en la mayoría de los proyectos en los que participa. Ofrece opiniones y puede buscar la oportunidad de asesorar a los demás para ser mejor líder. Se encuentra cómodo con la responsabilidad y sabe asignar las tareas en grupos de tamaño medio e incluso grande.

Entorno y funciones: Se siente cómodo en cargos que requieren influir y gestionar a los demás, así como a la hora de tomar decisiones de equipo.

Interacción con los demás: Por lo general, utiliza un enfoque directivo.

Puntos fuertes: Es muy adecuado para los cargos que implican liderazgo.

Posibles puntos débiles: No busca consejo de sus superiores ni lo aplica en sus ámbitos de competencia.

Definición

Por "Deseo de liderazgo", se refiere a la tendencia a tomar el mando de las situaciones y buscar cargos que conlleven dirigir a gente.

Por "Deseo de asesoramiento", se refiere a la preferencia por recibir supervisión, comentarios periódicos e instrucciones claramente definidas.

Necesidad de acción << >> Necesidad de reflexión

Agustin Monroy prefiere trabajar en proyectos a corto plazo que requieren dinamismo y agilidad a trabajar en proyectos que requieren una visión a largo plazo. Tiende a evitar las reflexiones a largo plazo y da prioridad a un enfoque más rápido y orientado a las acciones. Agustin Monroy disfruta con tareas que requieren soluciones inmediatas y tiende mucho a adoptar acciones en situaciones críticas.

Entorno y funciones: Es un activo importante para las empresas caracterizadas por un ritmo de trabajo rápido.

Interacción con los demás: Tiende a movilizar a los demás para que actúen.

Puntos fuertes: Produce resultados rápidos al priorizar las acciones frente a la reflexión.

Posibles puntos débiles: Puede impacientarse cuando trabaja en proyectos a largo plazo.

Definición

Por "Necesidad de acción", se refiere a la tendencia a tener una actitud dinámica y preferir proyectos a corto plazo que ofrecen resultados concretos e inmediatos.

Por "Necesidad de reflexión", se refiere a la preferencia por proyectos a largo plazo y complejos que producen los resultados a largo plazo que requieren un mayor grado de estrategia, paciencia y reflexión.

Ambición << >> Humildad

A Agustin Monroy normalmente le gusta la estabilidad laboral. Es una persona bastante precavida y prefiere un ritmo de trabajo relativamente estable. Sin embargo, acepta la necesidad de cierto grado de competitividad en el ambiente laboral. Agustin Monroy se siente relativamente satisfecho con un "status quo", si bien puede aprovechar oportunidades para avanzar en su carrera profesional. Es capaz de cumplir los objetivos marcados, pero no persigue metas excesivamente ambiciosas.

Entorno y funciones: Es adecuado para entornos relativamente estables en los que el nivel de competitividad es moderado.

Interacción con los demás: Los compañeros tienden a considerar que es una persona bastante estable.

Puntos fuertes: Normalmente se siente satisfecho con sus propios logros. Avanza de forma constante para alcanzar las metas fijadas.

Posibles puntos débiles: Puede evitar los retos, aun cuando pueden mejorar la competitividad.

Definición

Por "Ambición", se refiere a la motivación competitiva que busca el éxito y el logro, fijando metas altas y arriesgadas.

Por "Humildad", se refiere a la tendencia a lograr la satisfacción con la situación actual de uno mismo y sentirse cómodo con la estabilidad profesional.

Autonomía << >> Trabajo en equipo

Agustin Monroy prefiere trabajar de manera independiente la mayoría de las veces. Le gusta tener cierto grado de libertad a la hora de tomar decisiones o completar proyectos. En general, tiende a preferir la independencia más que la cohesión, pero puede trabajar de manera colaborativa en proyectos en los que se siente menos competente.

Entorno y funciones: Tiene mucha tendencia a trabajar bien en empresas que necesitan que trabaje de manera individual.

Interacción con los demás: Se le considera bastante autónomo/a.

Puntos fuertes: Trabaja bien sin el apoyo del grupo en sus áreas de conocimiento.

Posibles puntos débiles: En ocasiones, puede encontrar dificultades para trabajar con otras personas cuando siente que está especialmente capacitado/a para una tarea.

Definición

Por "Autonomía", se refiere a la preferencia por trabajar de forma independiente y con libertad.

Por "Trabajo en equipo", se refiere a la tendencia a disfrutar del trabajo en equipo, cooperar y buscar la unión del equipo.

Altruismo << >> Individualismo

Agustin Monroy generalmente aboga por la consecución de las metas y los deseos de cada uno más que otros. Tiende a centrarse más en los objetivos personales que en cualquier otra cosa. Cuando trabaja en tareas, prefiere ignorar las preocupaciones personales de los que le rodean. Agustin Monroy tiende a dar prioridad a los asuntos de producción y eficacia frente a los asuntos relacionados con el bienestar de las personas.

Entorno y funciones: Tiende a ser un activo importante para empresas que se centran en las metas.

Interacción con los demás: Es una persona pragmática y anima a los demás para que se responsabilicen de su trabajo.

Puntos fuertes: Está comprometido con el logro de sus objetivos personales.

Posibles puntos débiles: Puede parecer despreocupado ante los problemas de los demás.

Definición

Por "Altruismo", se refiere a la tendencia a preocuparse por la gente y a ser generoso con los recursos y el tiempo de uno mismo, con el deseo de contribuir a un bien mayor.

Por "Individualismo", se refiere a tener una actitud práctica y realista, prestando atención a los objetivos personales de uno mismo.

Búsqueda de novedades << >> Búsqueda de lo conocido

Agustin Monroy prefiere trabajar en un entorno que le es familiar. Da preferencia al uso de métodos fiables que han demostrado su eficacia en el trabajo. Agustin Monroy es una persona bastante convencional y tiene especial tendencia a buscar nuevas formas de hacer las cosas. Tiende a seguir los procedimientos a los que está acostumbrado para evitar correr riesgos innecesarios.

Entorno y funciones: Es muy adecuado para entornos que requieren el cumplimiento de los métodos de trabajo existentes.

Interacción con los demás: Es un activo importante para los equipos que necesitan utilizar procesos probados y demostrados para lograr el éxito en sus proyectos.

Puntos fuertes: Es fiable en la adherencia a los métodos que cosechan buenos resultados.

Posibles puntos débiles: Puede seguir las prácticas fijadas, aun cuando estén obsoletas.

Definición

Por "Búsqueda de novedades", se refiere a tener una actitud curiosa y tendencia a explorar y experimentar nuevas formas de hacer las cosas.

Por "Búsqueda de lo conocido", se refiere a sentirse cómodo con las costumbres de uno y acatar métodos probados, en lugar de usar enfoques experimentales.

→ 6 - PERFIL SINTÉTICO

Adecuación del perfil respecto a perfiles-tipo de personalidad en el trabajo

Esta sección presenta un análisis de adecuación entre el perfil de Agustin Monroy y perfiles-tipo de personalidad en el trabajo.

Una adecuación perfecta corresponde a un coeficiente de 100%.

Haga clic sobre '**Desglose**' (únicamente disponible en la versión HTML del informe) para ver el grafico de resultados sobrepuesto al grafico ideal correspondiente al perfil tipo de personalidad laboral.

PP2 profiles

1	Independiente		69%
2	Dedicado		67%
3	Determinado		66%
4	Concienzudo		60%
5	Dinámico		57%
6	Reflexivo		53%
7	Cooperativo		49%
8	Intuitivo		49%
9	Social		42%

Independiente 69%

Las personas independientes están caracterizadas por la necesidad de autonomía y autosuficiencia. Prefieren trabajar sin ser estrechamente supervisados y valoran la posibilidad de trabajar solos. Les gusta trabajar con cierto grado de libertad, sin tener que cumplir normas estrictas o procedimientos rigurosos. Prefieren trabajar de manera independiente a trabajar en equipo, lo que les hace parecer más introvertidos que extrovertidos.

Dedicado 67%

Las personas dedicadas, se implican mucho en su trabajo y se sienten emocionalmente atadas a su organización y su trabajo. Son apasionados y expresan con facilidad sus sentimientos acerca de su trabajo. No necesitan motivación externa para acabar sus proyectos. Su identidad tiende a estar vinculada a su trabajo y organización. A veces pueden ser vistas como personas sensibles, sobre todo cuando tienen que manejar situaciones estresantes.

Determinado 66%

Las personas determinadas se caracterizan generalmente por contar con sólidas aptitudes de negociación. Son persistentes y pueden convencer a los demás con elegancia y firmeza. Les envuelve cierta aura de autoridad que les ayuda cuando participan en debates. Se hacen cargo de las situaciones y se aseguran de que se cubren sus necesidades.

Concienzudo 60%

Las personas concienzudas son meticulosas por naturaleza. Siguen los procedimientos establecidos y cumplen las normas porque creen que, al respetarlos, pueden contribuir a aumentar la calidad de su trabajo. Prefieren utilizar los métodos tradicionales establecidos que han demostrado ser eficientes. Además, tienen un buen ojo para el detalle y se basan en información objetiva a la hora de tomar decisiones.

Dinámico 57%

Las personas dinámicas están caracterizadas por su actitud entusiasta con respecto al trabajo. Tienen mucha energía y trabajan con mucho vigor. Disfrutan trabajando para alcanzar resultados inmediatos y, por ello, tienen una actitud más práctica que reflexiva. A menudo se guían por el éxito y aprecian la diversidad en su trabajo, lo que les puede hacer que busquen nuevas aventuras si se sienten estancados.

Reflexivo 53%

Las personas reflexivas están caracterizadas por su paciencia y su aplomo. Normalmente son personas tranquilas que solo toman una decisión cuando han analizado todas sus posibles consecuencias. Por ello, parecen ser personas reservadas y sensatas. Tienen facilidad para concentrarse y dirigir sus pensamientos y su atención hacia asuntos concretos.

Cooperativo

49%

Las personas cooperativas están caracterizadas por su tendencia a buscar el consenso. Sienten la necesidad de encontrar aspectos comunes cuando debaten y se esfuerzan por buscar soluciones a los desacuerdos comprendiendo las necesidades de sus compañeros de trabajo. Son personas altruistas a las que les gusta ser útiles para los demás, lo que en ocasiones les lleva a pasar por alto sus propias necesidades.

Intuitivo

49%

Las personas intuitivas tienden a fiarse de su instinto y pueden gestionar con facilidad situaciones de incertidumbre. Al tener una actitud flexible, están abiertos a las novedades y no tratan de encontrar un razonamiento para todo. Son creativos por naturaleza y les gusta analizar las cosas sin aferrarse a convencionalismos. Suelen captar impresiones generales de las cosas, en lugar de centrarse en datos o hechos específicos.

Social

42%

Las personas sociales son sociables por naturaleza y sienten la necesidad de pertenencia a un grupo. Disfrutan estableciendo redes de contacto y pueden entablar buenas relaciones profesionales y personales con otras personas. Les gusta trabajar en equipo y tienden a transmitir su entusiasmo a otros miembros de su equipo. En consecuencia, tienen facilidad para integrarse en diversos equipos.

→ 7 - POTENCIALES

Idoneidad de la personalidad del candidato en relación con los potenciales

Esta sección presenta un análisis de adecuación entre el perfil de Agustin Monroy y perfiles-tipo de personalidad en el trabajo.

Una adecuación perfecta corresponde a un coeficiente de 100%.

Haga clic sobre '**Desglose**' (únicamente disponible en la versión HTML del informe) para ver el grafico de resultados superpuesto al grafico ideal correspondiente al perfil tipo de personalidad laboral.

Potenciales

1	Influencia		72%
2	Orientado a los resultados		71%
3	Asesoramiento		69%
4	Cohesión del equipo		64%
5	Adopción de responsabilidades		64%
6	Adaptabilidad		64%
7	Resolución de conflictos		62%
8	Liderazgo de equipo		62%
9	Potencial Empresarial		61%
10	Iniciativa		60%
11	Retos y competición		59%
12	Habilidades organizativas		59%
13	Planificación estratégica		56%
14	Red de Contactos		56%
15	Orientado a la calidad		55%
16	Innovación		53%
17	Discreción		52%
18	Conformidad e Integridad		50%
19	Voluntad de aprendizaje		49%
20	Respeto de las instrucciones		48%
21	Gestión del estrés		46%
22	Habilidades interpersonales		46%

Influencia

72%

Influencia se refiere a la capacidad de comunicarse de manera asertiva y táctica, con el fin de influir en los demás y convencerlos.

Orientado a los resultados

71%

Orientado a los resultados es la tendencia a centrarse en el logro de resultados y el cumplimiento de los plazos, tomando iniciativas y priorizando tareas de manera pragmática y organizada.

Asesoramiento

69%

Asesoramiento es la capacidad de creer en el potencial de las personas y ayudarles a alcanzarlos utilizando como base el reconocimiento, la confianza y el estímulo.

Cohesión del equipo	64%
Cohesión del equipo es la capacidad de generar un entorno laboral sano y fomentar actividades que creen un equipo equilibrado, compacto y productivo.	
Adopción de responsabilidades	64%
Adopción de responsabilidades es la tendencia a tener un sentido intrínseco de responsabilidad, para gestionar proyectos y aceptar las consecuencias ya sean positivas o negativas.	
Adaptabilidad	64%
Adaptabilidad se refiere a la tendencia a tener una actitud abierta y adaptar su conducta o actitud en función del entorno y las personas.	
Resolución de conflictos	62%
Resolución de conflictos es la disposición a escuchar de manera activa a los demás y comprender los puntos de vista a fin de conducirlos a un terreno común y mantener la armonía dentro del equipo.	
Liderazgo de equipo	62%
Liderazgo de equipo es la capacidad de dirigir y liderar a un grupo de personas para alcanzar objetivos y metas comunes, recibiendo su apoyo y animándoles a superarse.	
Potencial Empresarial	61%
Potencial empresarial es la capacidad de aprovechar las oportunidades empresariales y negociar con eficacia mediante una actitud diplomática y estratégica.	
Iniciativa	60%
Iniciativa se refiere a la capacidad de hacer que las cosas avancen con energía y vivacidad, e impulsar los proyectos tomando riesgos y decisiones solo.	
Retos y competición	59%
Retos y competición se refiere a la tendencia a buscar la excelencia, alcanzando e incluso superando, las metas, así como buscar continuamente nuevos retos.	
Habilidades organizativas	59%
Habilidades organizativas se refiere a la tendencia a adoptar un enfoque estructurado con respecto al trabajo, y desempeñar con eficacia las tareas mediante la planificación de acciones y prioridades.	
Planificación estratégica	56%
Planificación estratégica es la capacidad de anticipar y establecer planes sistemáticos de desarrollo destinados a lograr objetivos a largo plazo.	
Red de Contactos	56%
Red de contactos se refiere a la capacidad de establecer contactos y desarrollar una red de personas influyentes para encontrar oportunidades potenciales, en situaciones cara a cara.	
Orientado a la calidad	55%
Orientado a la calidad se refiere a la tendencia a estar atento a los detalles para garantizar los más altos niveles de calidad y servicio, al mismo tiempo cumpliendo las expectativas.	
Innovación	53%
Innovación se refiere a la tendencia a pensar de manera diferente y presentar nuevas perspectivas para involucrar a las personas en una forma de pensar innovadora.	
Discreción	52%
Discreción se refiere a la capacidad de imponer restricciones en la divulgación de información y mantener la confidencialidad.	
Conformidad e Integridad	50%
Conformidad e Integridad se refiere a la tendencia a seguir las normas y los códigos de conducta, manteniendo una actitud honesta y fiable.	
Voluntad de aprendizaje	49%
Voluntad de aprendizaje se refiere a la tendencia a ser curioso/a e inquisitivo/a con un fuerte deseo de comprender, aprender y evolucionar.	

Respeto de las instrucciones

48%

Respeto de las instrucciones es la tendencia a sentirse a gusto trabajando en una estructura altamente jerarquizada, seguir e implementar las instrucciones y cumplir los procedimientos.

Gestión del estrés

46%

Gestión del estrés es la capacidad de apartarse de situaciones estresantes y poder canalizar las emociones propias, y así mantener la calma y la productividad al estar enfrentado a situaciones inesperadas.

Habilidades interpersonales

46%

Habilidades interpersonales se refiere a la capacidad de interactuar con eficacia y entablar relaciones con grupos e individuos.

8 - ADECUACIONES DEL PERFIL CON PUESTOS DE TRABAJO O FUNCIONES DE REFERENCIA

Análisis complementario para un enfoque del tipo inventario por competencias

En cada familia de profesiones, se clasifican las funciones por grado de adecuación conductual con el perfil de Agustin Monroy.

Una adecuación perfecta corresponde a un coeficiente de 100%

Haga clic sobre "**Desglose**" (únicamente disponible en la versión HTML del informe) para ver el gráfico de resultados sobrepuesto al gráfico ideal correspondiente al perfil tipo de la función.

Gestión / Finanzas / Recursos humanos / Comercio y relaciones públicas

1	Compras		68%
2	Comercio: sector financiero/de seguros		68%
3	Turismo comercial		65%
4	Venta y asesoramiento a los clientes		65%
5	Comercio y representación		63%
6	Secretariado de dirección		63%
7	Gestión de proyectos logísticos y técnicos		61%
8	Coordinación política y gestión de la administración		61%
9	Administración legal y financiera		61%
10	Preventas		61%
11	Dirección de empresa privada, gerente de un comercio		60%
12	Asesoramiento judicial y financiero		60%
13	Asesoramiento empresarial		59%
14	Evaluación financiera		59%
15	Comercio de arte		59%
16	Dirección comercial		59%
17	Asesoramiento al cliente, venta de soluciones técnicas		59%
18	Consultoría de selección de personal		59%
19	Gestión de recursos humanos		59%
20	Gestión de proyectos (construcción, urbanismo)		58%
21	Atención y gestión de la clientela		58%
22	Administración y finanzas		57%
23	Contabilidad/Gestión		55%
24	Administración y gestión de instituciones públicas		55%
25	Gestión de carreras profesionales y competencias		54%
26	Formación y entrenamiento		53%

Tecnología de la información/Marketing/Comunicación/Arte

1	Coordinación y preparación de soportes de comunicación visuales		72%
2	Gestión de redes y sistemas de información		69%
3	Cargos audiovisuales y técnicos		68%
4	Creatividad y grafismo informáticos		68%
5	Marketing operacional		67%
6	Diseño de redes y sistemas de información		66%
7	Mantenimiento técnico y asistencia al usuario		64%
8	Marketing funcional		63%
9	Dirección editorial		62%
10	Conservación del patrimonio		61%
11	Análisis y desarrollo informático		61%
12	Arquitectura		61%
13	Producción audiovisual		60%
14	Redacción y escritura artística		60%
15	Profesiones lingüísticas		59%
16	Comunicación		59%
17	Creación		58%
18	Informática y gestión		58%
19	Producción y organización de eventos culturales		56%
20	Periodismo "in situ"		56%

Otros puestos/Sectores específicos (turismo, enseñanza, salud...)

1	Asesoría jurídica		61%
2	Turismo (acompañamiento y ocio)		61%
3	Enseñanza		57%
4	Rehabilitación		56%
5	Asistentes, secretarios, recepcionistas		55%
6	Administración: actos de procedimiento		54%
7	Autoridades judiciales/Magistraturas		54%
8	Investigación y gestión de la seguridad		53%
9	Servicios sociales, desarrollo personal y profesional		52%
10	Bienestar/Terapia		52%
11	Inspección y administración		52%
12	Profesiones paramédicas		50%

