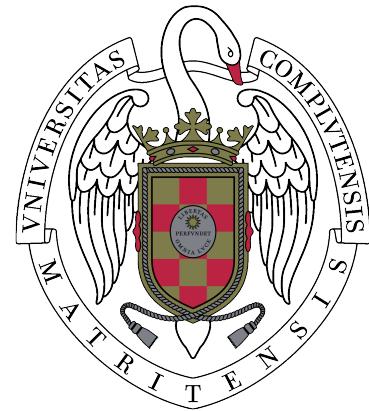


2015/2016



Informe de Personalidad “Equidata”

Abdellah Absaoui

Alejandro Alexiades

Rubén Barrado

Pablo Márquez

Pablo Martín

Tomás Muñoz

Jaime Tamames

Eduardo Vela

Ismael Ventura

Carlos Villasur

Universidad Complutense

Facultad de Informática





ÍNDICE

1- INTRODUCCION.....	3
2- KIVIAT	4
2.1 Descripcion.....	4
2.2 Resultados generales.....	6
2.3 Diagrama.....	7
2.4 Conclusion.....	7
3- MBTI	8
3.1 Descripcion.....	8
3.2 Resultados generales.....	9
ANEXO A: Resultados individuales.....	10
Abdellah Absaoui	10
Alejandro Alexiades Estarriol	21
Carlos Villasur Barahona.....	32
Ismael Ventura Alayo	54
Eduardo Vela Galindo	43
Jaime Tamames Hergueta	54
Pablo Márquez Fernández	76
Pablo Martín Atienza	87
Ruben Barrado Gonzalez.....	98
Tomás Muñoz Testón.....	109



1- INTRODUCCION

En el presente documento se presentan dos tipos de indicadores de personalidad que se han llevado a cabo para estructurar a los miembros que llevan a cabo el proyecto Equidata.

Los indicadores de personalidad son útiles para decidir el rol con el que optimizar las capacidades de cada persona, con lo cual se reduce el coste y se mejora la calidad del proyecto.

Se han obtenido dos indicadores: el Kiviat y el MBTI. Para cada uno de ellos se explica el procedimiento utilizado y se recogen los resultados obtenidos.



2- KIVIAT

2.1 DESCRIPCION

Los diagramas de Kiviat se utilizan para representar los roles de cada miembro del equipo respecto al cambio. Es posible que una misma persona interprete varios roles pero siempre predomina uno.

Se definen los siguientes 6 posibles roles:

- Inventor: Idea o concibe un nuevo artefacto, método, plan...
- Empresario: Organiza y gestiona el negocio que se lleva a cabo, asumiendo el riesgo en bien del beneficio.
- Integrador: Combina e integra los resultados y experiencias de otras personas
- Experto: Diestro, hábil y altamente formado e informado en campos específicos.
- Director: Dirige una empresa o negocio
- Patrocinador: Asume cierto grado de responsabilidad con otras personas a modo de protector, benefactor, financiero

En el diagrama se utiliza un eje por cada característica a representar y se unen los puntos resultantes de cada eje de forma poligonal.

Para calcular la puntuación de cada miembro en cada característica se utiliza un formulario común en el cual se deben ir marcando los estamentos con los que cada uno se siente identificado. Por cada característica se cuenta el número de estamentos seleccionados y se calcula el porcentaje respecto al total. Esa es la cantidad que se representa en el diagrama



En nuestro documento, las respuestas de cada integrante han sido subrayadas. A continuación cada uno calculó sus porcentajes y completo una plantilla común de Excel obteniéndose el diagrama general.

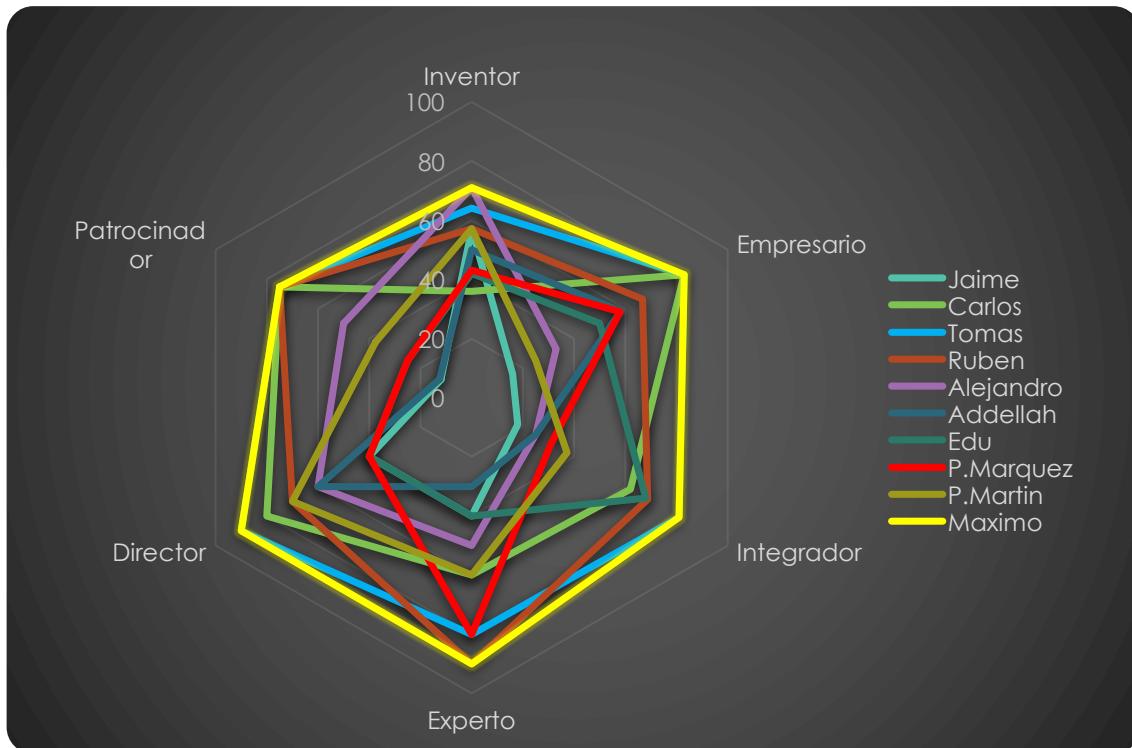


2.2 RESULTADOS GENERALES

	Inventor	Empresario	Integrador	Experto	Director	Patrocinador
Abdellah	50	58,33	25	30	60	12,5
Alejandro	71	33	25	50	60	50
Carlos	36	83	62	60	80	75
Eduardo	42	50	68	40	40	12
Ismael	43	33	25	60	80	50
Jaime	57	16	18	40	40	12
P.Márquez	43	58	31	80	40	25
P.Martín	57,14	25	37,25	60	70	37,5
Rubén	57,14	66,66	68,75	90	70	75
Tomas	64	83	81	80	90	75



2.3 DIAGRAMA



2.4 CONCLUSION

Tras el estudio de los diagramas Kiviat de los miembros se puede observar que hay algunos roles, como Experto, en el cual los resultados son de carácter fuerte mientras que en otros como Patrocinador sobresale algún miembro.

Estos resultados serán de ayuda para el jefe de grupo a la hora de distribuir tareas para maximizar el rendimiento del personal.



3- MBTI

3.1 DESCRIPCION

El indicador de tipo MyersBriggs (MBTI) se trata de un test de personalidad diseñado para ayudar a una persona a identificar algunas de sus preferencias personales más importantes, de ésta manera obtenemos una personalidad según nuestras preferencias.

Se trata de responder a cada pregunta según las preferencias de cada uno, de tal manera que si tenemos mayoría de respuestas de un lado que del otro, elegimos esa opción.

Una vez hayamos ido contestando a cada pregunta, es tan sencillo como seleccionar la primera letra de cada solución, obteniendo de esta manera 4 siglas las cuales estarán en el cuadro final y nos desvelará nuestra personalidad.

El diagrama MBTI ha sido realizado para obtener las personalidades de cada integrante del grupo y de ésta manera, saber qué papel interpreta cada persona dentro de él y asignar así las tareas en función de este resultado, de manera que el grupo fluya de una manera satisfactoria.



3.2 RESULTADOS GENERALES

ISPJ RESPONSABLE Abdellah, Jaime	ISTJ LEAL P.Matín	INTJ CONTEMPLATIVO	INPJ INDEPENDIENTE
ISPC PRAGMATICO Eduardo, P.Márquez	ISTC ARTISTICO	INTC IDEALISTA Rubén	INPC CONCEPTUAL
ESPC ESPONTANEO	ESTC GENEROZO Carlos, Alejandro	ENTC OPTIMISTA Ismael	ENPC INVENTIVO
ESPJ DIFICIL DE CAMBIAR Tomás	ESTJ ARMONIZANTE	ENTJ PERSUASIVO	ENPJ DOMINANTE



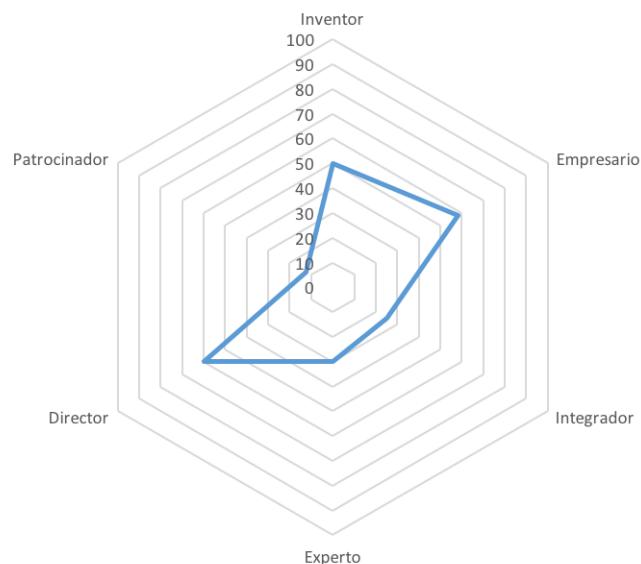
ANEXO A: RESULTADOS INDIVIDUALES

ABDELLAH ABSAOUI

MBTI: ISPJ Hace lo que debe ser hecho RESPONSABLE

Porcentajes:

- 1- Inventor: 50%
- 2- Empresario: 58,33 %
- 3- Integrador: 25%
- 4- Experto: 30%
- 5- Director: 60%
- 6- Patrocinador: 12,5%





Indicador de personalidad MBTI

¿Dónde centro mi atención?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Estímulos esenciales del entorno (mundo externo de personas y cosas)	Estímulos esenciales de dentro (mundo interno de pensamientos y reflexiones)
Amigable, hablador, fácil de conocer	A menudo reservado, callado y difícil de conocer
Expresa sus emociones	Oculta sus emociones
Necesita relacionarse	Necesita intimidad
Actúa y luego piensa	Piensa y luego actúa
Motivado por otras personas o experiencias externas	Motivado por recursos internos o experiencias internas

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Respuestas rápidas	Respuestas meditadas
Trabaja con otros	Trabaja solo
Soluciones brutas	Soluciones económicas
Busca la manera según lo hace	Busca la manera antes de hacerlo

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Pueden ser vistos como superficiales	Pueden ser vistos como reservados

Resultado: I



¿Cómo obtengo la información?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Con los cinco sentidos	Procesa la información con el sexto sentido, coronadas o intuiciones
Definitivo, medible	Inventivo
Empieza por el principio y va secuencialmente	Salta a cualquier sitio, especialmente a la mitad
Un paso cada vez	Se mueve por donde quiere
Vive el presente	Mira hacia el futuro
Temas prácticos	Posibilidades
Hechos	Metáforas, teorías
Procedimientos y rutinas	Cambio, variedad
El sentido es consciente	El sentido es inconsciente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Utiliza habilidades actuales	Añade nuevas habilidades
Presta atención a los detalles	Mira el gran cuadro
Paciente con los detalles y pocos errores de hecho	Paciente con la complejidad

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Pueden ser vistos como materialistas imaginativos	Pueden ser vistos como volubles, poco prácticos y soñadores

Resultado: S



¿Cómo tomo las decisiones?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Toma las decisiones basándose en consideraciones lógicas y objetivas	Toma las decisiones basándose en valores personales y subjetivos
Decide con la cabeza	Decide con el corazón
Preocupado por la verdad y la justicia	Preocupado por las relaciones y la armonía
Ve las cosas como un observador externo	Ve las cosas como un participante interno
Distante, punto de vista impersonal	Inmediato, punto de vista personal
Encuentra defectos espontáneamente	Aprecia de manera espontánea
Bueno en analizar planes	Bueno en entender a la gente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Conciso y serio	Amigable
Impersonal	Personal
Trata a los demás justamente	Trata a los demás según necesiten ser tratados

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Pueden ser vistos como fríos y condescendientes	Pueden ser vistos como dispersos emocionales

Resultado: P



¿Cómo prefiero enfrentarme al mundo?

Juicio (J)	Percepción (C)
Su estilo de vida es tajante, planificado, ordenado	Su estilo de vida es flexible, adaptable, espontáneo
Orden y estructura	Va con la corriente
Vida bajo control	Vive según pasa
Límites y categorías claras	Libertad sin límites para explorar
Establece conclusiones	Mantiene la puerta abierta
Maneja los plazos, planificando por adelantado	Cumple los plazos en el último minuto
Planificación y calendario, también los fines de semana	Las agendas son dolorosas, vive el momento

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Juicio (J)	Percepción (C)
Estructurado y ordenado	Estimulado por el momento
Programado y planificado	No limitado de antemano
Dependiente	Respuesta rápida
Resuelto y exacto	Adaptable y tolerante
Toma decisiones fácilmente	Busca información adicional
Motivado por el calendario	Buenos gestores en épocas de crisis

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Juicio (J)	Percepción (C)
Pueden ser vistos como exigentes, rígidos y herméticos	Pueden ser vistos como desorganizados, desordenados e irresponsables

Resultado: J



Rol frente al cambio

Inventor

- 1- Iniciar nuevos pensamientos y procesos y fomentar clima exploratorio
- 2- Originar, crear descubrir, experimentar, probar
- 3- Persistir hasta encontrar soluciones a los problemas y ensanchar perspectivas
- 4- Innovar dando solución a los problemas mediante nuevas o imprevistas formas
- 5- Mantenerse en la postura de preguntarse "¿Qué pasa si...?"
- 6- Interactuar con otras personas, habitual y sin excepciones, para redefinir cómo encajan en el mercado los productos y servicios
- 7- Ponerse en el centro de las actividades de la organización que solucionan problemas
- 8- Comunicar frecuentemente con otros expertos, tanto internos como externos, para definir y solucionar problemas
- 9- Buscar ampliamente, tanto dentro como fuera de su radio de acción, nuevas ideas
- 10-Mantenerse en la realidad para imaginar nuevos conceptos
- 11-Evadirse del pensamiento "No ha sido inventado aquí" sino que frecuentemente buscan sugerencias de otros colegas, miembros de otros departamentos y de los competidores
- 12-Aprender de sus fracasos sin miedo alguno
- 13-Buscar nuevas formas de reutilizar conceptos ya ideados y en uso para descubrir nuevas posibilidades
- 14-Escudriñar el futuro, "proyeccionistas", para solucionar problemas que todavía no han aparecido

Resultado: 7 de 14 (50%)



Empresario

1. Organizar y gestionar los recursos para potenciar las oportunidades de innovación
2. Dirigir el proceso del cambio
3. Buscar constantemente mejores productos y prácticas de trabajo
4. Dedicarse constantemente a promover nuevas ideas y métodos
5. Ser los animadores natos que entusiasman, motivan y movilizan a otros para lograr sus objetivos
6. Tener la capacidad de reconocer y utilizar los recursos dondequiera que se encuentren
7. Sacar partido de los talentos y habilidades de las personas para lograr sus objetivos
8. Evitar cambios que tengan una gran probabilidad de fallo
9. Usar la clarividencia e imaginación y el establecimiento de objetivos para entusiasmar y motivar a otras personas para que trabajen en y por el cambio
10. Ser capaces de dividir esa clarividencia e imaginación en metas, objetivos y etapas
11. Ayudar a otras personas a que comprendan el sentido del cambio planificado, el posible papel que van a desempeñar en él y los beneficios para la organización
12. Ser capaces de determinar si las personas, los procesos y los productos disponibles conducirán al éxito o al fracaso

Resultado: 7 de 12 (58,33%)



Integrador

- 1- Recoger las porciones y fragmentos del proceso y del cambio combinándolos para formar un único conjunto
- 2- Moverse intuitivamente a través de los límites políticos para hacer que las personas se sientan cómodas
- 3- Recibir información y hechos concretos y combinarlos y relacionarlos en su totalidad para crear un esfuerzo coordinado y completo
- 4- Obtener la aceptación del cambio
- 5- Integrar los diferentes grupos y personas para obtener el éxito
- 6- Tomar el tiempo necesario para establecer una buena relación y mostrar respeto con los demás, preocupándose de sus necesidades y asuntos
- 7- Forjar alianzas sin alejarse de los asuntos críticos o de las personas clave
- 8- Actuar de puente entre los diferentes intereses
- 9- Formar equipos y desarrollar la identidad de grupo alrededor del esfuerzo del cambio
- 10-Elaborar un juicio sobre los límites formales e informales de la organización, participantes críticos y de sus intereses
- 11-Centrarse en los asuntos que son más importantes para las diferentes personas, en los peligros de fomentar ciertas estrategias y en los resultados que se pueden obtener de los diferentes grupos
- 12-Ser la fuerza principal en la mediación, la negociación y en el compromiso duradero
- 13-Desarrollar habilidades para hablar en público, efectivo en la comunicación interpersonal y en sus escritos
- 14-Refinan la información hasta su forma más provechosa
- 15-Tomar su tiempo para escuchar las preocupaciones de las personas del grupo y ofrecerles el apoyo necesario
- 16-Ser los informadores, comunicadores y presentadores tanto para la alta dirección como para los asociados, los equipos del cambio y los usuarios finales

Resultado: 4 de 16 (25%)



Experto

- 1- Ser especialista, experto y habilidoso en áreas técnicas específicas, asociadas al esfuerzo del cambio
- 2- Ser capaz de trabajar con otros e interpretar sus habilidades técnicas de manera práctica para que sean útiles al equipo del cambio y a toda la organización
- 3- Convertirse en colaborador técnico de los consultores externos
- 4- Ser una persona a la que la organización apoya tanto con su salario como con su posición para que pueda tener una formación especializada
- 5- Mantener un diálogo abierto con los usuarios finales para entender sus puntos de vista y ayudarlos a adoptar nuevas ideas y métodos innovadores
- 6- Hacer presentaciones efectivas y tener habilidad y capacidad para la comunicación que puede transferir su conocimiento y su contribución específica a todo el equipo
- 7- Presentar ideas complejas en unos términos que están relacionados con las preocupaciones del usuario final
- 8- Ser habilidoso en técnicas de resolución de problemas
- 9- Mantenerse actualizado de los nuevos descubrimientos, desarrollos y métodos relativos a su campo de conocimiento
- 10-Ser la persona clave que se preocupa de los detalles técnicos del proyecto y servir de interfaz entre los realizadores del cambio y el resto de la organización

Resultado: 3 de 10 (30%)



Director

- 1- Ser el administrador, el guía, el regulador y el animador que motiva al equipo a trabajar por un objetivo común**
 - 2- Ser capaz de obtener lo mejor de cada persona
 - 3- Vigilar el trabajo diario controlando los resultados y marcando nuevos objetivos
 - 4- Incrementar el espíritu de equipo generando el sentimiento de que “todos estamos juntos en el esfuerzo”**
 - 5- Recompensar abiertamente las contribuciones de los miembros del equipo con una evidencia visible y concreta por el trabajo bien hecho**
 - 6- Mantener equilibradas las acciones de atender a las necesidades de los empleados y asegurar que el trabajo progresá**
 - 7- Asumir la responsabilidad de completar el proyecto**
 - 8- Centrarse en los resultados finales: documentar y actualizar los planes del cambio y publicar periódicamente los planes revisados y desarrollar formas de hacer el seguimiento de los proyectos
 - 9- Encontrar la manera de implicar a otros enfatizando la mezcla correcta de las habilidades del equipo
- 10-Respaldar apropiadamente a sus empleados**

Resultado: 6 de 10 (60%)



Patrocinador

- 1- Suministrar la credibilidad y el apoyo de la alta dirección a los proyectos del cambio
- 2- Ser el comunicador principal a la hora de interpretar cómo encajan los cambios dentro de la cultura y visión de la organización
- 3- Luchar por el proyecto y estar dispuesto a jugarse su credibilidad para garantizar que se completa el mismo
- 4- Ser el padrino del esfuerzo del cambio
- 5- Ser habilidoso en justificar a la dirección el razonamiento existente detrás del cambio y su relación con los planes del cambio
- 6- Centrarse en relacionar los esfuerzos del cambio con los objetivos más amplios de la organización
- 7- Comunicar el motivo por el que se necesita el cambio para toda la organización
- 8- Utilizar su poder y su posición de una manera efectiva para superar los problemas: evitar las interferencias que puedan obstaculizar al equipo del cambio, y poner constantemente a toda la alta dirección al corriente en todo lo relacionado con los pasos del proceso del cambio

Resultado: 2 de 8 (12,5%)

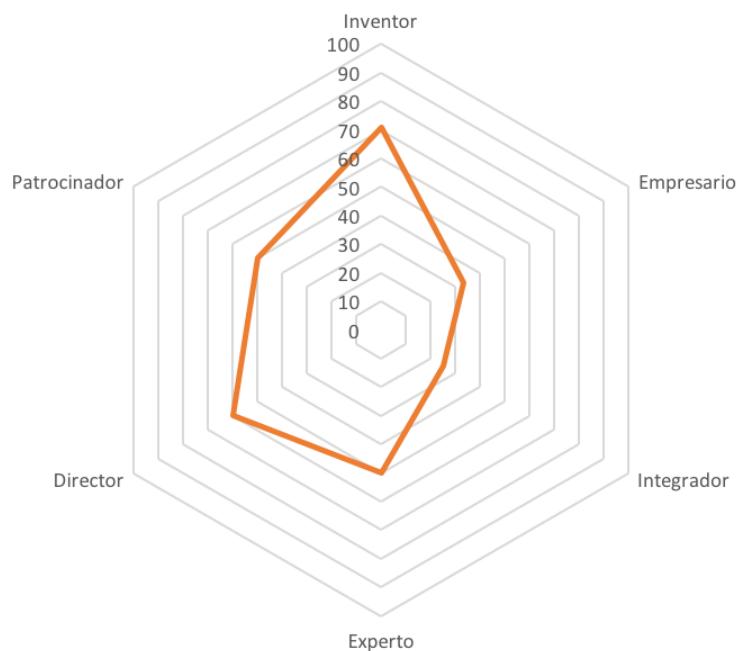


ALEJANDRO ALEXIADES ESTARRIOL

MBTI: ESTC solo va una vez en la vida GENEROSO

Porcentajes:

- Inventor: 71%
- Empresario: 33%
- Integrador: 25%
- Experto: 50%
- Director: 60%
- Patrocinador: 50%





Indicador de personalidad MBTI

¿Dónde centro mi atención?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Estímulos esenciales del entorno (mundo externo de personas y cosas)	Estímulos esenciales de dentro (mundo interno de pensamientos y reflexiones)
Amigable, hablador, fácil de conocer	A menudo reservado, callado y difícil de conocer
Expresa sus emociones	Oculta sus emociones
Necesita relacionarse	Necesita intimidad
Actúa y luego piensa	Piensa y luego actúa
Motivado por otras personas o experiencias externas	Motivado por recursos internos o experiencias internas

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Respuestas rápidas	Respuestas meditadas
Trabaja con otros	Trabaja solo
Soluciones brutas	Soluciones económicas
Busca la manera según lo hace	Busca la manera antes de hacerlo

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Pueden ser vistos como superficiales	Pueden ser vistos como reservados

Resultado: E



¿Cómo obtengo la información?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Con los cinco sentidos	Procesa la información con el sexto sentido, coronadas o intuiciones
Definitivo, medible	Inventivo
Empieza por el principio y va secuencialmente	Salta a cualquier sitio, especialmente a la mitad
Un paso cada vez	Se mueve por donde quiere
Vive el presente	Mira hacia el futuro
Temas prácticos	Posibilidades
Hechos	Metáforas, teorías
Procedimientos y rutinas	Cambio, variedad
El sentido es consciente	El sentido es inconsciente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Utiliza habilidades actuales	Añade nuevas habilidades
Presta atención a los detalles	Mira el gran cuadro
Paciente con los detalles y pocos errores de hecho	Paciente con la complejidad

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Pueden ser vistos como materialistas, imaginativos	Pueden ser vistos como volubles, poco prácticos y soñadores

Resultado: S



¿Cómo tomo las decisiones?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Toma las decisiones basándose en consideraciones lógicas y objetivas	Toma las decisiones basándose en valores personales y subjetivos
Decide con la cabeza	Decide con el corazón
Preocupado por la verdad y la justicia	Preocupado por las relaciones y la armonía
Ve las cosas como un observador externo	Ve las cosas como un participante interno
Distante, punto de vista impersonal	Inmediato, punto de vista personal
Encuentra defectos espontáneamente	Aprecia de manera espontánea
Bueno en analizar planes	Bueno en entender a la gente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Conciso y serio	Amigable
Impersonal	Personal
Trata a los demás justamente	Trata a los demás según necesiten ser tratados

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Pueden ser vistos como fríos y condescendientes	Pueden ser vistos como dispersos emocionales

Resultado: T



¿Cómo prefiero enfrentarme al mundo?

Juicio (J)	Percepción (C)
Su estilo de vida es tajante, planificado, ordenado	Su estilo de vida es flexible, adaptable, espontáneo
Orden y estructura	Va con la corriente
Vida bajo control	Vive según pasa
Límites y categorías claras	Libertad sin límites para explorar
Establece conclusiones	Mantiene la puerta abierta
Maneja los plazos, planificando por adelantado	Cumple los plazos en el último minuto
Planificación y calendario, también los fines de semana	Las agendas son dolorosas, vive el momento

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Juicio (J)	Percepción (C)
Estructurado y ordenado	Estimulado por el momento
Programado y planificado	No limitado de antemano
Dependiente	Respuesta rápida
Resuelto y exacto	Adaptable y tolerante
Toma decisiones fácilmente	Busca información adicional
Motivado por el calendario	Buenos gestores en épocas de crisis

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Juicio (J)	Percepción (C)
Pueden ser vistos como exigentes, rígidos y herméticos	Pueden ser vistos como desorganizados, desordenados e irresponsables

Resultado: C



Rol frente al cambio

Inventor

- 1- Iniciar nuevos pensamientos y procesos y fomentar clima exploratorio
- 2- Originar, crear descubrir, experimentar, probar
- 3- Persistir hasta encontrar soluciones a los problemas y ensanchar perspectivas
- 4- Innovar dando solución a los problemas mediante nuevas o imprevistas formas
- 5- Mantenerse en la postura de preguntarse "¿Qué pasa si...?"
- 6- Interactuar con otras personas, habitual y sin excepciones, para redefinir cómo encajan en el mercado los productos y servicios
- 7- Ponerse en el centro de las actividades de la organización que solucionan problemas
- 8- Comunicar frecuentemente con otros expertos, tanto internos como externos, para definir y solucionar problemas
- 9- Buscar ampliamente, tanto dentro como fuera de su radio de acción, nuevas ideas
- 10-Mantenerse en la realidad para imaginar nuevos conceptos
- 11-Evadirse del pensamiento "No ha sido inventado aquí" sino que frecuentemente buscan sugerencias de otros colegas, miembros de otros departamentos y de los competidores
- 12-Aprender de sus fracasos sin miedo alguno
- 13-Buscar nuevas formas de reutilizar conceptos ya ideados y en uso para descubrir nuevas posibilidades
- 14-Escudriñar el futuro, "proyeccionistas", para solucionar problemas que todavía no han aparecido

Resultado: 10 de 14 (71%)



Empresario

- 1- Organizar y gestionar los recursos para potenciar las oportunidades de innovación
- 2- Dirigir el proceso del cambio
- 3- **Buscar constantemente mejores productos y prácticas de trabajo**
- 4- Dedicarse constantemente a promover nuevas ideas y métodos
- 5- Ser los animadores natos que entusiasman, motivan y movilizan a otros para lograr sus objetivos
- 6- **Tener la capacidad de reconocer y utilizar los recursos dondequiera que se encuentren**
- 7- Sacar partido de los talentos y habilidades de las personas para lograr sus objetivos
- 8- **Evitar cambios que tengan una gran probabilidad de fallo**
- 9- Usar la clarividencia e imaginación y el establecimiento de objetivos para entusiasmar y motivar a otras personas para que trabajen en y por el cambio
- 10-Ser capaces de dividir esa clarividencia e imaginación en metas, objetivos y etapas
- 11-**Ayudar a otras personas a que comprendan el sentido del cambio planificado, el posible papel que van a desempeñar en él y los beneficios para la organización**
- 12-Ser capaces de determinar si las personas, los procesos y los productos disponibles conducirán al éxito o al fracaso

Resultado: 4 de 12 (33%)



Integrador

- 1- Recoger las porciones y fragmentos del proceso y del cambio combinándolos para formar un único conjunto
- 2- Moverse intuitivamente a través de los límites políticos para hacer que las personas se sientan cómodas
- 3- Recibir información y hechos concretos y combinarlos y relacionarlos en su totalidad para crear un esfuerzo coordinado y completo
- 4- Obtener la aceptación del cambio
- 5- **Integrar los diferentes grupos y personas para obtener el éxito**
- 6- **Tomar el tiempo necesario para establecer una buena relación y mostrar respeto con los demás, preocupándose de sus necesidades y asuntos**
- 7- Forjar alianzas sin alejarse de los asuntos críticos o de las personas clave
- 8- Actuar de puente entre los diferentes intereses
- 9- Formar equipos y desarrollar la identidad de grupo alrededor del esfuerzo del cambio
- 10- Elaborar un juicio sobre los límites formales e informales de la organización, participantes críticos y de sus intereses
- 11- Centrarse en los asuntos que son más importantes para las diferentes personas, en los peligros de fomentar ciertas estrategias y en los resultados que se pueden obtener de los diferentes grupos
- 12- Ser la fuerza principal en la mediación, la negociación y en el compromiso duradero
- 13- Desarrollar habilidades para hablar en público, efectivo en la comunicación interpersonal y en sus escritos
- 14- **Refinan la información hasta su forma más provechosa**
- 15- **Tomar su tiempo para escuchar las preocupaciones de las personas del grupo y ofrecerles el apoyo necesario**
- 16- Ser los informadores, comunicadores y presentadores tanto para la alta dirección como para los asociados, los equipos del cambio y los usuarios finales

Resultado: 4 de 16 (25%)



Experto

- 1- Ser especialista, experto y habilidoso en áreas técnicas específicas, asociadas al esfuerzo del cambio
- 2- Ser capaz de trabajar con otros e interpretar sus habilidades técnicas de manera práctica para que sean útiles al equipo del cambio y a toda la organización
- 3- Convertirse en colaborador técnico de los consultores externos
- 4- Ser una persona a la que la organización apoya tanto con su salario como con su posición para que pueda tener una formación especializada
- 5- Mantener un diálogo abierto con los usuarios finales para entender sus puntos de vista y ayudarlos a adoptar nuevas ideas y métodos innovadores
- 6- Hacer presentaciones efectivas y tener habilidad y capacidad para la comunicación que puede transferir su conocimiento y su contribución específica a todo el equipo
- 7- Presentar ideas complejas en unos términos que están relacionados con las preocupaciones del usuario final
- 8- Ser habilidoso en técnicas de resolución de problemas
- 9- Mantenerse actualizado de los nuevos descubrimientos, desarrollos y métodos relativos a su campo de conocimiento
- 10- Ser la persona clave que se preocupa de los detalles técnicos del proyecto y servir de interfaz entre los realizadores del cambio y el resto de la organización

Resultado: 5 de 10 (50%)



Director

- 1- Ser el administrador, el guía, el regulador y el animador que motiva al equipo a trabajar por un objetivo común
- 2- Ser capaz de obtener lo mejor de cada persona
- 3- Vigilar el trabajo diario controlando los resultados y marcando nuevos objetivos
- 4- Incrementar el espíritu de equipo generando el sentimiento de que “todos estamos juntos en el esfuerzo”
- 5- Recompensar abiertamente las contribuciones de los miembros del equipo con una evidencia visible y concreta por el trabajo bien hecho
- 6- Mantener equilibradas las acciones de atender a las necesidades de los empleados y asegurar que el trabajo progresá
- 7- Asumir la responsabilidad de completar el proyecto
- 8- Centrarse en los resultados finales: documentar y actualizar los planes del cambio y publicar periódicamente los planes revisados y desarrollar formas de hacer el seguimiento de los proyectos
- 9- Encontrar la manera de implicar a otros enfatizando la mezcla correcta de las habilidades del equipo
- 10- Respaldar apropiadamente a sus empleados

Resultado: 6 de 10 (60%)



Patrocinador

- 1- Suministrar la credibilidad y el apoyo de la alta dirección a los proyectos del cambio
- 2- Ser el comunicador principal a la hora de interpretar cómo encajan los cambios dentro de la cultura y visión de la organización
- 3- Luchar por el proyecto y estar dispuesto a jugarse su credibilidad para garantizar que se completa el mismo
- 4- Ser el padrino del esfuerzo del cambio
- 5- Ser habilidoso en justificar a la dirección el razonamiento existente detrás del cambio y su relación con los planes del cambio
- 6- Centrarse en relacionar los esfuerzos del cambio con los objetivos más amplios de la organización
- 7- Comunicar el motivo por el que se necesita el cambio para toda la organización
- 8- Utilizar su poder y su posición de una manera efectiva para superar los problemas: evitar las interferencias que puedan obstaculizar al equipo del cambio, y poner constantemente a toda la alta dirección al corriente en todo lo relacionado con los pasos del proceso del cambio

Resultado: 4 de 8 (50%)

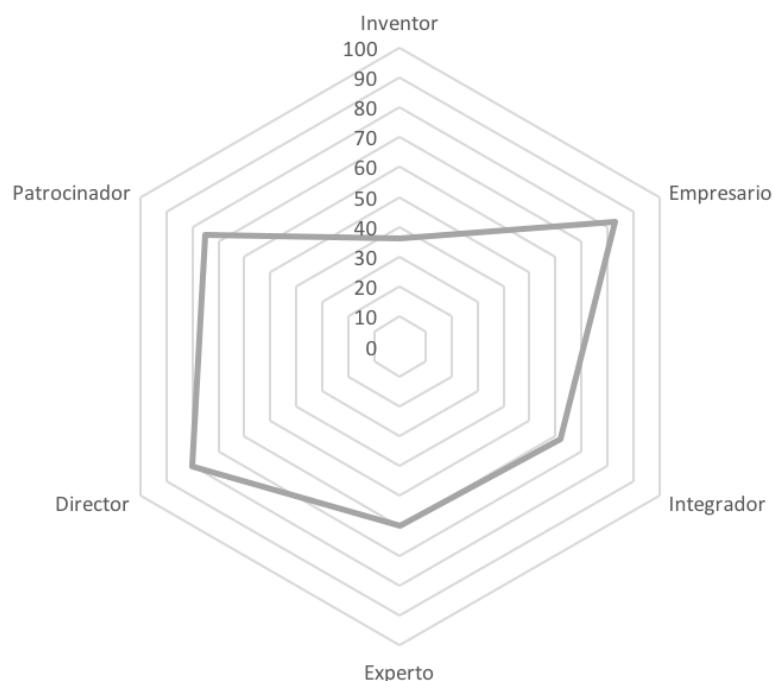


CARLOS VILLASUR BARAHONA

MBTI: ESTC Solo va una vez en la vida GENEROSO.

Porcentajes de Kiviat:

- Inventor: 36%
- Empresario: 83%
- Integrador: 62%
- Experto: 60%
- Director: 80%
- Patrocinador: 75%





Indicador de personalidad MBTI

¿Dónde centro mi atención?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Estímulos esenciales del entorno (mundo externo de personas y cosas)	Estímulos esenciales de dentro (mundo interno de pensamientos y reflexiones)
Amigable, hablador, fácil de conocer	A menudo reservado, callado y difícil de conocer
Expresa sus emociones	Oculta sus emociones
Necesita relacionarse	Necesita intimidad
Actúa y luego piensa	Piensa y luego actúa
Motivado por otras personas o experiencias externas	Motivado por recursos internos o experiencias internas

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Respuestas rápidas	Respuestas meditadas
Trabaja con otros	Trabaja solo
Soluciones brutas	Soluciones económicas
Busca la manera según lo hace	Busca la manera antes de hacerlo

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Pueden ser vistos como superficiales	Pueden ser vistos como reservados

Resultado: E



¿Cómo obtengo la información?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Con los cinco sentidos	Procesa la información con el sexto sentido, coronadas o intuiciones
Definitivo, medible	Inventivo
Empieza por el principio y va secuencialmente	Salta a cualquier sitio, especialmente a la mitad
Un paso cada vez	Se mueve por donde quiere
Vive el presente	Mira hacia el futuro
Temas prácticos	Posibilidades
Hechos	Metáforas, teorías
Procedimientos y rutinas	Cambio, variedad
El sentido es consciente	El sentido es inconsciente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Utiliza habilidades actuales	Añade nuevas habilidades
Presta atención a los detalles	Mira el gran cuadro
Paciente con los detalles y pocos errores de hecho	Paciente con la complejidad

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Pueden ser vistos como materialistas, imaginativos	Pueden ser vistos como volubles, poco prácticos y soñadores

Resultado: S



¿Cómo tomo las decisiones?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Toma las decisiones basándose en consideraciones lógicas y objetivas	Toma las decisiones basándose en valores personales y subjetivos
Decide con la cabeza	Decide con el corazón
Preocupado por la verdad y la justicia	Preocupado por las relaciones y la armonía
Ve las cosas como un observador externo	Ve las cosas como un participante interno
Distante, punto de vista impersonal	Inmediato, punto de vista personal
Encuentra defectos espontáneamente	Aprecia de manera espontánea
Bueno en analizar planes	Bueno en entender a la gente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Conciso y serio	Amigable
Impersonal	Personal
Trata a los demás justamente	Trata a los demás según necesiten ser tratados

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Pueden ser vistos como fríos y condescendientes	Pueden ser vistos como dispersos emocionales

Resultado: T



¿Cómo prefiero enfrentarme al mundo?

Juicio (J)	Percepción (C)
Su estilo de vida es tajante, planificado, ordenado	Su estilo de vida es flexible, adaptable, espontáneo
Orden y estructura	Va con la corriente
Vida bajo control	Vive según pasa
Límites y categorías claras	Libertad sin límites para explorar
Establece conclusiones	Mantiene la puerta abierta
Maneja los plazos, planificando por adelantado	Cumple los plazos en el último minuto
Planificación y calendario, también los fines de semana	Las agendas son dolorosas, vive el momento

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Juicio (J)	Percepción (C)
Estructurado y ordenado	Estimulado por el momento
Programado y planificado	No limitado de antemano
Dependiente	Respuesta rápida
Resuelto y exacto	Adaptable y tolerante
Toma decisiones fácilmente	Busca información adicional
Motivado por el calendario	Buenos gestores en épocas de crisis

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Juicio (J)	Percepción (C)
Pueden ser vistos como exigentes, rígidos y herméticos	Pueden ser vistos como desorganizados, desordenados e irresponsables

Resultado: C



Rol frente al cambio

Inventor

- 1- Iniciar nuevos pensamientos y procesos y fomentar clima exploratorio
- 2- Originar, crear descubrir, experimentar, probar
- 3- Persistir hasta encontrar soluciones a los problemas y ensanchar perspectivas
- 4- Innovar dando solución a los problemas mediante nuevas o imprevistas formas
- 5- Mantenerse en la postura de preguntarse "¿Qué pasa si...?"
- 6- Interactuar con otras personas, habitual y sin excepciones, para redefinir cómo encajan en el mercado los productos y servicios
- 7- Ponerse en el centro de las actividades de la organización que solucionan problemas
- 8- Comunicar frecuentemente con otros expertos, tanto internos como externos, para definir y solucionar problemas
- 9- Buscar ampliamente, tanto dentro como fuera de su radio de acción, nuevas ideas
- 10-Mantenerse en la realidad para imaginar nuevos conceptos
- 11-Evadirse del pensamiento "No ha sido inventado aquí" sino que frecuentemente buscan sugerencias de otros colegas, miembros de otros departamentos y de los competidores
- 12-Aprender de sus fracasos sin miedo alguno
- 13-Buscar nuevas formas de reutilizar conceptos ya ideados y en uso para descubrir nuevas posibilidades
- 14-Escudriñar el futuro, "proyeccionistas", para solucionar problemas que todavía no han aparecido

Resultado: 5 de 14 (36%)



Empresario

- 1- Organizar y gestionar los recursos para potenciar las oportunidades de innovación
- 2- Dirigir el proceso del cambio
- 3- Buscar constantemente mejores productos y prácticas de trabajo
- 4- Dedicarse constantemente a promover nuevas ideas y métodos
- 5- Ser los animadores natos que entusiasman, motivan y movilizan a otros para lograr sus objetivos
- 6- Tener la capacidad de reconocer y utilizar los recursos dondequiera que se encuentren
- 7- Sacar partido de los talentos y habilidades de las personas para lograr sus objetivos
- 8- Evitar cambios que tengan una gran probabilidad de fallo
- 9- Usar la clarividencia e imaginación y el establecimiento de objetivos para entusiasmar y motivar a otras personas para que trabajen en y por el cambio
- 10-Ser capaces de dividir esa clarividencia e imaginación en metas, objetivos y etapas
- 11-Ayudar a otras personas a que comprendan el sentido del cambio planificado, el posible papel que van a desempeñar en él y los beneficios para la organización
- 12-Ser capaces de determinar si las personas, los procesos y los productos disponibles conducirán al éxito o al fracaso

Resultado: 10 de 12 (83%)



Integrador

- 1- Recoger las porciones y fragmentos del proceso y del cambio combinándolos para formar un único conjunto
- 2- Moverse intuitivamente a través de los límites políticos para hacer que las personas se sientan cómodas
- 3- Recibir información y hechos concretos y combinarlos y relacionarlos en su totalidad para crear un esfuerzo coordinado y completo
- 4- Obtener la aceptación del cambio
- 5- Integrar los diferentes grupos y personas para obtener el éxito
- 6- Tomar el tiempo necesario para establecer una buena relación y mostrar respeto con los demás, preocupándose de sus necesidades y asuntos
- 7- Forjar alianzas sin alejarse de los asuntos críticos o de las personas clave
- 8- Actuar de puente entre los diferentes intereses
- 9- Formar equipos y desarrollar la identidad de grupo alrededor del esfuerzo del cambio
- 10- Elaborar un juicio sobre los límites formales e informales de la organización, participantes críticos y de sus intereses
- 11- Centrarse en los asuntos que son más importantes para las diferentes personas, en los peligros de fomentar ciertas estrategias y en los resultados que se pueden obtener de los diferentes grupos
- 12- Ser la fuerza principal en la mediación, la negociación y en el compromiso duradero
- 13- Desarrollar habilidades para hablar en público, efectivo en la comunicación interpersonal y en sus escritos
- 14- Refinar la información hasta su forma más provechosa
- 15- Tomar su tiempo para escuchar las preocupaciones de las personas del grupo y ofrecerles el apoyo necesario
- 16- Ser los informadores, comunicadores y presentadores tanto para la alta dirección como para los asociados, los equipos del cambio y los usuarios finales

Resultado: 10 de 16 (62%)



Experto

- 1- Ser especialista, experto y habilidoso en áreas técnicas específicas, asociadas al esfuerzo del cambio
- 2- Ser capaz de trabajar con otros e interpretar sus habilidades técnicas de manera práctica para que sean útiles al equipo del cambio y a toda la organización
- 3- Convertirse en colaborador técnico de los consultores externos
- 4- Ser una persona a la que la organización apoya tanto con su salario como con su posición para que pueda tener una formación especializada
- 5- Mantener un diálogo abierto con los usuarios finales para entender sus puntos de vista y ayudarlos a adoptar nuevas ideas y métodos innovadores
- 6- Hacer presentaciones efectivas y tener habilidad y capacidad para la comunicación que puede transferir su conocimiento y su contribución específica a todo el equipo
- 7- Presentar ideas complejas en unos términos que están relacionados con las preocupaciones del usuario final
- 8- Ser habilidoso en técnicas de resolución de problemas
- 9- Mantenerse actualizado de los nuevos descubrimientos, desarrollos y métodos relativos a su campo de conocimiento
- 10-Ser la persona clave que se preocupa de los detalles técnicos del proyecto y servir de interfaz entre los realizadores del cambio y el resto de la organización

Resultado: 6 de 10 (60%)



Director

- 1- Ser el administrador, el guía, el regulador y el animador que motiva al equipo a trabajar por un objetivo común
- 2- Ser capaz de obtener lo mejor de cada persona
- 3- Vigilar el trabajo diario controlando los resultados y marcando nuevos objetivos
- 4- Incrementar el espíritu de equipo generando el sentimiento de que “todos estamos juntos en el esfuerzo”
- 5- Recompensar abiertamente las contribuciones de los miembros del equipo con una evidencia visible y concreta por el trabajo bien hecho
- 6- Mantener equilibradas las acciones de atender a las necesidades de los empleados y asegurar que el trabajo progresá
- 7- Asumir la responsabilidad de completar el proyecto
- 8- Centrarse en los resultados finales: documentar y actualizar los planes del cambio y publicar periódicamente los planes revisados y desarrollar formas de hacer el seguimiento de los proyectos
- 9- Encontrar la manera de implicar a otros enfatizando la mezcla correcta de las habilidades del equipo
- 10- Respaldar apropiadamente a sus empleados

Resultado: 8 de 10 (80%)



Patrocinador

- 1- Suministrar la credibilidad y el apoyo de la alta dirección a los proyectos del cambio
- 2- Ser el comunicador principal a la hora de interpretar cómo encajan los cambios dentro de la cultura y visión de la organización
- 3- Luchar por el proyecto y estar dispuesto a jugarse su credibilidad para garantizar que se completa el mismo
- 4- Ser el padrino del esfuerzo del cambio
- 5- Ser habilidoso en justificar a la dirección el razonamiento existente detrás del cambio y su relación con los planes del cambio
- 6- Centrarse en relacionar los esfuerzos del cambio con los objetivos más amplios de la organización
- 7- Comunicar el motivo por el que se necesita el cambio para toda la organización
- 8- Utilizar su poder y su posición de una manera efectiva para superar los problemas: evitar las interferencias que puedan obstaculizar al equipo del cambio, y poner constantemente a toda la alta dirección al corriente en todo lo relacionado con los pasos del proceso del cambio

Resultado: 6 de 8 (75%)

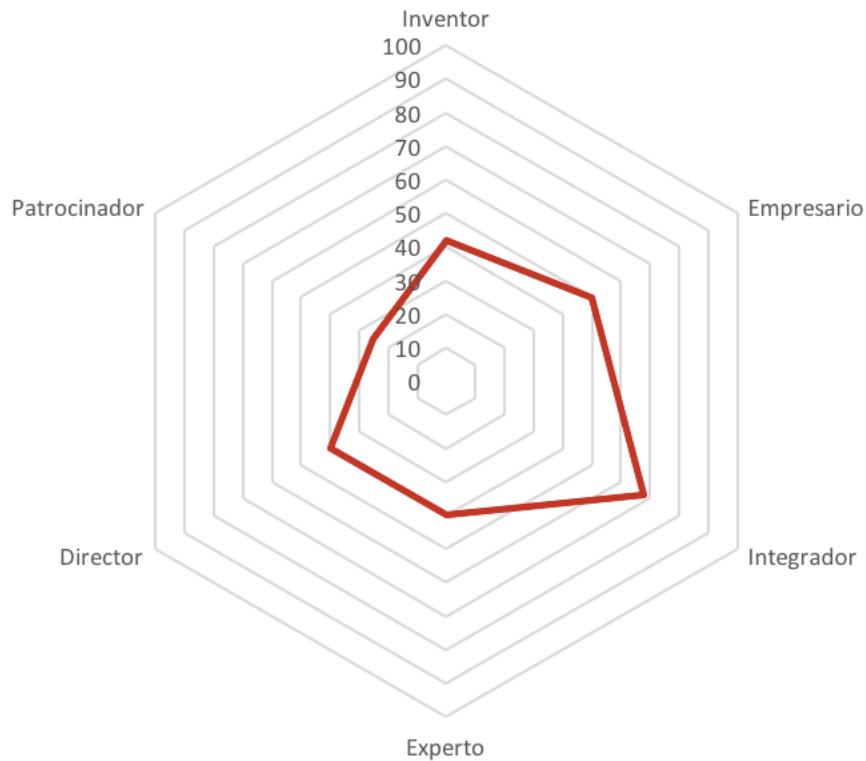


EDUARDO VELA GALINDO

MBTI: ISPC Listo para tratar cualquier cosa otra vez PRAGMATICO

Porcentajes:

- Inventor: 42%
- Empresario: 50%
- Integrador: 68%
- Experto: 40%
- Director: 40%
- Patrocinador: 25%





Indicador de personalidad MBTI

¿Dónde centro mi atención?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Estímulos esenciales del entorno (mundo externo de personas y cosas)	Estímulos esenciales de dentro (mundo interno de pensamientos y reflexiones)
Amigable, hablador, fácil de conocer	A menudo reservado, callado y difícil de conocer
Expresa sus emociones	Oculta sus emociones
Necesita relacionarse	Necesita intimidad
Actúa y luego piensa	Piensa y luego actúa
Motivado por otras personas o experiencias externas	Motivado por recursos internos o experiencias internas

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Respuestas rápidas	Respuestas meditadas
Trabaja con otros	Trabaja solo
Soluciones brutas	Soluciones económicas
Busca la manera según lo hace	Busca la manera antes de hacerlo

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Pueden ser vistos como superficiales	Pueden ser vistos como reservados

Resultado: I



¿Cómo obtengo la información?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Con los cinco sentidos	Procesa la información con el sexto sentido, coronadas o intuiciones
Definitivo, medible	Inventivo
Empieza por el principio y va secuencialmente	Salta a cualquier sitio, especialmente a la mitad
Un paso cada vez	Se mueve por donde quiere
Vive el presente	Mira hacia el futuro
Temas prácticos	Posibilidades
Hechos	Metáforas, teorías
Procedimientos y rutinas	Cambio, variedad
El sentido es consciente	El sentido es inconsciente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Utiliza habilidades actuales	Añade nuevas habilidades
Presta atención a los detalles	Mira el gran cuadro
Paciente con los detalles y pocos errores de hecho	Paciente con la complejidad

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Pueden ser vistos como materialistas imaginativos	Pueden ser vistos como volubles, poco prácticos y soñadores

Resultado: S



¿Cómo tomo las decisiones?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Toma las decisiones basándose en consideraciones lógicas y objetivas	Toma las decisiones basándose en valores personales y subjetivos
Decide con la cabeza	Decide con el corazón
Preocupado por la verdad y la justicia	Preocupado por las relaciones y la armonía
Ve las cosas como un observador externo	Ve las cosas como un participante interno
Distante, punto de vista impersonal	Inmediato, punto de vista personal
Encuentra defectos espontáneamente	Aprecia de manera espontánea
Bueno en analizar planes	Bueno en entender a la gente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Conciso y serio	Amigable
Impersonal	Personal
Trata a los demás justamente	Trata a los demás según necesiten ser tratados

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Pueden ser vistos como fríos y condescendientes	Pueden ser vistos como dispersos emocionales

Resultado: P



¿Cómo prefiero enfrentarme al mundo?

Juicio (J)	Percepción (C)
Su estilo de vida es tajante, planificado, ordenado	Su estilo de vida es flexible, adaptable, espontáneo
Orden y estructura	Va con la corriente
Vida bajo control	Vive según pasa
Límites y categorías claras	Libertad sin límites para explorar
Establece conclusiones	Mantiene la puerta abierta
Maneja los plazos, planificando por adelantado	Cumple los plazos en el último minuto
Planificación y calendario, también los fines de semana	Las agendas son dolorosas, vive el momento

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Juicio (J)	Percepción (C)
Estructurado y ordenado	Estimulado por el momento
Programado y planificado	No limitado de antemano
Dependiente	Respuesta rápida
Resuelto y exacto	Adaptable y tolerante
Toma decisiones fácilmente	Busca información adicional
Motivado por el calendario	Buenos gestores en épocas de crisis

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Juicio (J)	Percepción (C)
Pueden ser vistos como exigentes, rígidos y herméticos	Pueden ser vistos como desorganizados, desordenados e irresponsables

Resultado: C



Rol frente al cambio

Inventor

- 1- Iniciar nuevos pensamientos y procesos y fomentar clima exploratorio
- 2- Originar, crear descubrir, experimentar, probar
- 3- Persistir hasta encontrar soluciones a los problemas y ensanchar perspectivas
- 4- Innovar dando solución a los problemas mediante nuevas o imprevistas formas
- 5- Mantenerse en la postura de preguntarse "¿Qué pasa si...?"
- 6- Interactuar con otras personas, habitual y sin excepciones, para redefinir cómo encajan en el mercado los productos y servicios
- 7- Ponerse en el centro de las actividades de la organización que solucionan problemas
- 8- Comunicar frecuentemente con otros expertos, tanto internos como externos, para definir y solucionar problemas
- 9- Buscar ampliamente, tanto dentro como fuera de su radio de acción, nuevas ideas
- 10-Mantenerse en la realidad para imaginar nuevos conceptos
- 11-Evadirse del pensamiento "No ha sido inventado aquí" sino que frecuentemente buscan sugerencias de otros colegas, miembros de otros departamentos y de los competidores
- 12-Aprender de sus fracasos sin miedo alguno
- 13-Buscar nuevas formas de reutilizar conceptos ya ideados y en uso para descubrir nuevas posibilidades
- 14-Escudriñar el futuro, "proyeccionistas", para solucionar problemas que todavía no han aparecido

Resultado: 6 de 14 (42%)



Empresario

- 1- Organizar y gestionar los recursos para potenciar las oportunidades de innovación
- 2- Dirigir el proceso del cambio
- 3- Buscar constantemente mejores productos y prácticas de trabajo
- 4- Dedicarse constantemente a promover nuevas ideas y métodos
- 5- Ser los animadores natos que entusiasman, motivan y movilizan a otros para lograr sus objetivos
- 6- Tener la capacidad de reconocer y utilizar los recursos dondequiera que se encuentren
- 7- Sacar partido de los talentos y habilidades de las personas para lograr sus objetivos
- 8- Evitar cambios que tengan una gran probabilidad de fallo
- 9- Usar la clarividencia e imaginación y el establecimiento de objetivos para entusiasmar y motivar a otras personas para que trabajen en y por el cambio
- 10-Ser capaces de dividir esa clarividencia e imaginación en metas, objetivos y etapas
- 11-Ayudar a otras personas a que comprendan el sentido del cambio planificado, el posible papel que van a desempeñar en él y los beneficios para la organización
- 12-Ser capaces de determinar si las personas, los procesos y los productos disponibles conducirán al éxito o al fracaso

Resultado: 6 de 12 (50%)



Integrador

- 1- Recoger las porciones y fragmentos del proceso y del cambio combinándolos para formar un único conjunto
- 2- Moverse intuitivamente a través de los límites políticos para hacer que las personas se sientan cómodas
- 3- Recibir información y hechos concretos y combinarlos y relacionarlos en su totalidad para crear un esfuerzo coordinado y completo
- 4- Obtener la aceptación del cambio
- 5- Integrar los diferentes grupos y personas para obtener el éxito
- 6- Tomar el tiempo necesario para establecer una buena relación y mostrar respeto con los demás, preocupándose de sus necesidades y asuntos
- 7- Forjar alianzas sin alejarse de los asuntos críticos o de las personas clave
- 8- Actuar de puente entre los diferentes intereses
- 9- Formar equipos y desarrollar la identidad de grupo alrededor del esfuerzo del cambio
- 10-Elaborar un juicio sobre los límites formales e informales de la organización, participantes críticos y de sus intereses
- 11-Centrarse en los asuntos que son más importantes para las diferentes personas, en los peligros de fomentar ciertas estrategias y en los resultados que se pueden obtener de los diferentes grupos
- 12-Ser la fuerza principal en la mediación, la negociación y en el compromiso duradero
- 13-Desarrollar habilidades para hablar en público, efectivo en la comunicación interpersonal y en sus escritos
- 14-Refinar la información hasta su forma más provechosa
- 15-Tomar su tiempo para escuchar las preocupaciones de las personas del grupo y ofrecerles el apoyo necesario



16-Ser los informadores, comunicadores y presentadores tanto para la alta dirección como para los asociados, los equipos del cambio y los usuarios finales

Resultado: 11 de 16 (68%)

Experto

- 1- Ser especialista, experto y habilidoso en áreas técnicas específicas, asociadas al esfuerzo del cambio
- 2- Ser capaz de trabajar con otros e interpretar sus habilidades técnicas de manera práctica para que sean útiles al equipo del cambio y a toda la organización
- 3- Convertirse en colaborador técnico de los consultores externos
- 4- Ser una persona a la que la organización apoya tanto con su salario como con su posición para que pueda tener una formación especializada
- 5- Mantener un diálogo abierto con los usuarios finales para entender sus puntos de vista y ayudarlos a adoptar nuevas ideas y métodos innovadores
- 6- Hacer presentaciones efectivas y tener habilidad y capacidad para la comunicación que puede transferir su conocimiento y su contribución específica a todo el equipo
- 7- Presentar ideas complejas en unos términos que están relacionados con las preocupaciones del usuario final
- 8- Ser habilidoso en técnicas de resolución de problemas
- 9- Mantenerse actualizado de los nuevos descubrimientos, desarrollos y métodos relativos a su campo de conocimiento
- 10-Ser la persona clave que se preocupa de los detalles técnicos del proyecto y servir de interfaz entre los realizadores del cambio y el resto de la organización

Resultado: 4 de 10 (40%)



Director

- 1- Ser el administrador, el guía, el regulador y el animador que motiva al equipo a trabajar por un objetivo común
- 2- Ser capaz de obtener lo mejor de cada persona
- 3- Vigilar el trabajo diario controlando los resultados y marcando nuevos objetivos
- 4- Incrementar el espíritu de equipo generando el sentimiento de que “todos estamos juntos en el esfuerzo”
- 5- Recompensar abiertamente las contribuciones de los miembros del equipo con una evidencia visible y concreta por el trabajo bien hecho
- 6- Mantener equilibradas las acciones de atender a las necesidades de los empleados y asegurar que el trabajo progresá
- 7- Asumir la responsabilidad de completar el proyecto
- 8- Centrarse en los resultados finales: documentar y actualizar los planes del cambio y publicar periódicamente los planes revisados y desarrollar formas de hacer el seguimiento de los proyectos
- 9- Encontrar la manera de implicar a otros enfatizando la mezcla correcta de las habilidades del equipo
- 10-Respaldar apropiadamente a sus empleados

Resultado: 4 de 10 (40%)



Patrocinador

- 1- Suministrar la credibilidad y el apoyo de la alta dirección a los proyectos del cambio
- 2- Ser el comunicador principal a la hora de interpretar cómo encajan los cambios dentro de la cultura y visión de la organización
- 3- Luchar por el proyecto y estar dispuesto a jugarse su credibilidad para garantizar que se completa el mismo
- 4- Ser el padrino del esfuerzo del cambio
- 5- Ser habilidoso en justificar a la dirección el razonamiento existente detrás del cambio y su relación con los planes del cambio
- 6- Centrarse en relacionar los esfuerzos del cambio con los objetivos más amplios de la organización
- 7- Comunicar el motivo por el que se necesita el cambio para toda la organización
- 8- Utilizar su poder y su posición de una manera efectiva para superar los problemas: evitar las interferencias que puedan obstaculizar al equipo del cambio, y poner constantemente a toda la alta dirección al corriente en todo lo relacionado con los pasos del proceso del cambio

Resultado: 2 de 8 (25%)

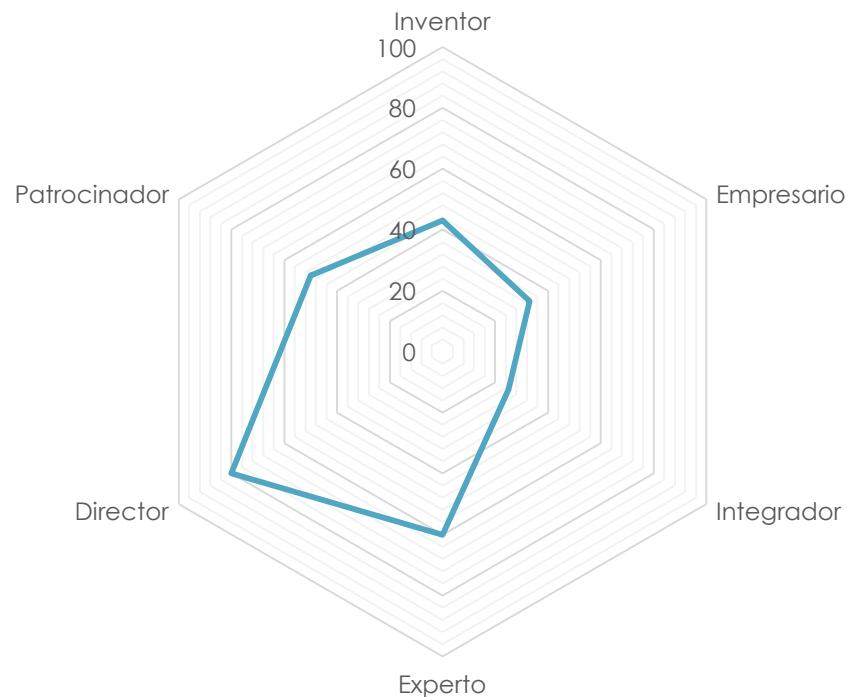


ISMAEL VENTURA ALAYO

MBTI: ENTC Da a la vida un apretón extra OPTIMISTA

Porcentajes:

- Inventor: 43%
- Empresario: 33%
- Integrador: 25%
- Experto: 60%
- Director: 80%
- Patrocinador: 50%





Indicador de personalidad MBTI

¿Dónde centro mi atención?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Estímulos esenciales del entorno (mundo externo de personas y cosas)	Estímulos esenciales de dentro (mundo interno de pensamientos y reflexiones)
Amigable, hablador, fácil de conocer	A menudo reservado, callado y difícil de conocer
Expresa sus emociones	Oculta sus emociones
Necesita relacionarse	Necesita intimidad
Actúa y luego piensa	Piensa y luego actúa
Motivado por otras personas o experiencias externas	Motivado por recursos internos o experiencias internas

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Respuestas rápidas	Respuestas meditadas
Trabaja con otros	Trabaja solo
Soluciones brutas	Soluciones económicas
Busca la manera según lo hace	Busca la manera antes de hacerlo

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Pueden ser vistos como superficiales	Pueden ser vistos como reservados

Resultado: E



¿Cómo obtengo la información?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Con los cinco sentidos	Procesa la información con el sexto sentido, coronadas o intuiciones
Definitivo, medible	Inventivo
Empieza por el principio y va secuencialmente	Salta a cualquier sitio, especialmente a la mitad
Un paso cada vez	Se mueve por donde quiere
Vive el presente	Mira hacia el futuro
Temas prácticos	Possibilidades
Hechos	Metáforas, teorías
Procedimientos y rutinas	Cambio, variedad
El sentido es consciente	El sentido es inconsciente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Utiliza habilidades actuales	Añade nuevas habilidades
Presta atención a los detalles	Mira el gran cuadro
Paciente con los detalles y pocos errores de hecho	Paciente con la complejidad

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Pueden ser vistos como materialistas imaginativos	Pueden ser vistos como volubles, poco prácticos y soñadores

Resultado: N



¿Cómo tomo las decisiones?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Toma las decisiones basándose en consideraciones lógicas y objetivas	Toma las decisiones basándose en valores personales y subjetivos
Decide con la cabeza	Decide con el corazón
Preocupado por la verdad y la justicia	Preocupado por las relaciones y la armonía
Ve las cosas como un observador externo	Ve las cosas como un participante interno
Distante, punto de vista impersonal	Inmediato, punto de vista personal
Encuentra defectos espontáneamente	Aprecia de manera espontánea
Bueno en analizar planes	Bueno en entender a la gente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Conciso y serio	Amigable
Impersonal	Personal
Trata a los demás justamente	Trata a los demás según necesiten ser tratados

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Pueden ser vistos como fríos y condescendientes	Pueden ser vistos como dispersos emocionales

Resultado: T



¿Cómo prefiero enfrentarme al mundo?

Juicio (J)	Percepción (C)
Su estilo de vida es tajante, planificado, ordenado	Su estilo de vida es flexible, adaptable, espontáneo
Orden y estructura	Va con la corriente
Vida bajo control	Vive según pasa
Límites y categorías claras	Libertad sin límites para explorar
Establece conclusiones	Mantiene la puerta abierta
Maneja los plazos, planificando por adelantado	Cumple los plazos en el último minuto
Planificación y calendario, también los fines de semana	Las agendas son dolorosas, vive el momento

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Juicio (J)	Percepción (C)
Estructurado y ordenado	Estimulado por el momento
Programado y planificado	No limitado de antemano
Dependiente	Respuesta rápida
Resuelto y exacto	Adaptable y tolerante
Toma decisiones fácilmente	Busca información adicional
Motivado por el calendario	Buenos gestores en épocas de crisis

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Juicio (J)	Percepción (C)
Pueden ser vistos como exigentes, rígidos y herméticos	Pueden ser vistos como desorganizados, desordenados e irresponsables

Resultado: C



Rol frente al cambio

Inventor

1. Iniciar nuevos pensamientos y procesos y fomentar clima exploratorio
2. Originar, crear descubrir, experimentar, probar
3. Persistir hasta encontrar soluciones a los problemas y ensanchar perspectivas
4. Innovar dando solución a los problemas mediante nuevas o imprevistas formas
5. Mantenerse en la postura de preguntarse "¿Qué pasa si...?"
6. Interactuar con otras personas, habitual y sin excepciones, para redefinir cómo encajan en el mercado los productos y servicios
7. Ponerse en el centro de las actividades de la organización que solucionan problemas
8. Comunicar frecuentemente con otros expertos, tanto internos como externos, para definir y solucionar problemas
9. Buscar ampliamente, tanto dentro como fuera de su radio de acción, nuevas ideas
10. Mantenerse en la realidad para imaginar nuevos conceptos
11. Evadirse del pensamiento "No ha sido inventado aquí" sino que frecuentemente buscan sugerencias de otros colegas, miembros de otros departamentos y de los competidores
12. Aprender de sus fracasos sin miedo alguno
13. Buscar nuevas formas de reutilizar conceptos ya ideados y en uso para descubrir nuevas posibilidades
14. Escudriñar el futuro, "proyeccionistas", para solucionar problemas que todavía no han aparecido

Resultado: 6 de 14 (43%)



Empresario

1. Organizar y gestionar los recursos para potenciar las oportunidades de innovación
2. Dirigir el proceso del cambio
3. Buscar constantemente mejores productos y prácticas de trabajo
4. Dedicarse constantemente a promover nuevas ideas y métodos
5. Ser los animadores natos que entusiasman, motivan y movilizan a otros para lograr sus objetivos
6. Tener la capacidad de reconocer y utilizar los recursos dondequiera que se encuentren
7. Sacar partido de los talentos y habilidades de las personas para lograr sus objetivos
8. Evitar cambios que tengan una gran probabilidad de fallo
9. Usar la clarividencia e imaginación y el establecimiento de objetivos para entusiasmar y motivar a otras personas para que trabajen en y por el cambio
10. Ser capaces de dividir esa clarividencia e imaginación en metas, objetivos y etapas
11. Ayudar a otras personas a que comprendan el sentido del cambio planificado, el posible papel que van a desempeñar en él y los beneficios para la organización
12. Ser capaces de determinar si las personas, los procesos y los productos disponibles conducirán al éxito o al fracaso

Resultado: 4 de 12 (33%)



Integrador

1. Recoger las porciones y fragmentos del proceso y del cambio combinándolos para formar un único conjunto
2. Moverse intuitivamente a través de los límites políticos para hacer que las personas se sientan cómodas
3. **Recibir información y hechos concretos y combinarlos y relacionarlos en su totalidad para crear un esfuerzo coordinado y completo**
4. **Obtener la aceptación del cambio**
5. Integrar los diferentes grupos y personas para obtener el éxito
6. **Tomar el tiempo necesario para establecer una buena relación y mostrar respeto con los demás, preocupándose de sus necesidades y asuntos**
7. Forjar alianzas sin alejarse de los asuntos críticos o de las personas clave
8. Actuar de puente entre los diferentes intereses
9. Formar equipos y desarrollar la identidad de grupo alrededor del esfuerzo del cambio
10. Elaborar un juicio sobre los límites formales e informales de la organización, participantes críticos y de sus intereses
11. Centrarse en los asuntos que son más importantes para las diferentes personas, en los peligros de fomentar ciertas estrategias y en los resultados que se pueden obtener de los diferentes grupos
12. Ser la fuerza principal en la mediación, la negociación y en el compromiso duradero
13. Desarrollar habilidades para hablar en público, efectivo en la comunicación interpersonal y en sus escritos
14. Refinar la información hasta su forma más provechosa
15. **Tomar su tiempo para escuchar las preocupaciones de las personas del grupo y ofrecerles el apoyo necesario**



16. Ser los informadores, comunicadores y presentadores tanto para la alta dirección como para los asociados, los equipos del cambio y los usuarios finales

Resultado: 4 de 16 (25%)

Experto

1. Ser especialista, experto y habilidoso en áreas técnicas específicas, asociadas al esfuerzo del cambio
2. Ser capaz de trabajar con otros e interpretar sus habilidades técnicas de manera práctica para que sean útiles al equipo del cambio y a toda la organización
3. Convertirse en colaborador técnico de los consultores externos
4. Ser una persona a la que la organización apoya tanto con su salario como con su posición para que pueda tener una formación especializada
5. Mantener un diálogo abierto con los usuarios finales para entender sus puntos de vista y ayudarlos a adoptar nuevas ideas y métodos innovadores
6. Hacer presentaciones efectivas y tener habilidad y capacidad para la comunicación que puede transferir su conocimiento y su contribución específica a todo el equipo
7. Presentar ideas complejas en unos términos que están relacionados con las preocupaciones del usuario final
8. Ser habilidoso en técnicas de resolución de problemas
9. Mantenerse actualizado de los nuevos descubrimientos, desarrollos y métodos relativos a su campo de conocimiento
10. Ser la persona clave que se preocupa de los detalles técnicos del proyecto y servir de interfaz entre los realizadores del cambio y el resto de la organización

Resultado: 6 de 10 (60%)



Director

1. Ser el administrador, el guía, el regulador y el animador que motiva al equipo a trabajar por un objetivo común
2. Ser capaz de obtener lo mejor de cada persona
3. Vigilar el trabajo diario controlando los resultados y marcando nuevos objetivos
4. Incrementar el espíritu de equipo generando el sentimiento de que “todos estamos juntos en el esfuerzo”
5. Recompensar abiertamente las contribuciones de los miembros del equipo con una evidencia visible y concreta por el trabajo bien hecho
6. Mantener equilibradas las acciones de atender a las necesidades de los empleados y asegurar que el trabajo progresá
7. Asumir la responsabilidad de completar el proyecto
8. Centrarse en los resultados finales: documentar y actualizar los planes del cambio y publicar periódicamente los planes revisados y desarrollar formas de hacer el seguimiento de los proyectos
9. Encontrar la manera de implicar a otros enfatizando la mezcla correcta de las habilidades del equipo
10. Respaldar apropiadamente a sus empleados

Resultado: 8 de 10 (80%)



Patrocinador

1. Suministrar la credibilidad y el apoyo de la alta dirección a los proyectos del cambio
2. Ser el comunicador principal a la hora de interpretar cómo encajan los cambios dentro de la cultura y visión de la organización
3. Luchar por el proyecto y estar dispuesto a jugarse su credibilidad para garantizar que se completa el mismo
4. Ser el padrino del esfuerzo del cambio
5. Ser habilidoso en justificar a la dirección el razonamiento existente detrás del cambio y su relación con los planes del cambio
6. Centrarse en relacionar los esfuerzos del cambio con los objetivos más amplios de la organización
7. Comunicar el motivo por el que se necesita el cambio para toda la organización
8. Utilizar su poder y su posición de una manera efectiva para superar los problemas: evitar las interferencias que puedan obstaculizar al equipo del cambio, y poner constantemente a toda la alta dirección al corriente en todo lo relacionado con los pasos del proceso del cambio

Resultado: 4 de 8 (50%)

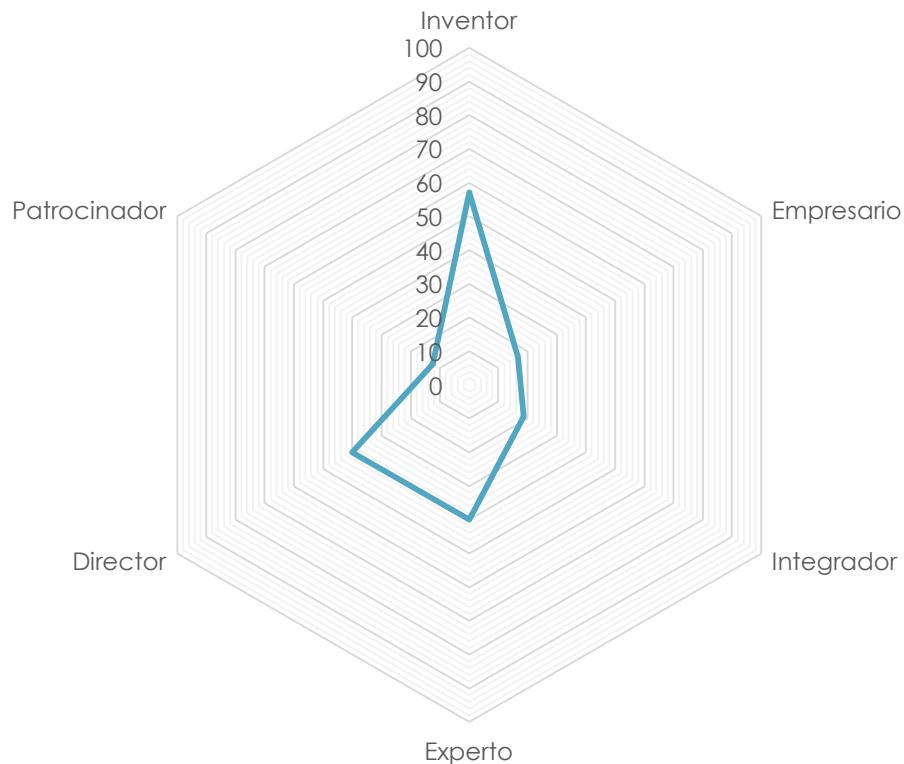


JAIMÉ TAMAMES HERGUETA

MBTI: ISPJ Hace lo que debe ser hecho RESPONSABLE

Porcentajes:

- Inventor: 57,14%
- Empresario: 16,6%
- Integrador: 18,75%
- Experto: 40%
- Director: 40%
- Patrocinador: 12,5%





Indicador de personalidad MBTI

¿Dónde centro mi atención?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Estímulos esenciales del entorno (mundo externo de personas y cosas)	Estímulos esenciales de dentro (mundo interno de pensamientos y reflexiones)
Amigable, hablador, fácil de conocer	A menudo reservado, callado y difícil de conocer
Expresa sus emociones	Oculta sus emociones
Necesita relacionarse	Necesita intimidad
Actúa y luego piensa	Piensa y luego actúa
Motivado por otras personas o experiencias externas	Motivado por recursos internos o experiencias internas

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Respuestas rápidas	Respuestas meditadas
Trabaja con otros	Trabaja solo
Soluciones brutas	Soluciones económicas
Busca la manera según lo hace	Busca la manera antes de hacerlo

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Pueden ser vistos como superficiales	Pueden ser vistos como reservados

Resultado: I



¿Cómo obtengo la información?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Con los cinco sentidos	Procesa la información con el sexto sentido, coronadas o intuiciones
Definitivo, medible	Inventivo
Empieza por el principio y va secuencialmente	Salta a cualquier sitio, especialmente a la mitad
Un paso cada vez	Se mueve por donde quiere
Vive el presente	Mira hacia el futuro
Temas prácticos	Posibilidades
Hechos	Metáforas, teorías
Procedimientos y rutinas	Cambio, variedad
El sentido es consciente	El sentido es inconsciente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Utiliza habilidades actuales	Añade nuevas habilidades
Presta atención a los detalles	Mira el gran cuadro
Paciente con los detalles y pocos errores de hecho	Paciente con la complejidad

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Pueden ser vistos como materialistas imaginativos	Pueden ser vistos como volubles, poco prácticos y soñadores

Resultado: S



¿Cómo tomo las decisiones?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Toma las decisiones basándose en consideraciones lógicas y objetivas	Toma las decisiones basándose en valores personales y subjetivos
Decide con la cabeza	Decide con el corazón
Preocupado por la verdad y la justicia	Preocupado por las relaciones y la armonía
Ve las cosas como un observador externo	Ve las cosas como un participante interno
Distante, punto de vista impersonal	Inmediato, punto de vista personal
Encuentra defectos espontáneamente	Aprecia de manera espontánea
Bueno en analizar planes	Bueno en entender a la gente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Conciso y serio	Amigable
Impersonal	Personal
Trata a los demás justamente	Trata a los demás según necesiten ser tratados

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Pueden ser vistos como fríos y condescendientes	Pueden ser vistos como dispersos emocionales

Resultado: P



¿Cómo prefiero enfrentarme al mundo?

Juicio (J)	Percepción (C)
Su estilo de vida es tajante, planificado, ordenado	Su estilo de vida es flexible, adaptable, espontáneo
Orden y estructura	Va con la corriente
Vida bajo control	Vive según pasa
Límites y categorías claras	Libertad sin límites para explorar
Establece conclusiones	Mantiene la puerta abierta
Maneja los plazos, planificando por adelantado	Cumple los plazos en el último minuto
Planificación y calendario, también los fines de semana	Las agendas son dolorosas, vive el momento

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Juicio (J)	Percepción (C)
Estructurado y ordenado	Estimulado por el momento
Programado y planificado	No limitado de antemano
Dependiente	Respuesta rápida
Resuelto y exacto	Adaptable y tolerante
Toma decisiones fácilmente	Busca información adicional
Motivado por el calendario	Buenos gestores en épocas de crisis

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Juicio (J)	Percepción (C)
Pueden ser vistos como exigentes, rígidos y herméticos	Pueden ser vistos como desorganizados, desordenados e irresponsables

Resultado: J



Rol frente al cambio

Inventor

15. Iniciar nuevos pensamientos y procesos y fomentar clima exploratorio
16. Originar, crear descubrir, experimentar, probar
17. Persistir hasta encontrar soluciones a los problemas y ensanchar perspectivas
18. Innovar dando solución a los problemas mediante nuevas o imprevistas formas
19. Mantenerse en la postura de preguntarse "¿Qué pasa si...?"
20. Interactuar con otras personas, habitual y sin excepciones, para redefinir cómo encajan en el mercado los productos y servicios
21. Ponerse en el centro de las actividades de la organización que solucionan problemas
22. Comunicar frecuentemente con otros expertos, tanto internos como externos, para definir y solucionar problemas
23. Buscar ampliamente, tanto dentro como fuera de su radio de acción, nuevas ideas
24. Mantenerse en la realidad para imaginar nuevos conceptos
25. Evadirse del pensamiento "No ha sido inventado aquí" sino que frecuentemente buscan sugerencias de otros colegas, miembros de otros departamentos y de los competidores
26. Aprender de sus fracasos sin miedo alguno
27. Buscar nuevas formas de reutilizar conceptos ya ideados y en uso para descubrir nuevas posibilidades
28. Escudriñar el futuro, "proyeccionistas", para solucionar problemas que todavía no han aparecido

Resultado: 8 de 14 (57,14%)



Empresario

13. Organizar y gestionar los recursos para potenciar las oportunidades de innovación
14. Dirigir el proceso del cambio
15. Buscar constantemente mejores productos y prácticas de trabajo
- 16. Dedicarse constantemente a promover nuevas ideas y métodos**
17. Ser los animadores natos que entusiasman, motivan y movilizan a otros para lograr sus objetivos
18. Tener la capacidad de reconocer y utilizar los recursos dondequiera que se encuentren
19. Sacar partido de los talentos y habilidades de las personas para lograr sus objetivos
- 20. Evitar cambios que tengan una gran probabilidad de fallo**
21. Usar la clarividencia e imaginación y el establecimiento de objetivos para entusiasmar y motivar a otras personas para que trabajen en y por el cambio
22. Ser capaces de dividir esa clarividencia e imaginación en metas, objetivos y etapas
23. Ayudar a otras personas a que comprendan el sentido del cambio planificado, el posible papel que van a desempeñar en él y los beneficios para la organización
24. Ser capaces de determinar si las personas, los procesos y los productos disponibles conducirán al éxito o al fracaso

Resultado: 2 de 12 (16,6%)



Integrador

17. Recoger las porciones y fragmentos del proceso y del cambio combinándolos para formar un único conjunto
- 18. Moverse intuitivamente a través de los límites políticos para hacer que las personas se sientan cómodas**
19. Recibir información y hechos concretos y combinarlos y relacionarlos en su totalidad para crear un esfuerzo coordinado y completo
20. Obtener la aceptación del cambio
21. Integrar los diferentes grupos y personas para obtener el éxito
- 22. Tomar el tiempo necesario para establecer una buena relación y mostrar respeto con los demás, preocupándose de sus necesidades y asuntos**
- 23. Forjar alianzas sin alejarse de los asuntos críticos o de las personas clave**
24. Actuar de puente entre los diferentes intereses
25. Formar equipos y desarrollar la identidad de grupo alrededor del esfuerzo del cambio
26. Elaborar un juicio sobre los límites formales e informales de la organización, participantes críticos y de sus intereses
27. Centrarse en los asuntos que son más importantes para las diferentes personas, en los peligros de fomentar ciertas estrategias y en los resultados que se pueden obtener de los diferentes grupos
28. Ser la fuerza principal en la mediación, la negociación y en el compromiso duradero
29. Desarrollar habilidades para hablar en público, efectivo en la comunicación interpersonal y en sus escritos
30. Refinar la información hasta su forma más provechosa
31. Tomar su tiempo para escuchar las preocupaciones de las personas del grupo y ofrecerles el apoyo necesario
32. Ser los informadores, comunicadores y presentadores tanto para la alta dirección como para los asociados, los equipos del cambio y los usuarios finales

Resultado: 3 de 16 (18,75%)



Experto

11. Ser especialista, experto y habilidoso en áreas técnicas específicas, asociadas al esfuerzo del cambio
12. Ser capaz de trabajar con otros e interpretar sus habilidades técnicas de manera práctica para que sean útiles al equipo del cambio y a toda la organización
13. Convertirse en colaborador técnico de los consultores externos
14. Ser una persona a la que la organización apoya tanto con su salario como con su posición para que pueda tener una formación especializada
15. Mantener un diálogo abierto con los usuarios finales para entender sus puntos de vista y ayudarlos a adoptar nuevas ideas y métodos innovadores
16. Hacer presentaciones efectivas y tener habilidad y capacidad para la comunicación que puede transferir su conocimiento y su contribución específica a todo el equipo
17. Presentar ideas complejas en unos términos que están relacionados con las preocupaciones del usuario final
18. Ser habilidoso en técnicas de resolución de problemas
19. Mantenerse actualizado de los nuevos descubrimientos, desarrollos y métodos relativos a su campo de conocimiento
20. Ser la persona clave que se preocupa de los detalles técnicos del proyecto y servir de interfaz entre los realizadores del cambio y el resto de la organización

Resultado: 4 de 10 (40%)



Director

11. Ser el administrador, el guía, el regulador y el animador que motiva al equipo a trabajar por un objetivo común
12. Ser capaz de obtener lo mejor de cada persona
13. Vigilar el trabajo diario controlando los resultados y marcando nuevos objetivos
14. Incrementar el espíritu de equipo generando el sentimiento de que “todos estamos juntos en el esfuerzo”
15. Recompensar abiertamente las contribuciones de los miembros del equipo con una evidencia visible y concreta por el trabajo bien hecho
16. Mantener equilibradas las acciones de atender a las necesidades de los empleados y asegurar que el trabajo progresá
17. Asumir la responsabilidad de completar el proyecto
18. Centrarse en los resultados finales: documentar y actualizar los planes del cambio y publicar periódicamente los planes revisados y desarrollar formas de hacer el seguimiento de los proyectos
19. Encontrar la manera de implicar a otros enfatizando la mezcla correcta de las habilidades del equipo
20. Respaldar apropiadamente a sus empleados

Resultado: 4 de 10 (40%)



Patrocinador

9. Suministrar la credibilidad y el apoyo de la alta dirección a los proyectos del cambio
10. Ser el comunicador principal a la hora de interpretar cómo encajan los cambios dentro de la cultura y visión de la organización
- 11. Luchar por el proyecto y estar dispuesto a jugarse su credibilidad para garantizar que se completa el mismo**
12. Ser el padrino del esfuerzo del cambio
13. Ser habilidoso en justificar a la dirección el razonamiento existente detrás del cambio y su relación con los planes del cambio
14. Centrarse en relacionar los esfuerzos del cambio con los objetivos más amplios de la organización
15. Comunicar el motivo por el que se necesita el cambio para toda la organización
16. Utilizar su poder y su posición de una manera efectiva para superar los problemas: evitar las interferencias que puedan obstaculizar al equipo del cambio, y poner constantemente a toda la alta dirección al corriente en todo lo relacionado con los pasos del proceso del cambio

Resultado: 1 de 8 (12,5%)

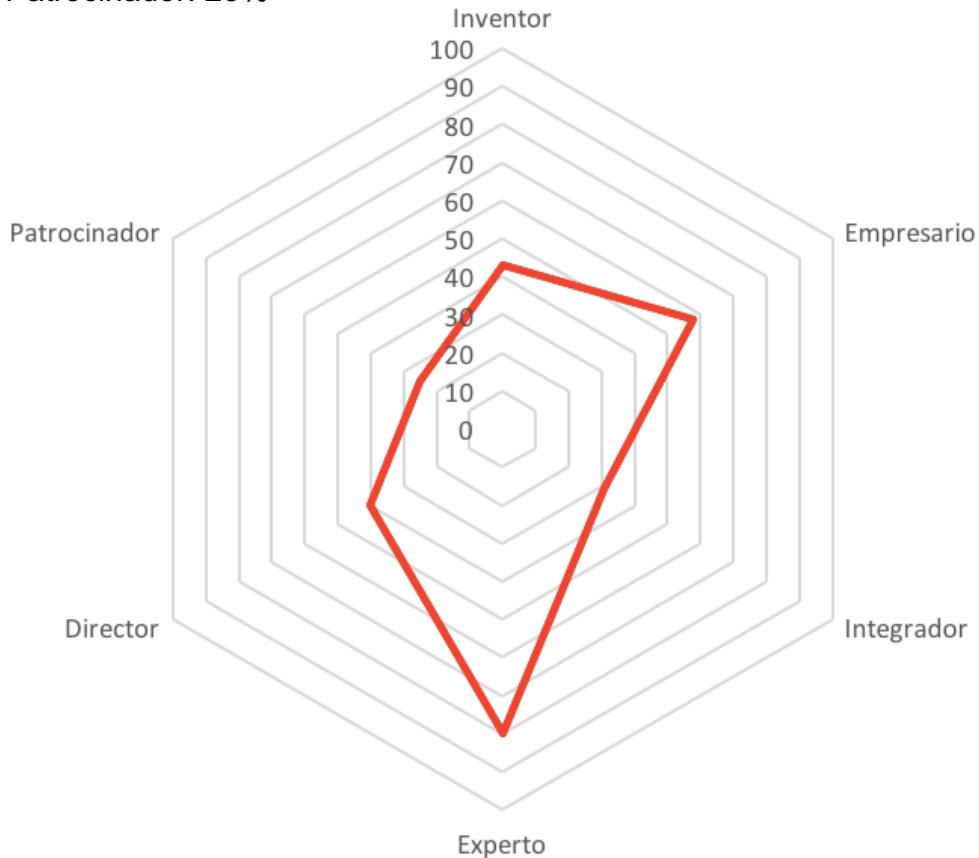


PABLO MÁRQUEZ FERNÁNDEZ

MBTI: ISPC Listo para tratar cualquier cosa otra vez PRAGMÁTICO.

Porcentajes:

- Inventor: 42,85%
- Empresario: 58,33%
- Integrador: 31,25%
- Experto: 80%
- Director: 40%
- Patrocinador: 25%





Indicador de personalidad MBTI

¿Dónde centro mi atención?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Estímulos esenciales del entorno (mundo externo de personas y cosas)	Estímulos esenciales de dentro (mundo interno de pensamientos y reflexiones)
Amigable, hablador, fácil de conocer	A menudo reservado, callado y difícil de conocer
Expresa sus emociones	Oculta sus emociones
Necesita relacionarse	Necesita intimidad
Actúa y luego piensa	Piensa y luego actúa
Motivado por otras personas o experiencias externas	Motivado por recursos internos o experiencias internas

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Respuestas rápidas	Respuestas meditadas
Trabaja con otros	Trabaja solo
Soluciones brutas	Soluciones económicas
Busca la manera según lo hace	Busca la manera antes de hacerlo

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Pueden ser vistos como superficiales	Pueden ser vistos como reservados

Resultado: I



¿Cómo obtengo la información?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Con los cinco sentidos	Procesa la información con el sexto sentido, coronadas o intuiciones
Definitivo, medible	Inventivo
Empieza por el principio y va secuencialmente	Salta a cualquier sitio, especialmente a la mitad
Un paso cada vez	Se mueve por donde quiere
Vive el presente	Mira hacia el futuro
Temas prácticos	Posibilidades
Hechos	Metáforas, teorías
Procedimientos y rutinas	Cambio, variedad
El sentido es consciente	El sentido es inconsciente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Utiliza habilidades actuales	Añade nuevas habilidades
Presta atención a los detalles	Mira el gran cuadro
Paciente con los detalles y pocos errores de hecho	Paciente con la complejidad

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Pueden ser vistos como materialistas imaginativos	Pueden ser vistos como volubles, poco prácticos y soñadores

Resultado: S



¿Cómo tomo las decisiones?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Toma las decisiones basándose en consideraciones lógicas y objetivas	Toma las decisiones basándose en valores personales y subjetivos
Decide con la cabeza	Decide con el corazón
Preocupado por la verdad y la justicia	Preocupado por las relaciones y la armonía
Ve las cosas como un observador externo	Ve las cosas como un participante interno
Distante, punto de vista impersonal	Inmediato, punto de vista personal
Encuentra defectos espontáneamente	Aprecia de manera espontánea
Bueno en analizar planes	Bueno en entender a la gente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Conciso y serio	Amigable
Impersonal	Personal
Trata a los demás justamente	Trata a los demás según necesiten ser tratados

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Pueden ser vistos como fríos y condescendientes	Pueden ser vistos como dispersos emocionales

Resultado: P



¿Cómo prefiero enfrentarme al mundo?

Juicio (J)	Percepción (C)
Su estilo de vida es tajante, planificado, ordenado	Su estilo de vida es flexible, adaptable, espontáneo
Orden y estructura	Va con la corriente
Vida bajo control	Vive según pasa
Límites y categorías claras	Libertad sin límites para explorar
Establece conclusiones	Mantiene la puerta abierta
Maneja los plazos, planificando por adelantado	Cumple los plazos en el último minuto
Planificación y calendario, también los fines de semana	Las agendas son dolorosas, vive el momento

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Juicio (J)	Percepción (C)
Estructurado y ordenado	Estimulado por el momento
Programado y planificado	No limitado de antemano
Dependiente	Respuesta rápida
Resuelto y exacto	Adaptable y tolerante
Toma decisiones fácilmente	Busca información adicional
Motivado por el calendario	Buenos gestores en épocas de crisis

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Juicio (J)	Percepción (C)
Pueden ser vistos como exigentes, rígidos y herméticos	Pueden ser vistos como desorganizados, desordenados e irresponsables

Resultado: C



Rol frente al cambio

Inventor

- 1- Iniciar nuevos pensamientos y procesos y fomentar clima exploratorio
- 2- Originar, crear descubrir, experimentar, probar
- 3- Persistir hasta encontrar soluciones a los problemas y ensanchar perspectivas
- 4- Innovar dando solución a los problemas mediante nuevas o imprevistas formas
- 5- Mantenerse en la postura de preguntarse "¿Qué pasa si...?"
- 6- Interactuar con otras personas, habitual y sin excepciones, para redefinir cómo encajan en el mercado los productos y servicios
- 7- Ponerse en el centro de las actividades de la organización que solucionan problemas
- 8- Comunicar frecuentemente con otros expertos, tanto internos como externos, para definir y solucionar problemas
- 9- Buscar ampliamente, tanto dentro como fuera de su radio de acción, nuevas ideas
- 10-Mantenerse en la realidad para imaginar nuevos conceptos
- 11-Evadirse del pensamiento "No ha sido inventado aquí" sino que frecuentemente buscan sugerencias de otros colegas, miembros de otros departamentos y de los competidores
- 12-Aprender de sus fracasos sin miedo alguno
- 13-Buscar nuevas formas de reutilizar conceptos ya ideados y en uso para descubrir nuevas posibilidades
- 14-Escudriñar el futuro, "proyeccionistas", para solucionar problemas que todavía no han aparecido

Resultado: 6 de 14 (42,85%)



Empresario

- 1- Organizar y gestionar los recursos para potenciar las oportunidades de innovación
- 2- Dirigir el proceso del cambio
- 3- Buscar constantemente mejores productos y prácticas de trabajo
- 4- Dedicarse constantemente a promover nuevas ideas y métodos
- 5- Ser los animadores natos que entusiasman, motivan y movilizan a otros para lograr sus objetivos
- 6- Tener la capacidad de reconocer y utilizar los recursos dondequiera que se encuentren
- 7- Sacar partido de los talentos y habilidades de las personas para lograr sus objetivos
- 8- Evitar cambios que tengan una gran probabilidad de fallo
- 9- Usar la clarividencia e imaginación y el establecimiento de objetivos para entusiasmar y motivar a otras personas para que trabajen en y por el cambio
- 10-Ser capaces de dividir esa clarividencia e imaginación en metas, objetivos y etapas
- 11-Ayudar a otras personas a que comprendan el sentido del cambio planificado, el posible papel que van a desempeñar en él y los beneficios para la organización
- 12-Ser capaces de determinar si las personas, los procesos y los productos disponibles conducirán al éxito o al fracaso

Resultado: 7 de 12 (58,33%)



Integrador

- 1- Recoger las porciones y fragmentos del proceso y del cambio combinándolos para formar un único conjunto
- 2- Moverse intuitivamente a través de los límites políticos para hacer que las personas se sientan cómodas
- 3- Recibir información y hechos concretos y combinarlos y relacionarlos en su totalidad para crear un esfuerzo coordinado y completo
- 4- Obtener la aceptación del cambio
- 5- Integrar los diferentes grupos y personas para obtener el éxito
- 6- Tomar el tiempo necesario para establecer una buena relación y mostrar respeto con los demás, preocupándose de sus necesidades y asuntos
- 7- Forjar alianzas sin alejarse de los asuntos críticos o de las personas clave
- 8- Actuar de puente entre los diferentes intereses
- 9- Formar equipos y desarrollar la identidad de grupo alrededor del esfuerzo del cambio
- 10-Elaborar un juicio sobre los límites formales e informales de la organización, participantes críticos y de sus intereses
- 11-Centrarse en los asuntos que son más importantes para las diferentes personas, en los peligros de fomentar ciertas estrategias y en los resultados que se pueden obtener de los diferentes grupos
- 12-Ser la fuerza principal en la mediación, la negociación y en el compromiso duradero
- 13-Desarrollar habilidades para hablar en público, efectivo en la comunicación interpersonal y en sus escritos
- 14-Refinan la información hasta su forma más provechosa
- 15-Tomar su tiempo para escuchar las preocupaciones de las personas del grupo y ofrecerles el apoyo necesario
- 16-Ser los informadores, comunicadores y presentadores tanto para la alta dirección como para los asociados, los equipos del cambio y los usuarios finales

Resultado: 5 de 16 (31,25%)



Experto

- 1- Ser especialista, experto y habilidoso en áreas técnicas específicas, asociadas al esfuerzo del cambio
- 2- Ser capaz de trabajar con otros e interpretar sus habilidades técnicas de manera práctica para que sean útiles al equipo del cambio y a toda la organización
- 3- Convertirse en colaborador técnico de los consultores externos
- 4- Ser una persona a la que la organización apoya tanto con su salario como con su posición para que pueda tener una formación especializada
- 5- Mantener un diálogo abierto con los usuarios finales para entender sus puntos de vista y ayudarlos a adoptar nuevas ideas y métodos innovadores
- 6- Hacer presentaciones efectivas y tener habilidad y capacidad para la comunicación que puede transferir su conocimiento y su contribución específica a todo el equipo
- 7- Presentar ideas complejas en unos términos que están relacionados con las preocupaciones del usuario final
- 8- Ser habilidoso en técnicas de resolución de problemas
- 9- Mantenerse actualizado de los nuevos descubrimientos, desarrollos y métodos relativos a su campo de conocimiento
- 10-Ser la persona clave que se preocupa de los detalles técnicos del proyecto y servir de interfaz entre los realizadores del cambio y el resto de la organización

Resultado: 8 de 10 (80%)



Director

- 1- Ser el administrador, el guía, el regulador y el animador que motiva al equipo a trabajar por un objetivo común
- 2- Ser capaz de obtener lo mejor de cada persona
- 3- Vigilar el trabajo diario controlando los resultados y marcando nuevos objetivos
- 4- Incrementar el espíritu de equipo generando el sentimiento de que “todos estamos juntos en el esfuerzo”
- 5- Recompensar abiertamente las contribuciones de los miembros del equipo con una evidencia visible y concreta por el trabajo bien hecho
- 6- Mantener equilibradas las acciones de atender a las necesidades de los empleados y asegurar que el trabajo progresá
- 7- Asumir la responsabilidad de completar el proyecto
- 8- Centrarse en los resultados finales: documentar y actualizar los planes del cambio y publicar periódicamente los planes revisados y desarrollar formas de hacer el seguimiento de los proyectos
- 9- Encontrar la manera de implicar a otros enfatizando la mezcla correcta de las habilidades del equipo
- 10-Respaldar apropiadamente a sus empleados

Resultado: 4 de 10 (40%)



Patrocinador

- 1- Suministrar la credibilidad y el apoyo de la alta dirección a los proyectos del cambio
- 2- Ser el comunicador principal a la hora de interpretar cómo encajan los cambios dentro de la cultura y visión de la organización
- 3- Luchar por el proyecto y estar dispuesto a jugarse su credibilidad para garantizar que se completa el mismo
- 4- Ser el padrino del esfuerzo del cambio
- 5- Ser habilidoso en justificar a la dirección el razonamiento existente detrás del cambio y su relación con los planes del cambio
- 6- Centrarse en relacionar los esfuerzos del cambio con los objetivos más amplios de la organización
- 7- Comunicar el motivo por el que se necesita el cambio para toda la organización
- 8- Utilizar su poder y su posición de una manera efectiva para superar los problemas: evitar las interferencias que puedan obstaculizar al equipo del cambio, y poner constantemente a toda la alta dirección al corriente en todo lo relacionado con los pasos del proceso del cambio

Resultado: 2 de 8 (25%)

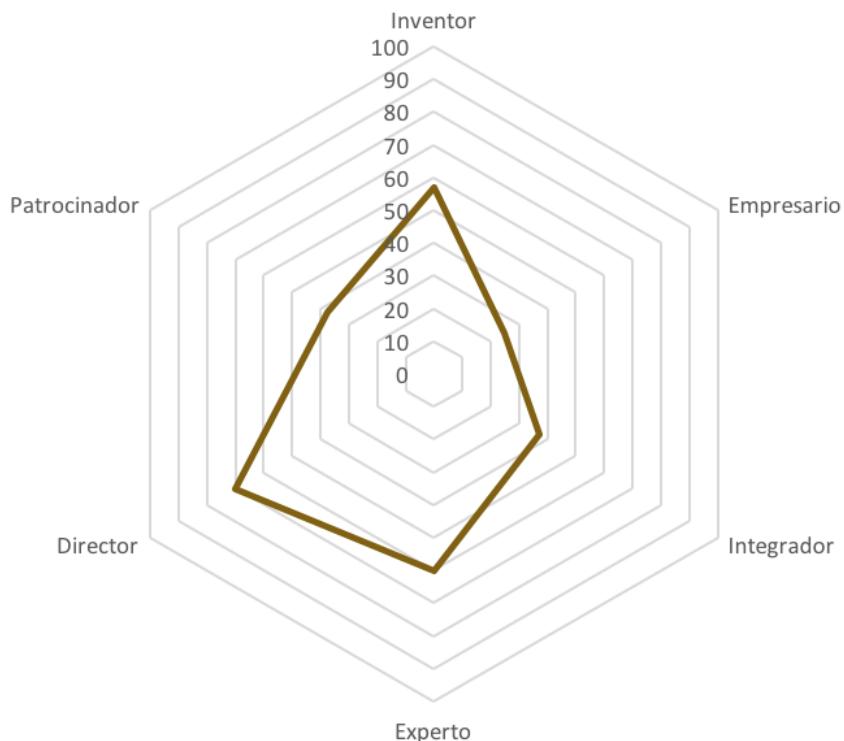


PABLO MARTÍN ATIENZA

MBTI: ISTJ Alto sentido del deber LEAL.

Porcentajes:

- Inventor: 57,14%
- Empresario: 25%
- Integrador: 37,25%
- Experto: 60%
- Director: 70%
- Patrocinador: 37,5%





Indicador de personalidad MBTI

¿Dónde centro mi atención?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Estímulos esenciales del entorno (mundo externo de personas y cosas)	Estímulos esenciales de dentro (mundo interno de pensamientos y reflexiones)
Amigable, hablador, fácil de conocer	A menudo reservado, callado y difícil de conocer
Expresa sus emociones	Oculta sus emociones
Necesita relacionarse	Necesita intimidad
Actúa y luego piensa	Piensa y luego actúa
Motivado por otras personas o experiencias externas	Motivado por recursos internos o experiencias internas

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Respuestas rápidas	Respuestas meditadas
Trabaja con otros	Trabaja solo
Soluciones brutas	Soluciones económicas
Busca la manera según lo hace	Busca la manera antes de hacerlo

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Pueden ser vistos como superficiales	Pueden ser vistos como reservados

Resultado: I



¿Cómo obtengo la información?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Con los cinco sentidos	Procesa la información con el sexto sentido, coronadas o intuiciones
Definitivo, medible	Inventivo
Empieza por el principio y va secuencialmente	Salta a cualquier sitio, especialmente a la mitad
Un paso cada vez	Se mueve por donde quiere
Vive el presente	Mira hacia el futuro
Temas prácticos	Posibilidades
Hechos	Metáforas, teorías
Procedimientos y rutinas	Cambio, variedad
El sentido es consciente	El sentido es inconsciente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Utiliza habilidades actuales	Añade nuevas habilidades
Presta atención a los detalles	Mira el gran cuadro
Paciente con los detalles y pocos errores de hecho	Paciente con la complejidad

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Pueden ser vistos como materialistas imaginativos	Pueden ser vistos como volubles, poco prácticos y soñadores

Resultado: S



¿Cómo tomo las decisiones?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Toma las decisiones basándose en consideraciones lógicas y objetivas	Toma las decisiones basándose en valores personales y subjetivos
Decide con la cabeza	Decide con el corazón
Preocupado por la verdad y la justicia	Preocupado por las relaciones y la armonía
Ve las cosas como un observador externo	Ve las cosas como un participante interno
Distante, punto de vista impersonal	Inmediato, punto de vista personal
Encuentra defectos espontáneamente	Aprecia de manera espontánea
Bueno en analizar planes	Bueno en entender a la gente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Conciso y serio	Amigable
Impersonal	Personal
Trata a los demás justamente	Trata a los demás según necesiten ser tratados

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Pueden ser vistos como fríos y condescendientes	Pueden ser vistos como dispersos emocionales

Resultado: T



¿Cómo prefiero enfrentarme al mundo?

Juicio (J)	Percepción (C)
Su estilo de vida es tajante, planificado, ordenado	Su estilo de vida es flexible, adaptable, espontáneo
Orden y estructura	Va con la corriente
Vida bajo control	Vive según pasa
Límites y categorías claras	Libertad sin límites para explorar
Establece conclusiones	Mantiene la puerta abierta
Maneja los plazos, planificando por adelantado	Cumple los plazos en el último minuto
Planificación y calendario, también los fines de semana	Las agendas son dolorosas, vive el momento

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Juicio (J)	Percepción (C)
Estructurado y ordenado	Estimulado por el momento
Programado y planificado	No limitado de antemano
Dependiente	Respuesta rápida
Resuelto y exacto	Adaptable y tolerante
Toma decisiones fácilmente	Busca información adicional
Motivado por el calendario	Buenos gestores en épocas de crisis

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Juicio (J)	Percepción (C)
Pueden ser vistos como exigentes, rígidos y herméticos	Pueden ser vistos como desorganizados, desordenados e irresponsables

Resultado: J



Rol frente al cambio

Inventor

1. Iniciar nuevos pensamientos y procesos y fomentar clima exploratorio
2. Originar, crear descubrir, experimentar, probar
3. Persistir hasta encontrar soluciones a los problemas y ensanchar perspectivas
4. Innovar dando solución a los problemas mediante nuevas o imprevistas formas
5. Mantenerse en la postura de preguntarse "¿Qué pasa si...?"
6. Interactuar con otras personas, habitual y sin excepciones, para redefinir cómo encajan en el mercado los productos y servicios
7. Ponerse en el centro de las actividades de la organización que solucionan problemas
8. Comunicar frecuentemente con otros expertos, tanto internos como externos, para definir y solucionar problemas
9. Buscar ampliamente, tanto dentro como fuera de su radio de acción, nuevas ideas
10. Mantenerse en la realidad para imaginar nuevos conceptos
11. Evadirse del pensamiento "No ha sido inventado aquí" sino que frecuentemente buscan sugerencias de otros colegas, miembros de otros departamentos y de los competidores
12. Aprender de sus fracasos sin miedo alguno
13. Buscar nuevas formas de reutilizar conceptos ya ideados y en uso para descubrir nuevas posibilidades
14. Escudriñar el futuro, "proyecciónistas", para solucionar problemas que todavía no han aparecido

Resultado: 8 de 14 (57,14%)



Empresario

1. Organizar y gestionar los recursos para potenciar las oportunidades de innovación
2. Dirigir el proceso del cambio
3. Buscar constantemente mejores productos y prácticas de trabajo
4. Dedicarse constantemente a promover nuevas ideas y métodos
5. Ser los animadores natos que entusiasman, motivan y movilizan a otros para lograr sus objetivos
6. Tener la capacidad de reconocer y utilizar los recursos dondequiera que se encuentren
7. Sacar partido de los talentos y habilidades de las personas para lograr sus objetivos
8. Evitar cambios que tengan una gran probabilidad de fallo
9. Usar la clarividencia e imaginación y el establecimiento de objetivos para entusiasmar y motivar a otras personas para que trabajen en y por el cambio
10. Ser capaces de dividir esa clarividencia e imaginación en metas, objetivos y etapas
11. Ayudar a otras personas a que comprendan el sentido del cambio planificado, el posible papel que van a desempeñar en él y los beneficios para la organización
12. Ser capaces de determinar si las personas, los procesos y los productos disponibles conducirán al éxito o al fracaso

Resultado: 3 de 12 (25%)



Integrador

1. Recoger las porciones y fragmentos del proceso y del cambio combinándolos para formar un único conjunto
2. Moverse intuitivamente a través de los límites políticos para hacer que las personas se sientan cómodas
3. Recibir información y hechos concretos y combinarlos y relacionarlos en su totalidad para crear un esfuerzo coordinado y completo
4. Obtener la aceptación del cambio
5. Integrar los diferentes grupos y personas para obtener el éxito
6. Tomar el tiempo necesario para establecer una buena relación y mostrar respeto con los demás, preocupándose de sus necesidades y asuntos
7. Forjar alianzas sin alejarse de los asuntos críticos o de las personas clave
8. Actuar de puente entre los diferentes intereses
9. Formar equipos y desarrollar la identidad de grupo alrededor del esfuerzo del cambio
10. Elaborar un juicio sobre los límites formales e informales de la organización, participantes críticos y de sus intereses
11. Centrarse en los asuntos que son más importantes para las diferentes personas, en los peligros de fomentar ciertas estrategias y en los resultados que se pueden obtener de los diferentes grupos
12. Ser la fuerza principal en la mediación, la negociación y en el compromiso duradero
13. Desarrollar habilidades para hablar en público, efectivo en la comunicación interpersonal y en sus escritos
14. Refinar la información hasta su forma más provechosa
15. Tomar su tiempo para escuchar las preocupaciones de las personas del grupo y ofrecerles el apoyo necesario
16. Ser los informadores, comunicadores y presentadores tanto para la alta dirección como para los asociados, los equipos del cambio y los usuarios finales

Resultado: 6 de 16 (37,25%)



Experto

1. Ser especialista, experto y habilidoso en áreas técnicas específicas, asociadas al esfuerzo del cambio
2. Ser capaz de trabajar con otros e interpretar sus habilidades técnicas de manera práctica para que sean útiles al equipo del cambio y a toda la organización
3. Convertirse en colaborador técnico de los consultores externos
4. Ser una persona a la que la organización apoya tanto con su salario como con su posición para que pueda tener una formación especializada
5. Mantener un diálogo abierto con los usuarios finales para entender sus puntos de vista y ayudarlos a adoptar nuevas ideas y métodos innovadores
6. Hacer presentaciones efectivas y tener habilidad y capacidad para la comunicación que puede transferir su conocimiento y su contribución específica a todo el equipo
7. Presentar ideas complejas en unos términos que están relacionados con las preocupaciones del usuario final
8. Ser habilidoso en técnicas de resolución de problemas
9. Mantenerse actualizado de los nuevos descubrimientos, desarrollos y métodos relativos a su campo de conocimiento
10. Ser la persona clave que se preocupa de los detalles técnicos del proyecto y servir de interfaz entre los realizadores del cambio y el resto de la organización

Resultado: 6 de 10 (60%)



Director

1. Ser el administrador, el guía, el regulador y el animador que motiva al equipo a trabajar por un objetivo común
2. Ser capaz de obtener lo mejor de cada persona
3. Vigilar el trabajo diario controlando los resultados y marcando nuevos objetivos
4. Incrementar el espíritu de equipo generando el sentimiento de que “todos estamos juntos en el esfuerzo”
5. Recompensar abiertamente las contribuciones de los miembros del equipo con una evidencia visible y concreta por el trabajo bien hecho
6. Mantener equilibradas las acciones de atender a las necesidades de los empleados y asegurar que el trabajo progresá
7. Asumir la responsabilidad de completar el proyecto
8. Centrarse en los resultados finales: documentar y actualizar los planes del cambio y publicar periódicamente los planes revisados y desarrollar formas de hacer el seguimiento de los proyectos
9. Encontrar la manera de implicar a otros enfatizando la mezcla correcta de las habilidades del equipo
10. Respaldar apropiadamente a sus empleados

Resultado: 7 de 10 (70%)



Patrocinador

1. Suministrar la credibilidad y el apoyo de la alta dirección a los proyectos del cambio
2. Ser el comunicador principal a la hora de interpretar cómo encajan los cambios dentro de la cultura y visión de la organización
3. Luchar por el proyecto y estar dispuesto a jugarse su credibilidad para garantizar que se completa el mismo
4. Ser el padrino del esfuerzo del cambio
5. Ser habilidoso en justificar a la dirección el razonamiento existente detrás del cambio y su relación con los planes del cambio
6. Centrarse en relacionar los esfuerzos del cambio con los objetivos más amplios de la organización
7. Comunicar el motivo por el que se necesita el cambio para toda la organización
8. Utilizar su poder y su posición de una manera efectiva para superar los problemas: evitar las interferencias que puedan obstaculizar al equipo del cambio, y poner constantemente a toda la alta dirección al corriente en todo lo relacionado con los pasos del proceso del cambio

Resultado: 3 de 8 (37,5%)

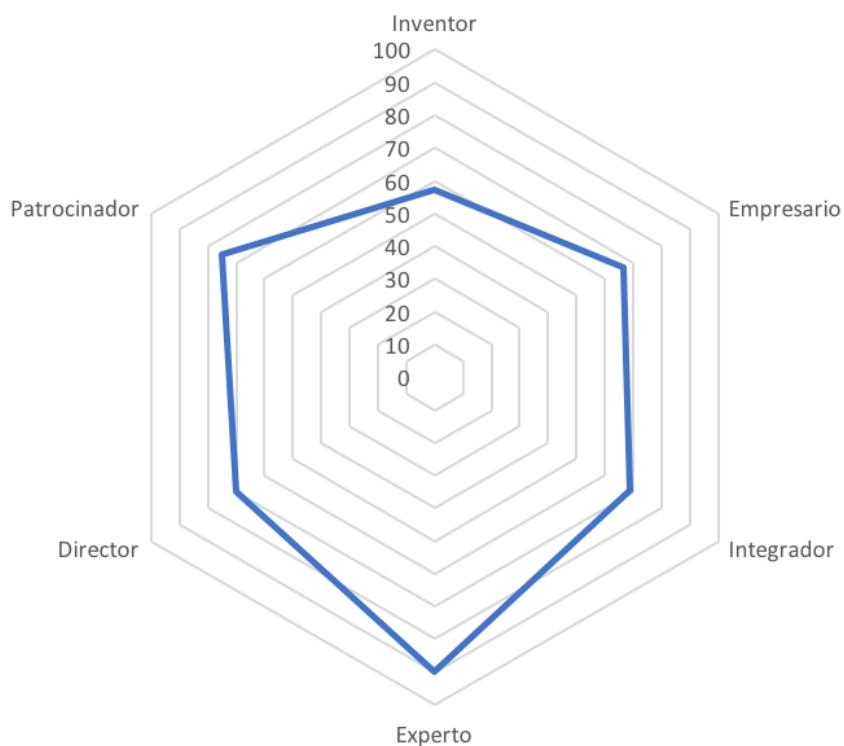


RUBEN BARRADO GONZALEZ

MBTI: INTC Realiza servicio noble para ayudar a la sociedad IDEALISTA

Porcentajes:

- Inventor: 57.14%
- Empresario: 66.66%
- Integrador: 68.75 %
- Experto: 90%
- Director: 70%
- Patrocinador: 75%





Indicador de personalidad MBTI

¿Dónde centro mi atención?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Estímulos esenciales del entorno (mundo externo de personas y cosas)	Estímulos esenciales de dentro (mundo interno de pensamientos y reflexiones)
Amigable, hablador, fácil de conocer	A menudo reservado, callado y difícil de conocer
Expresa sus emociones	Oculta sus emociones
Necesita relacionarse	Necesita intimidad
Actúa y luego piensa	Piensa y luego actúa
Motivado por otras personas o experiencias externas	Motivado por recursos internos o experiencias internas

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Respuestas rápidas	Respuestas meditadas
Trabaja con otros	Trabaja solo
Soluciones brutas	Soluciones económicas
Busca la manera según lo hace	Busca la manera antes de hacerlo

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Pueden ser vistos como superficiales	Pueden ser vistos como reservados

Resultado: I



¿Cómo obtengo la información?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Con los cinco sentidos	Procesa la información con el sexto sentido, coronadas o intuiciones
Definitivo, medible	Inventivo
Empieza por el principio y va secuencialmente	Salta a cualquier sitio, especialmente a la mitad
Un paso cada vez	Se mueve por donde quiere
Vive el presente	Mira hacia el futuro
Temas prácticos	Posibilidades
Hechos	Metáforas, teorías
Procedimientos y rutinas	Cambio, variedad
El sentido es consciente	El sentido es inconsciente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Utiliza habilidades actuales	Añade nuevas habilidades
Presta atención a los detalles	Mira el gran cuadro
Paciente con los detalles y pocos errores de hecho	Paciente con la complejidad

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Pueden ser vistos como materialistas, imaginativos	Pueden ser vistos como volubles, poco prácticos y soñadores

Resultado: N



¿Cómo tomo las decisiones?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Toma las decisiones basándose en consideraciones lógicas y objetivas	Toma las decisiones basándose en valores personales y subjetivos
Decide con la cabeza	Decide con el corazón
Preocupado por la verdad y la justicia	Preocupado por las relaciones y la armonía
Ve las cosas como un observador externo	Ve las cosas como un participante interno
Distante, punto de vista impersonal	Inmediato, punto de vista personal
Encuentra defectos espontáneamente	Aprecia de manera espontánea
Bueno en analizar planes	Bueno en entender a la gente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Conciso y serio	Amigable
Impersonal	Personal
Trata a los demás justamente	Trata a los demás según necesiten ser tratados

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Pueden ser vistos como fríos y condescendientes	Pueden ser vistos como dispersos emocionales

Resultado: T



¿Cómo prefiero enfrentarme al mundo?

Juicio (J)	Percepción (C)
Su estilo de vida es tajante, planificado, ordenado	Su estilo de vida es flexible, adaptable, espontáneo
Orden y estructura	Va con la corriente
Vida bajo control	Vive según pasa
Límites y categorías claras	Libertad sin límites para explorar
Establece conclusiones	Mantiene la puerta abierta
Maneja los plazos, planificando por adelantado	Cumple los plazos en el último minuto
Planificación y calendario, también los fines de semana	Las agendas son dolorosas, vive el momento

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Juicio (J)	Percepción (C)
Estructurado y ordenado	Estimulado por el momento
Programado y planificado	No limitado de antemano
Dependiente	Respuesta rápida
Resuelto y exacto	Adaptable y tolerante
Toma decisiones fácilmente	Busca información adicional
Motivado por el calendario	Buenos gestores en épocas de crisis

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Juicio (J)	Percepción (C)
Pueden ser vistos como exigentes, rígidos y herméticos	Pueden ser vistos como desorganizados, desordenados e irresponsables

Resultado: C



Rol frente al cambio

Inventor

1. Iniciar nuevos pensamientos y procesos y fomentar clima exploratorio
2. Originar, crear descubrir, experimentar, probar
3. Persistir hasta encontrar soluciones a los problemas y ensanchar perspectivas
4. Innovar dando solución a los problemas mediante nuevas o imprevistas formas
5. Mantenerse en la postura de preguntarse "¿Qué pasa si...?"
6. Interactuar con otras personas, habitual y sin excepciones, para redefinir cómo encajan en el mercado los productos y servicios
7. Ponerse en el centro de las actividades de la organización que solucionan problemas
8. Comunicar frecuentemente con otros expertos, tanto internos como externos, para definir y solucionar problemas
9. Buscar ampliamente, tanto dentro como fuera de su radio de acción, nuevas ideas
10. Mantenerse en la realidad para imaginar nuevos conceptos
11. Evadirse del pensamiento "No ha sido inventado aquí" sino que frecuentemente buscan sugerencias de otros colegas, miembros de otros departamentos y de los competidores
12. Aprender de sus fracasos sin miedo alguno
13. Buscar nuevas formas de reutilizar conceptos ya ideados y en uso para descubrir nuevas posibilidades
14. Escudriñar el futuro, "proyecciónistas", para solucionar problemas que todavía no han aparecido

Resultado: 8 de 14 (57.14%)



Empresario

1. Organizar y gestionar los recursos para potenciar las oportunidades de innovación
2. Dirigir el proceso del cambio
3. Buscar constantemente mejores productos y prácticas de trabajo
4. Dedicarse constantemente a promover nuevas ideas y métodos
5. Ser los animadores natos que entusiasman, motivan y movilizan a otros para lograr sus objetivos
6. Tener la capacidad de reconocer y utilizar los recursos dondequiera que se encuentren
7. Sacar partido de los talentos y habilidades de las personas para lograr sus objetivos
8. Evitar cambios que tengan una gran probabilidad de fallo
9. Usar la clarividencia e imaginación y el establecimiento de objetivos para entusiasmar y motivar a otras personas para que trabajen en y por el cambio
10. Ser capaces de dividir esa clarividencia e imaginación en metas, objetivos y etapas
11. Ayudar a otras personas a que comprendan el sentido del cambio planificado, el posible papel que van a desempeñar en él y los beneficios para la organización
12. Ser capaces de determinar si las personas, los procesos y los productos disponibles conducirán al éxito o al fracaso

Resultado: 8 de 12 (66.66%)



Integrador

1. Recoger las porciones y fragmentos del proceso y del cambio combinándolos para formar un único conjunto
2. Moverse intuitivamente a través de los límites políticos para hacer que las personas se sientan cómodas
3. Recibir información y hechos concretos y combinarlos y relacionarlos en su totalidad para crear un esfuerzo coordinado y completo
4. Obtener la aceptación del cambio
5. Integrar los diferentes grupos y personas para obtener el éxito
6. Tomar el tiempo necesario para establecer una buena relación y mostrar respeto con los demás, preocupándose de sus necesidades y asuntos
7. Forjar alianzas sin alejarse de los asuntos críticos o de las personas clave
8. Actuar de puente entre los diferentes intereses
9. Formar equipos y desarrollar la identidad de grupo alrededor del esfuerzo del cambio
10. Elaborar un juicio sobre los límites formales e informales de la organización, participantes críticos y de sus intereses
11. Centrarse en los asuntos que son más importantes para las diferentes personas, en los peligros de fomentar ciertas estrategias y en los resultados que se pueden obtener de los diferentes grupos
12. Ser la fuerza principal en la mediación, la negociación y en el compromiso duradero
13. Desarrollar habilidades para hablar en público, efectivo en la comunicación interpersonal y en sus escritos
14. Refinar la información hasta su forma más provechosa
15. Tomar su tiempo para escuchar las preocupaciones de las personas del grupo y ofrecerles el apoyo necesario
16. Ser los informadores, comunicadores y presentadores tanto para la alta dirección como para los asociados, los equipos del cambio y los usuarios finales

Resultado: 11 de 16 (68.75%)



Experto

1. Ser especialista, experto y habilidoso en áreas técnicas específicas, asociadas al esfuerzo del cambio
2. Ser capaz de trabajar con otros e interpretar sus habilidades técnicas de manera práctica para que sean útiles al equipo del cambio y a toda la organización
3. Convertirse en colaborador técnico de los consultores externos
4. Ser una persona a la que la organización apoya tanto con su salario como con su posición para que pueda tener una formación especializada
5. Mantener un diálogo abierto con los usuarios finales para entender sus puntos de vista y ayudarlos a adoptar nuevas ideas y métodos innovadores
6. Hacer presentaciones efectivas y tener habilidad y capacidad para la comunicación que puede transferir su conocimiento y su contribución específica a todo el equipo
7. Presentar ideas complejas en unos términos que están relacionados con las preocupaciones del usuario final
8. Ser habilidoso en técnicas de resolución de problemas
9. Mantenerse actualizado de los nuevos descubrimientos, desarrollos y métodos relativos a su campo de conocimiento
10. Ser la persona clave que se preocupa de los detalles técnicos del proyecto y servir de interfaz entre los realizadores del cambio y el resto de la organización

Resultado: 9 de 10 (90%)



Director

1. Ser el administrador, el guía, el regulador y el animador que motiva al equipo a trabajar por un objetivo común
2. Ser capaz de obtener lo mejor de cada persona
3. Vigilar el trabajo diario controlando los resultados y marcando nuevos objetivos
4. Incrementar el espíritu de equipo generando el sentimiento de que “todos estamos juntos en el esfuerzo”
5. Recompensar abiertamente las contribuciones de los miembros del equipo con una evidencia visible y concreta por el trabajo bien hecho
6. Mantener equilibradas las acciones de atender a las necesidades de los empleados y asegurar que el trabajo progresá
7. Asumir la responsabilidad de completar el proyecto
8. Centrarse en los resultados finales: documentar y actualizar los planes del cambio y publicar periódicamente los planes revisados y desarrollar formas de hacer el seguimiento de los proyectos
9. Encontrar la manera de implicar a otros enfatizando la mezcla correcta de las habilidades del equipo
10. Respaldar apropiadamente a sus empleados

Resultado: 7 de 10 (70%)



Patrocinador

1. Suministrar la credibilidad y el apoyo de la alta dirección a los proyectos del cambio
2. Ser el comunicador principal a la hora de interpretar cómo encajan los cambios dentro de la cultura y visión de la organización
3. Luchar por el proyecto y estar dispuesto a jugarse su credibilidad para garantizar que se completa el mismo
4. Ser el padrino del esfuerzo del cambio
5. Ser habilidoso en justificar a la dirección el razonamiento existente detrás del cambio y su relación con los planes del cambio
6. Centrarse en relacionar los esfuerzos del cambio con los objetivos más amplios de la organización
7. Comunicar el motivo por el que se necesita el cambio para toda la organización
8. Utilizar su poder y su posición de una manera efectiva para superar los problemas: evitar las interferencias que puedan obstaculizar al equipo del cambio, y poner constantemente a toda la alta dirección al corriente en todo lo relacionado con los pasos del proceso del cambio

Resultado: 6 de 8 (75%)

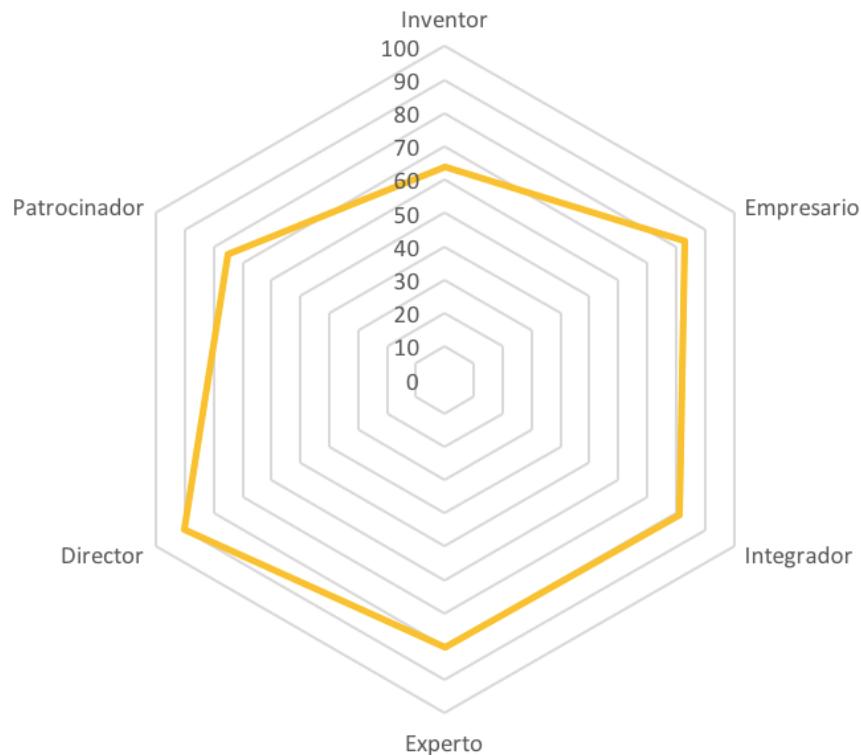


TOMÁS MUÑOZ TESTÓN

MBTI: ESPJ Administrador de la vida DIFÍCIL DE CAMBIAR

Porcentajes:

- Inventor: 64,28%
- Empresario: 83,33%
- Integrador: 81,25 %
- Experto: 80%
- Director: 90%
- Patrocinador: 75%





Indicador de personalidad MBTI

¿Dónde centro mi atención?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Estímulos esenciales del entorno (mundo externo de personas y cosas)	Estímulos esenciales de dentro (mundo interno de pensamientos y reflexiones)
Amigable, hablador, fácil de conocer	A menudo reservado, callado y difícil de conocer
Expresa sus emociones	Oculta sus emociones
Necesita relacionarse	Necesita intimidad
Actúa y luego piensa	Piensa y luego actúa
Motivado por otras personas o experiencias externas	Motivado por recursos internos o experiencias internas

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Respuestas rápidas	Respuestas meditadas
Trabaja con otros	Trabaja solo
Soluciones brutas	Soluciones económicas
Busca la manera según lo hace	Busca la manera antes de hacerlo

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Extroversión (E)	Introversión (I)
Pueden ser vistos como superficiales	Pueden ser vistos como reservados

Resultado: E



¿Cómo obtengo la información?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Con los cinco sentidos	Procesa la información con el sexto sentido, coronadas o intuiciones
Definitivo, medible	Inventivo
Empieza por el principio y va secuencialmente	Salta a cualquier sitio, especialmente a la mitad
Un paso cada vez	Se mueve por donde quiere
Vive el presente	Mira hacia el futuro
Temas prácticos	Posibilidades
Hechos	Metáforas, teorías
Procedimientos y rutinas	Cambio, variedad
El sentido es consciente	El sentido es inconsciente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Utiliza habilidades actuales	Añade nuevas habilidades
Presta atención a los detalles	Mira el gran cuadro
Paciente con los detalles y pocos errores de hecho	Paciente con la complejidad

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Sentidos (S)	Inducción (N)
Pueden ser vistos como materialistas, imaginativos	Pueden ser vistos como volubles, poco prácticos y soñadores

Resultado: S



¿Cómo tomo las decisiones?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Toma las decisiones basándose en consideraciones lógicas y objetivas	Toma las decisiones basándose en valores personales y subjetivos
Decide con la cabeza	Decide con el corazón
Preocupado por la verdad y la justicia	Preocupado por las relaciones y la armonía
Ve las cosas como un observador externo	Ve las cosas como un participante interno
Distante, punto de vista impersonal	Inmediato, punto de vista personal
Encuentra defectos espontáneamente	Aprecia de manera espontánea
Bueno en analizar planes	Bueno en entender a la gente

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Conciso y serio	Amigable
Impersonal	Personal
Trata a los demás justamente	Trata a los demás según necesiten ser tratados

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Pensamiento (P)	Sentimiento (T)
Pueden ser vistos como fríos y condescendientes	Pueden ser vistos como dispersos emocionales

Resultado: P



¿Cómo prefiero enfrentarme al mundo?

Juicio (J)	Percepción (C)
Su estilo de vida es tajante, planificado, ordenado	Su estilo de vida es flexible, adaptable, espontáneo
Orden y estructura	Va con la corriente
Vida bajo control	Vive según pasa
Límites y categorías claras	Libertad sin límites para explorar
Establece conclusiones	Mantiene la puerta abierta
Maneja los plazos, planificando por adelantado	Cumple los plazos en el último minuto
Planificación y calendario, también los fines de semana	Las agendas son dolorosas, vive el momento

En relación con esta faceta, ¿cómo hago mi labor?

Juicio (J)	Percepción (C)
Estructurado y ordenado	Estimulado por el momento
Programado y planificado	No limitado de antemano
Dependiente	Respuesta rápida
Resuelto y exacto	Adaptable y tolerante
Toma decisiones fácilmente	Busca información adicional
Motivado por el calendario	Buenos gestores en épocas de crisis

¿Cómo se ven los unos a los otros?

Juicio (J)	Percepción (C)
Pueden ser vistos como exigentes, rígidos y herméticos	Pueden ser vistos como desorganizados, desordenados e irresponsables

Resultado: J



Rol frente al cambio

Inventor

- 1- Iniciar nuevos pensamientos y procesos y fomentar clima exploratorio
- 2- Originar, crear descubrir, experimentar, probar
- 3- Persistir hasta encontrar soluciones a los problemas y ensanchar perspectivas
- 4- Innovar dando solución a los problemas mediante nuevas o imprevistas formas
- 5- Mantenerse en la postura de preguntarse "¿Qué pasa si...?"
- 6- Interactuar con otras personas, habitual y sin excepciones, para redefinir cómo encajan en el mercado los productos y servicios
- 7- Ponerse en el centro de las actividades de la organización que solucionan problemas
- 8- Comunicar frecuentemente con otros expertos, tanto internos como externos, para definir y solucionar problemas
- 9- Buscar ampliamente, tanto dentro como fuera de su radio de acción, nuevas ideas
- 10-Mantenerse en la realidad para imaginar nuevos conceptos
- 11-Evadirse del pensamiento "No ha sido inventado aquí" sino que frecuentemente buscan sugerencias de otros colegas, miembros de otros departamentos y de los competidores
- 12-Aprender de sus fracasos sin miedo alguno
- 13-Buscar nuevas formas de reutilizar conceptos ya ideados y en uso para descubrir nuevas posibilidades
- 14-Escudriñar el futuro, "proyeccionistas", para solucionar problemas que todavía no han aparecido

Resultado: 9 de 14 (64.28%)



Empresario

1. Organizar y gestionar los recursos para potenciar las oportunidades de innovación
2. Dirigir el proceso del cambio
3. Buscar constantemente mejores productos y prácticas de trabajo
4. Dedicarse constantemente a promover nuevas ideas y métodos
5. Ser los animadores natos que entusiasman, motivan y movilizan a otros para lograr sus objetivos
6. Tener la capacidad de reconocer y utilizar los recursos dondequiera que se encuentren
7. Sacar partido de los talentos y habilidades de las personas para lograr sus objetivos
8. Evitar cambios que tengan una gran probabilidad de fallo
9. Usar la clarividencia e imaginación y el establecimiento de objetivos para entusiasmar y motivar a otras personas para que trabajen en y por el cambio
10. Ser capaces de dividir esa clarividencia e imaginación en metas, objetivos y etapas
11. Ayudar a otras personas a que comprendan el sentido del cambio planificado, el posible papel que van a desempeñar en él y los beneficios para la organización
12. Ser capaces de determinar si las personas, los procesos y los productos disponibles conducirán al éxito o al fracaso

Resultado: 10 de 12 (83.33%)



Integrador

1. Recoger las porciones y fragmentos del proceso y del cambio combinándolos para formar un único conjunto
2. Moverse intuitivamente a través de los límites políticos para hacer que las personas se sientan cómodas
3. Recibir información y hechos concretos y combinarlos y relacionarlos en su totalidad para crear un esfuerzo coordinado y completo
4. Obtener la aceptación del cambio
5. Integrar los diferentes grupos y personas para obtener el éxito
6. Tomar el tiempo necesario para establecer una buena relación y mostrar respeto con los demás, preocupándose de sus necesidades y asuntos
7. Forjar alianzas sin alejarse de los asuntos críticos o de las personas clave
8. Actuar de puente entre los diferentes intereses
9. Formar equipos y desarrollar la identidad de grupo alrededor del esfuerzo del cambio
10. Elaborar un juicio sobre los límites formales e informales de la organización, participantes críticos y de sus intereses
11. Centrarse en los asuntos que son más importantes para las diferentes personas, en los peligros de fomentar ciertas estrategias y en los resultados que se pueden obtener de los diferentes grupos
12. Ser la fuerza principal en la mediación, la negociación y en el compromiso duradero
13. Desarrollar habilidades para hablar en público, efectivo en la comunicación interpersonal y en sus escritos
14. Refinar la información hasta su forma más provechosa
15. Tomar su tiempo para escuchar las preocupaciones de las personas del grupo y ofrecerles el apoyo necesario
16. Ser los informadores, comunicadores y presentadores tanto para la alta dirección como para los asociados, los equipos del cambio y los usuarios finales

Resultado: 13 de 16 (81.25%)



Experto

1. Ser especialista, experto y habilidoso en áreas técnicas específicas, asociadas al esfuerzo del cambio
2. Ser capaz de trabajar con otros e interpretar sus habilidades técnicas de manera práctica para que sean útiles al equipo del cambio y a toda la organización
3. Convertirse en colaborador técnico de los consultores externos
4. Ser una persona a la que la organización apoya tanto con su salario como con su posición para que pueda tener una formación especializada
5. Mantener un diálogo abierto con los usuarios finales para entender sus puntos de vista y ayudarlos a adoptar nuevas ideas y métodos innovadores
6. Hacer presentaciones efectivas y tener habilidad y capacidad para la comunicación que puede transferir su conocimiento y su contribución específica a todo el equipo
7. Presentar ideas complejas en unos términos que están relacionados con las preocupaciones del usuario final
8. Ser habilidoso en técnicas de resolución de problemas
9. Mantenerse actualizado de los nuevos descubrimientos, desarrollos y métodos relativos a su campo de conocimiento
10. Ser la persona clave que se preocupa de los detalles técnicos del proyecto y servir de interfaz entre los realizadores del cambio y el resto de la organización

Resultado: 8 de 10 (80%)



Director

1. Ser el administrador, el guía, el regulador y el animador que motiva al equipo a trabajar por un objetivo común
2. Ser capaz de obtener lo mejor de cada persona
3. Vigilar el trabajo diario controlando los resultados y marcando nuevos objetivos
4. Incrementar el espíritu de equipo generando el sentimiento de que “todos estamos juntos en el esfuerzo”
5. Recompensar abiertamente las contribuciones de los miembros del equipo con una evidencia visible y concreta por el trabajo bien hecho
6. Mantener equilibradas las acciones de atender a las necesidades de los empleados y asegurar que el trabajo progresá
7. Asumir la responsabilidad de completar el proyecto
8. Centrarse en los resultados finales: documentar y actualizar los planes del cambio y publicar periódicamente los planes revisados y desarrollar formas de hacer el seguimiento de los proyectos
9. Encontrar la manera de implicar a otros enfatizando la mezcla correcta de las habilidades del equipo
10. Respaldar apropiadamente a sus empleados

Resultado: 9 de 10 (90%)



Patrocinador

1. Suministrar la credibilidad y el apoyo de la alta dirección a los proyectos del cambio
2. Ser el comunicador principal a la hora de interpretar cómo encajan los cambios dentro de la cultura y visión de la organización
3. Luchar por el proyecto y estar dispuesto a jugarse su credibilidad para garantizar que se completa el mismo
4. Ser el padrino del esfuerzo del cambio
5. Ser habilidoso en justificar a la dirección el razonamiento existente detrás del cambio y su relación con los planes del cambio
6. Centrarse en relacionar los esfuerzos del cambio con los objetivos más amplios de la organización
7. Comunicar el motivo por el que se necesita el cambio para toda la organización
8. Utilizar su poder y su posición de una manera efectiva para superar los problemas: evitar las interferencias que puedan obstaculizar al equipo del cambio, y poner constantemente a toda la alta dirección al corriente en todo lo relacionado con los pasos del proceso del cambio

Resultado: 6 de 8 (75%)

