



CTPI - R - CENTRAL TEST

Perfil de Pablo (EJEMPLO DE INFORME)

Le agradecemos su participación y su confianza.
Los resultados de su evaluación incluyen varios apartados:

Menú

Indicadores

Indicadores del test

Gráfico

Sus resultados para las principales dimensiones evaluadas

Resumen del perfil

Los puntos que más destacan en su perfil

Cuadro detallado

Presentación de sus resultados respecto al factor principal / factor opuesto

Comentarios

Comentarios personalizados según sus puntuaciones

Perfil sintético

Adecuación de su perfil respecto a las principales dimensiones comportamentales

Las adecuaciones de su perfil con los puestos de trabajo o funciones de referencia

Análisis complementario para un enfoque del tipo balance por competencias

Indicadores

Deseabilidad Social

0.9 0  10

Una puntuación elevada (mayor a 3.5 puntos sobre 10) puede significar que el candidato ha contestado de manera demasiado “favorable”, lo que puede invalidar sus resultados. Este indicador esta medido a cerca de 11 preguntas repartidas a lo largo del test.

NB : El promedio general de deseabilidad social es ligeramente menor a 2/10.

Potencial manager

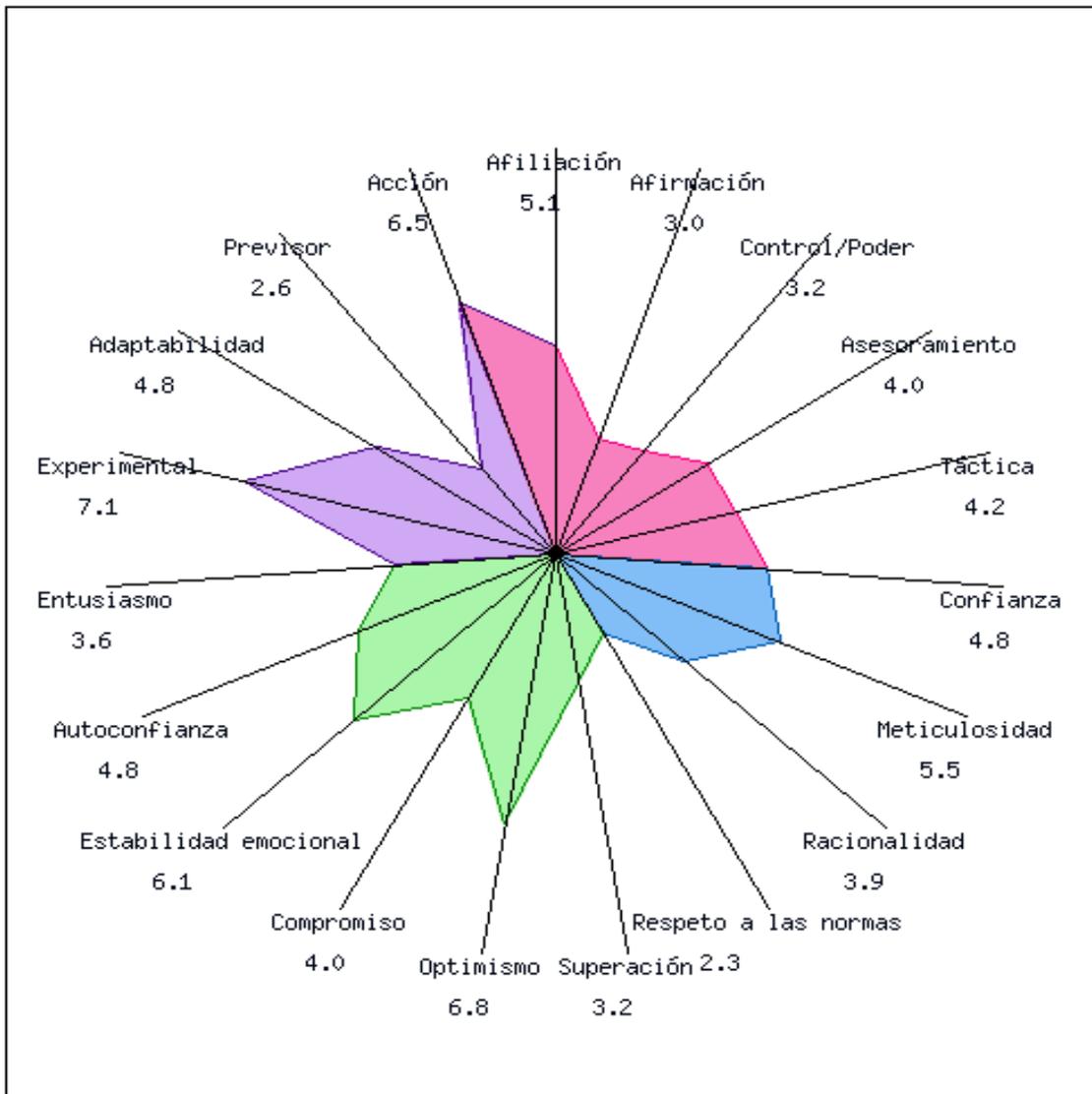
51 0  100

El indicador Potencial Manager permite apreciar de manera global las predisposiciones de un candidato para la gestión empresarial. La puntuación va de 0 (muy débil aptitud para la gestión empresarial) a 100 (muy alta aptitud para la gestión empresarial). Una puntuación alta indica que el candidato tiene el potencial para ser un gerente competente, capaz de dirigir un equipo, de gestionar las responsabilidades y de tomar buenas decisiones.

Este indicador se mide según las preguntas que han mostrado mayores diferencias en la población general, según criterios de experiencia y de rendimiento en gestión empresarial.

Gráfico

Sus resultados principales (valores sobre 10)



Leyenda

- Gestión de la gente.
- Modo de percepción
- Gestión de si mismo.
- Gestión de los cambios.

Resumen del perfil

Los puntos que más destacan del perfil de Pablo :

Rasgos de personalidad característicos de Pablo

- > Pablo puede saltarse ciertas normas cuando hace falta para concluir con éxito sus proyectos. Por ello, adopta una perspectiva crítica con respecto a las normas y los procedimientos cuando estos muestran ser inadecuados, están obsoletos o son un lastre para la eficacia.

Pablo debería tratar de encontrar el equilibrio entre la eficacia y el respeto a las normas.

- > Pablo se centra en el presente, en lugar de especular con el futuro. Aunque sabe establecer una estrategia global, concede más importancia a la acción concreta y a los resultados.

Pablo no debería dudar en dedicarse a los aspectos estratégicos.

- > Pablo es una persona innovadora y creativa. Le gusta experimentar y renovar los métodos y servicios existentes, a riesgo de distraerse en ocasiones con cosas menos productivas. Sin embargo, no trata de realizar cambios radicales en el funcionamiento de los servicios cuando se encuentra ante dificultades.

Pablo debería tener cuidado de mantener la productividad, al tiempo que explota su capacidad innovadora.

- > Pablo es una persona conciliadora a la que no le gusta imponer sus decisiones y trata de evitar los conflictos. Prefiere no expresar su opinión para no complicar la situación.

Pablo debería expresar más sus opiniones y tratar de imponerse a los demás.

- > Pablo tiene tendencia a ver el lado bueno de las cosas, lo cual puede motivar a su entorno. Su actitud positiva le permite creer que todo es posible y recuperarse con más facilidad de los fracasos. Pablo debería tener cuidado de ser más realista y prudente frente a las dificultades.

Cuadro detallado

FACTOR OPUESTO	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	FACTOR PRINCIPAL
Afiliación (-)							X					Afiliación
Distante, solitario/a, desvinculado/a												Gentil, amigable, cordial
Afirmación (-)			X									Afirmación
Complaciente, conciliador(a), influenciable												Firme, categórico/a, asertivo/a
Control/Poder (-)				X								Control/Poder
Indulgente, no intervencionista, no entrometido/a												Entrometido/a, controlador(a), dirigente
Asesoramiento (-)					X							Asesoramiento
Favorece la autonomía, autoaprendizaje												Apoya, anima, asesora
Táctica (-)					X							Táctica
Espontáneo/a, auténtico, franco/a												Estratega, capacidad táctica, calculador(a)
Vigilancia					X							Confianza
Escéptico/a, desconfiado/a												Confía con facilidad
Meticulosidad (-)							X					Meticulosidad
Distraído/a, espontáneo/a, auténtico, centrado/a en la eficacia												Meticuloso/a, organizado/a, concienzudo/a
Intuición				X								Racionalidad
Sensible, sabe escuchar a los demás, percepción global												Objetivo/a, basado/a en hechos, analista
Respeto a las normas (-)			X									Respeto a las normas
Tolerante, complaciente, permisivo/a												Respetuoso/a con los valores, las normas y los procedimientos
Superación (-)				X								Superación
Satisfecho/a con lo que tiene												Ambicioso/a, competitivo/a
Optimismo (-)								X				Optimismo
Pesimista, realista, con tendencia a desmotivarse												Con esperanzas, positivo/a, sabe recuperarse de los fracasos
Compromiso (-)					X							Compromiso
Separa la vida personal de la profesional												Implicado/a, comprometido/a con el trabajo
Estabilidad emocional (-)								X				Estabilidad emocional
Emotivo/a, impulsivo/a, pasional												Estable, imperturbable, autocontrol
Autoconfianza (-)					X							Autoconfianza
Sin confianza, con dudas sobre sus capacidades												Seguro/a de sí mismo/a, atrevido/a
Entusiasmo (-)				X								Entusiasmo
Contenido/a, tranquilo/a y sereno/a												Con energía, extrovertido/a, alegre
Experimental (-)									X			Experimental
Tradicional, sigue los métodos probados												Explorador/a, prueba nuevos métodos
Adaptabilidad (-)					X							Adaptabilidad
Inflexible, reticente al cambio												Flexible, fácilmente adaptable a los cambios
Previsor (-)			X									Previsor



CTPI - R - CENTRAL TEST

Perfil de Pablo (EJEMPLO DE INFORME)

Se basa en los hechos, pragmático/a, centrado/a en el presente

Previsor(a), enfocado/a al futuro

Reflexión	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	Acción						
Conceptualización, reflexión											Con iniciativa y capacidad de reacción	
FACTOR OPUESTO	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	FACTOR PRINCIPAL

Comentarios

Afiliación (-)

Afiliación

Pablo es una persona atenta a la que le gusta entablar relaciones con su entorno profesional. Sin embargo, puede mostrarse reservado y formal en un primer momento. Necesita algo de tiempo para llegar a compartir sus sentimientos y hacer que sus relaciones sean naturales y amistosas.

Este factor evalúa el hecho de ser atento, afectuoso y abierto con los demás en el entorno laboral. Las personas con una puntuación elevada tratan de entablar relaciones sinceras con los que les rodean (compañeros de trabajo, socios...), saben escuchar a los demás y expresan sus sentimientos con facilidad. Las personas con una puntuación baja tienen tendencia a adoptar una actitud más bien distante y formal, son reservadas, y tienen dificultades a la hora de compartir sus opiniones e impresiones de forma espontánea.

Afirmación (-)

Afirmación

Pablo es una persona conciliadora a la que no le gusta imponer sus decisiones y trata de evitar los conflictos. Prefiere no expresar su opinión para no complicar la situación.

Pablo debería expresar más sus opiniones y tratar de imponerse a los demás.

La afirmación de uno mismo es la disposición a expresar y defender sus opiniones, derechos y deseos abiertamente y de manera relajada. Las personas con una puntuación alta no dudan en imponer sus opiniones y no temen llegar al enfrentamiento. Son capaces de tomar decisiones en ocasiones poco populares para llevar a buen puerto la misión que se les ha asignado. Las personas que tienen una puntuación baja son más conciliadoras y buscan evitar los conflictos. Tienen menos atrevimiento para rechazar un trabajo o imponer su decisión cuando va en contra de los intereses de los demás.

Control/Poder (-)

Control/Poder

Pablo es una persona que interviene puntualmente en los asuntos de los demás. No trata de controlar y estar al corriente de todo. Prefiere dejar que cada uno actúe libremente para alcanzar los objetivos fijados.

Pablo debería tener más control para asegurarse de que las actividades se desarrollan adecuadamente.

Este factor evalúa la tendencia a querer controlar el transcurso de los acontecimientos, a imponer sus métodos y a tratar de obtener cierto poder. Las personas que tienen una puntuación elevada disfrutan dirigiendo a los demás y se motivan con cargos importantes en los que pueden intervenir con eficacia y autoridad. Las personas con una puntuación baja prefieren sobre todo dejar que cada uno se gestione a su forma y demuestran su tolerancia dejando hacer.

CTPI - R - CENTRAL TEST

Perfil de Pablo (EJEMPLO DE INFORME)

Asesoramiento (-)

Asesoramiento

Pablo se divide entre la voluntad de ayudar a sus compañeros de trabajo y el deseo de dejarlos que se autogestionen, para optimizar así mejor su tiempo. Aunque no duda en ofrecer su ayuda, puede que el apoyo que presta sea selectivo, o incluso desigual, dependiendo de la persona o la situación.

Pablo no debería dudar en ayudar a aquellos que necesitan apoyo.

Este factor refleja la disposición y la voluntad de apoyar, asesorar y motivar a los demás para explotar su potencial. A las personas con una puntuación alta les gusta dedicar tiempo a identificar y desarrollar nuevos talentos individuales en beneficio del grupo. Creen firmemente en el potencial de todas las personas sin excepción. Las personas con una puntuación baja consideran que todos los empleados son capaces de autogestionarse y que demasiado apoyo es perjudicial para la productividad. Pasan más tiempo con aquellas personas que consideran más dotadas que el resto.

Táctica (-)

Táctica

A Pablo le gusta mantener conversaciones basadas en la sinceridad, y mostrarse directo y espontáneo. Sin embargo, cuando la situación lo requiere, puede tratar de actuar de forma más estratégica y persuasiva.

En las negociaciones, Pablo debería tratar de encontrar el equilibrio entre la táctica y la franqueza.

Este factor evalúa la tendencia a demostrar habilidad táctica y diplomática en las relaciones con los demás.

Las personas con una puntuación alta prefieren un discurso adaptado a las personas y saben calar en su audiencia para influir en ésta, e incluso engatusarla. Ocultan ciertos pensamientos a fin de no delatarse. Las personas con una puntuación baja actúan de forma honesta y espontánea, incluso ingenua, lo cual puede volverse en su contra.

Vigilancia

Confianza

Sin cuestionar las buenas intenciones de los demás, Pablo puede mostrarse alerta, e incluso escéptico. Comprueba la información cuando duda de la persona de la que proviene, o cuando la situación resulta poco clara. Por ello, Pablo necesita tiempo para otorgar su confianza a alguien.

Este factor evalúa la tendencia a demostrar la confianza que se tiene con respecto a los demás. Las personas con una puntuación alta tienen tendencia a creer en la bondad humana. Confían en los demás siempre que no ocurra nada sospechoso, hasta el punto de no tener vigilancia alguna. Las personas que tienen una puntuación baja, por el contrario, están más alertas, sospechan más, cuestionan la exactitud de la información que reciben y la intención de las personas a su alrededor.

Meticulosidad (-)

Meticulosidad

Pablo tiene tendencia a querer comprobar el desarrollo de sus proyectos de manera meticulosa, manteniendo al mismo tiempo la productividad. Le gusta asegurarse de la calidad de sus proyectos tanto en el fondo como en la forma, pero no se entretiene con los detalles secundarios.

Este factor hace referencia a la tendencia a realizar el trabajo y las tareas de forma concienzuda y meticulosa. Las personas con una puntuación alta necesitan obtener resultados precisos, incluso perfeccionistas, lo que puede resultar un lastre para la productividad. Las personas que tienen una puntuación baja no siempre dedican el tiempo necesario a revisarlo todo. Son menos precavidos y menos precisos, pero logran avanzar de forma más rápida.

CTPI - R - CENTRAL TEST

Perfil de Pablo (EJEMPLO DE INFORME)

Intuición

Racionalidad

Pablo sabe analizar las situaciones de manera objetiva; pero, sin embargo, tiene tendencia a confiar más en su instinto y en su experiencia a la hora de tomar decisiones. Hace muestra de su lógica y racionalidad cuando se trata de un problema bien definido.

Pablo debería combinar su lado racional y su lado intuitivo en su percepción de la realidad y en las decisiones que toma.

Este factor hace referencia a la forma en que percibimos una determinada información y elaboramos juicios. Las personas racionales basan sus juicios sobre todo en actos y se interesan principalmente por los hechos concretos y los resultados. Por el contrario, las personas con una puntuación baja dan prioridad a los sentimientos y la experiencia, y tienen en cuenta el aspecto humano subyacente a cada situación.

Respeto a las normas (-)

Respeto a las normas

Pablo puede saltarse ciertas normas cuando hace falta para concluir con éxito sus proyectos. Por ello, adopta una perspectiva crítica con respecto a las normas y los procedimientos cuando estos muestran ser inadecuados, están obsoletos o son un lastre para la eficacia.

Pablo debería tratar de encontrar el equilibrio entre la eficacia y el respeto a las normas.

Este factor evalúa la tendencia a cumplir estrictamente las normas y los valores morales establecidos por la sociedad. Las personas con una puntuación alta necesitan referencias y respetan las normas establecidas y las leyes, aunque en ocasiones éstas sean demasiado rígidas y carezcan de fundamentos. Las personas con una puntuación baja pueden pasar por alto ciertas reglas, cuando es necesario, para alcanzar el éxito y llevar a cabo un proyecto, lo cual puede repercutir como interés para la empresa.

Superación (-)

Superación

Pablo busca armonía y seguridad. Prefiere fijarse objetivos realistas para asegurarse de que los alcanza, en lugar de aceptar desafíos que considere peligrosos.

Pablo podría tratar de hacerse notar más tratando de superarse.

Este factor evalúa la tendencia a ser ambicioso, competitivo y desear superarse. Las personas con una puntuación alta se fijan objetivos elevados y retos, y hacen cualquier cosa por alcanzarlos o incluso superarlos. Las personas con una puntuación baja están más satisfechas con su situación y, cuando logran alcanzar sus objetivos, no tratan de superarlo en exceso ni se fijan nuevos objetivos inmediatamente.

Optimismo (-)

Optimismo

Pablo tiene tendencia a ver el lado bueno de las cosas, lo cual puede motivar a su entorno. Su actitud positiva le permite creer que todo es posible y recuperarse con más facilidad de los fracasos. Pablo debería tener cuidado de ser más realista y prudente frente a las dificultades.

El optimismo es la disposición a tener expectativas positivas y a recuperarse de los fracasos. Las personas con una puntuación alta en este factor son optimistas por naturaleza, y con frecuencia atribuyen sus éxitos y fracasos a sus propias acciones. Las personas que tienen una puntuación baja son más críticas y prefieren tener expectativas negativas para posteriormente no recibir decepciones.

Compromiso (-)

Compromiso

Pablo se involucra en su actividad profesional siempre que no interfiera en exceso en su vida privada. Le gusta tener un equilibrio adecuado en su vida, y suele guardar cierta distancia emocional con respecto a su trabajo. Sin embargo, esto no le impide implicarse en su trabajo y mostrar más disponibilidad cuando es necesario.

Este factor refleja el hecho de obtener satisfacción del compromiso y la implicación que cada uno tiene con su trabajo. Las personas con una puntuación alta necesitan implicarse y dedicarse a su empresa, hasta el punto de crear una identidad personal con ella. Al contrario, una puntuación baja hace referencia a cierto distanciamiento con respecto al trabajo, y al deseo de separar adecuadamente la vida profesional de la vida privada.

Estabilidad emocional (-)

Estabilidad emocional

Pablo es una persona relativamente estable desde el punto de vista emocional. Aborda las situaciones con cierta serenidad, pero no obstante no es insensible a lo que ocurre a su alrededor. Pablo debería tener cuidado de mantener la serenidad en situaciones críticas.

Este factor hace referencia a la capacidad de reconocer sus propias emociones y controlar sus reacciones emocionales. Las personas con una puntuación alta son más estables y no se dejan llevar fácilmente por las distintas situaciones de estrés o frustración, aunque en su caso extremo puede ser visto como indiferencia. Las personas que tienen una puntuación baja controlan menos sus emociones y pueden actuar de forma más impulsiva, pasional y reactiva.

Autoconfianza (-)

Autoconfianza

Pablo muestra algo de confianza en sí mismo cuando es necesario y dentro de su ámbito de interés. Sin embargo, trata de reafirmarse a través de los demás. Pablo debería tener más confianza en su potencial bajo en todas las circunstancias.

Este factor evalúa la tendencia a confiar en uno mismo y a creer en sus propias posibilidades. Las personas con una puntuación alta se cuestionan rara vez, en ocasiones tienen exceso de confianza, y no dependen de lo que los demás piensan de ellos. Por el contrario, las personas que tienen una puntuación baja tienden a dudar de ellas mismas y se ven fácilmente afectadas por las críticas. Estas personas tienen más necesidad de reconocimiento.

Entusiasmo (-)

Entusiasmo

Pablo es una persona más bien reservada que no siempre expresa su entusiasmo. Realiza sus proyectos con calma y reflexión. Parece una persona seria y retraída, pero también sabe relajarse cuando es el momento oportuno. Pablo no debería dudar en mostrarse más abierto para hacer que su equipo sea más dinámico.

Este factor pertenece a la extroversión y evalúa la tendencia a ser enérgico, cordial y feliz. Las personas con una puntuación alta disfrutan realizando actividades de forma activa y vivaz, a riesgo de parecer demasiado dinámicas y extrovertidas a los ojos de los demás. Por el contrario, una puntuación baja se corresponde con un temperamento sobre todo discreto, tranquilo, serio y reflexivo.

Experimental (-)

Experimental

Pablo es una persona innovadora y creativa. Le gusta experimentar y renovar los métodos y servicios existentes, a riesgo de distraerse en ocasiones con cosas menos productivas. Sin embargo, no trata de realizar cambios radicales en el funcionamiento de los servicios cuando se encuentra ante dificultades.

Pablo debería tener cuidado de mantener la productividad, al tiempo que explota su capacidad innovadora.

Este factor refleja el gusto por explorar e innovar en detrimento de los métodos existentes. Las personas con una puntuación alta a menudo buscan probar nuevos métodos y técnicas para facilitar sus tareas cotidianas, y buscar soluciones originales. Las personas que tienen una puntuación baja prefieren usar los métodos de trabajo probados, son más convencionales y buscan la seguridad cuando llevan a cabo un proyecto.

Adaptabilidad (-)

Adaptabilidad

A Pablo le gusta trabajar en un entorno estable y conocido, aunque disfruta de un cierto grado de novedad. Pablo acepta el cambio cuando las condiciones le son favorables.

Pablo no debería dudar en tomar riesgos para aprovechar nuevas oportunidades.

Este factor hace referencia a la facilidad para adaptarse a los cambios y a las novedades. Consiste en ser flexible y en poder adaptar el comportamiento según las circunstancias sin aferrarse a los hábitos y a la rutina. Las personas que tienen una puntuación baja son más reacias a los cambios y pueden experimentar dificultades a la hora de cambiar de hábitos.

Previsor (-)

Previsor

Pablo se centra en el presente, en lugar de especular con el futuro. Aunque sabe establecer una estrategia global, concede más importancia a la acción concreta y a los resultados.

Pablo no debería dudar en dedicarse a los aspectos estratégicos.

Este factor evalúa la tendencia a tener una actitud "previsora", es decir, a tratar de comprender las tendencias futuras y a prever mejor los acontecimientos teniendo en cuenta el conjunto de los aspectos de un proyecto. Las personas con una puntuación alta tienen más necesidad de hacer previsiones sobre el desarrollo futuro de sus actividades. Las personas con una puntuación baja se desenvuelven en el presente y son más reticentes, e incluso escépticos, a la idea de querer prever los eventos en exceso.

Reflexión

Acción

Pablo es una persona con capacidad de reacción que sabe tomar decisiones rápidas y hacer que los proyectos avancen, incluso en situaciones de incertidumbre. Le gusta ser productivo y no duda en tomar iniciativas.

Pablo debería mostrarse paciente y medir los riesgos antes de embarcarse en un proyecto.

Este factor hace referencia a la toma de iniciativas y a la preferencia de la acción frente a la reflexión, con el objetivo de hacer avanzar los proyectos aunque exista incertidumbre. Las personas con una puntuación alta no dudan en actuar y tomar riesgos para obtener resultados rápidamente. Las personas que tienen una puntuación baja prefieren la reflexión a la acción, y avanzan con más precaución.

Perfil sintético

Estilo gerencial

1	Estratega	48%
2	Motivadores	43%
3	Emprendedores	39%
4	Gestores de proyectos	35%
5	Administradores	35%
6	Líder	30%
7	Protectores	28%

1 Estratega 48%

Los managers de tipo "estratega" son previsores, desafían los métodos de trabajo existentes e invierten una gran cantidad de tiempo planificando y desarrollando nuevas perspectivas y nuevas formas de hacer las cosas. Se interesan más por el diseño y la conceptualización de proyectos que por su ejecución o seguimiento. Para los estrategas, la elaboración de ideas nuevas y creativas impulsa el crecimiento.

Este tipo de manager se centra generalmente en:

- El desarrollo de estrategias, planes de negocio
- La planificación de ampliaciones del negocio
- La gestión de cambios

2 Motivadores 43%

Los managers de tipo "motivador" son dinámicos y están activamente interesados en las vidas de sus subordinados, y tratan de comprender qué motiva a cada uno. Estos dirigentes tienen tendencia a ser apreciados porque dedican tiempo a hacer que sus empleados participen en la toma de decisiones y ayuda a desarrollar su potencial proporcionando información constructiva de manera periódica. Consideran que es fundamental para el equipo motivar a los demás para que se esfuercen al máximo y ser siempre respetuosos.

Este tipo de manager se centra generalmente en:

- La formación y cohesión del equipo
- La planificación de incentivos y ascensos
- El aumento en la productividad mediante el desarrollo personal

- 3 Emprendedores** 39%
- Los managers de tipo “emprendedor” tienen mucha energía y fomentan la implantación práctica de ideas innovadoras para el beneficio de su empresa. Tienen seguridad en sí mismos, fijan normas de rendimiento elevadas y son exigentes consigo mismos y con los demás. Tienen habilidad para motivar y liderar su equipo, y asumir riesgos bien calculados. Son personas diplomáticas que se adaptan a sus interlocutores y, en lugar de imponer sus decisiones sobre los demás, saben cómo lograr lo que desean con tacto.
- Este tipo de manager se centra generalmente en:
- La gestión global de la empresa
 - La gestión de múltiples proyectos y cargos
 - Las actividades innovadoras, los socios estratégicos
- 4 Gestores de proyectos** 35%
- Los managers de tipo “gestor de proyectos” se centran en lograr resultados y disfrutan dirigiendo proyectos innovadores que pueden aumentar la productividad. Saben delegar las tareas según las capacidades de cada persona, aunque siguen asumiendo la responsabilidad del equipo y el proyecto. Con el fin de garantizar que se alcanzan los objetivos dentro de los plazos, siguen de cerca el trabajo y el proceso de cada miembro de su equipo.
- Este tipo de manager se centra generalmente en:
- La puesta en práctica de las ideas
 - Los métodos de trabajo
 - Los proyectos técnicos, el servicio posventa
- 5 Administradores** 35%
- Los managers de tipo “Administrador” son muy organizados. Además saben analizar las situaciones con detenimiento, ejecutar planes de acción y tomar decisiones efectivas. Prefieren trabajar con hechos concretos y planes detallados, y se sienten muy cómodos trabajando en entornos estructurados. Suelen controlar los proyectos de cerca, sin perder de vista el crecimiento empresarial y prestando atención al mínimo detalle.
- Este tipo de manager se centra generalmente en:
- La planificación y ejecución
 - La toma de decisiones prácticas
 - La supervisión administrativa, financiera y presupuestaria
- 6 Líder** 30%
- Los managers de tipo “líder” se centran en los objetivos principales de su empresa, y les gusta fijar las normas generales que han de cumplirse. Dotados de un fuerte sentimiento de responsabilidad y confianza, sólo confían en sí mismos a la hora de dirigir proyectos importantes. Además, se sienten cómodos a la hora de gestionar situaciones difíciles. Se centran principalmente en la productividad y suelen imponer sus decisiones sobre los demás para lograr una mayor eficiencia. Así pues, aprecian la autonomía y sólo dedican tiempo a explicar sus decisiones cuando son preguntados.
- Este tipo de manager se centra generalmente en:
- La gestión de situaciones de crisis
 - La dirección de pequeños equipos
 - Las reestructuraciones y la productividad

7 Protectores

28%

A los managers de tipo "protector" les gusta poseer responsabilidad, tomar decisiones e imponerse sobre los demás, aunque también les gusta conocer la opinión de todos primero. Su comportamiento cuidadoso y liderazgo proporcionan a los empleados un cierto grado de seguridad. En su opinión, tiene una importancia fundamental proporcionar directrices e instrucciones. A cambio, suelen esperar recibir respeto y lealtad, y no dudan en controlar las actividades de los demás cuando es necesario.

Este tipo de manager se centra generalmente en:

- La toma de decisiones
- La protección de sus empleados
- El respeto y la autoridad

Las adecuaciones de su perfil con los puestos de trabajo o funciones de referencia

Competencias CTPI-R

1	Flexibilidad	66%
2	Resistencia	64%
3	Iniciativa	56%
4	Tolerancia al estrés	55%
5	Comprensión de los demás	47%
6	Innovación	43%
7	Cohesión de equipo	40%
8	Gestión del cambio	39%
9	Desafío	39%
10	Red de contactos	38%
11	Sentido de los negocios	38%
12	Prudencia	37%
13	Apoyo/consejo	34%
14	Comunicación e influencia	33%
15	Resolución de conflictos	30%
16	Toma de decisiones	28%
17	Calidad y fiabilidad	25%
18	Planeación estratégica	24%
19	Ética	22%
20	Fidelidad	21%
21	Supervisión	13%

1 Flexibilidad 66%

La flexibilidad es la disposición a adaptarse a nuevas situaciones con facilidad y sin permitir que el cambio desestabilice. Las personas flexibles pueden incluso beneficiarse del cambio y adoptar nuevos enfoques.

CTPI - R - CENTRAL TEST

Perfil de Pablo (EJEMPLO DE INFORME)

- 2 Resistencia** 64%
La resistencia representa la capacidad para "resurgir" y recuperarse después de una prueba difícil o un fracaso. Las personas con resistencia no se desaniman fácilmente, creen en su potencial y tienen un pensamiento positivo.

- 3 Iniciativa** 56%
La iniciativa es la capacidad de hacer avanzar las cosas con energía y apoyo, sin dejar las cosas para mañana.

- 4 Tolerancia al estrés** 55%
La tolerancia al estrés es la capacidad de controlar las emociones y estar tranquilo frente a contratiempos o imprevistos.