



**Metodología para el análisis del
perfil del directivo y su
predisposición al cambio**

El diagnóstico de Evaluación de Roles Directivos es una metodología de evaluación y análisis que posibilita conocer la opinión del equipo de la empresa sobre diversos factores relacionados con la dirección de la empresa y el ámbito organizacional y profesional.

***¿Mi equipo considera que soy un buen líder?
 ¿Qué aspectos de mi carácter debería potenciar?
 ¿Cómo es la imagen que la empresa proyecta hacia el exterior
 y hacia el equipo?
 ¿Mis empleados me son fieles?***

Serían un ejemplo de las preguntas a las que se puede dar una respuesta verídica gracias a la implantación de este sistema de análisis en su empresa.



El valor de la opinión de nuestros colaboradores...

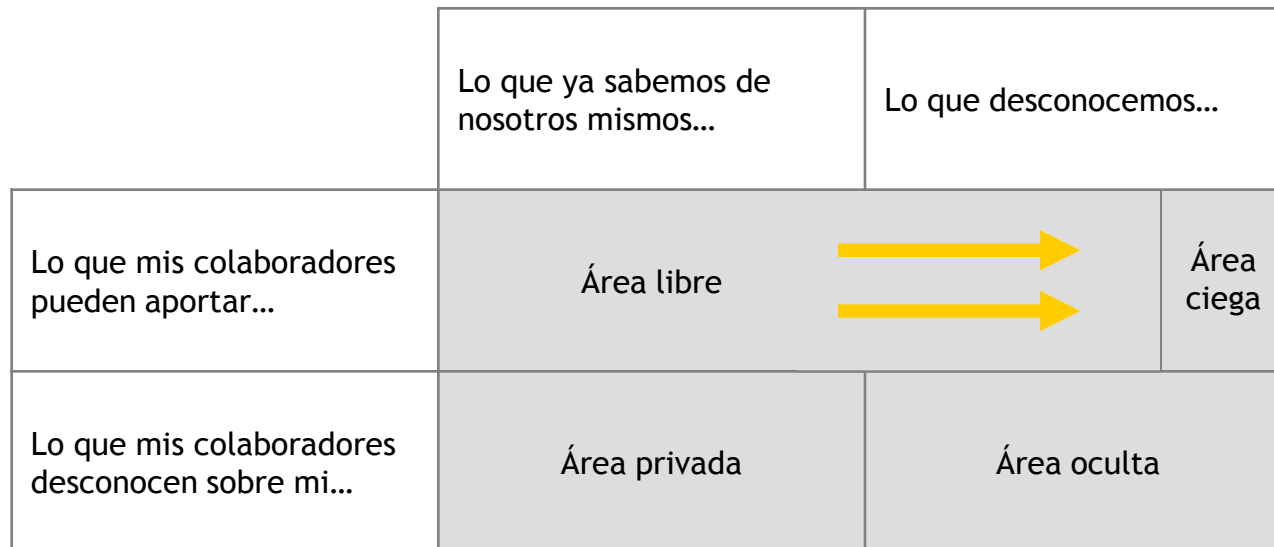
- Los seres humanos tenemos la capacidad de cometer repetidamente los mismos errores;
 - Creemos, por ejemplo, que sabemos todo sobre nosotros mismos y que nadie nos puede aportar más información al respecto que la que ya sabemos
 - Tendemos, además, a darle más importancia a saber hablar y expresarse de un modo correcto que a saber escuchar, cuando la **Comunicación** es un proceso de, al menos dos, que implica necesariamente la existencia de feedback

Como decía Zenón, filósofo de la antigua Grecia,
“...la naturaleza nos ha dado dos oídos, dos ojos y una lengua, para que podamos oír y ver más que hablar...”



El valor de la opinión de nuestros colaboradores...

Gracias al diagnóstico y a través de la información que nos proporcionen nuestros colaboradores, conseguiremos reducir el *área ciega*, es decir, información que desconocemos sobre nosotros mismos pero que sí transmitimos con nuestros gestos, con miradas o con comentarios espontáneos.



Ventajas de la metodología

El diagnóstico es realizado por un agente externo a la empresa lo que garantiza:

- ✓ Confidencialidad
- ✓ Transparencia de datos
- ✓ Confianza en el resultado

La metodología empleada, facilita el tratamiento estadístico de la información recabada

El interés por participar en el proyecto da muestras del compromiso de la dirección con la empresa y con las conclusiones que se extraigan, lo que promueve de forma simultánea el aumento de la confianza del equipo en la empresa



Objetivos

Cuantificar las percepciones y opiniones del equipo de colaboradores de la empresa con relación a su responsable, la empresa y los colaboradores

Facilitar la información de base para iniciar la gestión del cambio

Trasmitir los resultados y el compromiso de desarrollar acciones correctivas y de mejora en la empresa



Metodología de trabajo

I	Selección de las variables de análisis
II	Definición del organigrama de la empresa
III	Recolección de información
IV	Análisis y valoración de la información
V	Conclusiones y recomendaciones



Metodología de trabajo

- I
- II
- III
- IV
- V

Selección de las variables de análisis

A través del diagnóstico se pueden analizar + de 50 competencias diferentes agrupadas en distintos bloques:

Competencias individuales

Competencias de la organización

Competencias del grupo

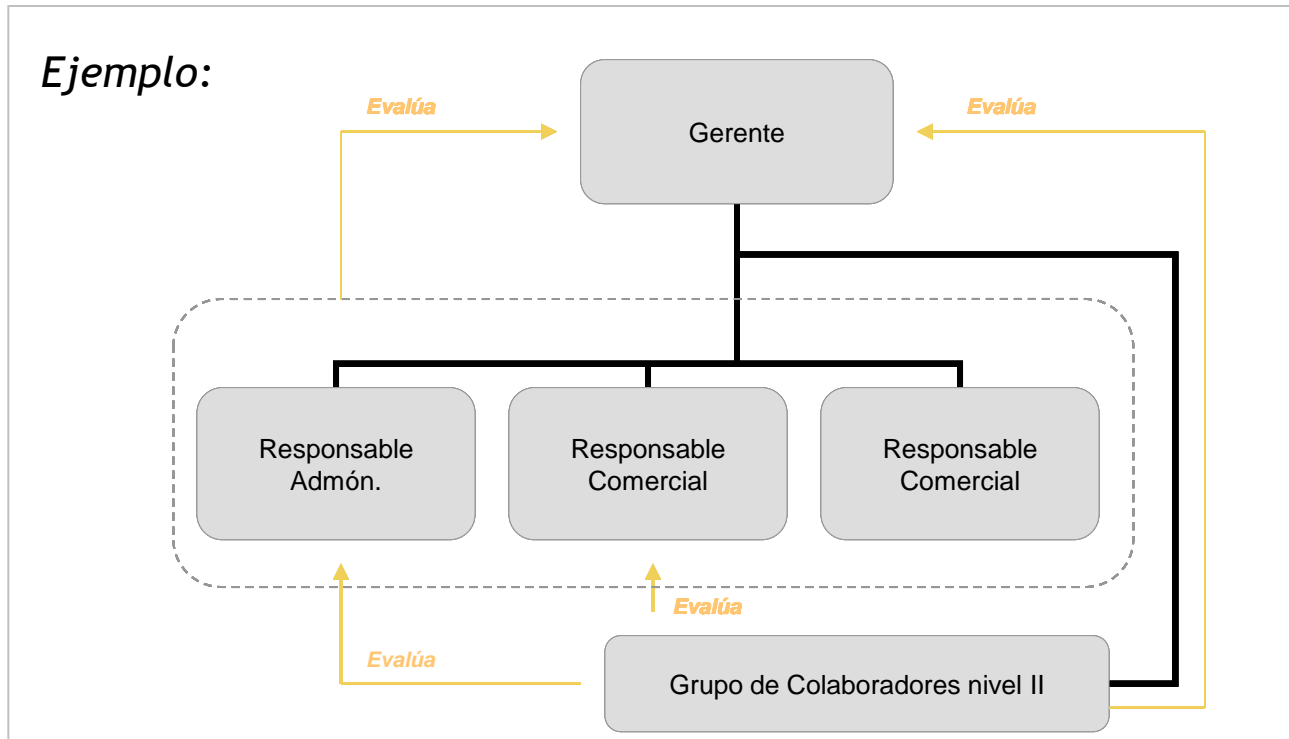
La empresa (El responsable de RRHH ó en su defecto el gerente) seleccionarán aquellas variables de mayor relevancia para su análisis dentro de la organización



Metodología de trabajo

- I
- II
- III
- IV
- V

Definición del organigrama de la empresa



Metodología de trabajo

Recolección de información

I

II

III

IV

V

El cuestionario personalizado según las especificaciones del cliente será administrado al equipo de la empresa que participa en el proyecto.

Cada miembro del equipo responderá a preguntas sobre su responsable, sobre la empresa y sobre sus colaboradores.

Los responsables de un área o departamento responderán, asimismo, a cuestiones sobre su forma de actuar en sus funciones.

Todas las opiniones del equipo se miden en dos situaciones distintas: valoración en el momento actual, valoración en la situación deseada.

Cada persona responde de forma anónima al cuestionario.

Los responsables sí se identificarán en el cuestionario en el que respondan a cuestiones sobre si mismos.

La tiempo necesario estimado por persona oscila entre ¼ y ½ hora.



Metodología de trabajo

- I
- II
- III
- IV
- V

Análisis y valoración de la información

El proceso de análisis se encuentra íntegramente automatizado.

La información se introduce en una aplicación informática en la que previamente se definirá el área o departamento de análisis, quién está realizando la valoración y a quién o qué se está valorando.

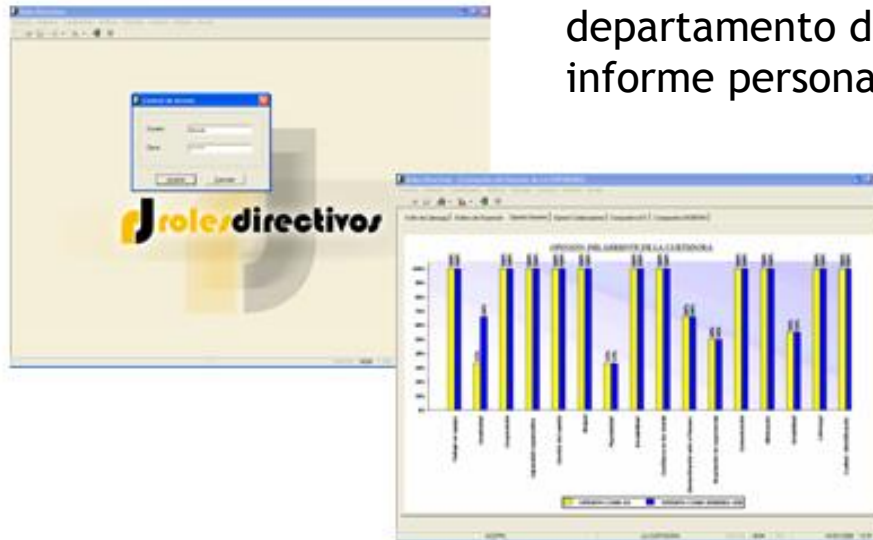
La digitalización de datos podría ser realizado de forma individual por cada uno de los participantes en el proceso, por el responsable de RRHH de la empresa, o incluso, externalizar este apartado.



Metodología de trabajo

- I
- II
- III
- IV
- V

Conclusiones y recomendaciones

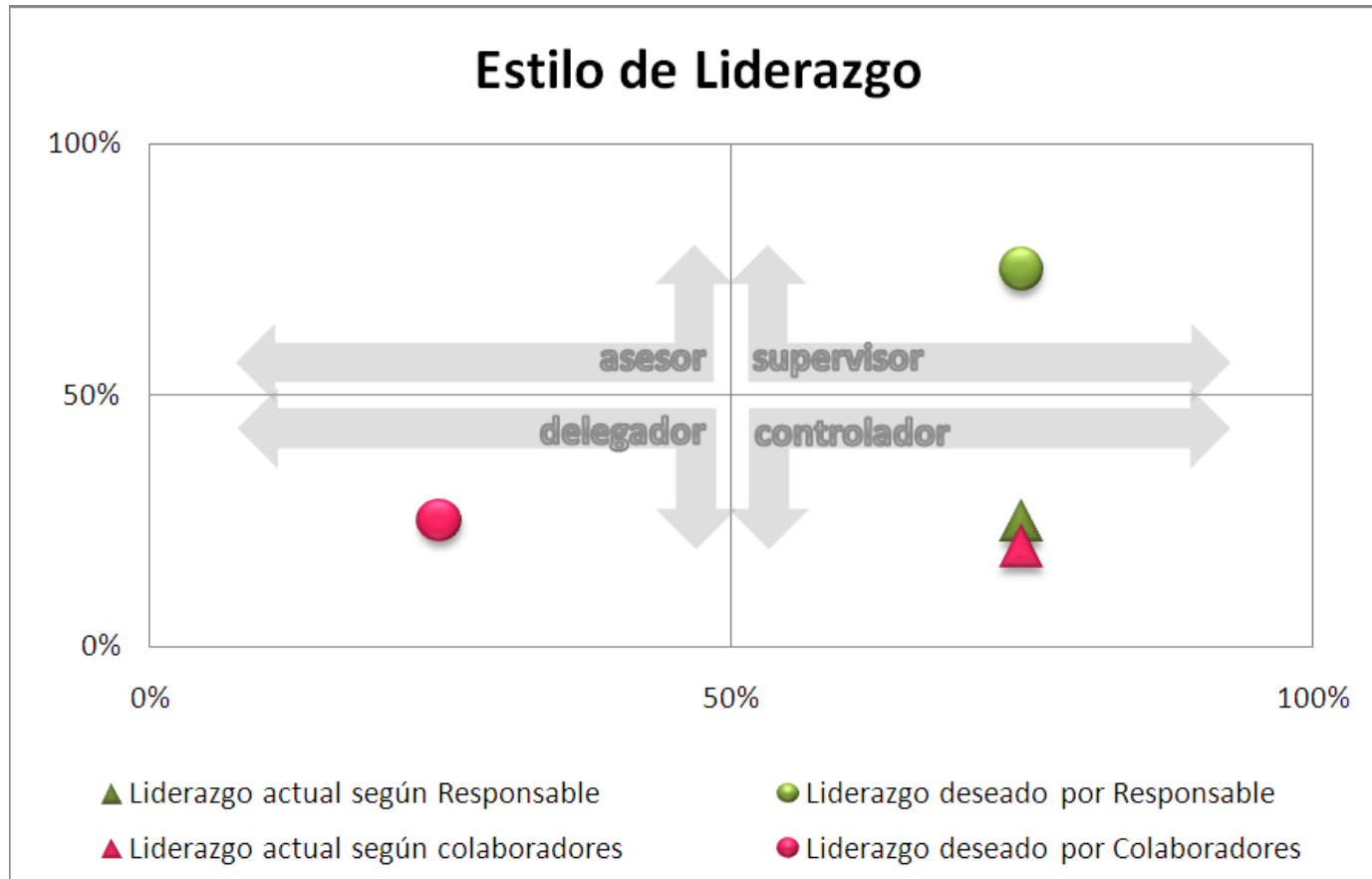


Cada responsable de un área o departamento de la empresa obtiene un informe personalizado con las principales conclusiones y recomendaciones, extraídas en base a la opinión de sus colaboradores y de la suya propia.

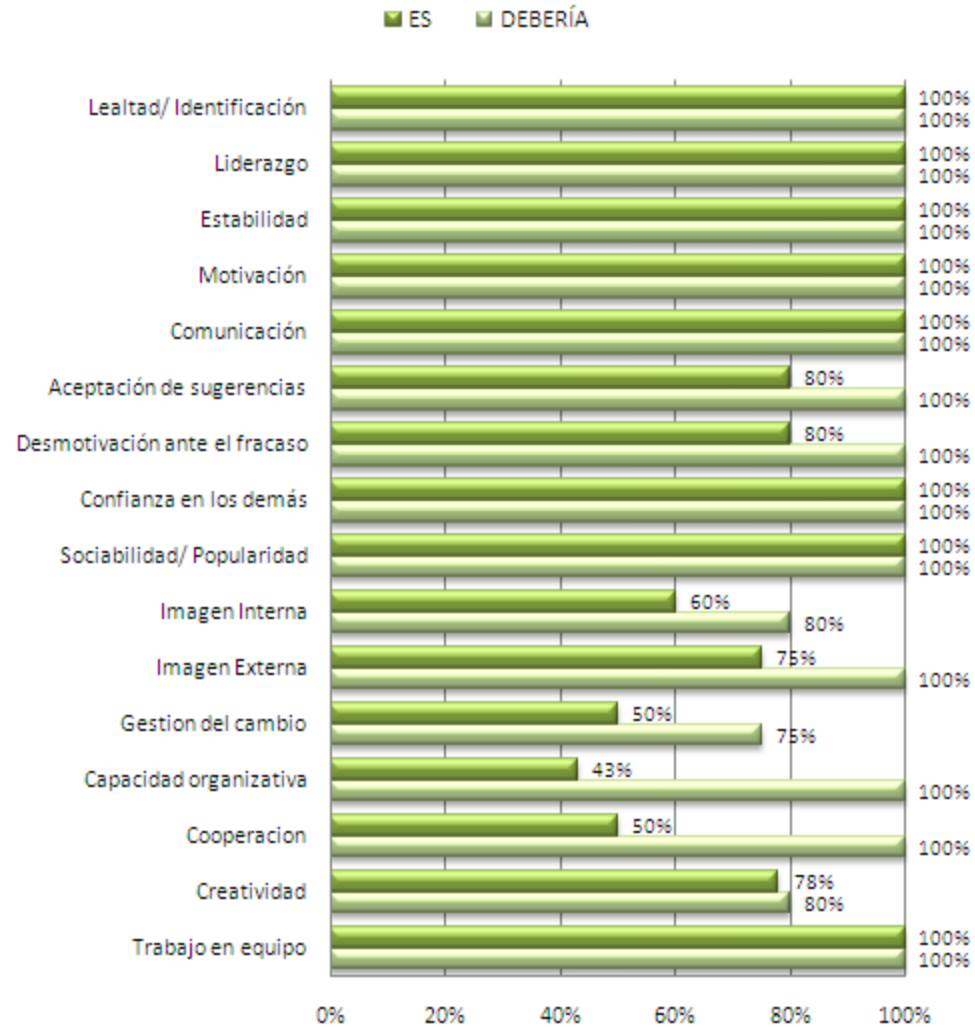
El informe se complementa con gráficos que ilustran el resultado.

Detalle de imagen de la aplicación informática ROLES DIRECTIVOS





Opinión del Responsable sobre si mismo





“El futuro se diseña, no se improvisa® ...”

Parque Científico Tecnológico de Gijón
Edificio Futuver
33203 – Gijón – Asturias - España
Tel.: +34 902 175 454
Fax: +34 985 175 967

María de Molina, 32 – 1º A
28006 – Madrid - España
Tel.: +34 911 295 454

Campos Elíseos, 345. Edificio Omega
Colonia Polanco
11560 México D.F - MEXICO
Tel. +52 (55) 5280 5991
Fax +52 (55) 5280 5913

www.futuver.com