



INFORME ADNe®

POSICIONAMIENTO DIRECTIVO

TOP MANAGEMENT

Análisis de las capacidades comunicativas y negociadoras asociadas a la ubicación, elasticidad y movilidad de la persona.

Nombre: Anónimo

02/09/0000

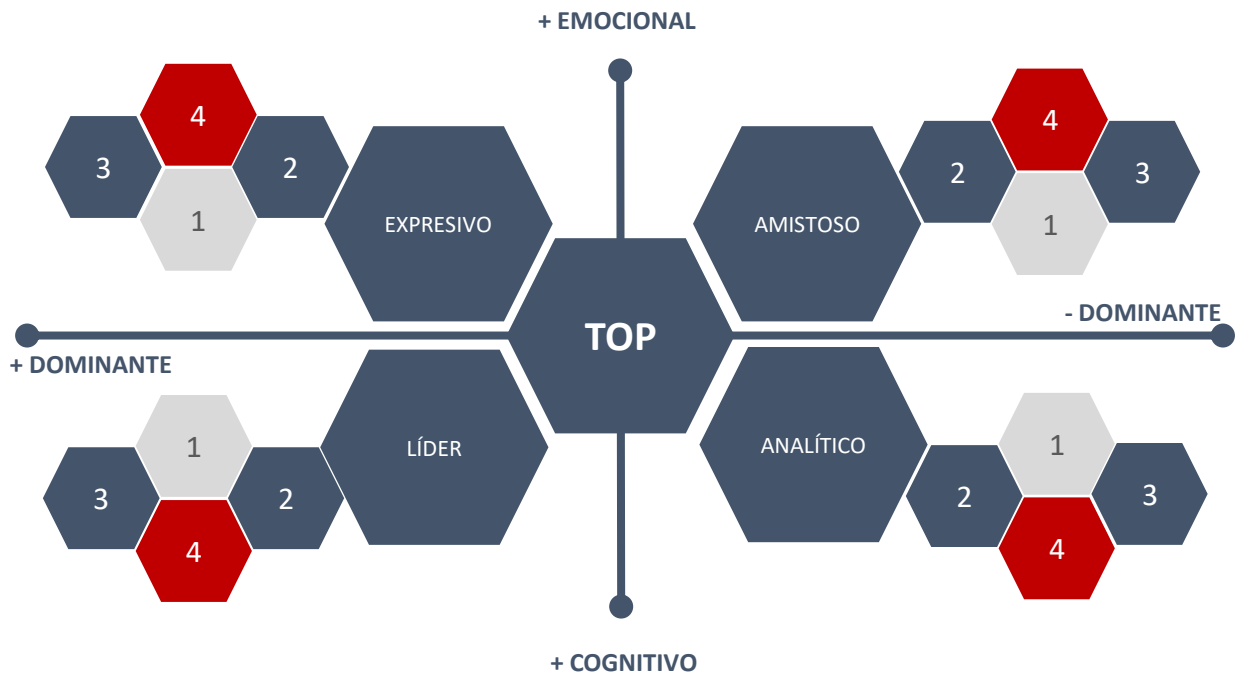
POSICIONAMIENTO DIRECTIVO (TOP MANAGEMENT)

Antecedentes.

La Teoría del Posicionamiento Directivo aparece por primera vez en el año 2000 en el libro “Técnicas de Negociación en los Mercados Internacionales” del profesor e investigador Elías Azulay.

A partir de ahí, el concepto “Dinamismo” asociado al management se empieza a desarrollar con fuerza, ya que hasta ese momento los estilos directivos se consideraban únicos, disyuntivos y estáticos.

Con la llegada del Posicionamiento Directivo los ejecutivos y ejecutivas poseen una herramienta muy potente que no solo los describe marcando sus factores dominantes y aspectos complementarios en su modelo directivo, sino que también ofrece la “Tasa de multiposicionamiento” del individuo, el cual permite conocer el nivel de elasticidad y adaptabilidad de la persona ante diferentes entornos, escenarios e interacción con otros individuos.



La base del Posicionamiento Directivo se nutre de las enseñanzas de Eric Bernstein (psiquiatra) y de Eric Kandel (Premio Nobel 2000 en Medicina y fisiología por el estudio del modelo neurotransmisor en el comportamiento). Así mismo, la teoría del investigador Elías Azulay aplica su neurotecnología algorítmica ADNe®, la cual ofrece un grado de confiabilidad y veracidad superior ya que replica el modelo sináptico de cada persona que cumplimenta el test Azulay Bernstein, aproximándose al concepto de E. Kandel denominado “La nueva biología de la mente”.

ESTRUCTURA DEL POSICIONAMIENTO DIRECTIVO (TOP MANAGEMENT)

Todas las aplicaciones ADNe[®] simulan la funcionalidad metabólica donde las estructuras son dinámicas y se escalan en lo que Azulay denomina “En racimo”. De esta manera se facilita una lectura de los datos con una clara perspectiva relacionada con la trazabilidad, tanto regresiva (de adelante hacia atrás) como progresiva (de atrás hacia adelante).

Por ello es tan importante apreciar la información de forma transversal y no ceñirse únicamente a buscar el dato aparentemente más favorable rehusando aquel que no le resulta tan atractivo. Usted es así y el objetivo es que saque el máximo partido posible a sus capacidades.

Tenga en cuenta que todos nosotros poseemos una tasa (mayor o menor) en cualquiera de los ítems evaluados y que éstos poseen una gran fluidez en sus transacciones. Por ello, le recomendamos que no desprecie ninguna de sus capacidades por pequeña que sea. Ya lo dijo el premio Nobel Sydney Brenner... “Si algo no sirviese para nada, no estaría ahí”.



Todos nosotros poseemos una intensidad y una movilidad con respecto a estas 4 ubicaciones. Esta visión nos ayuda a interpretar “de grande a pequeño” cómo somos y qué podemos hacer para adaptarnos mejor a diferentes situaciones. Una herramienta muy útil en la negociación, coaching, mentoring, etc... y en cualquier actividad que requiera de su participación.

MODELO DE MEDICIÓN E INTERPRETACIÓN

Como bien sabe, todos poseemos de todo pero en diferente intensidad y capacidad de adaptación (multiposicionamiento). Por ello es importante que no se centre únicamente en el dato más elevado, sino que también tenga en cuenta que podrá sacar partido a aquellas cifras más reducidas. Cómo es usted y su comportamiento forman la combinación dinámica de sus recursos, los cuales le mostramos en el presente informe.



NIVEL

- | | |
|-------------------|---|
| Saturado (>90) | Registro con un nivel superior a 90. Indica dominancia obsesiva y una escasa manifestación del resto de registros, al margen de las intensidades obtenidas. |
| Óptimo (>78) | Registro con potencial de acción de intensidad elevada. |
| Correcto (>60) | Registro cuya intensidad es correcta. |
| Monitorizar (<60) | Registro a gestionar, ya sea por su reducida intensidad o por su escasa frecuencia de uso. |

ESTRUCTURA DEL POSICIONAMIENTO DIRECTIVO (TOP MANAGEMENT)

Como puede observar, se trata de marcar su ubicación en los 4 grandes bloques comportamentales para posteriormente situarle con precisión sobre los 16 cuadrantes en los que se descomponen dichos posicionamientos y que poseen sus “matices” y particularidades. Por ello, pasamos a describir estos 4 grandes bloques:

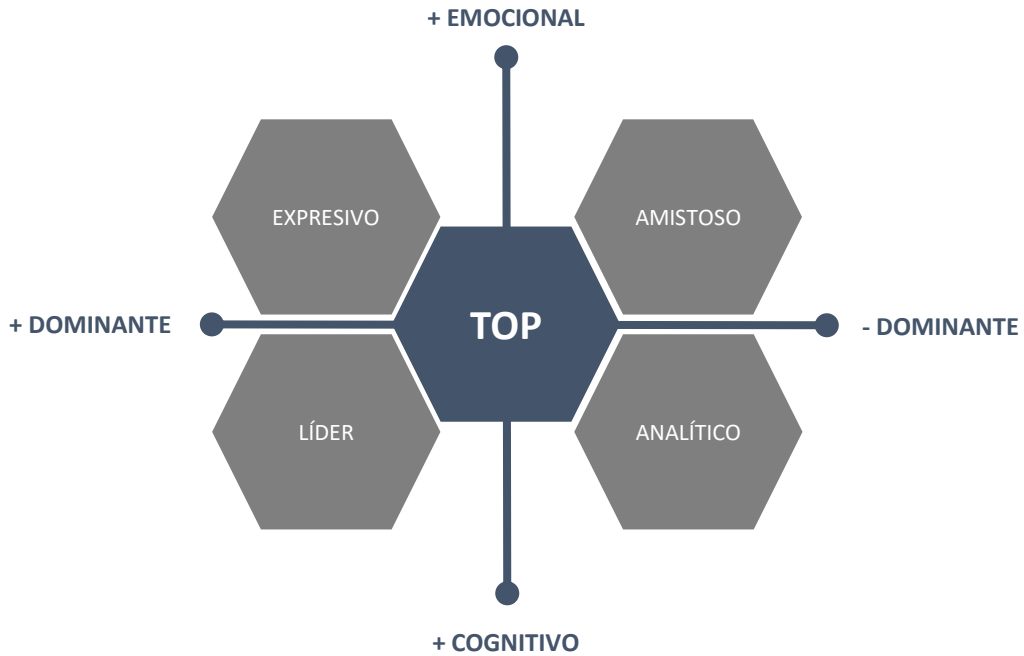
POSICIONES BÁSICAS	DESCRIPCIÓN
Posición de Liderazgo	Determinación para “hacer que hagan” con una clara visión estratégica enfocada hacia la planificación, coordinación y sincronización de las actividades.
Posición de Expresividad	Determinación para “hacer” con un claro enfoque hacia la acción, basada en la osadía y en el dinamismo.
Posición Analítica	Determinación para “evaluar lo que los demás hacen” con un claro enfoque hacia la extracción de conclusiones útiles para nuevas actividades.
Posición Amistosa	Determinación basada en las “relaciones públicas” y en la promoción de las acciones emprendidas o por emprender.

En clave de guía le ofrecemos una breve reseña sobre las reacciones genéricas en cada uno de dichos bloques en relación a la premisa señalada.

POSICIÓN	LÍDER	EXPRESIVO	ANALÍTICO	AMISTOSO
Se radicaliza en	Intolerancia	Agresividad	Inaccesibilidad	Hostilidad
Se evalúa con	Resultados	Aplausos	Actividad	Atención
Debe desarrollar	Escucha	Análisis	Acción	Silencio
Controla	Tiempo	Energía	Apariencias	Relaciones
Necesita	Estructurar	Triunfar	Detallas	Aconsejar
Intenta ser	Eficiente	Optimista	Cuidadoso	Cordial
Se basa en	Conclusiones	Sueños	Principios	Sentimientos
Le interesa	¿Qué?	¿Quién?	¿Cómo?	¿Porqué?
Piensa en	Probabilidades	Incentivos	Indicaciones	Garantías
Se especializa en	Gestión	Cooperación	Técnicas	Disponibilidad

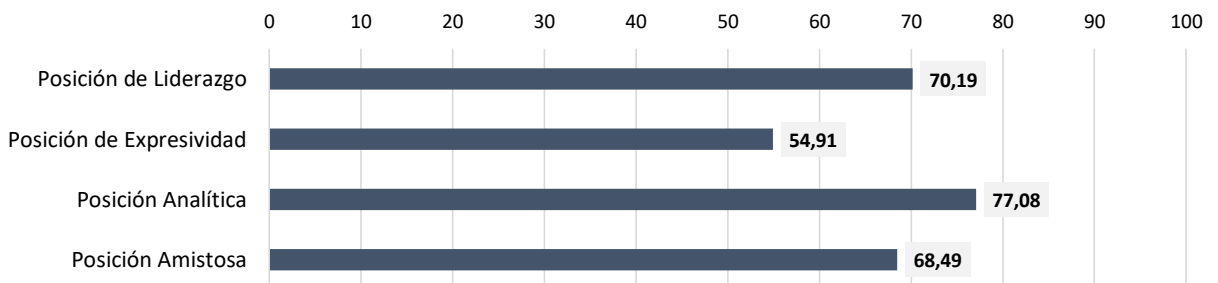
LOS 4 GRANDES BLOQUES DEL POSICIONAMIENTO DIRECTIVO (TOP MANAGEMENT)

Como puede observar, se trata de marcar su intensidad en los 4 grandes bloques comportamentales que hemos descrito anteriormente para conocer los factores dominantes que facilitan su ubicación.



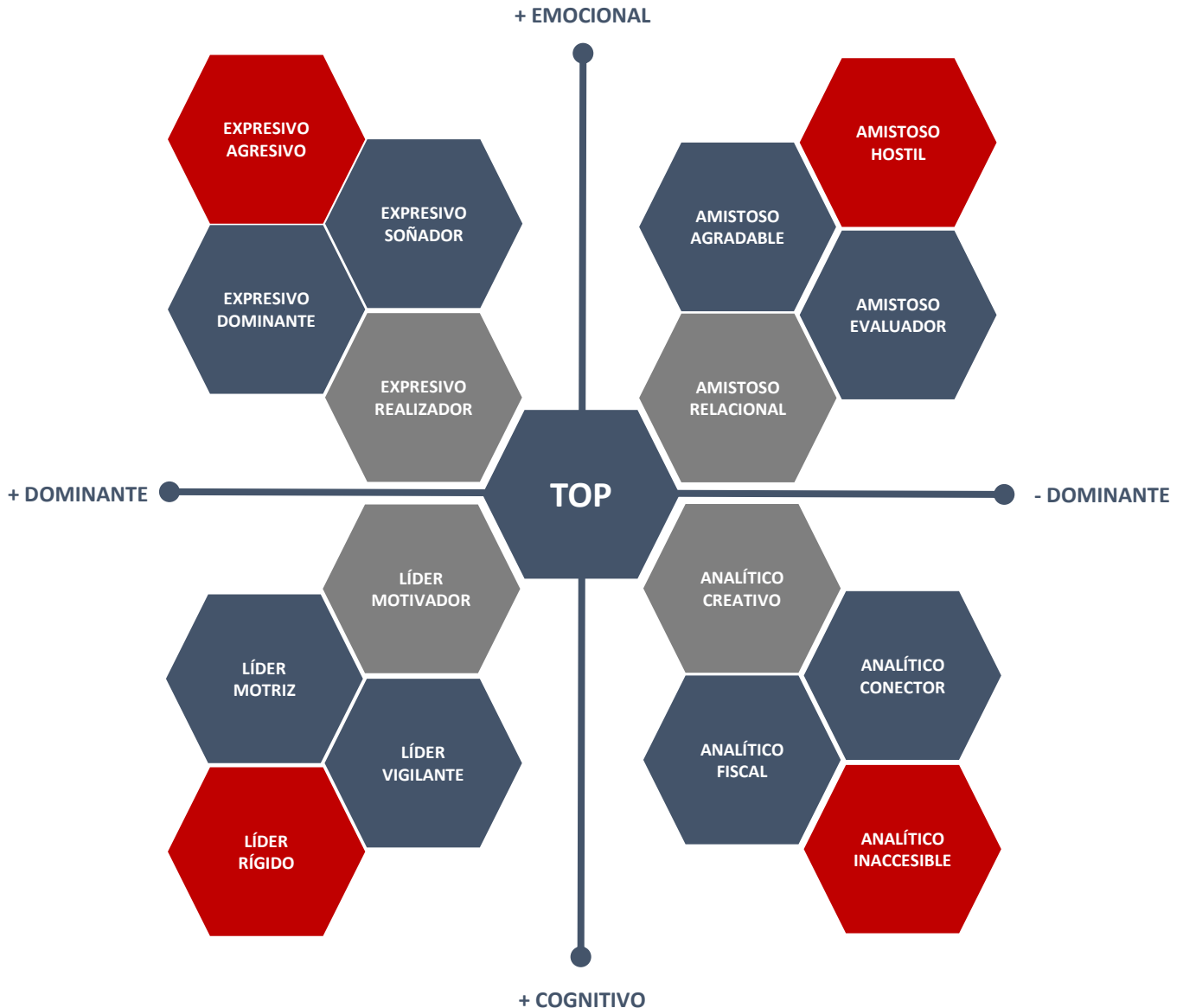
POSICIÓN DOMINANTE	INTENSIDAD
POSICIÓN ANALÍTICA	77,08

POSICIONES BÁSICAS	INTENSIDAD	NIVEL
Posición de Liderazgo	70,19	Correcto
Posición de Expresividad	54,91	Monitorizar
Posición Analítica	77,08	Correcto
Posición Amistosa	68,49	Correcto



ESTRUCTURA DE LOS 16 POSICIONAMIENTOS DIRECTIVOS (TOP MANAGEMENT)

Una vez ha podido apreciar su intensidad en los diferentes bloques, pasamos a detallar los 16 posicionamientos directivos más afines. De esta manera podrá gestionar sus capacidades para encontrar las ubicaciones más favorables para usted.



Antes de darle sus mediciones, le describimos brevemente cada una de los 16 posicionamientos. Así podrá observar lo siguiente:

- Las definiciones.
- La caracterización (Radicales / Tácticas / Eficientes) y los resultados.
- Los límites y transacciones existentes entre todos ellos.

DEFINICIONES Y CARACTERIZACIÓN

POSICIONES RADICALES

Ofrecen un comportamiento extremo y de difícil resolución en la comunicación. Actúan con una fuerza centrífuga, obligando a los interlocutores a gestionar sus movimientos de forma radical y con un gran consumo de energía.

Líder Rígido. Orientación directiva hacia la gestión egocentrista y jerarquizada.

Expresivo Agresivo. Capacidad subjetiva relacionada con un excesivo dinamismo, demostración de energía y ausencia de reflexión.

Analítico Inaccesible. Habilidades basadas en la captura de información y datos para su uso posterior, según conveniencia subjetiva.

Amistoso Hostil. Habilidades relacionadas con el acceso a ventajas competitivas en base a una capacidad estratégica exenta de elevados valores.

POSICIONES TÁCTICAS

Se trata de posiciones desde donde el individuo maniobra sin ceñirse a una ubicación concreta. Son posiciones que ayudan a la persona a adaptarse a las circunstancias, permitiéndole una correcta maniobrabilidad.

Líder Motriz. Habilidad directiva con elevada motricidad.

Líder Vigilante. Capacidad directiva orientada hacia la obtención anticipada de ventajas y beneficios para su uso en la gestión.

Expresivo Dominante. Fuerza subjetiva para desempeñar tareas de riesgo, mostrando tesón y testarudez.

Expresivo Soñador. Habilidad para imaginar escenarios futuros con cierta dispersión cognitiva.

Analítico Fiscal. Captura de datos con objetivos relacionados con el control de los mismos para disponer de información sobre las personas y situaciones.

Analítico Conector. Capacidad para transmitir información objetiva.

Amistoso Agradable. Habilidad para mostrar cordialidad y amabilidad en términos superficiales.

Amistoso Evaluador. Habilidad para tratar con datos e indicadores sin profundidad para la extracción de conclusiones.

POSICIONES EFICIENTES

Son posiciones que ofrecen una plataforma de comunicación eficiente que ayuda a los individuos a integrarse en equipos y grupos de trabajo. Ejercen una fuerza centrípeta que cohesiona y consolida la diversidad con el objetivo de la obtención del bien común.

Líder Motivador. Habilidad directiva enfocada a generar logros que deriven en bienestar y positivismo en los demás.

Expresivo Realizador. Capacidad de “hacer y dejar hacer” con un talante colaborador.

Analítico Creativo. Capacidad para traducir datos complejos en proyectos participativos que requieran de su colaboración.

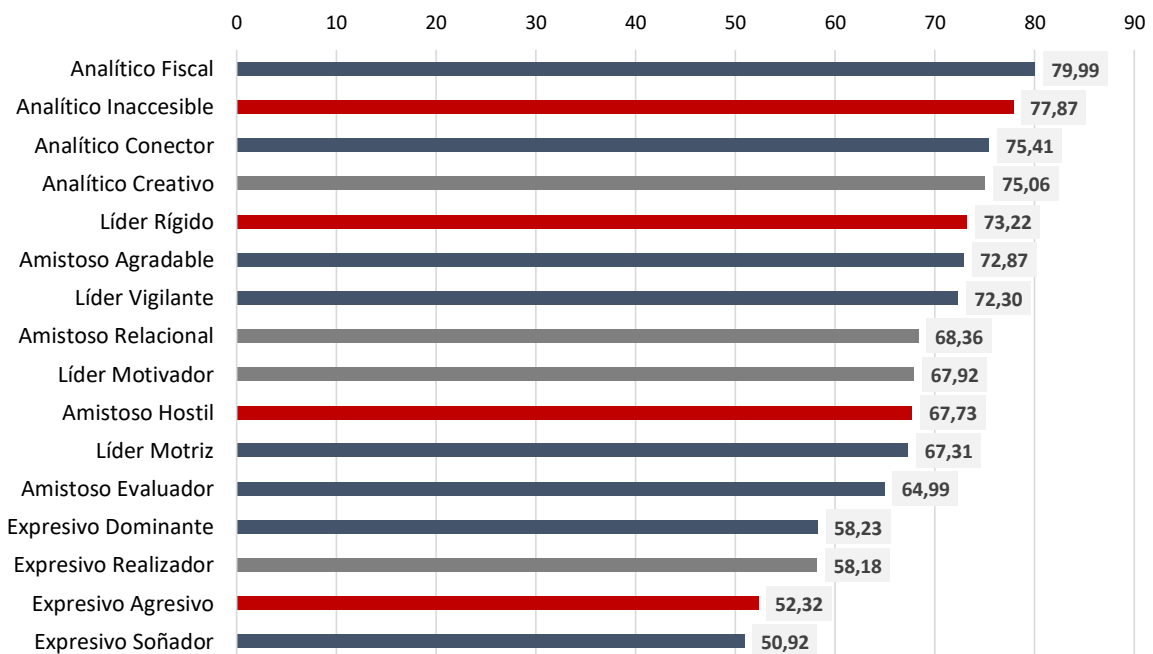
Amistoso Relacional. Enfocado hacia las relaciones públicas con trazas de perpetuar las relaciones.

INDICADORES ABSOLUTOS Y RANKING EN LOS POSICIONAMIENTOS DIRECTIVOS

Ahora ya conoce los posicionamientos en los que usted será más eficaz. Si es posible, evite permanecer mucho tiempo en una ubicación que le sea desfavorable para maniobrar hacia otra que le permita modificar la situación original.

Por ello, es importante que cuando tenga que seleccionar qué ubicación será la idónea para iniciar dicha maniobra, tenga en cuenta la intensidad con que usted cuenta. Elija siempre aquella posición con el dato más elevado.

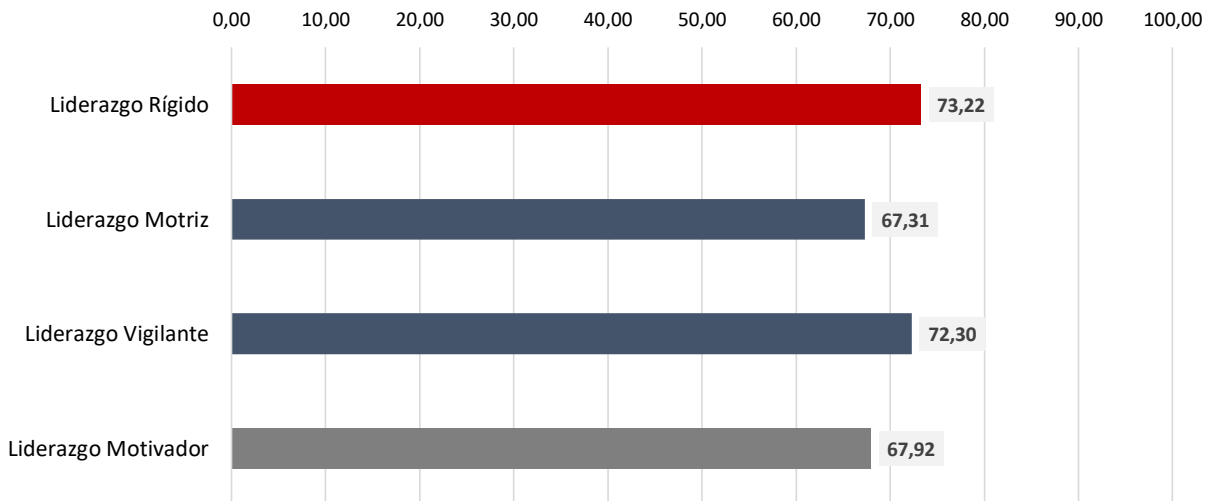
RANKING	POSICIONAMIENTO	INTENSIDAD	NIVEL
1	Analítico Fiscal	79,99	Óptimo
2	Analítico Inaccesible	77,87	Correcto
3	Analítico Conector	75,41	Correcto
4	Analítico Creativo	75,06	Correcto
5	Líder Rígido	73,22	Correcto
6	Amistoso Agradable	72,87	Correcto
7	Líder Vigilante	72,30	Correcto
8	Amistoso Relacional	68,36	Correcto
9	Líder Motivador	67,92	Correcto
10	Amistoso Hostil	67,73	Correcto
11	Líder Motriz	67,31	Correcto
12	Amistoso Evaluador	64,99	Correcto
13	Expresivo Dominante	58,23	Monitorizar
14	Expresivo Realizador	58,18	Monitorizar
15	Expresivo Agresivo	52,32	Monitorizar
16	Expresivo Soñador	50,92	Monitorizar



RESULTADO EN LA POSICIÓN DE LIDERAZGO

Determinación para “hacer que hagan” con una clara visión estratégica enfocada hacia la planificación, coordinación y sincronización de las actividades.

POSICIONES	TIPOLOGÍA	INTENSIDAD	NIVEL
Liderazgo Rígido	Radical	73,22	Correcto
Liderazgo Motriz	Táctica	67,31	Correcto
Liderazgo Vigilante	Táctica	72,30	Correcto
Liderazgo Motivador	Eficiente	67,92	Correcto



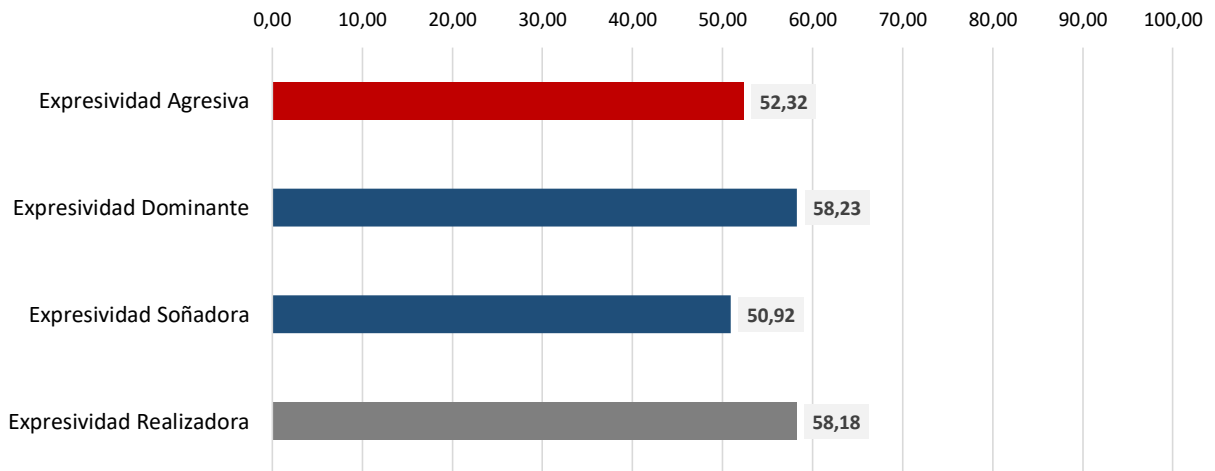
Líder	Descripción
Liderazgo Rígido	Orientación directiva hacia la gestión jerarquizada donde prevalece la disciplina y el alineamiento normativo.
Liderazgo Vigilante	Capacidad directiva orientada hacia la obtención anticipada de ventajas y beneficios para su uso posterior en la gestión.
Liderazgo Motriz	Habilidad directiva con elevada motricidad y con tendencia a la acción.
Liderazgo Motivador	Habilidad directiva enfocada a generar logros que deriven en el bienestar y positivismo en los demás.

RESULTADO EN LA POSICIÓN DE EXPRESIVIDAD

Determinación para “hacer” con un claro enfoque hacia la acción, basada en la osadía y en el dinamismo.

POSICIONES	TIPOLOGÍA	INTENSIDAD	NIVEL
Expresividad Agresiva	Radical	52,32	Monitorizar
Expresividad Dominante	Táctica	58,23	Monitorizar
Expresividad Soñadora	Táctica	50,92	Monitorizar
Expresividad Realizadora	Eficiente	58,18	Monitorizar

POSICIÓN DESTACADA	INTENSIDAD
Expresividad Dominante	58,23

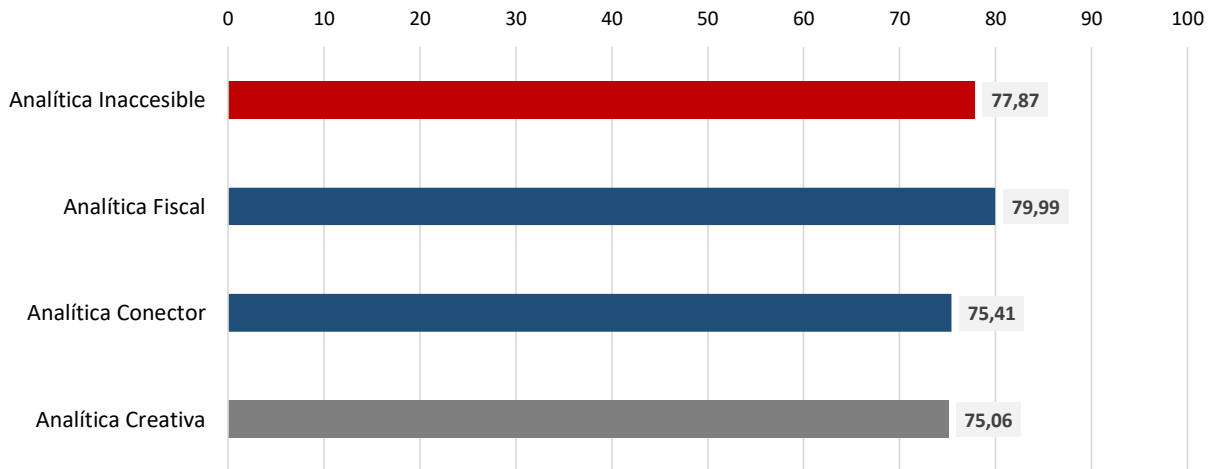
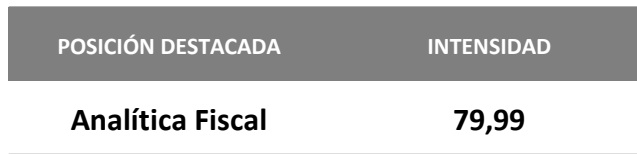


EXPRESIVIDAD	Descripción
Expresividad Agresiva	Capacidad subjetiva relacionada con un excesivo dinamismo, elevada demostración de energía y ausencia de reflexión.
Expresividad Soñadora	Habilidad para imaginar escenarios futuros con cierta dispersión cognitiva.
Expresividad Dominante	Fuerza subjetiva para desempeñar tareas de riesgo, mostrando tesón y testarudez.
Expresividad Realizadora	Capacidad de “hacer y dejar hacer” con un talante colaborador y participativo.

RESULTADO EN LA POSICIÓN ANALÍTICA

Determinación para “evaluar lo que los demás hacen” con un claro enfoque hacia la extracción de conclusiones útiles para nuevas actividades.

POSICIONES	TIPOLOGÍA	INTENSIDAD	NIVEL
Analítica Inaccesible	Radical	77,87	Correcto
Analítica Fiscal	Táctica	79,99	Óptimo
Analítica Conector	Táctica	75,41	Correcto
Analítica Creativa	Eficiente	75,06	Correcto



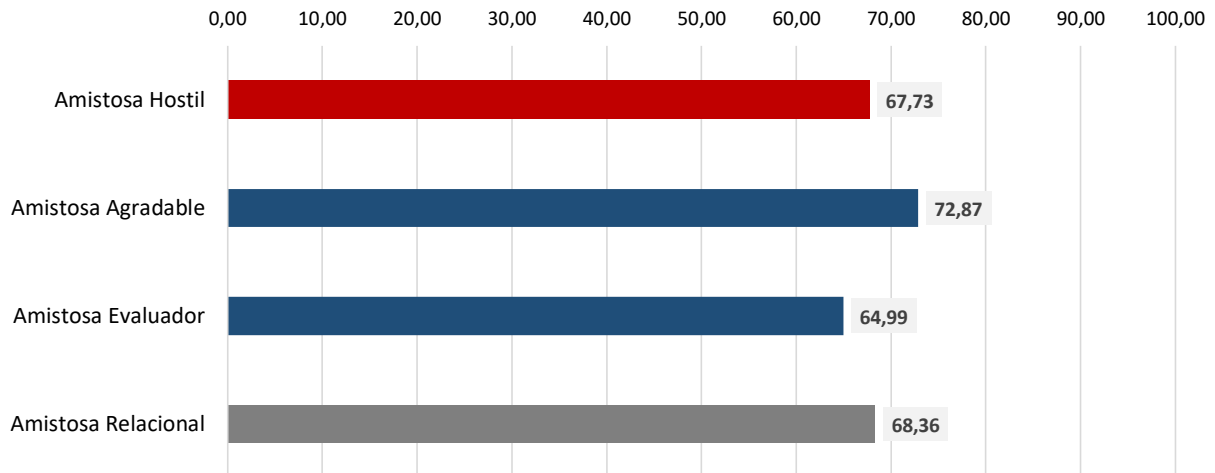
EXPRESIVIDAD	Descripción
Analítica Inaccesible	Habilidades basadas en la captura de datos para su uso posterior, custodiando dicha información según el criterio subjetivo.
Analítica Fiscal	Captura de indicadores en base a objetivos relacionados con el control de los mismos para disponer de información sobre las personas y las situaciones.
Analítica Conector	Capacidad para transmitir información objetiva con fluidez.
Analítica Creativa	Capacidad para traducir datos complejos en proyectos participativos que requieran de su colaboración.

RESULTADO EN LA POSICIÓN AMISTOSA

Determinación basada en las “relaciones públicas” y en la promoción de las acciones emprendidas o por emprender.

POSICIONES	TIPOLOGÍA	INTENSIDAD	NIVEL
Amistosa Hostil	Radical	67,73	Correcto
Amistosa Agradable	Táctica	72,87	Correcto
Amistosa Evaluador	Táctica	64,99	Correcto
Amistosa Relacional	Eficiente	68,36	Correcto

POSICIÓN DESTACADA	INTENSIDAD
Amistosa Agradable	72,87



EXPRESIVIDAD	Descripción
Amistosa Hostil	Habilidades relacionadas con el acceso a ventajas competitivas en base a una capacidad estratégica exenta de elevados valores.
Amistosa Agradable	Habilidad para mostrar cordialidad, amabilidad y simpatía en términos superficiales.
Amistosa Evaluadora	Habilidad para el tratamiento, sin excesiva profundidad, de datos e indicadores para la extracción de hipótesis.
Amistosa Relacional	Habilidad para poner el foco en la armonía en las relaciones con trazas de perpetuarlas y evitar así su erosión .

Jacobson, Steinberg & Goldman aplica los principios éticos de los Neuroderechos, los cuales establecen la libertad cognitiva del individuo, basada en su propia elección a alterar o no sus estados mentales con ayuda de neurotecnologías.

Por ello, nuestras aplicaciones basadas en la tecnología algorítmica ADNe® se sustentan en:

1. El derecho a la identidad personal. *Limitación de alterar el sentido del “Yo” a través de nuevas tecnologías.*
2. El derecho a la privacidad mental. *Mediciones de actividad sináptica y procesos de análisis con consentimiento de la persona.*
3. El derecho al acceso equitativo. *Aplicación tecnológica beneficiosa para el usuario, colectivos y sociedad, en términos éticos.*
4. El derecho al libre albedrío. *Aseguramiento de la toma de decisiones de ámbito personal con libertad y autonomía, eliminando la potencial manipulación por parte de las neurotecnologías.*
5. El derecho a la protección ante sesgos y prejuicios. *Garantía de que los conocimientos adquiridos a través de algoritmos neurotecnológicos no propicien discriminación.*

- El Código de Comportamiento ADNe® o Persotipo es único.
- Dicho código es el eje central de la expresión de los registros, de sus intensidades y de sus oscilaciones.
- En ningún caso, este informe debe ser considerado como un mecanismo relacionado con un diagnóstico clínico de una patología, desorden o trastorno.
- El nivel de Consistencia según el indicador Alfa de Cronbach es de 0.92 (Muy consistente).
- El Indicador de Probabilidad de Suceso (confiabilidad) en los resultados es de $p=0.03$ (Nivel: Significancia científica).

ADNe®, ADN Emocional® y ADNe Solutions® son propiedad de Jacobson, Steinberg & Goldman