



Informe personal
Juan López

Focus

Styles

Introducción

Gracias por completar el cuestionario de Estilos. Este informe le ofrece una visión general de sus motivaciones, preferencias, necesidades y comportamiento en áreas de trabajo relevantes.

Recuerde que este informe se basa en sus respuestas a la evaluación de Estilos. Describe la manera en la que se percibe a usted mismo, en lugar de cómo podrían verlo los demás. Asimismo, la investigación sugiere que la autoevaluación puede ser un indicador efectivo sobre la manera en la que usted desempeñará su trabajo.

Se ofrece información sobre las 12 secciones de Estilos, que se agrupan dentro de las 12 secciones y se distribuyen en las cuatro grandes áreas: Pensamiento, Influencia, Adaptabilidad y Ejecución. Cada sección se compone de tres facetas. Hay 36 facetas en total.

Sus resultados combinan sus respuestas de valoración y de clasificación. Los resultados se basan en una comparación realizada con un grupo internacional de más de 31.000 profesionales y mandos intermedios. La puntuación de cada sección se representa gráficamente en una escala del 1 al 10. La puntuación de la sección indica cuán extremos son sus resultados: puntuaciones de 5 y 6 son típicas del grupo de comparación, mientras que 1 y 10 son puntuaciones extremas que sólo alcanza aproximadamente el 1% del grupo de comparación. Debajo de sección nombre de la dimensión hay descripciones verbales que representan las tres puntuaciones de facetas que conforman la puntuación de sección dimensión. Grandes diferencias en las descripciones verbales de una sección indican una gran variedad en las puntuaciones de facetas, lo que debe analizarse y abordarse.

Acerca de este informe

La información incluida en este informe ofrece una visión general sobre sus motivaciones, preferencias, necesidades y comportamiento con una validez estimada de 12 a 24 meses, dependiendo de las circunstancias.

El informe se generó utilizando los sistemas informáticos de Saville Assessment. Los resultados provienen del análisis de la evaluación realizada y de las respuestas dadas al cuestionario.

Este informe se generó de manera electrónica. Saville Assessment no garantiza que no haya sido modificado o editado. Asimismo, no asume ninguna responsabilidad por las consecuencias del uso de este informe, independientemente de cuáles sean.

La aplicación de esta evaluación se limita a los profesionales y agentes de Saville Assessment y a los clientes autorizados por Saville Assessment.

Perfil Psicométrico

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Pensamiento	Evaluadora - con muy poco interés por analizar información; improbable que se comunique bien por escrito; le gusta trabajar con datos numéricos como a la mayoría			■							
	Investigadora - muy poco orientada a aprender cosas nuevas; le disgusta tener que aprender rápidamente; muy poco orientada a mejorar constantemente las cosas	■									
	Imaginativa - genera pocas ideas; muy poco centrada en desarrollar conceptos; tiene muy poco interés en desarrollar estrategias	■									
Influencia	Sociable - muy animada; le cuesta tiempo establecer buena comunicación con los demás; suele ser el centro de atención									■	
	Impactante - muy persuasiva; está muy cómoda haciendo presentaciones; expresa desacuerdo abiertamente										■
	Firme - dispuesta a responsabilizarse de grandes decisiones; poco orientada a asumir el rol de líder; con poco interés en motivar al resto				■						
Adaptabilidad	Adaptable - confía mucho en sí misma; rara vez se pone nerviosa en momentos importantes; le incomoda tratar con personas alteradas								■		
	Flexible - algo probable que tenga una visión optimista; es menos positiva que muchas personas ante cambios; ligeramente receptiva a recibir evaluación sobre sí misma				■						
	Colaboradora - menos empática que la mayoría de las personas; poco orientada a trabajar en equipo; muestra menos consideración que otros	■									
Ejecución	Responsable - se esfuerza tanto como la mayoría para cumplir los plazos; presta muy poca atención a los detalles; tiende a seguir las normas muy poco		■								
	Estructurada - menos organizada que muchas personas; le disgusta tener que hacer planes; trabaja a un ritmo moderadamente rápido			■							
	Motivada - muy buena haciendo que las cosas sucedan; identifica eficazmente oportunidades de negocio; muy motivada por lograr resultados excelentes										■

Ajuste a la Cultura/Entorno Laboral

Basándose en la investigación exhaustiva de Saville Assessment que relaciona los estilos de cada individuo con la cultura en el trabajo, este apartado indica los aspectos de la cultura, el entorno y el puesto que podrían facilitar o limitar su éxito:

Facilitadores del Desempeño

- ⊕ donde existe la posibilidad de ser el centro de atención y las personas son conscientes de su lugar y de sus logros
- ⊕ donde se valora la capacidad para argumentar y la influencia se ejerce mediante la persuasión y la negociación y no con el ejercicio de la autoridad
- ⊕ donde se alienta a las personas a asumir responsabilidad en decisiones importantes y la firmeza en las decisiones es una característica valorada
- ⊕ donde la confianza en sí mismo se considera una ventaja y se alienta a las personas a valorarse y a asumir su responsabilidad laboral
- ⊕ donde los niveles de energía son altos, hay una fuerte orientación a la acción y se recompensa por tomar la iniciativa
- ⊕ donde se valora la capacidad para explicar las cosas con claridad y confianza y existen oportunidades para hacer presentaciones formales
- ⊕ donde se valora ser emprendedor y se pone énfasis en identificar oportunidades de negocio y en superar a los competidores
- ⊕ donde hay muchas oportunidades para establecer nuevos contactos y desarrollar relaciones, y estas redes se consideran clave para el éxito

Limitadores del Desempeño

- ⊖ donde el puesto es de bajo nivel y los logros no son reconocidos
- ⊖ donde la influencia se ejerce mediante las órdenes y el control en lugar de hacerlo a través de la persuasión y la negociación
- ⊖ donde la responsabilidad de las decisiones más importantes recae en otros y hay pocas oportunidades para influir en el resultado
- ⊖ donde la confianza en sí mismo se equipara a la arrogancia, y no se anima a las personas a tomar control de su propia carga laboral
- ⊖ donde los niveles de energía son bajos y las personas muestran poca iniciativa
- ⊖ donde se da poca importancia a la capacidad para explicar las cosas bien y hay pocas oportunidades de hacer presentaciones
- ⊖ donde la cultura es anticomercial, anticompetitiva y no tiene fines de lucro
- ⊖ donde hay pocas oportunidades para establecer contactos