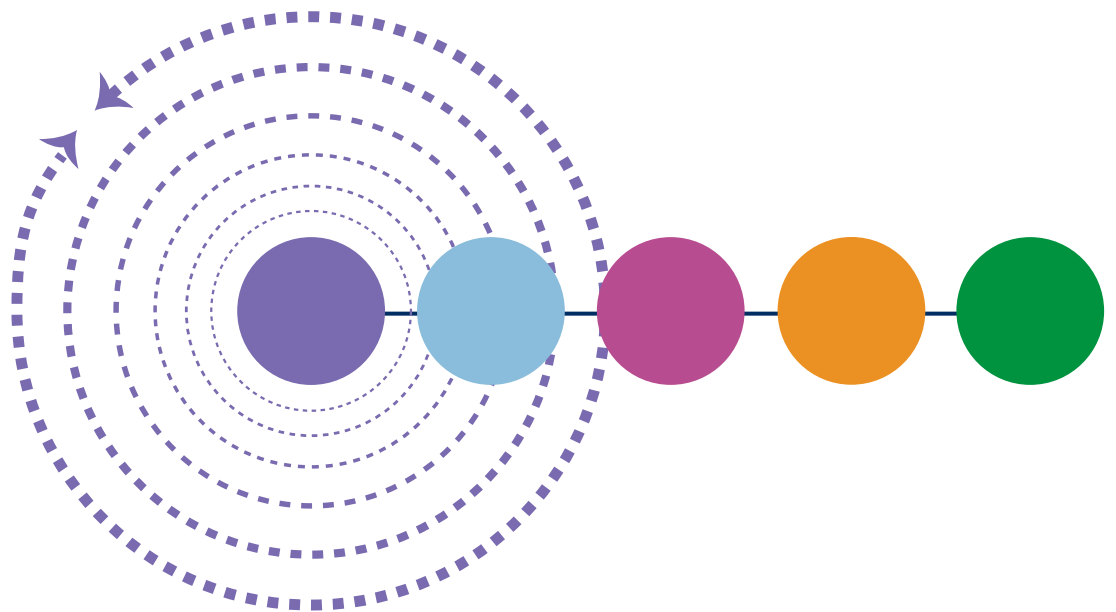


# Informe de ajuste al entorno laboral Juan López



Fortalezas

Laborales



## Ajuste a la Cultura/Entorno Laboral

Basándose en la extensa investigación de Saville Assessment que relaciona los estilos de las personas con la cultura en el trabajo, este informe indica qué aspectos de la cultura, el entorno y el puesto podrían facilitar o inhibir el éxito de Juan López:

### Facilitadores del Desempeño

- ⊕ donde se valora mucho la capacidad para llegar con rapidez al lo realmente relevante y la facilidad para resolver problemas
- ⊕ donde se dan debates acalorados y se alienta a las personas a desafiar ideas, discutir y manifestar su desacuerdo abiertamente
- ⊕ donde se alienta a las personas a asumir responsabilidad en decisiones importantes y la firmeza en las decisiones es una característica valorada
- ⊕ donde se pone gran énfasis en los resultados y la determinación para triunfar y se recompensa a las personas por alcanzar resultados extraordinarios
- ⊕ donde se fomentan la creatividad e innovación y las ideas y soluciones eficaces son bienvenidas
- ⊕ donde los niveles de energía son altos, hay una fuerte orientación a la acción y se recompensa por tomar la iniciativa
- ⊕ 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 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

### Limitadores del Desempeño

- ⊖ donde se da poco valor a nuevas aportaciones y a la identificación de posibles mejoras
- ⊖ donde el disenso no se aprueba y no se alienta a las personas a desafiar ideas, discutir ni manifestar su desacuerdo
- ⊖ donde la responsabilidad de las decisiones más importantes recae en otros y hay pocas oportunidades para influir en el resultado
- ⊖ donde la urgencia para alcanzar resultados extraordinarios no es grande y las personas rara vez persisten ante las dificultades
- ⊖ donde prevalecen las actitudes convencionales, se prefieren los enfoques tradicionales y no se anima a las personas a generar nuevas ideas
- ⊖ donde los niveles de energía son bajos y las personas muestran poca iniciativa
- ⊖ 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 la influencia se ejerce mediante las órdenes y el control en lugar de hacerlo a través de la persuasión y la negociación



## Acerca de este Informe

Este informe está basado en el cuestionario Fortalezas Laborales, el cual explora las fortalezas del individuo en áreas críticas en el entorno laboral.

Los resultados se basan en una comparación realizada con un grupo internacional de más de 14.000 profesionales y mandos intermedios.

Dado que el cuestionario es una autoevaluación, los resultados reflejan las percepciones individuales. Nuestra amplia investigación ha demostrado que indica de forma válida el desempeño en el lugar de trabajo. Sin embargo, es importante tener en cuenta la naturaleza subjetiva de la percepción individual a la hora de interpretar la información.

Es importante recordar que la información contenida en este informe es confidencial y deben hacerse todos los esfuerzos posibles para asegurarse de que sólo sea accesible a personas autorizadas.

La información contenida en este informe es, con probabilidad, un buen reflejo de la percepción individual durante un período de 12 a 24 meses, en función de las circunstancias.

Este informe se preparó utilizando los sistemas de software 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.