

# Informe ejecutivo Juan López

Focus

Styles

## Acerca de este informe

Este informe se basa en la evaluación de Estilos de Wave, que explora las motivaciones, preferencias, necesidades y talento de un individuo en áreas de trabajo relevantes.

Los resultados se basan en una comparación realizada con un grupo internacional de más de 31.000 profesionales y mandos intermedios.

Dado que el cuestionario es una autoevaluación, los resultados reflejan las percepciones del propio individuo. 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 del individuo a la hora de interpretar la información.

Se debe recordar que la información contenida en este informe es estrictamente confidencial, debiéndose custodiar en un lugar seguro.

Es probable que, dependiendo de las circunstancias, el contenido de este informe refleje con fiabilidad la percepción del individuo durante un período de 12 a 24 meses.

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 de Saville Assessment, a sus agentes y clientes autorizados.

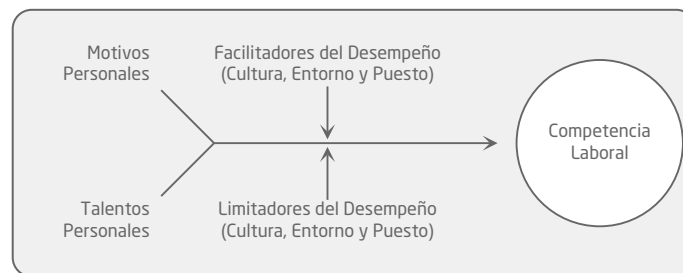
## Introducción

### Perfil de Potencial de Competencias

El Perfil de Potencial de Competencias se ha desarrollado en función de las bases de datos que vinculan las facetas del cuestionario de Estilos con evaluaciones exhaustivas e independientes del desempeño laboral. De esta manera, se ofrece un pronóstico único de las posibles fortalezas y limitaciones de Juan López en 12 áreas clave de desempeño. Asimismo, ofrece una descripción de los componentes subyacentes de dichas áreas junto a las puntuaciones obtenidas en cada uno de ellos. Este pronóstico debería interpretarse de acuerdo con los requerimientos clave del puesto, como los que se obtienen a través de análisis de puestos u otros métodos de identificación de competencias. Los perfiles muy positivos pueden reflejar una visión personal irrealmente positiva, de igual manera, los perfiles con puntuaciones bajas pueden reflejar una visión personal demasiado crítica de sí mismo. En tales situaciones, es particularmente importante verificar los resultados cotejándolos con otra información.

### Ajuste a la Cultura/Entorno Laboral

El Ajuste a la Cultura/Entorno Laboral indica qué aspectos de la cultura, el entorno y el puesto podrían facilitar o limitar el éxito de una persona. Las investigaciones de Saville Assessment sugieren que los motivos y talentos interactúan de manera relevante con la cultura, el entorno y el puesto, y son determinantes en el rendimiento y competencia mostrados.



### Como utilizar este Informe

El informe puede utilizarse en una gran variedad de actividades de gestión del talento, incluyendo entre otros selección de personal, reubicación, promoción y desarrollo de talento. El informe está diseñado para ser interpretado por gerentes, evaluadores, entrevistadores y otros profesionales sin necesidad de que éstos posean capacitación o experiencia específica en el área de la evaluación psicométrica. El modelo de competencias está diseñado para ser aplicable universalmente y se basa en una extensa investigación. La importancia relativa de cada competencia debería determinarse al comienzo del proceso de evaluación. Asimismo, y a la hora de tomar decisiones, la información contenida en este informe debería contrastarse con otra información laboral relevante del individuo.

Este informe debería ser suministrado únicamente por un especialista capacitado para utilizar todas las herramientas de Saville Assessment Wave, incluido el Informe Experto que proporciona información más detallada.

# Perfil de Potencial de Competencias

Este perfil resume las áreas en las que Juan López tiene un mayor y menor potencial. Juan López ha obtenido un decatipo en Aquiescencia de 2 y un decatipo en Consistencia de 8.

	Descripción de competencias	Potencial
Resolviendo Problemas	<b>Evaluando los problemas</b> Examinando información (2); Documentando hechos (5); Interpretando información (4)	Relativamente bajo potencial superior que el 25% del grupo de comparación
	<b>Investigando</b> Especializándose (1); Siendo práctico (7); Aportando soluciones (3)	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación
	<b>Innovando</b> Dando ideas (3); Explorando posibilidades (1); Desarrollando estrategias (1)	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación
Influenciando a la gente	<b>Estableciendo relaciones</b> Interactuando con los demás (9); Creando buena relación (6); Impactando (10)	Muy alto potencial superior que el 95% del grupo de comparación
	<b>Transmitiendo información</b> Convenciendo a la gente (10); Expresando información (9); Desafiando ideas (8)	Extremadamente alto potencial superior que el 99% del grupo de comparación
	<b>Liderando a los demás</b> Tomando decisiones (9); Dirigiendo a las personas (6); Capacitando individuos (1)	En la media potencial superior que el 40% del grupo de comparación
Adaptando enfoques	<b>Mostrando flexibilidad</b> Transmitiendo autoconfianza (9); Manteniendo la compostura (8); Resolviendo conflictos (2)	Relativamente alto potencial superior que el 75% del grupo de comparación
	<b>Adaptándose a los cambios</b> Pensando en positivo (6); Aceptando el cambio (2); Solicitando valoración (4)	Bajo potencial superior que el 10% del grupo de comparación
	<b>Proporcionando apoyo</b> Comprendiendo a la gente (1); Trabajando en equipo (1); Valorando a las personas (1)	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación
Entregando resultados	<b>Atendiendo a los detalles</b> Cumpliendo plazos (4); Revisando (3); Respetando reglas (2)	Bajo potencial superior que el 10% del grupo de comparación
	<b>Estructurando tareas</b> Administrando tareas (3); Manteniendo los estándares (1); Generando resultados (6)	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación
	<b>Buscando el éxito</b> Emprendiendo (9); Aprovechando oportunidades (9); Persiguiendo metas (7)	Muy alto potencial superior que el 95% del grupo de comparación

## 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 el éxito de Juan López:

### 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