

Informe ejecutivo
Juan López



Estilos

Profesionales

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 24.000 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.

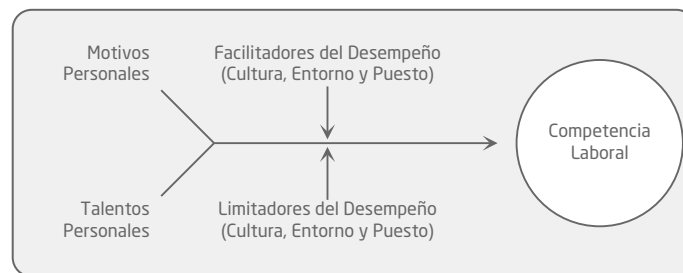
Introducción

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 7 y un decatipo en Consistencia de 9.

	Descripción de competencias	Potencial
Resolviendo problemas	Evaluando los problemas Examinando información (8); Documentando hechos (6); Interpretando información (6)	Relativamente alto potencial superior que el 75% del grupo de comparación
	Investigando Especializándose (6); Siendo práctico (3); Aportando soluciones (10)	Relativamente alto potencial superior que el 75% del grupo de comparación
	Innovando Dando ideas (10); Explorando posibilidades (9); Desarrollando estrategias (9)	Extremadamente alto potencial superior que el 99% del grupo de comparación
Influenciando a la gente	Estableciendo relaciones Interactuando con los demás (5); Creando buena relación (3); Impactando (8)	En la media potencial superior que el 40% del grupo de comparación
	Transmitiendo información Convenciendo a la gente (8); Expresando información (6); Desafiando ideas (10)	Muy alto potencial superior que el 95% del grupo de comparación
	Liderando a los demás Tomando decisiones (10); Dirigiendo a las personas (8); Capacitando individuos (5)	Muy alto potencial superior que el 95% del grupo de comparación
Adaptando enfoques	Mostrando flexibilidad Transmitiendo autoconfianza (7); Manteniendo la compostura (7); Resolviendo conflictos (3)	En la media potencial superior que el 60% del grupo de comparación
	Adaptándose a los cambios Pensando en positivo (7); Aceptando el cambio (6); Solicitando valoración (3)	En la media potencial superior que el 60% del grupo de comparación
	Proporcionando apoyo Comprendiendo a la gente (3); Trabajando en equipo (2); Valorando a las personas (3)	Muy bajo potencial superior que el 5% del grupo de comparación
Entregando resultados	Atendiendo a los detalles Cumpliendo plazos (2); Revisando (3); Respetando reglas (1)	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación
	Estructurando tareas Administrando tareas (1); Manteniendo los estándares (2); Generando resultados (4)	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación
	Buscando el éxito Emprendiendo (8); Aprovechando oportunidades (8); Persiguiendo metas (9)	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 se fomentan la creatividad e innovación y las ideas y soluciones eficaces son bienvenidas
- ⊕ 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 valora mucho la capacidad para llegar con rapidez al lo realmente relevante y la facilidad para resolver problemas
- ⊕ donde se fomenta el desarrollo de teorías y conceptos
- ⊕ donde se pone gran énfasis en los resultados y la determinación para triunfar y se recompensa a las personas por alcanzar resultados extraordinarios
- ⊕ donde hay una fuerte orientación estratégica, se valora tener una visión clara de futuro y tener capacidad de pensamiento estratégico
- ⊕ donde se valora ser emprendedor y se pone énfasis en identificar oportunidades de negocio y en superar a los competidores

Limitadores del Desempeño

- ⊖ donde prevalecen las actitudes convencionales, se prefieren los enfoques tradicionales y no se anima a las personas a generar nuevas ideas
- ⊖ 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 se da poco valor a nuevas aportaciones y a la identificación de posibles mejoras
- ⊖ donde hay poco interés por aplicar ideas teóricas y poco tiempo para explorar otras opciones y posibilidades
- ⊖ donde la urgencia para alcanzar resultados extraordinarios no es grande y las personas rara vez persisten ante las dificultades
- ⊖ donde se pone énfasis en el corto plazo antes que en el largo plazo y en la táctica antes que en la estrategia
- ⊖ donde la cultura es anticomercial, anticompetitiva y no tiene fines de lucro