



Informe experto de impacto de  
liderazgo  
Juan López



Estilos

Profesionales

## Contenidos

Introducción.....	3
Introducción al Modelo de Impacto de Liderazgo.....	4
Resumen de Respuestas.....	5
Resumen del Perfil de Estilos de Liderazgo.....	6
Perfil de Estilos de Liderazgo - Profesional.....	7
Perfil de Estilos de Liderazgo - Personal.....	10
Perfil de Estilos de Liderazgo - Pionero.....	13
Predicción del Impacto Potencial de Liderazgo.....	16
Perfil de Liderazgo Situacional.....	17

### 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 18.000 directivos y ejecutivos.

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

### Resumen de Respuestas

El apartado Resumen de Respuestas resume las respuestas de Juan López al cuestionario mientras que los cuatro indicadores del Resumen de Respuestas destacan cualquier patrón de respuesta extremo.

### Resumen del Perfil de Estilos de Liderazgo

El resumen del perfil de estilos de liderazgo ofrece una síntesis de los 18 estilos de liderazgo organizados bajo las 3P de liderazgo.

### Perfil Profesional, Personal y Pionero de Estilos de Liderazgo

El perfil profesional, personal y pionero de estilos de liderazgo se centra en los 18 estilos de liderazgo y sus 36 dimensiones.

### Predicción del Impacto Potencial de Liderazgo

La predicción del impacto potencial de liderazgo pronostica de manera exclusiva las fortalezas y limitaciones de Juan López en las 9 áreas de impacto de liderazgo principales. Esta predicción debe compararse con los requisitos del trabajo solicitado, previamente establecidos a través de métodos como el análisis de trabajo o el perfil 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 dichas situaciones, es muy importante verificar los resultados comparándolos con otra información.

### Perfil de Liderazgo Situacional

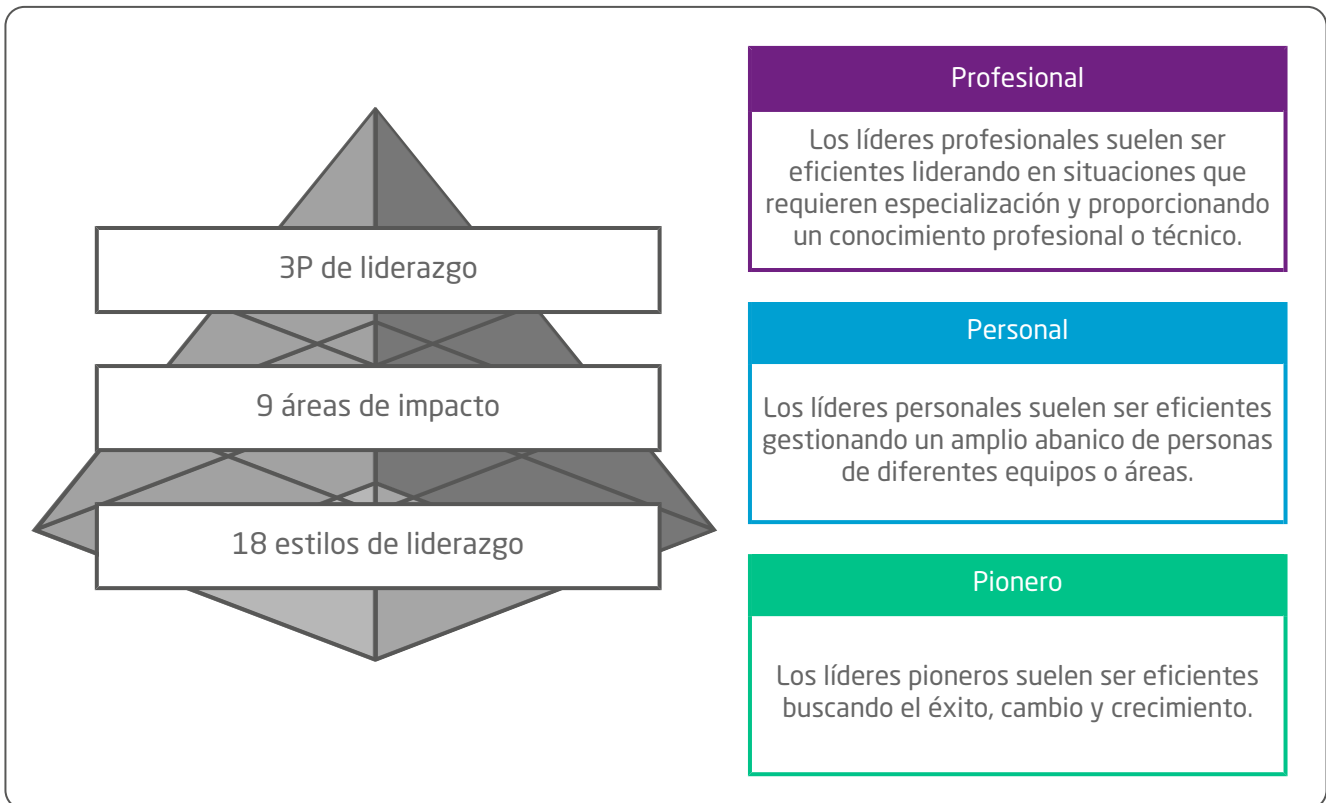
El perfil de liderazgo situacional indica las situaciones de trabajo en las que es probable que Juan López ejerza un liderazgo con mayor o menor efectividad. El perfil muestra la primera y la última situación, basándose en las respuestas al cuestionario de Estilos.

## Introducción al Modelo de Impacto de Liderazgo

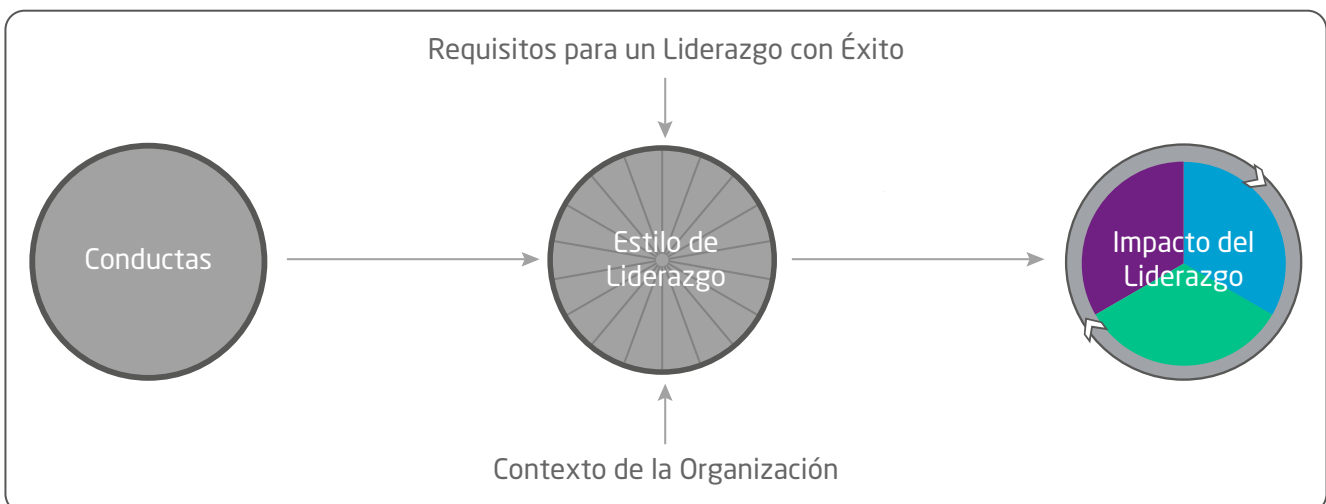
El modelo de impacto de liderazgo establece de forma jerárquica la efectividad del liderazgo. En la parte superior, las 3P representan los tres enfoques principales para obtener un liderazgo eficaz en el lugar de trabajo.

Cada una de las 3P puede desglosarse en tres Áreas de impacto, que representan las nueve áreas en las que los líderes pueden tener un impacto crítico en el lugar de trabajo. Estas representan las nueve áreas en las que los líderes pueden ejercer un impacto crítico en el lugar de trabajo. Las nueve Áreas de impacto pueden considerarse elementos fundamentales para un liderazgo efectivo en el lugar de trabajo. El modelo de impacto de liderazgo cuenta con 18 Estilos de liderazgo que por lo general se alinean con las nueve Áreas de impacto.

El diagrama que se muestra a continuación representa la jerarquía del modelo de impacto de liderazgo.



### Resumen del Modelo de Impacto de Liderazgo



## Resumen de Respuestas

Este perfil resume los patrones de respuesta de Juan López al cuestionario de Estilos, seguido de una explicación de la estructura del perfil. El patrón de respuestas debe tenerse en cuenta al interpretar el perfil de Estilos.

### Resumen de Respuestas

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<b>Escala de aquiescencia</b> En general, no es ni completamente indulgente ni crítica en su autoevaluación						■				
<b>Escala de consistencia</b> Es sumamente coherente en sus respuestas al cuestionario										■
<b>Alineación Normativo-Ipsativo</b> En general, hay un grado bastante alto de alineación entre las puntuaciones normativas e ipsativas							■			
<b>Alineación Motivo-Talento</b> En general, la alineación entre las puntuaciones de Motivo y Talento es la típica de la mayoría de las personas					■					

### Desglose del Perfil

La investigación exhaustiva de Saville Assessment indica que el mejor indicador del desempeño laboral suele ser la puntuación por decatipo (combinación normativo-ipsativo). El perfil destaca también otra información relevante y exclusiva de los informes de Wave:

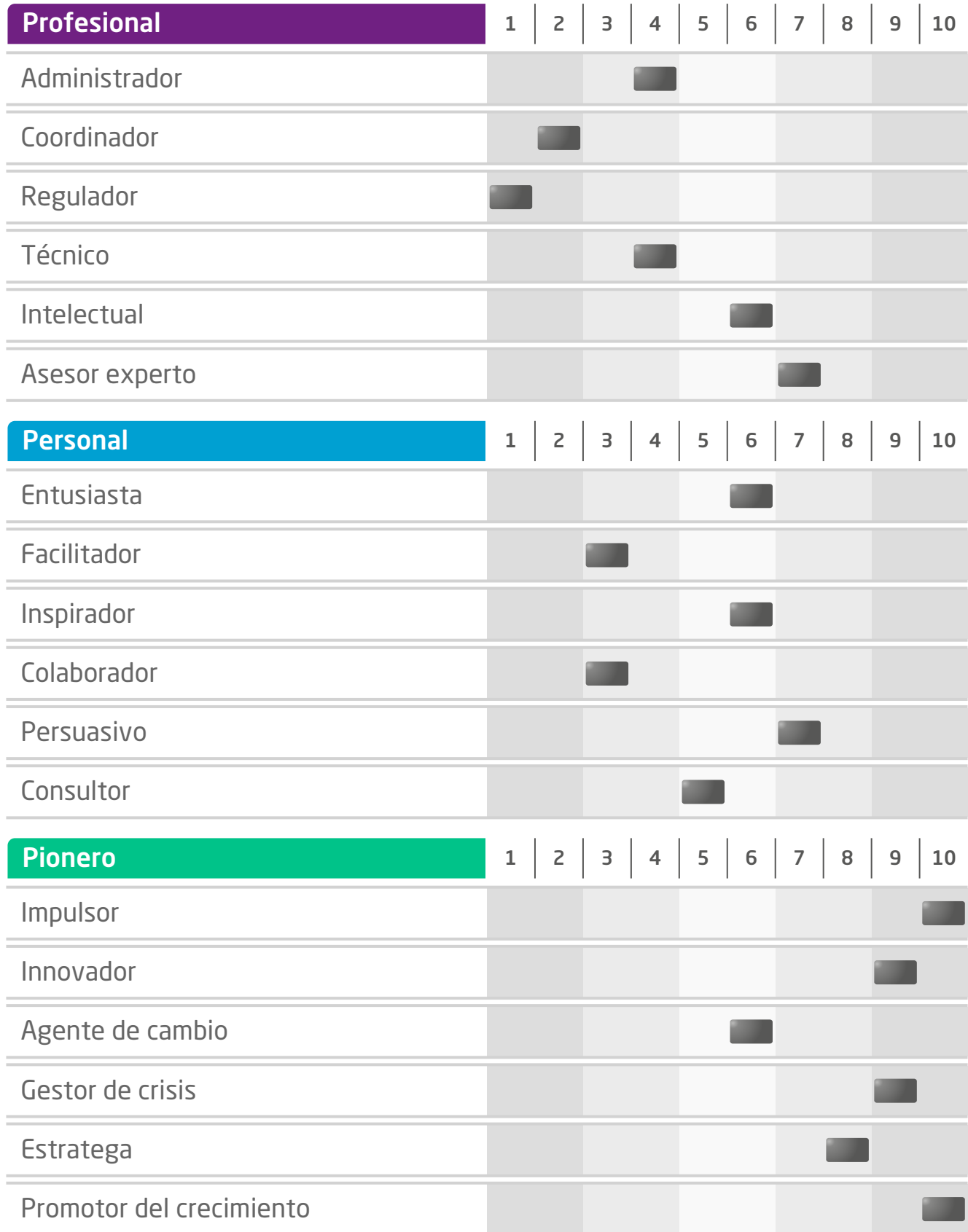
||||| **Rango de Faceta** Las facetas de una misma dimensión que difieren en tres o más puntos se indican sombreando la dimensión e incluyendo las puntuaciones de cada faceta entre paréntesis al lado de la descripción de dicha faceta.

**N - I Alineación Normativo-Ipsativo** Las diferencias entre las puntuaciones normativas (valoración) e ipsativas (clasificación) de tres o más puntos se indican con los marcadores **N** y **I** respectivamente. Cuando las puntuaciones ipsativas son mayores que las normativas, es posible que la persona haya sido demasiado autocrítica en sus descripciones normativas. Si las puntuaciones normativas son mayores que las ipsativas, puede significar que la persona ha sido menos autocrítica y posiblemente exageró su valoración. Esto ofrece otras opciones de verificación más allá de una simple escala de deseabilidad social.

**M - T Alineación Motivo-Talento** Las diferencias entre las puntuaciones de motivo y talento de tres o más puntos en una determinada dimensión se indican mediante los marcadores **M** y **T** respectivamente. Tales diferencias pueden sugerir un incentivo para desarrollarse en ciertas áreas, o indican áreas donde la influencia del entorno tiene un fuerte impacto.

## Resumen del Perfil de Estilos de Liderazgo

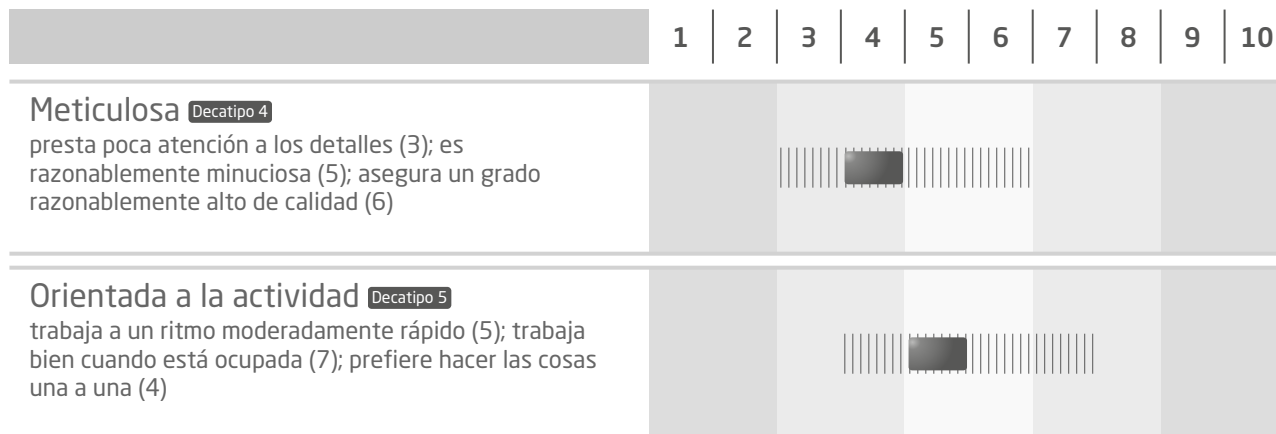
Este perfil ofrece un resumen de los estilos de liderazgo de Juan López, clasificados en 18 estilos de liderazgo que se muestran a continuación.



## Perfil de Estilos de Liderazgo - Profesional Servicio y entrega del producto

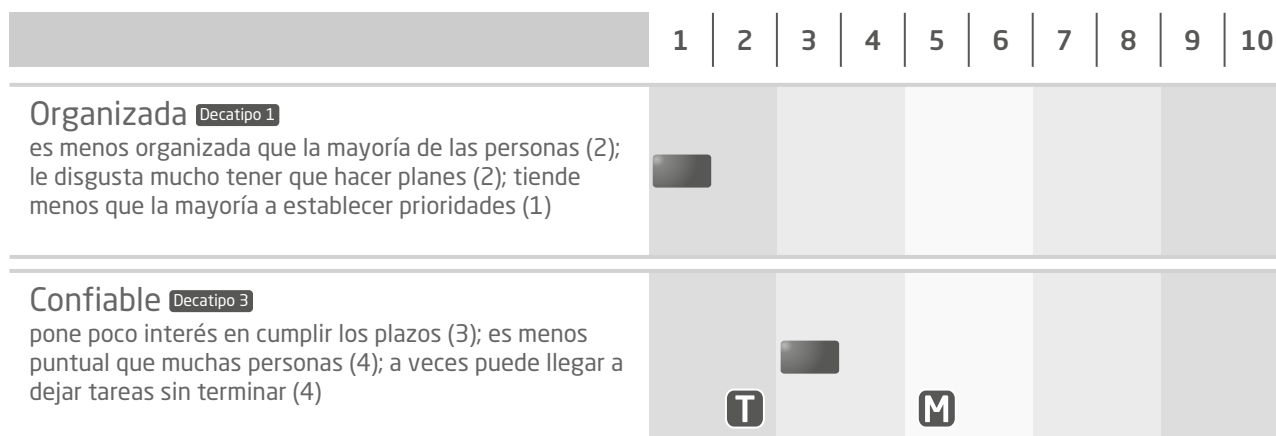
### Administrador (4)

Los administradores se centran en la calidad y mantienen el volumen de producción.



### Coordinador (2)

Los coordinadores organizan e implementan planes determinados.



### Servicio y entrega del producto - Aspectos a considerar para el desarrollo

Asegúrese de que los equipos y grupos de la empresa tienen una responsabilidad directa sobre su trabajo. Garantice que se dedican el esfuerzo y los recursos necesarios cuando se requiera y que se espera producir un nivel de calidad alto y cumplir con las fechas de entrega.

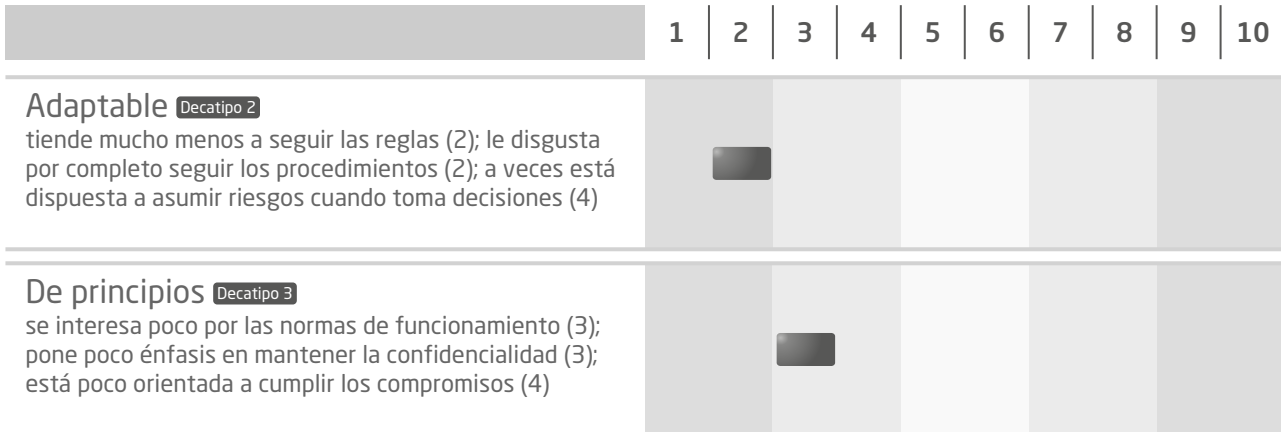
¿Existe el riesgo de que la entrega de productos y servicios sea demasiado lenta, o de que el nivel de calidad no sea el suficiente? Revisar los objetivos al final del proyecto puede ayudar en proyectos futuros.

# Perfil de Estilos de Liderazgo - Profesional

## Control de riesgos

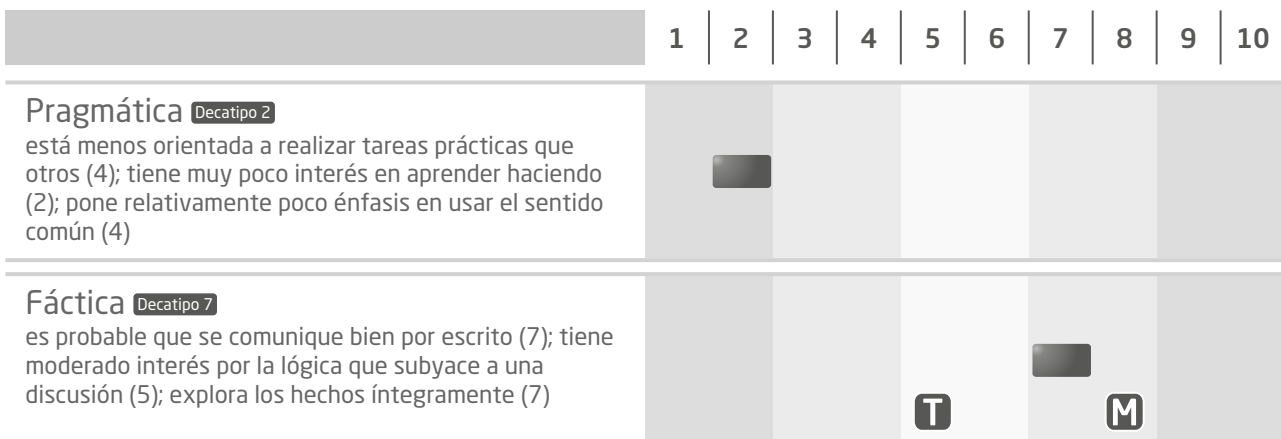
### Regulador (1)

Los reguladores utilizan los principios y procedimientos establecidos como guía para ejercer el liderazgo.



### Técnico (4)

Los técnicos combinan la práctica con el conocimiento para solucionar los problemas.



### Control de riesgos - Aspectos a considerar para el desarrollo

Asegúrese de que los empleados cuentan con los recursos técnicos y hechos relevantes para comprender la manera correcta de completar las tareas.

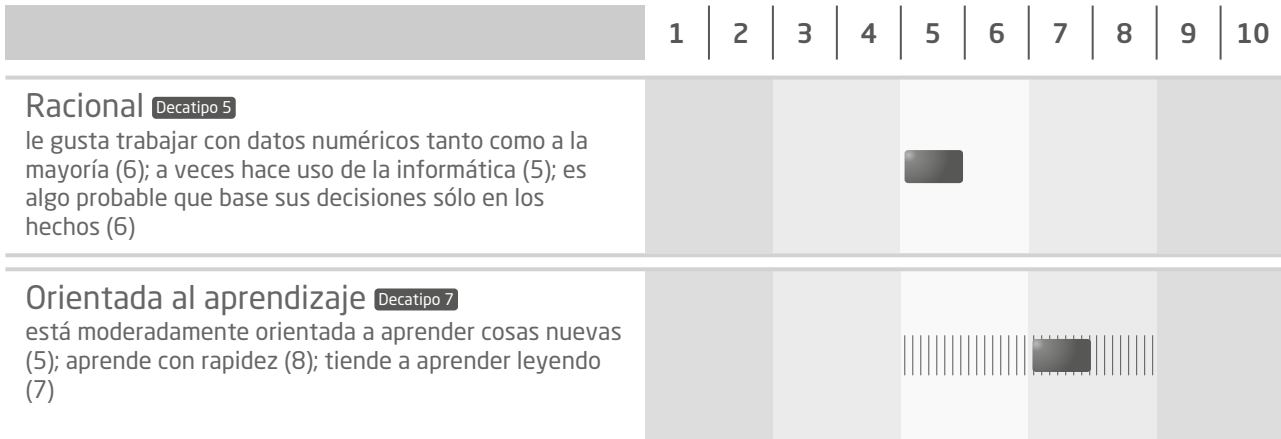
¿Centrarse más en los procesos y la práctica podría ayudar a garantizar que las tareas se completan de la manera correcta y así evitar un riesgo innecesario? Intente que los empleados comprendan el proceso para completar las tareas de manera correcta.



## Perfil de Estilos de Liderazgo - Profesional Reputación y experiencia

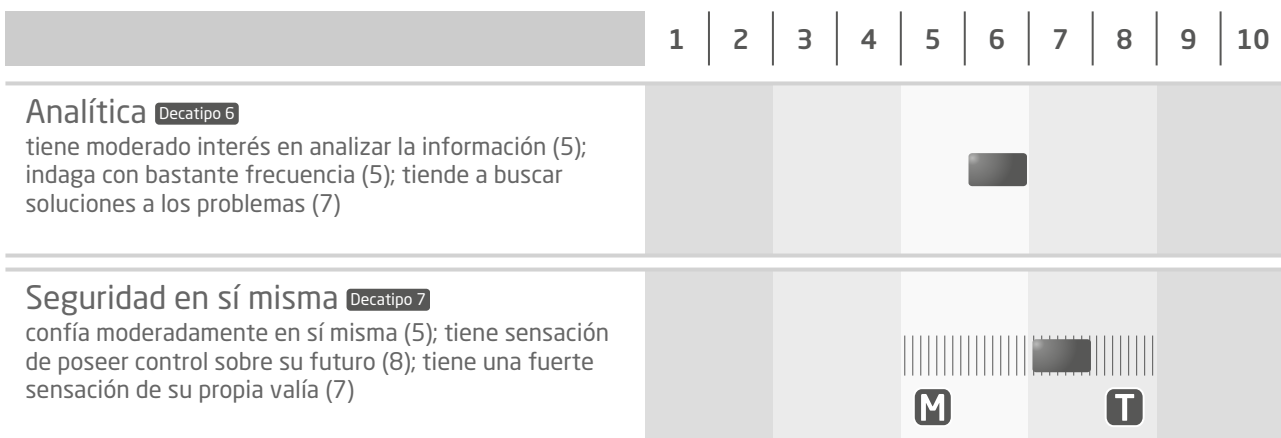
### Intelectual (6)

Los intelectuales ejercen el liderazgo desarrollando el conocimiento y la competencia de su equipo.



### Asesor experto (7)

Los asesores expertos combinan la capacidad de análisis con una profunda confianza en su estrategia.



### Reputación y experiencia - Aspectos a considerar para el desarrollo

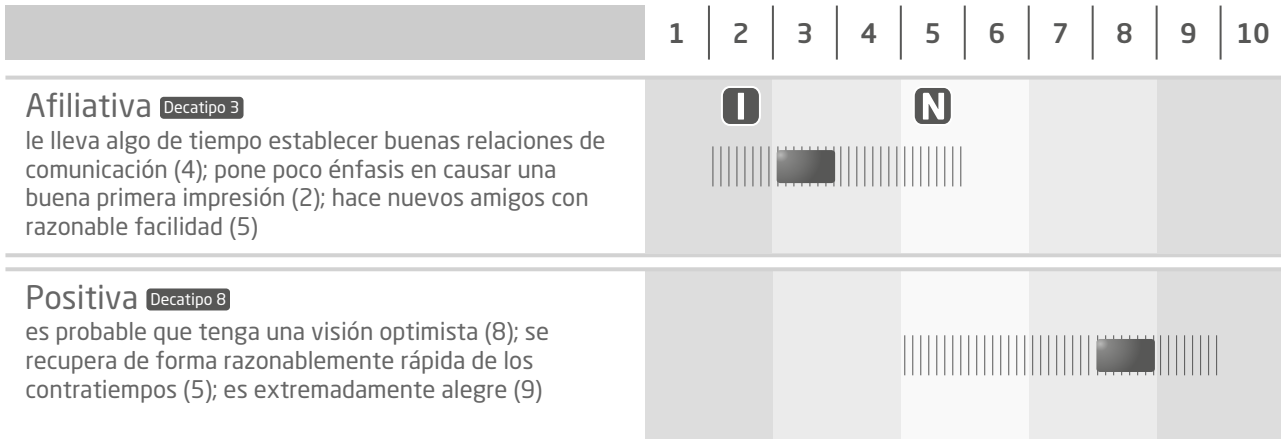
Inspire a los demás para mejorar su experiencia y conocimientos. Fomente una cultura de aprendizaje en la empresa y garantice que se destina tiempo a compartir los conocimientos y la experiencia.

¿Podría utilizar su experiencia de una manera más eficaz si pasara más tiempo con compañeros y empleados con menos conocimientos técnicos? Considere el tiempo que destina a formar a los demás.

## Perfil de Estilos de Liderazgo - Personal Compromiso empresarial

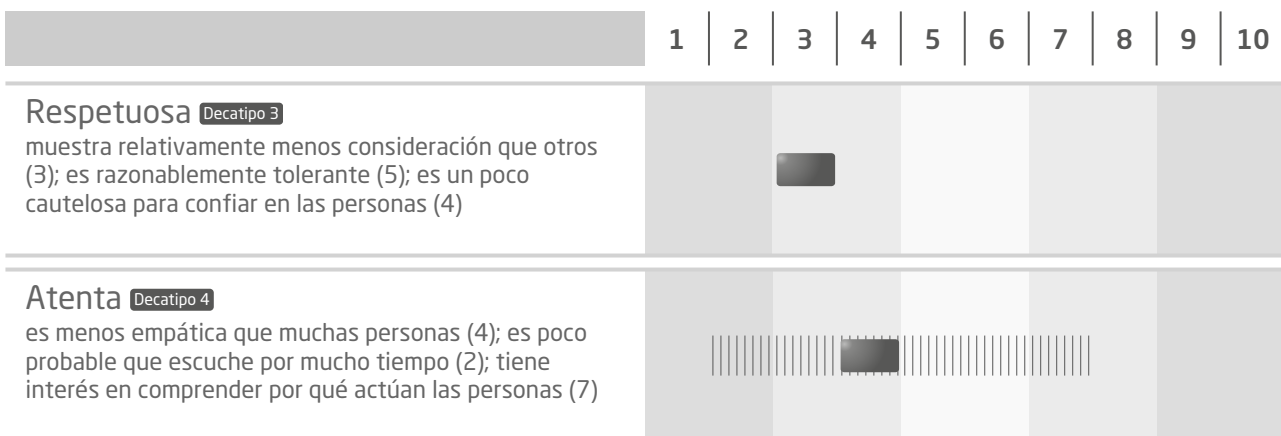
### Entusiasta (6)

Los entusiastas involucran a los demás creando una buena relación y adoptando un enfoque optimista.



### Facilitador (3)

Los facilitadores lideran respondiendo a las necesidades de los demás.



### Compromiso empresarial - Aspectos a considerar para el desarrollo

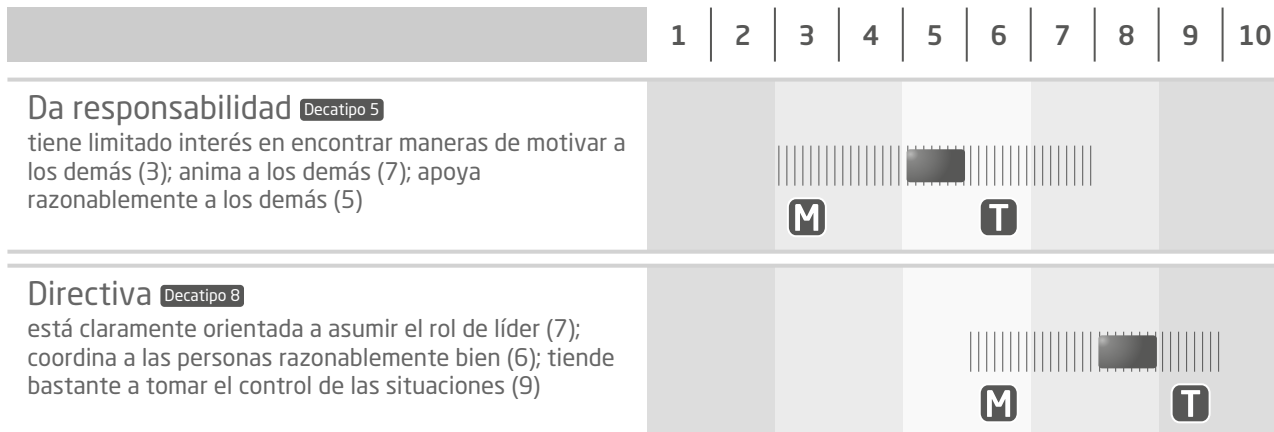
Mejore el compromiso empresarial interactuando más tiempo con sus compañeros de trabajo y difundiendo su entusiasmo.

¿Podría hacer un mayor esfuerzo por fomentar el compromiso a largo plazo del empleado?  
Comprender las preocupaciones y necesidades de los demás puede ayudar a mejorar el entusiasmo inicial.

## Perfil de Estilos de Liderazgo - Personal Equipos con éxito

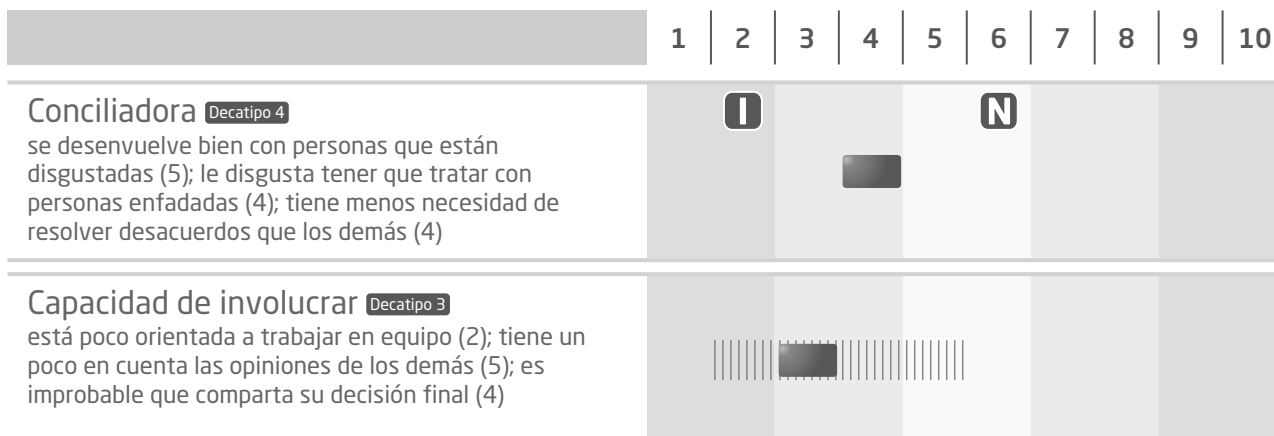
### Inspirador (6)

Los inspiradores lideran motivando a los demás y reafirmando su función de liderazgo.



### Colaborador (3)

Los colaboradores lideran motivando a los demás a trabajar en equipo y de manera constructiva para conseguir los objetivos.



### Equipos con éxito - Aspectos a considerar para el desarrollo

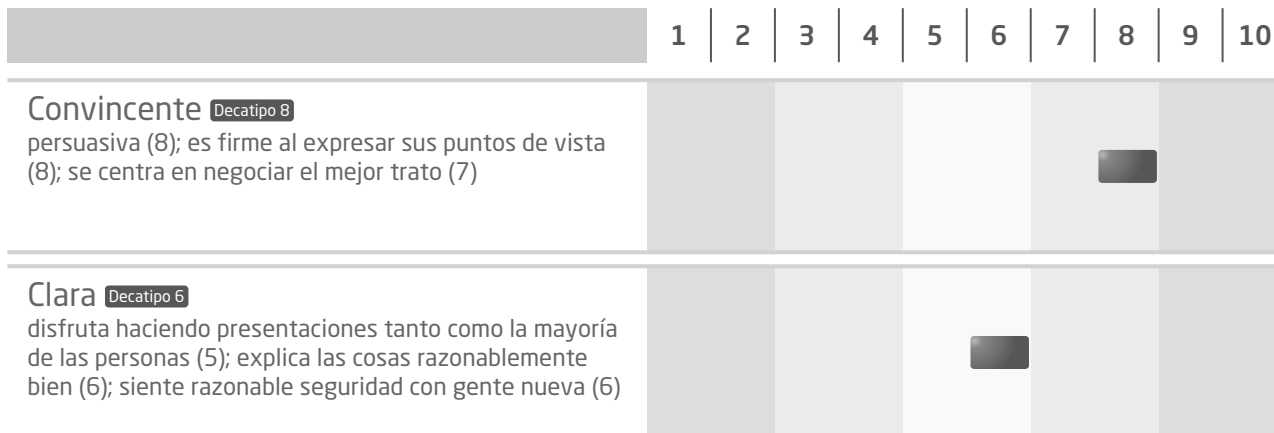
Mejore el éxito del equipo garantizando que se destina tiempo a dirigir e inspirar a cada miembro.

¿Podría mejorarse la efectividad del liderazgo interviniendo de una forma más rápida cuando el equipo no esté siendo eficaz? Tome medidas en los momentos importantes.

## Perfil de Estilos de Liderazgo - Personal Comunicación

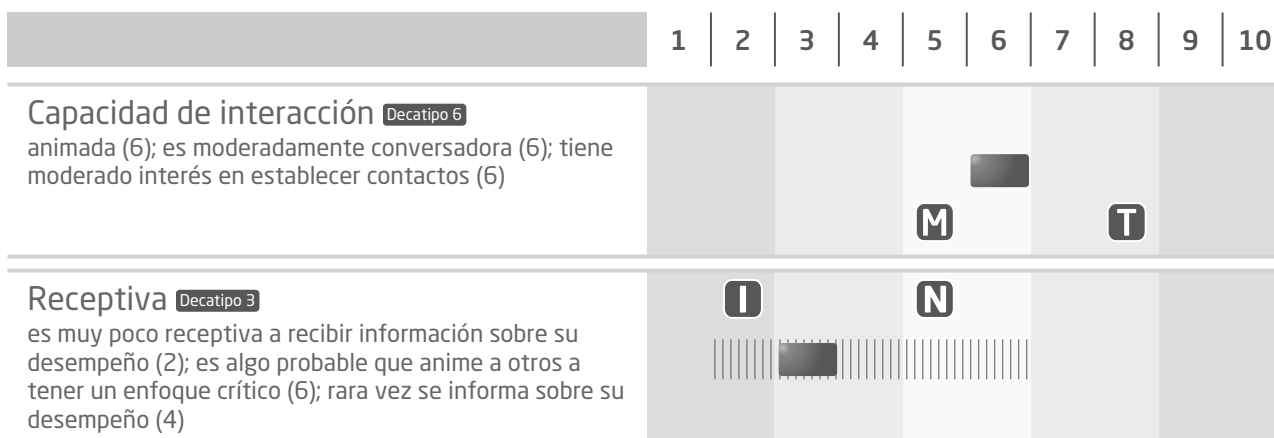
### Persuasivo (7)

Los persuasivos lideran a través de una comunicación activa y persiguen los acuerdos que sean beneficiosos para ambas partes.



### Consultor (5)

Los consultores desarrollan redes de contacto extensas y responden al feedback externo.



### Comunicación - Aspectos a considerar para el desarrollo

Asegúrese de destinar tiempo a comunicar los asuntos que pueden marcar la diferencia tanto dentro como fuera de la empresa.

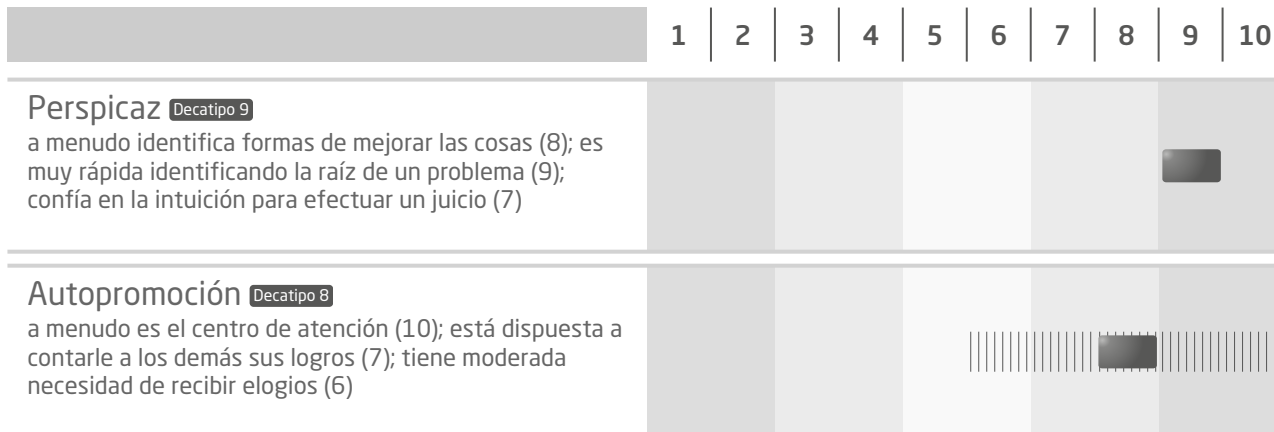
¿Podría aumentarse el impacto si se destina más tiempo a interactuar con los demás y conocer sus intereses? Sea receptivo a la comunicación y a la opinión de otros.

## Perfil de Estilos de Liderazgo - Pionero

### Productos nuevos / Mercados

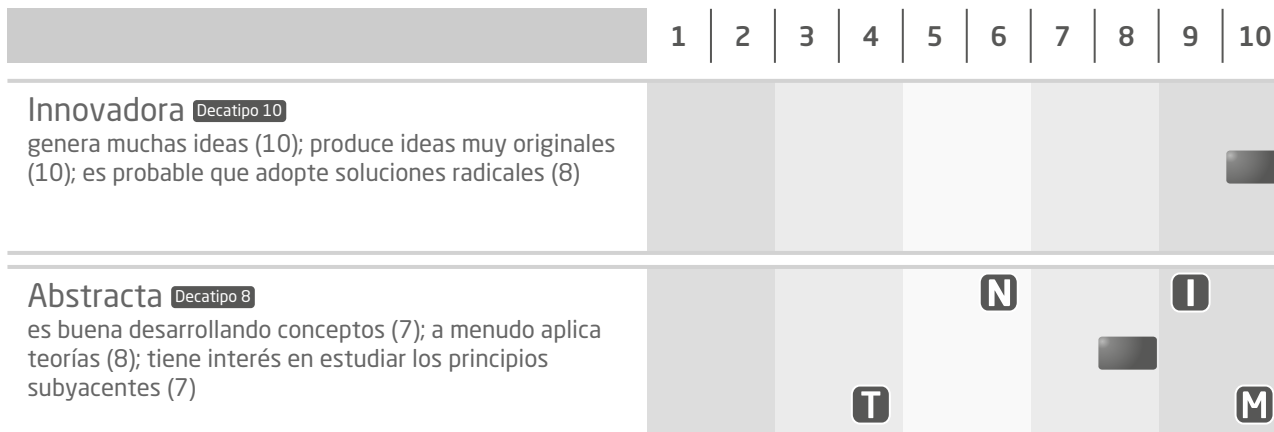
#### Impulsor (10)

Los impulsores promocionan iniciativas nuevas a través de sus ideas y estrategias.



#### Innovador (9)

Los innovadores fomentan un entorno creativo y conceptual en el que se valoran las ideas nuevas.



#### Productos nuevos / Mercados - Aspectos a considerar para el desarrollo

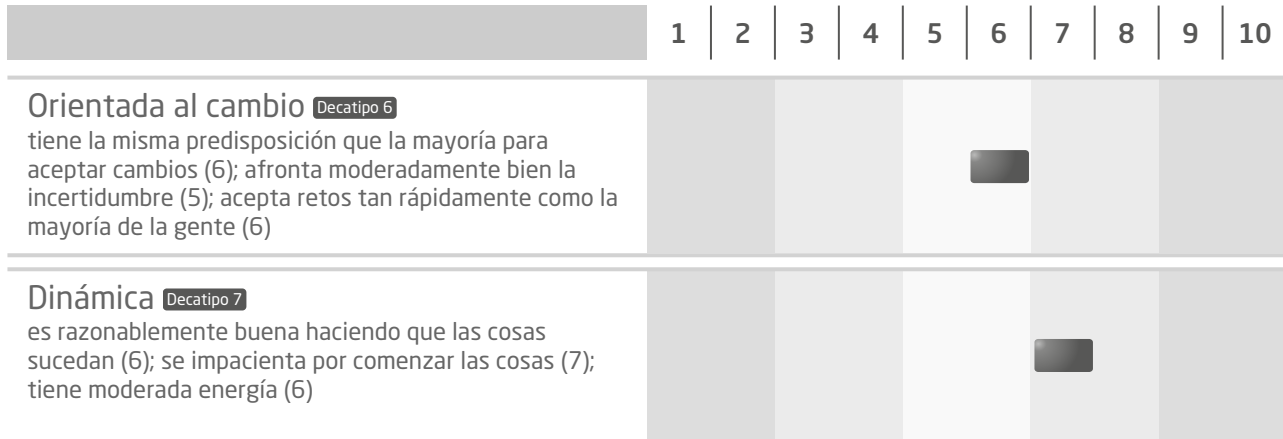
Utilice su creatividad y mejore la de los demás fomentando la comunicación, sobre todo entre las personas innovadoras.

¿Garantiza que se mejora la innovación y se adoptan las ideas más apropiadas, incluso cuando usted no las haya sugerido? ¿Podría ser útil apoyarse en las ideas de otras personas?

## Perfil de Estilos de Liderazgo - Pionero Transformación empresarial

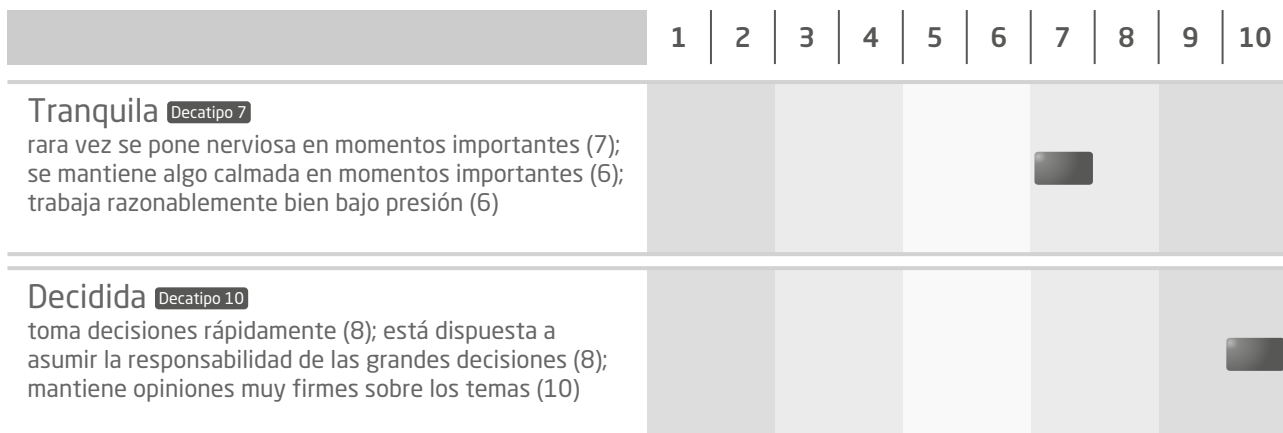
### Agente de cambio (6)

Los agentes de cambio trabajan para modificar los procesos y completar las tareas de forma diferente.



### Gestor de crisis (9)

Los gestores de crisis reaccionan a los problemas cuando surgen y se encargan de las situaciones de crisis.



### Transformación empresarial - Aspectos a considerar para el desarrollo

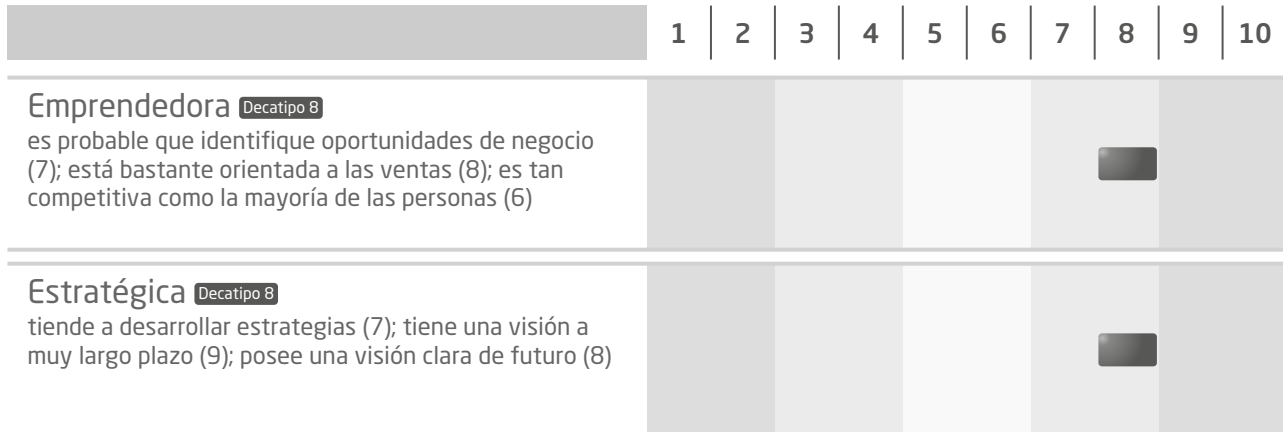
Dedique tiempo a identificar dónde existe un mayor déficit entre las expectativas y el rendimiento. Lidere a los demás para tratar estas situaciones de déficit y promover un cambio que genere unos beneficios reales.

¿Existe el riesgo de adoptar una estrategia de "cambiar por cambiar"? Centrarse en innovar suele ser positivo, pero evite realizar cambios innecesarios en situaciones que estén siendo efectivas.

## Perfil de Estilos de Liderazgo - Pionero Crecimiento empresarial

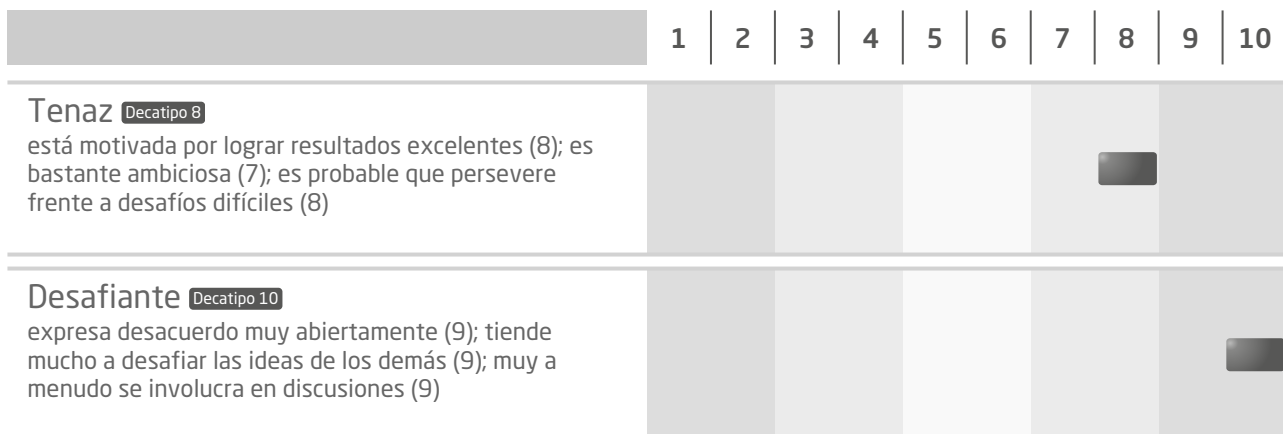
### Estratega (8)

Los estrategas combinan la competitividad con el conocimiento de las estrategias a seguir.



### Promotor del crecimiento (10)

Los promotores del crecimiento combinan la motivación por obtener resultados con la predisposición a cuestionar las estrategias de los demás.



### Crecimiento empresarial - Aspectos a considerar para el desarrollo

Cuestione diferentes partes de la empresa o acciones de empleados para conseguir unos resultados aún mejores. Invierta una parte mayor de sus recursos en crear una cultura de alto rendimiento.

¿Existe el riesgo de cuestionar demasiado a los demás y ser percibido como alguien que busca obtener resultados a cualquier precio? Compruebe que no haya empleados con una presión tan alta que afecte a su efectividad y motivación.

## Predicción del Impacto Potencial de Liderazgo

Este perfil ofrece un resumen de la probabilidad de que Juan López refleje un impacto de liderazgo en las nueve áreas principales de impacto. El perfil se basa en las respuestas de Juan López al cuestionario de Estilos.

	Área de Impacto	Impacto Potencial de Liderazgo
Profesional	<b>Servicio y entrega del producto</b> mantener una entrega productiva de bienes o servicios; ofrecer un servicio de atención al cliente de calidad; ejecutar soluciones apropiadas	2  Muy bajo potencial superior que el 5% del grupo de comparación
	<b>Control de riesgos</b> controlar el riesgo de manera activa; liderar un gobierno corporativo efectivo; garantizar el cumplimiento de la normativa, los procedimientos y los requisitos legales	1  Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación
	<b>Reputación y experiencia</b> mejorar la experiencia de la empresa; promocionar la perfección técnica; mejorar la reputación de la empresa	8  Alto potencial superior que el 90% del grupo de comparación
Personal	<b>Compromiso empresarial</b> crear una finalidad compartida; mejorar la motivación de los empleados; mejorar la confianza en la empresa	4  Relativamente bajo potencial superior que el 25% del grupo de comparación
	<b>Equipos con éxito</b> crear equipos efectivos; atraer y desarrollar el talento; utilizar el potencial disponible	4  Relativamente bajo potencial superior que el 25% del grupo de comparación
	<b>Comunicación</b> garantizar una comunicación influyente, desarrollar una comunicación multifuncional y regional; fomentar la implicación y consulta	6  En la media potencial superior que el 60% del grupo de comparación
Pionero	<b>Productos nuevos / Mercados</b> identificar nichos o posibilidades de mercado; fomentar la innovación; generar soluciones con impacto	10  Extremadamente alto potencial superior que el 99% del grupo de comparación
	<b>Transformación empresarial</b> impulsar la transformación empresarial; mejorar el compromiso al cambio; gestionar de manera activa los procesos de cambio	8  Alto potencial superior que el 90% del grupo de comparación
	<b>Crecimiento empresarial</b> mejorar el valor de los grupos de interés; establecer objetivos exigentes para la empresa; impulsar el éxito de la empresa	9  Muy alto potencial superior que el 95% del grupo de comparación



## Perfil de Liderazgo Situacional

Este perfil indica las situaciones de trabajo en las que es probable que Juan López ejerza un liderazgo con mayor o menor efectividad.

### Es probable que Juan López ejerza un liderazgo más efectivo cuando:

- + sea necesario impulsar el éxito y cuestionar las prácticas de trabajo existentes
- + sea importante que la persona que ejerza el liderazgo se promueva y fomente sus ideas para mejorar las cosas
- + sea importante tener creatividad y compartir conceptos nuevos
- + se valore especialmente mantener la calma y ser decisivo en situaciones de estrés
- + sea importante tener una visión a largo plazo y aprovechar las oportunidades para obtener el éxito en el futuro

### Es probable que Juan López ejerza un liderazgo menos efectivo cuando:

- ? sea necesario tener un conocimiento práctico para liderar a los demás y adoptar un enfoque lógico
- ? sea necesario mostrar empatía y preocuparse por los demás
- ? sea necesario que las personas con puntos de vista diferentes trabajen en equipo de manera efectiva
- ? sea crítico realizar una planificación sólida para completar las tareas
- ? sea esencial cumplir con reglas y principios de comportamiento