wave

Desarrollo experto
Denis González

Focus

Styles

Contenidos

Introducción....3
Perfil Psicométrico - Resumen de Respuestas....5
Perfil Psicométrico....6
Perfil de Potencial de Competencias....7
Adecuación a la Cultura/Ambiente Laboral....8
Fortalezas principales (Primeras 8)....9
Posibles áreas de mejora (Últimas 8)....17
Definición de las prioridades de desarrollo....20
20 áreas adicionales....22

Acerca de este Reporte

Este reporte 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 de 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.

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

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

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

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

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Introducción

Perfil Psicométrico

El apartado Perfil Psicométrico Total - Resumen de Respuestas resume las respuestas de Denis González al cuestionario, mientras que los cuatro indicadores del Resumen de Respuestas destacan cualquier patrón de respuesta extremo. El perfil psicométrico se centra en las 12 secciones de Focus Styles que se agrupan bajo las cuatro grandes áreas (Pensamiento, Influencia, Adaptabilidad y Ejecución). Cada una de estas 12 secciones está formada por tres facetas subyacentes (36 en total) y las descripciones verbales de las puntuaciones de las facetas se encuentran debajo del nombre de la sección.

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 Denis González en 12 áreas clave de desempeño. Los componentes subyacentes del desempeño se reflejan en las descripciones verbales y los resultados debajo de cada uno de los títulos de las 12 competencias. Esta estimación debe interpretarse con los requerimientos laborales claves de acuerdo a lo establecido en el análisis de trabajo o en los métodos de clasificación de las competencias. Los perfiles altamente positivos pueden reflejar una visión propia irrealmente positiva; así como, los perfiles con bajo puntaje pueden reflejar una visión propia demasiado crítica. En estos casos, es importante verificar los resultados con otra información.

Adecuación a la Cultura/Ambiente 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.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Introducción

Consejo de desarrollo

Este reporte resume las acciones que se podrían llevar a cabo para ayudar al desarrollo de Denis González . El reporte, basado en los resultados de la evaluación, describe las acciones que podrían considerarse para mejorar el desempeño en el trabajo. La relevancia de cada consejo puede variar en función del candidato y, hasta cierto punto, del rol desempeñado, las oportunidades y los recursos disponibles.

Hay cuatro secciones: “Fortalezas principales”, “Posibles áreas de mejora”, “Definición de las prioridades de desarrollo” y “20 áreas adicionales”. Las secciones “Fortalezas principales” y “Posibles áreas de mejora” cuentan con sugerencias de desarrollo para las ocho dimensiones de competencia más altas y las ocho más bajas. Por su parte, la sección “Definición de las prioridades de desarrollo” fomenta la reflexión para definir actividades que planifiquen el desarrollo. La última sección incluye consejos de desarrollo para 20 dimensiones de competencia adicionales. El reporte contiene los siguientes tres tipos de consejos para el desarrollo:

Desarrollo de fortalezas

Las personas que alcanzan el éxito conocen sus puntos fuertes y se apoyan en ellos. En lugar de intentar compensar o desarrollar sus posibles limitaciones, puede merecer la pena reflexionar sobre la manera de aprovechar al máximo sus fortalezas. El reporte muestra cómo desarrollar fortalezas en las dimensiones de competencia con puntuaciones de 6 a 10, es decir, de medianas a extremadamente altas.

Fortalezas con un posible uso excesivo: “A tener en cuenta”

Las fortalezas más evidentes suelen contribuir a la eficacia y satisfacción en el trabajo. Sin embargo, también podrían generar consecuencias indeseadas, por lo que cada fortaleza se presenta con posibles inconvenientes y acciones para reducir o evitar su impacto negativo. Este reporte muestra las fortalezas con un posible uso excesivo para las dimensiones de competencia con una puntuación de 8 a 10, es decir, muy por encima del promedio.

Actividades de desarrollo

Aun cuando mantener y mejorar las fortalezas sea probablemente el camino más gratificante para el desarrollo profesional, puede que sea necesario desarrollarse en competencias menos fuertes. Por este motivo, se incluyen consejos de desarrollo para mejorar el desempeño en estas competencias. El reporte muestra actividades de desarrollo en las dimensiones de competencia con puntuaciones de 1 a 5, es decir, de extremadamente bajas a bajas.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Perfil Psicométrico - Resumen de Respuestas

Este perfil ofrece una evaluación detallada de las respuestas de Denis González al cuestionario de Estilos. Comienza con un resumen de los patrones de respuesta, seguido de una explicación de la estructura del perfil. El patrón de respuestas debe tenerse en cuenta al interpretar el Perfil Psicométrico. La página siguiente informa sobre los resultados en las cuatro grandes áreas.

Resumen de Respuestas

Análisis 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 reportes de Wave:

Rango de Elemento. 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 los puntajes Ipsativos son mayores que los Normativos, es posible que la persona haya sido demasiado autocrítica en sus descripciones Normativas. Si los puntajes Normativos son mayores que los Ipsativos, puede significar que la persona ha sido menos autocrítica y posiblemente exageró su descripción Normativa. Ello brinda áreas específicas para mayor verificación antes que una medida no específica de conveniencia 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 indican un incentivo para desarrollarse en ciertas áreas, o bien, áreas donde la influencia del ambiente posee un fuerte impacto.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Perfil Psicométrico

Aquiescencia (2) Consistencia (8) Alineación N-I (3) Alineación M-T (6)

1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10

Pensamiento

Evaluadora - tiene muy poco interés en analizar la información (2); es improbable que se comunique bien por escrito (3); le gusta trabajar con datos numéricos tanto como a la mayoría (6)

Investigadora - está muy poco orientada a aprender cosas nuevas (1); le disgusta tener que aprender cosas rápidamente (3); está muy poco orientada a mejorar las cosas constantemente (1)

Imaginativa - genera pocas ideas (2); se centra muy poco en desarrollar conceptos (1); muestra muy poco interés en desarrollar estrategias (1)

Influencia

Sociable - muy animada (9); le lleva algo de tiempo establecer buenas relaciones de comunicación (3); a menudo es el centro de atención (10)

Impactante - muy persuasiva (10); se siente muy cómoda haciendo presentaciones (9); expresa desacuerdo abiertamente (8)

Firme - está dispuesta a asumir la responsabilidad de las grandes decisiones (8); está menos orientada a asumir el rol de líder (4); tiene poco interés en encontrar maneras de motivar a los demás (1)

Adaptabilidad

Adaptable - confía mucho en sí misma (9); rara vez se pone nerviosa en momentos importantes (8); le incomoda tratar con personas alteradas (4)

Flexible - es algo probable que tenga una visión optimista (5); es menos positiva que muchas personas ante los cambios (3); es moderadamente receptiva a recibir información sobre su desempeño (6)

Colaboradora - es menos empática que la mayoría de las personas (1); está poco orientada a trabajar en equipo (1); muestra menos consideración que otros (1)

Ejecución

Responsable - es tan concienzuda como la mayoría para cumplir los plazos (5); presta muy poca atención a los detalles (2); tiende mucho menos a seguir las reglas (1)

Estructurada - es menos organizada que muchas personas (3); le disgusta tener que hacer planes (4); trabaja a un ritmo moderadamente rápido (5)

Motivada - es muy buena haciendo que las cosas sucedan (10); identifica eficazmente oportunidades de negocio (10); está muy motivada por lograr resultados excelentes (9)

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Perfil de Potencial de Competencias

Este perfil resume las áreas en las que Denis González tiene un mayor y menor potencial. Las mediciones del potencial de competencias se han desarrollado en función de las extensas bases de datos internacionales de Saville Assessment que vinculan Wave con el desempeño laboral.

	Descripción de competencias	Potencial	
Resolviendo problemas	**Evaluando problemas** Analizar información (2); Probar hechos (5); Interpretar información (4)	4	Relativamente bajo potencial superior que el 25% del grupo comparativo
	Investigando sucesos Desarrollar pericia (1); Ser práctico (7); Ser intuitivo (3)	1	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo comparativo
	Promoviendo innovación Generando ideas (3); Explorando posibilidades (1); Desarrollando estrategias (1)	1	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo comparativo
Influenciando a la Gente	**Creando relaciones** Interrelacionándose (9); Creando Rapport (6); Impacto personal (10)	9	Muy alto potencial superior que el 95% del grupo comparativo
	Comunicando información Convenciendo a la gente (10); Expresando información (9); Desafiando ideas (8)	10	Extremadamente alto potencial superior que el 99% del grupo comparativo
	Proporcionando liderazgo Tomando decisiones (9); Dirigiendo personas (6); Facultando individuos (1)	5	Media potencial superior que el 40% del grupo comparativo
Adaptando Enfoques	**Mostrando resiliencia** Transmitiendo autoconfianza (9); Mostrando compostura (8); Resolviendo conflictos (2)	7	Relativamente alto potencial superior que el 75% del grupo comparativo
	Adaptándose a los cambios Pensando positivamente (6); Aceptando el cambio (2); Buscando retroinformación (4)	3	Bajo potencial superior que el 10% del grupo comparativo
	Brindando apoyo Comprendiendo a la gente (1); Trabajando en equipo (1); Valorando a las personas (1)	1	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo comparativo
Entregando Resultados	**Atendiendo detalles** Cumpliendo fechas (4); Verificando las cosas (3); Sigue procedimientos (2)	3	Bajo potencial superior que el 10% del grupo comparativo
	Estructurando tareas Administrando tareas (3); Manteniendo los estándares (1); Produciendo resultados (6)	1	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo comparativo
	Impulsando el triunfo Tomando acción (9); Aprovechando oportunidades (9); Persiguiendo metas (7)	9	Muy alto potencial superior que el 95% del grupo comparativo

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Adecuación a la Cultura/Ambiente 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 Denis González :

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

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Fortalezas principales (Primeras 8)

Impacto personal Atrayendo atención; Promoviendo logros personales; Obteniendo reconocimiento		**Extremadamente alto** potencial superior que el 99% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Procure ofrecerse como voluntario para presentar y realizar actividades que aumenten su visibilidad personal.
- Ofrézcase como representante del equipo. Sea el portavoz.
- Remítase a los hechos a la hora de la autopromoción. Utilice información cuantificable y comentarios positivos que haya recibido de clientes y grupos de interés.
- ¿Quién puede tener una impresión menos positiva de usted? Trabaje duro para cambiar esa impresión.

Fortalezas con un posible uso excesivo: “A tener en cuenta”

- Tenga cuidado de no acaparar demasiada atención innecesaria, sobre todo en entornos extremadamente competitivos o controvertidos. ACCIÓN: Obtenga el máximo de la visibilidad positiva y minimice el impacto de la negativa.
- Hay ocasiones en las que no es apropiado ser el centro de atención cuando haya una persona con mayor experiencia o antigüedad, o si un compañero está presentando información de manera formal. ACCIÓN: Acapare la atención en el momento apropiado.
- Procure no exagerar logros que otras personas puedan considerar comunes y corrientes. ACCIÓN: Descubra los logros de otras personas para conocer las características de un logro que lo convierten en excepcional.
- Procure no atribuirse demasiados méritos sin recompensar a los miembros del equipo de forma apropiada. ACCIÓN: Reconozca siempre la contribución de los demás. De esta manera, se participará de una manera más proactiva en los proyectos.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Fortalezas principales (Primeras 8)

Convenciendo a la gente Persuadiendo a otros; Dando forma a las opiniones; Negociando		**Extremadamente alto** potencial superior que el 99% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Cambie su estrategia para evitar ser predecible y fácil de rebatir, sobre todo cuando trate con contactos regulares.
- Intente obtener soluciones positivas de calidad que mejoren las relaciones.
- Prepare bien sus argumentos. Considere los aspectos positivos y negativos para poder hacer frente a objeciones y argumentos en contra.
- Intente participar en negociaciones que tengan un mayor nivel de dificultad.

Fortalezas con un posible uso excesivo: “A tener en cuenta”

- Busque la manera de continuar persuadiendo a los demás cuando ya haya ganado el argumento. ACCIÓN: Observe con mucha más atención, lea el lenguaje corporal y resista la tentación de exagerar.
- Pida a los demás que valoren su habilidad para persuadir. Intente obtener soluciones positivas de calidad que mejoren las relaciones.
- Evite que cambiar la opinión de los demás se convierta en su obligación personal. Hay personas que tienen una opinión inamovible y la defienden con firmeza. ACCIÓN: Compruebe si hay personas enfadadas o molestas. Podría ser positivo cambiar el tema de la conversación a uno que tenga más posibilidades de obtener un resultado positivo.
- Procure que todo el mundo salga ganador de las negociaciones, en lugar de usted solo. De lo contrario, hay personas que podrían dejar de confiar en usted a largo plazo. ACCIÓN: Reflexione detenidamente sobre los beneficios de colaboraciones a largo plazo y la mejor forma de obtenerlas en la negociación.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Fortalezas principales (Primeras 8)

Tomando decisiones Decidiendo qué acción tomar; Asumiendo responsabilidad; Apoyando decisiones		Muy alto potencial superior que el 95% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Busque siempre decisiones y planes de acción en las reuniones.
- Anime a las personas a tomar decisiones y a comprometerse con las acciones. Oriente el debate para llegar a una conclusión.
- Invierta más recursos en las tareas que tengan el mayor impacto y beneficio.
- Consiga el compromiso y apoyo de otros antes de tomar decisiones importantes.

Fortalezas con un posible uso excesivo: “A tener en cuenta”

- ¿Existe el riesgo de que le perciban como una persona demasiado autoritaria al trabajar en grupo o equipo? ACCIÓN: Designe a otras personas para que dirijan algunas reuniones y establezcan planes de acción.
- ¿Existe el riesgo de tomar las decisiones antes de que sus compañeros estén listos para implementarlas? ACCIÓN: Conceda tiempo a sus compañeros para que consideren las implicaciones de una decisión y la forma de implementarla correctamente.
- Evite participar demasiado en las áreas que sean responsabilidad de otras personas. ACCIÓN: Respete los límites de las funciones de otras personas y céntrese en sus responsabilidades.
- Recuerde que aquellos que se perciben como obstinados también pueden considerarse como carentes de objetividad. ACCIÓN: Recapacite y compruebe si existe el riesgo de que se tomen decisiones basadas en opiniones o actitudes personales, y no en criterios relevantes.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Fortalezas principales (Primeras 8)

Transmitiendo autoconfianza Proyectando autoconfianza; Determinando su propio futuro; Valorando sus propias contribuciones		**Muy alto** potencial superior que el 95% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Busque participar en tareas de un perfil alto que incrementen su visibilidad dentro de la empresa.
- Tenga claras sus fortalezas y busque oportunidades para aprovecharlas al máximo.
- Analice su carrera laboral y considere las acciones y experiencias que le ayudarán a cumplir con sus ambiciones.
- Desarrolle sus fortalezas, conocimientos y especialización para ofrecer una contribución más profesional.

Fortalezas con un posible uso excesivo: “A tener en cuenta”

- ¿Es incapaz de cuestionar sus propias capacidades? ACCIÓN: Revise con los demás aquello que se pueda mejorar y escuche sus valoraciones, sobre todo después de un proyecto importante y exigente.
- ¿Puede que una gran confianza en sí mismo intimide en ocasiones a otras personas? ACCIÓN: Considere a los demás y tenga en cuenta las diferencias individuales. Las personas con una menor confianza también pueden trabajar con eficacia.
- ¿Puede que la gran confianza que tiene en sí mismo haga que los demás le perciban en ocasiones como egocéntrico o egoísta? ACCIÓN: Considere las impresiones de los demás y trate de mostrarse más abierto.
- ¿Existe el riesgo de que le perciban como una persona presuntuosa? ACCIÓN: Juzgue a la audiencia con cuidado. Recuerde que a veces es mejor no poner tanto énfasis en sus propios méritos o contribuciones.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Fortalezas principales (Primeras 8)

Tomando acción Haciendo que las cosas sucedan; Usando la iniciativa; Dedicando energía		**Muy alto** potencial superior que el 95% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Asegúrese de contar con los demás antes de embarcarse en algo nuevo.
- Busque oportunidades para empezar nuevos proyectos o iniciativas, o para transformar áreas de bajo rendimiento.
- Sea reconocido por tomar la iniciativa y resolver los problemas antes de que se intensifiquen.
- Dirija un proyecto que se haya interrumpido en múltiples ocasiones y no genere motivación para mantenerlo en progreso.

Fortalezas con un posible uso excesivo: “A tener en cuenta”

- ¿El entusiasmo por comenzar algo nuevo puede ir en detrimento del trabajo más rutinario? ACCIÓN: Dedique tiempo a completar actividades de mantenimiento rutinario o revisar las tareas en curso.
- ¿Podría el deseo a hacer que las cosas sucedan llevar a cierta desorganización en los proyectos actuales? ACCIÓN: Tenga cuidado de que sus iniciativas no requieran recursos que ya estén comprometidos con otros proyectos existentes.
- ¿Suele embarcarse en tareas nuevas sobre las que no tiene mucho conocimiento? ACCIÓN: Consulte a especialistas antes de tomar la iniciativa para embarcarse en una tarea nueva.
- ¿Se canaliza su energía de la forma más apropiada? ACCIÓN: Antes de pasar rápidamente a la siguiente actividad, tómese tiempo para detenerse y preguntarse si esa es la mejor forma de utilizar su tiempo y energía.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Fortalezas principales (Primeras 8)

Expresando información Realizando exposiciones orales; Haciendo presentaciones; Proyectando confianza social		**Muy alto** potencial superior que el 95% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Dedique tiempo a desarrollar y entregar materiales de formación.
- Presente sobre diversos temas y a diferentes públicos. Procure hablar tanto a nivel externo como interno.
- Busque oportunidades para comunicar la misma información a personas diferentes. Revise y mejore cada presentación.
- Aprenda a sentirse más seguro de sí mismo. Identifique sus fortalezas y recuérdelas constantemente. Por ejemplo: “soy el miembro más diligente del equipo.”

Fortalezas con un posible uso excesivo: “A tener en cuenta”

- Las personas elocuentes deben tener cuidado de no decir demasiado. ACCIÓN: Pida a los demás que valoren su habilidad para expresarse. Intente expresar lo importante en al menos la mitad de tiempo.
- Intente participar en presentaciones técnicas en las que el contenido no le sea familiar. ACCIÓN: Revise los aspectos a incluir en una presentación y la naturaleza del público antes de acordar su participación.
- Procure no explicar demasiado de una vez. ACCIÓN: Cuando presente información compleja, compruebe si el público le ha comprendido antes de proceder al siguiente apartado.
- Un exceso de confianza puede implicar tomar riesgos, dedicar menos tiempo a la preparación o esperar al último momento. ACCIÓN: Dedique tiempo a preparar las presentaciones. Muestre respeto a su público.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Fortalezas principales (Primeras 8)

Aprovechando oportunidades Identificando oportunidades de negocio; Generando ventas; Superando competidores	9	Muy alto potencial superior que el 95% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Enseñe a los demás la manera de aprovechar nuevas oportunidades involucrándose en grupos profesionales o sectoriales (por ejemplo, haga presentaciones, contribuya con artículos en periódicos o boletines o escriba un blog).
- Estudie las tendencias en el mercado y sugiera posibles oportunidades para el desarrollo de productos o servicios.
- Pida referencias y recomendaciones y cree una lista de testimonios de clientes satisfechos.
- Aprenda de ofertas de proyectos que hayan sido rechazadas. Lleve a cabo una revisión completa del proceso y pida al cliente que le facilite su opinión.

Fortalezas con un posible uso excesivo: “A tener en cuenta”

- Evite gastar más tiempo o energía en buscar nuevas oportunidades que en lidiar con las necesidades existentes. ACCIÓN: Trate de no distraerse con el encanto que puedan tener las nuevas oportunidades si ello afecta a otras tareas.
- ¿Es posible que centrarse demasiado en perseguir una o dos oportunidades grandes que nunca parecen conseguirse se traduzca en dejar a un lado oportunidades que tienen más posibilidades de completarse? ACCIÓN: Cuestione con frecuencia dónde destinar su tiempo y esfuerzo para alcanzar los mejores resultados.
- ¿Cómo afecta su enfoque en la próxima venta importante al desarrollo de cuentas a largo plazo? ACCIÓN: Tenga como objetivo desarrollar relaciones más duraderas con los clientes mediante una sólida gestión de cuentas, un servicio superior y una excelente ejecución.
- ¿Se canaliza siempre adecuadamente su espíritu competitivo? ACCIÓN: Asegúrese de que esa energía competitiva se dirija de forma externa en lugar de canalizarla hacia miembros del equipo u otros departamentos.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Fortalezas principales (Primeras 8)

Interrelacionándose Proyectando entusiasmo; Relacionándose con los demás; Contactándose		**Muy alto** potencial superior que el 95% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Procure involucrar a los miembros más introvertidos del equipo para tener acceso a todo el talento disponible.
- Involucre a los demás y genere entusiasmo hacia los logros del equipo.
- Piense en la manera de establecer el contacto para mejorar la relación: eventos, comidas de trabajo, etc.
- Asegúrese de crear contactos con un propósito y dedique tiempo a aquellas personas con quienes pueda existir un beneficio mutuo.

Fortalezas con un posible uso excesivo: “A tener en cuenta”

- ¿Existe el riego de absorber demasiado tiempo de los demás? ACCIÓN: Intente determinar si la persona contactada dispone de tiempo para interactuar.
- Tenga cuidado de que los demás no le perciban como una persona demasiado entusiasta, con falta de juicio o que discrimina. ACCIÓN: Procure evaluar las situaciones y conocer el momento de moderar su entusiasmo.
- ¿Pudiera ser que personas menos sociables perciban el contacto frecuente como una obligación o un aspecto invasivo? ACCIÓN: Perciba las señales de otras personas cuando no tengan ganas de conversar.
- ¿Existe el riego de participar siempre en los mismos eventos y redes de contactos? ACCIÓN: Considere con frecuencia las oportunidades nuevas de establecer contactos y determine con claridad los objetivos para relacionarse profesionalmente.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Posibles áreas de mejora (Últimas 8)

Manteniendo los estándares Comportándose con ética; Guardando la confidencialidad; Actuando con integridad	1	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Busque nuevas oportunidades para actuar en consonancia con los valores de la empresa.
- Actúe siempre acorde a las reglas de la empresa con relación a la gestión de las finanzas o de los equipos, al manejo de la información y a la interacción con los demás.
- En caso de duda, revise si la información es confidencial.
- Sea congruente cumpliendo con aquello que espera de los demás. Procure ser coherente a la hora de tratar con personas o afrontar situaciones.

Valorando a las personas Mostrando consideración; Tolerando a otros; Confiando en las personas	1	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Reflexione sobre sus propias carencias cuando alguien cometa un error o un juicio erróneo, para así poder establecer de manera razonable el alcance que pueda tener.
- Detecte los problemas de los demás que sean realmente importantes y sea solidario y comprensivo.
- Combinar aspectos fuertes que sean diferentes puede ser muy efectivo. Procure identificar el momento en el que los aspectos fuertes de otras personas pueden complementar a los suyos.
- Explique la manera de ganar confianza y deje clara sus expectativas.

Trabajando en equipo Trabajando participativamente; Alentando contribuciones del equipo; Involucrando a otros en la toma de decisiones	1	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Invierta tiempo en conocer a los miembros del equipo, sus roles y contribuciones.
- Asegúrese de incluir a todas las personas relevantes que podrían utilizar el producto o servicio.
- Reconozca los beneficios de poder considerar más de un punto de vista y reflexione sobre los aspectos positivos que pueden aportar las sugerencias de los demás.
- Asegúrese de que todas las partes implicadas tengan la oportunidad de exponer sus puntos de vista.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Posibles áreas de mejora (Últimas 8)

Comprendiendo a la gente Mostrando empatía; Escuchando a la gente; Entendiendo la motivación	1	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Formule preguntas abiertas y haga un esfuerzo por conocer a los demás.
- Encuentre la manera de ayudar a los demás de manera práctica cuando sea posible.
- Procure hablar menos y permitir a los demás explicarse y discutir las cosas en su totalidad.
- Pregunte a los demás sobre aquello que les motive y las razones por las que han tomado sus decisiones.

Desarrollando estrategias Creando estrategias; Previendo tendencias; Anticipando el futuro	1	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Manténgase informado mediante casos prácticos sobre la implementación de estrategias y el cambio de rumbo de la actividad de negocio.
- Dedique tiempo a reflexionar sobre la manera en la que la estrategia corporativa será relevante para el puesto de trabajo, el equipo y la función.
- Reserve tiempo una vez al trimestre para revisar las posibilidades de futuro.
- Trate de adaptar las metas a corto o medio plazo a los objetivos a largo plazo.

Explorando posibilidades Desarrollando conceptos; Aplicando teorías; Identificando principios subyacentes	1	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Pida una explicación a sus compañeros de trabajo cuando defiendan una solución que parezca muy compleja. Esa estrategia puede ayudarles a ellos a reflexionar y, a usted, a mejorar su comprensión.
- Considere los conceptos que propongan los compañeros e investigue la forma de mejorarlos.
- Participe en algo nuevo que dependa de una teoría o enfoque diferente.
- Dedique tiempo a pensar sobre los aspectos imprescindibles de un concepto.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Posibles áreas de mejora (Últimas 8)

Desarrollar pericia Aprovechando oportunidades de aprendizaje; Adquiriendo conocimientos y habilidades; Actualizando conocimientos especializados	1	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Dedique cada mes parte de su tiempo al desarrollo personal, tratando de alcanzar dos objetivos personales al mes.
- Pídale a otros compañeros comprometidos con su propio desarrollo personal que le aconsejen sobre cómo aprovechar las oportunidades de aprendizaje.
- Practique estrategias de lectura rápida y destaque los puntos clave de los artículos.
- Dedique parte de su tiempo al mes a mantenerse al día con revistas y estudios relevantes.

Facultando individuos Motivando a la gente; Inspirando a las personas; Alentando a las personas	1	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Identifique y comprenda las fortalezas, motivaciones y necesidades de desarrollo de los demás.
- Conozca bien a su equipo y compañeros y desarrolle un sentido de propósito único.
- Exponga una visión de futuro clara.
- Encuentre oportunidades para elogiar a las personas y reconocer un buen desempeño.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Definición de las prioridades de desarrollo

Área principal de desarrollo

Acciones para el desarrollo

Revisión del desarrollo - ¿Qué, cómo y cuándo?

Área principal de desarrollo

Acciones para el desarrollo

Revisión del desarrollo - ¿Qué, cómo y cuándo?

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Definición de las prioridades de desarrollo

Área principal de desarrollo

Acciones para el desarrollo

Revisión del desarrollo - ¿Qué, cómo y cuándo?

Área principal de desarrollo

Acciones para el desarrollo

Revisión del desarrollo - ¿Qué, cómo y cuándo?

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

20 áreas adicionales

Desafiando ideas Cuestionando supuestos; Desafiando puntos de vista establecidos; Defendiendo sus propias opiniones		Alto potencial superior que el 90% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Identifique y participe en proyectos que requieran cambios y en los que haya que hacer frente a cierta oposición.
- Anime a sus compañeros de trabajo a que perciban los retos como algo constructivo. Explique los beneficios y venda sus ideas en lugar de detenerse únicamente en la razón del cambio.
- Prepárese para ver aspectos importantes que hayan permanecido sin cambios durante un largo período de tiempo. Compruebe cuántas mejoras pueden proponerse.
- Evite que una discusión suba de tono o se vuelva personal.

Fortalezas con un posible uso excesivo: “A tener en cuenta”

- Evite prolongar discusiones o debates y volver a asuntos que ya han sido aceptados. ACCIÓN: Conozca el momento de ceder con delicadeza.
- ¿Existe el riesgo de seguir cuestionando un aspecto a pesar de haber recibido una serie de respuestas razonables? ACCIÓN: Evite criticar de manera innecesaria una opinión fundamentada y establecida, ya que puede dar la impresión de no tener una visión parcial.
- Tenga en cuenta que el entusiasmo de algunos en una discusión puede excluir a otras personas menos comunicativas. ACCIÓN: Propicie que otras personas compartan su opinión y que no se perciba que está forzando a otros a tomar una decisión.
- ¿Existe el riesgo de discutir por diversión? ACCIÓN: No empiece una discusión si no hay un desacuerdo evidente. Mantenga la calma y busque a personas que piensen como usted para tratar otros asuntos fuera del entorno laboral.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

20 áreas adicionales

Mostrando compostura Permaneciendo en calma; Manejando la presión; Tolerando el estrés	8	**Alto** potencial superior que el 90% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Preste atención a los posibles problemas que puedan surgir e intervenga con calma antes de que la situación empeore.
- Busque situaciones en las que mantener la calma pueda ser una ventaja.
- Ponga a prueba la relación que existe entre presión y desempeño profesional. Establezca el nivel óptimo de presión al que debe someterse para mejorar su desempeño personal.
- Busque trabajar en roles con múltiples funciones y requisitos complejos.

Fortalezas con un posible uso excesivo: “A tener en cuenta”

- Tenga en cuenta que, al aceptar más tareas y responsabilidades, puede que los demás no se den cuenta de que está soportando demasiada presión. ACCIÓN: Trabaje para conocer aquello que le pueda causar estrés y esté preparado para decir que no.
- ¿Es posible que los demás interpreten su compostura como una falta de interés o autocomplacencia? ACCIÓN: Procure expresar sus preocupaciones con claridad.
- ¿Existe el riesgo de que no siempre sea consciente del límite de estrés que puede tolerar? ACCIÓN: Reconozca desde el principio las señales que informan de que el estrés está afectando a su salud y desempeño de forma negativa.
- ¿El hecho de involucrase en demasiadas tareas diferentes le está llevando a que alguna de ellas se hagan mal? ACCIÓN: Puede haber ocasiones en las que sea importante revisar si hay sobrecarga de trabajo y dejar a un lado las tareas que consuman tiempo y no tengan importancia.

Ser práctico Aplicando habilidades prácticas; Aprender haciendo; Utilizando el sentido común	7	**Relativamente alto** potencial superior que el 75% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Participe en actividades que maximicen su contribución práctica como, por ejemplo, pruebas de aceptación del usuario o revisión de instrucciones para usuarios.
- Ayude a los demás convirtiendo sus ideas y planes abstractos en tareas y actividades asequibles.
- Pruebe estrategias nuevas, identifique los aspectos que tuvieron éxito y repítalos la próxima vez.
- Reserve media hora para considerar cómo va a funcionar algo y pregúntese si hay una forma mejor, más directa y eficiente de hacer las cosas.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

20 áreas adicionales

Persiguiendo metas Logrando resultados sobresalientes; Actuando con determinación; Persistiendo a través de las dificultades	7	**Relativamente alto** potencial superior que el 75% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Busque alcanzar una mayor responsabilidad y planifique el desarrollo de su carrera profesional para los próximos cinco años.
- Busque responsabilidades y roles para obtener el máximo de sus fortalezas y contar con la mejor oportunidad para destacar.
- Comparta con los demás su visión del éxito para inspirarles.
- Cuente historias de logros llevados a cabo en el pasado para animar a los demás a que lo sigan intentando cuando se enfrenten a una adversidad.

Dirigiendo personas Liderando personas; Coordinando grupos; Controlando cosas	6	**En la media** potencial superior que el 60% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Identifique oportunidades para gestionar proyectos y grupos más grandes, donde las interrelaciones y la complejidad sean mayores.
- Cree una visión clara, establezca objetivos comunes y compruebe que los demás los entienden y se comprometen a cumplirlos.
- Asuma un rol que requiera coordinar a personas de diferentes ubicaciones.
- Utilice programas informáticos que ayuden a la gestión y coordinación de proyectos.

Creando Rapport Tranquilizando a la gente; Aceptando a la gente; Haciendo amigos	6	**En la media** potencial superior que el 60% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Asegúrese de que las habilidades sociales estén acompañadas de un contenido significativo.
- Considere el tipo de persona que se sentirá menos cómoda con su estilo y piense en cómo mejorar su acercamiento a estas personas.
- Antes de una reunión, piense en temas de conversación en los que haya un interés común.
- Expanda su red de contactos sociales con compañeros del mismo nivel y supervisores.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

20 áreas adicionales

Pensando positivamente Siendo optimista; Recuperándose de contratiempos; Proyectando entusiasmo	6	**En la media** potencial superior que el 60% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Involucre a los compañeros que se muestren menos positivos y ayúdeles a ver los beneficios de los planes propuestos.
- Acepte que los gestores de proyectos y analistas de riesgos pueden no ser especialmente optimistas. Trabaje junto a ellos de una manera constructiva.
- Predique con el ejemplo. Enseñe a los demás la manera de aprender de la experiencia y pasar a otros asuntos rápidamente.
- Ayude a crear un ambiente positivo y productivo para el equipo.

Produciendo resultados Trabajando con rapidez; Manteniendo la productividad; Realizando varias tareas a la vez	6	**En la media** potencial superior que el 60% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Identifique los proyectos o tareas que sean menos urgentes y puedan completarse cuando otras tareas más importantes se hayan finalizado o pospuesto.
- Ofrézcase para realizar tareas que deban completarse a un ritmo muy rápido.
- Encuentre maneras de ser más productivo relegando actividades que no sean importantes y consuman tiempo.
- Trate de realizar dos tareas en paralelo.

Probar hechos Escribiendo con fluidez; Comprendiendo argumentos lógicos; Encontrando hechos	5	**En la media** potencial superior que el 40% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Comience creando un documento con una estructura clara y sencilla de los títulos de cada tema a tratar.
- Revise sus documentos y vuelva a escribirlos con la menor cantidad de palabras posible, pero manteniendo el mismo significado y mensaje.
- Considere un punto de vista opuesto al suyo y practique los argumentos en su contra.
- Busque información en todas las fuentes a las que tenga acceso, ya que no siempre la encontrará en su primera búsqueda.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

20 áreas adicionales

Cumpliendo fechas Cumpliendo con los plazos; Apego a lo programado; Finalizando tareas	4	Relativamente bajo potencial superior que el 25% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Haga una lista de las actividades necesarias para completar un proyecto. Registre las tareas completadas.
- Divida los plazos generales del proyecto en intervalos más cortos para comprobar el progreso y los procesos de forma habitual.
- Cree una planificación clara que indique "quién, cuándo y dónde" para cada actividad, ajustando el programa con frecuencia.
- Sea disciplinado a la hora de finalizar tareas incompletas.

Interpretar información Cuantificando eventos; Aplicando tecnología; Evaluando información de forma objetiva	4	Relativamente bajo potencial superior que el 25% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Trabaje junto a un compañero con experiencia para analizar las ventajas de los métodos de análisis que utilice.
- Revise los informes de negocios y lea la sección financiera de los periódicos, centrándose en comprender por qué se presentan esos datos en particular y cómo debe diseñarse un buen informe de datos.
- Pida consejo y formación a un usuario experto en áreas específicas de informática, sobre todo en aquellas en las que no se sienta con confianza.
- Redacte una lista analizando los pros y contras de cada argumento.

Buscando retroinformación Aceptando las críticas; Fomentando el pensamiento crítico; Buscando retroinformación	4	Relativamente bajo potencial superior que el 25% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Haga preguntas abiertas para mejorar la calidad de los comentarios recibidos.
- Busque la opinión de distintas fuentes y no solo de aquellas que seguramente serán positivas.
- Pídale a las personas que sean críticas de una manera constructiva. Céntrese en aquello que podría mejorarse y en la manera de llevarlo a cabo en lugar de analizar únicamente lo que se haya hecho mal.
- Solicite opinión en el momento oportuno. Por ejemplo, inmediatamente después de un evento o proyecto.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

20 áreas adicionales

Administrando tareas Trabajando metódicamente; Planeando actividades; Estableciendo prioridades	3	Bajo potencial superior que el 10% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Ejecute o asigne tareas en función de las capacidades e intereses. Utilice como recompensas aquellas tareas más atractivas y otorgue a las personas trabajos que representen un reto.
- Complete una parte de la tarea antes de continuar con la siguiente. Procure completar una tarea correctamente antes de trabajar en otra tarea.
- Anticipe posibles distractores e integre en los planes medidas para hacerles frente. Comunique con rapidez los cambios de planes a los miembros del equipo.
- Trate de establecer las prioridades manteniendo un equilibrio entre la urgencia y la importancia de las tareas.

Ser intuitivo Mejora continua; Identificando elementos clave; Realizando juicios intuitivos	3	Bajo potencial superior que el 10% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Manténgase receptivo a ideas y formas nuevas de hacer las cosas. Consulte con sus compañeros para que le aconsejen.
- Considere cambios que puedan mejorar de un 5 a un 10 % las áreas clave de resultados.
- Organice los proyectos y las tareas de una manera más estructurada. Empiece escribiendo los objetivos y, a continuación, enumere los factores relevantes y destaque los criterios clave para la toma de decisiones.
- Aprenda a comprender y recurrir a su intuición. Si los hechos indican una conclusión, pero aun así tiene dudas, dedique tiempo a resolverlas, anotarlas y revisar si alguna de ellas está justificada.

Verificando las cosas Encontrando errores; Asegurando precisión; Produciendo trabajo de alta calidad	3	Bajo potencial superior que el 10% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Asuma la responsabilidad de su propio trabajo y aprenda de los errores del pasado. No espere que sean siempre los demás quienes revisen y corrijan los detalles.
- Utilice el corrector de ortografía y otras herramientas informáticas para detectar errores ortográficos, gramaticales o matemáticos, problemas de formato, etc.
- Revise minuciosamente la precisión de los hechos y las cifras.
- Propóngase hacerlo bien desde el principio. Supervise el nivel y la cantidad de correcciones detectadas por otros y procure reducirlas con el paso del tiempo.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

20 áreas adicionales

Generando ideas Generando ideas; Creando nuevos enfoques; Implementando soluciones drásticas	3	Bajo potencial superior que el 10% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Recuerde que pocas ideas son verdaderamente originales. Busque ideas similares implementadas en otros lugares y considere si podrían funcionar en su caso.
- Invierta tiempo con sus compañeros más creativos, consúlteles de manera frecuente y mejore sus ideas.
- Consulte a los demás para encontrar una solución única y eficaz.
- Utilice la lógica inversa, observe lo que provoca que algo fracase y busque la forma de mejorarlo.

Aceptando el cambio Afrontando cambios; Tolerando la incertidumbre; Adaptándose a nuevos retos	2	Muy bajo potencial superior que el 5% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Haga una lista de los posibles beneficios que podría generar el cambio propuesto.
- Procure tener una mayor flexibilidad en sus prácticas laborales.
- Reduzca la ambigüedad cuando sea posible. Encuentre áreas en las que falte claridad y busque la respuesta de forma activa.
- Entienda el cambio como una oportunidad para aumentar sus propias habilidades personales.

Analizar información Procesando información; Indagando; Encontrando soluciones	2	Muy bajo potencial superior que el 5% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Dialogue sobre la manera en la que pretende examinar un problema con alguien que sea bueno analizando.
- Adopte un enfoque estructurado para procesar la información, considerando cada problema por separado.
- Piense con antelación en las preguntas que podrían formularse en cualquier entrevista o conversación, anótelas y tenga claro lo que necesite establecer.
- Revise las soluciones encontradas a problemas similares del pasado y compruebe si hay aspectos de los que pueda aprender.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

20 áreas adicionales

Resolviendo conflictos Tranquilizando a personas alteradas; Tratando con personas enojadas; Solucionando discusiones	2	Muy bajo potencial superior que el 5% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Detecte desde el principio los posibles problemas que puedan surgir e involúcrese antes de que los demás se enfaden.
- Busque el momento oportuno para tratar con aquellos que estén disgustados.
- Empatice con las personas para que sientan que se les escucha y comprende.
- Comprenda el contexto de la discusión y escuche a ambas partes.

Sigue procedimientos Adherirse a las normas; Siguiendo instrucciones; Minimizando riesgos	2	Muy bajo potencial superior que el 5% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Aprenda cómo los procesos clave de la empresa benefician a los departamentos, organización, clientes, accionistas y comunidad.
- Valore las excepciones a los procedimientos en casos muy concretos.
- Procure seguir todas las instrucciones para evitar saltarse pasos que puedan generar costes y tener que repetir partes del trabajo.
- Compruebe si hay una lista establecida sobre los riesgos que pueden existir en el sector de su empresa. Analice los recursos que tienen riesgos, los aspectos que pueden suponer una amenaza y las consecuencias que pueden conllevar.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.