wave

Reporte experto
Denis González

Focus

Styles

Contenidos

Introducción....3
Perfil Psicométrico - Resumen de Respuestas....4
Perfil Psicométrico....5
Perfil de Potencial de Competencias....6
Adecuación a la Cultura/Ambiente Laboral....7

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

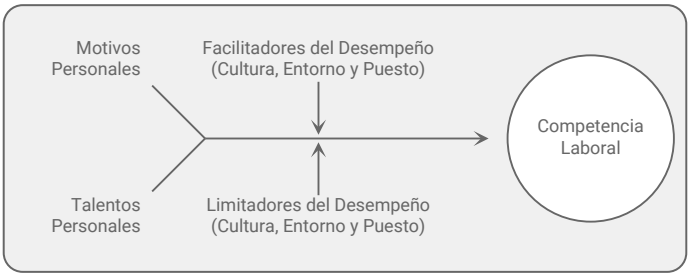
El apartado Perfil Psicométrico Total - Resumen de Respuestas resume las respuestas de Denis González al cuestionario, mientras que los cuatro indicadores del Resumen de Respuestas destacan cualquier patrón de respuesta extremo. El perfil psicométrico se centra en las 12 secciones de Focus Styles que 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.

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.