Roles de trabajo 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
Presentación del modelo de roles de trabajo....8
Tus roles de trabajo....9
Tus roles de trabajo preferidos....10
Contraste entre tus roles de trabajo....11
Obtener el máximo partido de tus roles de trabajo....12
Trabajar con roles diferentes....13
Trabajar con roles similares....14

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.

Roles de trabajo

El modelo de roles de trabajo de presenta ocho roles diferentes en el trabajo. Este reporte describe los roles de trabajo que adoptará con mayor y menor probabilidad Denis González , basándose en las respuestas a la evaluación de Estilos.

© 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.

Presentación del modelo de roles de trabajo

Resolviendo problemas

Analista

Los Analistas utilizan su inteligencia y experiencia para analizar y evaluar la información, con el objetivo de encontrar la respuesta correcta.

Innovador

Los Innovadores adoptan un enfoque creativo a la hora de solucionar problemas, desarrollando a menudo estrategias a largo plazo.

Influenciando a la gente

Comunicador

Los Comunicadores se relacionan de forma activa con los demás y pueden ayudar a mejorar la interacción social.

Asertivo

Los Asertivos toman el control de las situaciones y coordinan a los demás. Prefieren ser los líderes.

Adaptando enfoques

Optimista

Los Optimistas tienen una actitud resistente y mantienen la calma bajo presión. Ayudan a conservar la moral alta.

Solidario

Los Solidarios atienden las necesidades de los demás y prefieren un enfoque orientado al equipo.

Entregando resultados

Finalizador

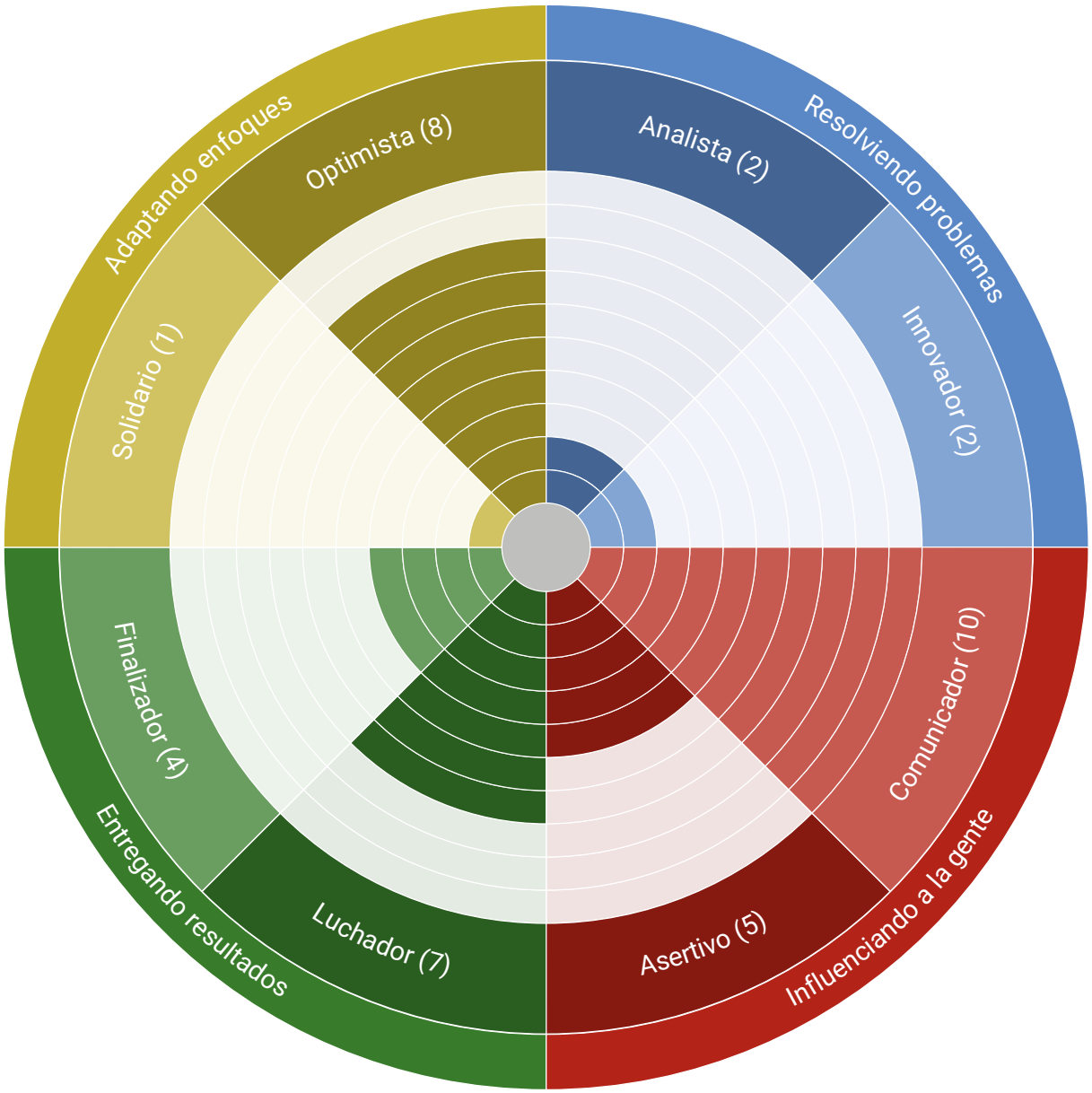
Los Finalizadores se centran en realizar las tareas al más alto nivel y a prestar atención a los detalles.

Luchador

Los Luchadores trabajan con persistencia para obtener resultados ambiciosos. Suelen ser emprendedores y competitivos.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Tus roles de trabajo



Tus roles de trabajo por orden de preferencia:

Comunicador	Rol primario
Optimista	Rol secundario

Luchador

Asertivo

Finalizador

Analista

Innovador	Roles menos preferidos
Solidario	

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Tus roles de trabajo preferidos

En general, el rol primario será tu rol más importante en el trabajo, por lo que seguramente adoptarás este rol. En ciertas situaciones, preferirás adoptar el rol secundario en vez del primario. Cada uno de tus roles preferidos está asociado a fortalezas que pueden mejorar tu efectividad en el trabajo.

Primario	Secundario
Comunicador	**Optimista**
Los Comunicadores se relacionan de forma activa con los demás y pueden ayudar a mejorar la interacción social. Fortalezas: • Los Comunicadores suelen expresar la información de manera efectiva • Los Comunicadores tienden a interactuar con los demás con confianza • Los Comunicadores causan normalmente una buena impresión en los demás	Los Optimistas tienen una actitud resistente y mantienen la calma bajo presión. Ayudan a conservar la moral alta. Fortalezas: • Los Optimistas suelen mantener la compostura en circunstancias difíciles • Los Optimistas transmiten normalmente confianza en sí mismos y en los demás • Los Optimistas tienden a mantener una actitud positiva

Tus roles de trabajo primario y secundario se combinan para crear un rol dual. Esta combinación también cuenta con fortalezas asociadas que suelen ser valiosas en el lugar de trabajo.

Dual

Comunicador | **Optimista**

Fortalezas:

- Las personas con esta combinación de roles suelen transmitir confianza a los demás a través de una comunicación positiva
- Las personas con esta combinación de roles suelen mostrar compostura y confianza al presentar la información a los demás

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Contraste entre tus roles de trabajo

Es más sencillo comprender tus roles de trabajo cuando se tiene en cuenta el contraste entre los dos roles preferidos (primario y secundario) y los dos roles menos preferidos.

Rol primario	Rol menos preferido
Comunicador	Solidario

Las personas con este contraste de roles en general interactúan bien con los demás, pero suelen pasar más tiempo hablando que escuchando. ¿Podrías hacer un mayor esfuerzo en incluir a los compañeros de trabajo más reservados animándoles a compartir sus opiniones?

Rol primario	Rol menos preferido
Comunicador	Innovador

Las personas con este contraste de roles disfrutan interactuando con los demás, pero puede que no sean capaces de comunicar sus nuevas ideas de manera activa. ¿Podrías poner más de tu parte para conversar con los demás acerca de sus nuevas ideas?

Rol secundario	Rol menos preferido
Optimista	Solidario

Las personas con este contraste de roles suelen tener una gran confianza en sí mismos que transmite tranquilidad a los demás, pero a veces puede que no conozcan las preocupaciones de personas con menos confianza. ¿Podrías hacer un mayor esfuerzo para transmitir tranquilidad a los compañeros de trabajo con menor confianza?

Rol secundario	Rol menos preferido
Optimista	Innovador

Las personas con este contraste de roles tienen generalmente una actitud positiva, pero pueden considerar innecesario la implementación de ideas nuevas para progresar. ¿Te has parado a considerar los beneficios de un enfoque más creativo?

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Obtener el máximo partido de tus roles de trabajo

La eficacia en el trabajo puede mejorarse obteniendo el máximo rendimiento de los roles primario, secundario y menos preferidos.

Utilizar los roles preferidos para obtener el máximo resultado

Comunicador

- Busca oportunidades para presentar tus proyectos nuevos a un mayor número de grupos de interés
- Contacta con personas con habilidad para brindar apoyo y facilitar recursos o que cuenten con la experiencia relevante
- Destaca tu labor y los logros de los demás con tus compañeros de trabajo

Optimista

- Ayuda a los demás a mantener la calma y compostura en situaciones en las que pueda haber estrés
- Dedica tiempo a ayudar a compañeros de trabajo con menos confianza para que aprecien la importancia que tiene su contribución al trabajo
- Asegúrate de reforzar la confianza abiertamente con mensajes positivos, sobre todo cuando los demás muestren pesimismo o negatividad

Utilizar los roles menos preferidos para obtener el máximo resultado

Innovador

- Anima a los demás a que participen en actividades como la proposición de ideas o la puesta en común
- Comprueba que las ideas tienen garantía de futuro explicando a los demás que son adecuadas para la dirección y las tendencias a largo plazo
- Establece los asuntos más importantes con tus compañeros de trabajo y comprueba que las soluciones que se propongan tengan en cuenta dichos asuntos

Solidario

- Pregunta a menudo a tus compañeros de trabajo cómo se sienten y lo que piensan sobre asuntos importantes de trabajo
- Haz a los demás partícipes en tareas que se beneficien de una mayor contribución y de tu participación personal
- Dedica tiempo para conocer a una persona nueva y así favorecer que se establezca una primera conexión

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Trabajar con roles diferentes

Es conveniente plantearse cómo trabajar de una manera más productiva con personas que tienen otros roles de trabajo.

Solidario

- Trabaja con los Solidarios para que amplíen su red de influencias
- Ayuda a los Solidarios a que organicen a los demás para trabajar juntos de manera constructiva y en un ambiente positivo

Innovador

- Asiste a los Innovadores para que presenten y comuniquen sus ideas de manera más clara
- Ayuda a los Innovadores a aumentar el entusiasmo y la aprobación de ideas nuevas

Analista

- Trabaja con los Analistas para sintetizar su información en los aspectos que necesitan comunicarse
- Ayuda a los Analistas a percibir objetivos positivos y a poner los problemas en perspectiva

Finalizador

- Asiste a los Finalizadores comunicando las fases del proyecto más importantes
- Ayuda a los Finalizadores a tener una actitud positiva y centrarse en producir un trabajo de calidad dentro de los plazos establecidos

Asertivo

- Intenta ayudar a los Asertivos a aumentar su relación con los grupos de interés más importantes y mejorar su influencia en los demás
- Trabaja con los Asertivos para que lideren a los demás de forma efectiva en momentos difíciles

Luchador

- Ayuda a los Luchadores a comunicar de forma más clara las oportunidades nuevas
- Refuerza la idea de los Luchadores de que se pueden conseguir hasta los objetivos más exigentes

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Trabajar con roles similares

Es útil tener en cuenta cómo trabajar de una manera más productiva con personas que tienen roles de trabajo similares.

Otros Optimistas

- Dale más oportunidades a otros Optimistas para que comuniquen su confianza y entusiasmo a diferentes grupos de interés
- Comparte tu entusiasmo con otros Optimistas para aumentar la moral
- Mantente alerta en caso de que otros Optimistas ignoren los riesgos o inconvenientes más importantes

Otros Comunicadores

- Ayuda a otros Comunicadores a comunicar el mensaje de manera más positiva
- Trabaja con otros Comunicadores para comunicar los mensajes importantes al mayor número de personas posibles
- Comprueba si otros Comunicadores dedican demasiado tiempo a comunicar mensajes que no reportan ningún beneficio

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.