wave

Reporte personal
Denis González

Focus

Styles

Introducción

Gracias por completar el cuestionario sobre Estilos Profesionales. Este reporte le ofrece una visión general de sus motivaciones, preferencias, necesidades y comportamiento en áreas de trabajo relevantes.

Recuerde que este reporte se basa en sus respuestas a la evaluación de Estilos. Describe cómo se percibe a usted mismo, en lugar de cómo podrían verlo los demás. Asimismo, la investigación sugiere que la autoevaluación puede ser un poderoso indicador de la manera en que usted se desempeñará en el trabajo.

Se ofrece información sobre las 12 secciones de Estilos, que se agrupan dentro de en las cuatro grandes áreas: Pensamiento, Influencia, Adaptabilidad y Ejecución. Cada sección se compone de tres facetas. Hay 36 elementos en total.

Sus resultados combinan sus respuestas de valoración y de clasificación. Los resultados se basan en una comparación de un grupo internacional de más de 31,000 profesionales y mandos intermedios. La puntuación de cada sección se representa gráficamente en una escala del 1 al 10. La puntuación de la sección indica si sus resultados son extremos: puntuaciones de 5 y 6 son típicas del grupo de comparación, mientras que 1 y 10 son puntuaciones extremas que solo alcanzan aproximadamente el 1 % del grupo de comparación. Debajo de cada nombre de la sección hay descripciones verbales que representan las tres puntuaciones de facetas que conforman la puntuación de sección. Las principales variaciones en las descripciones verbales dentro de una sección indican un amplio rango de puntajes de elemento, tales como el mérito de reflexión y discusión.

Acerca de este Reporte

La información incluida en este reporte ofrece una visión general sobre sus motivaciones, preferencias, necesidades y comportamiento con una validez estimada de 12 a 24 meses, dependiendo de las circunstancias.

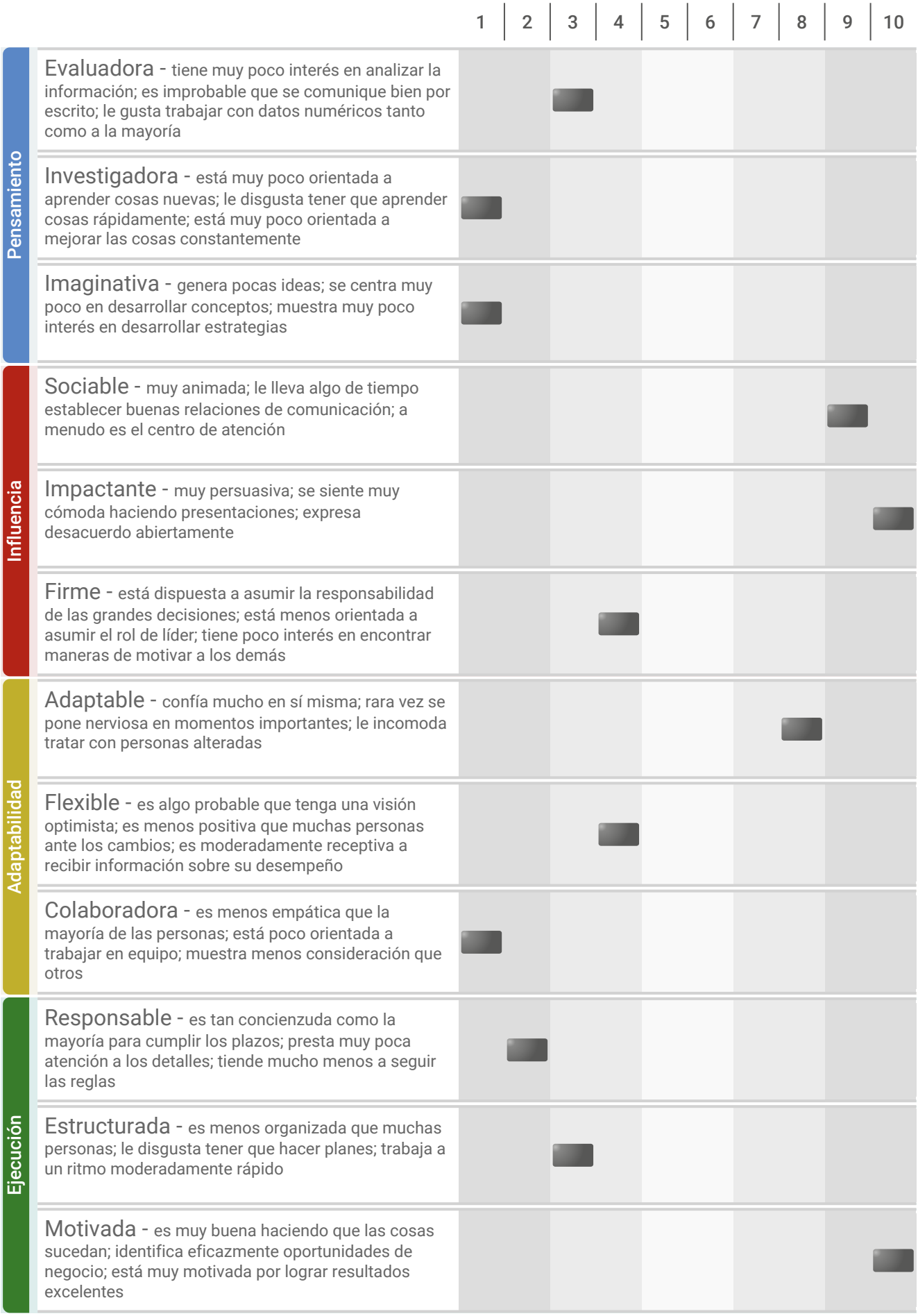
Este reporte se preparó utilizando los sistemas de software de Saville Assessment. Proviene del análisis de la evaluación realizada y de las respuestas dadas al cuestionario.

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 empleados de Saville Assessment, a sus agentes y clientes autorizados.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Perfil Psicométrico



© 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 su éxito:

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.