wave

Desarrollo experto
Denis González

Estilos Profesionales

Contenidos

Introducción....3
Perfil del Resumen Ejecutivo....5
Perfil Psicométrico Total - Resumen de Respuestas....6
Perfil Psicométrico Total - Área Pensamiento....7
Perfil Psicométrico Total - Área Influencia....8
Perfil Psicométrico Total - Área Adaptabilidad....9
Perfil Psicométrico Total - Área Ejecución....10
Resumen del Perfil Psicométrico....11
Perfil de Potencial de Competencias....12
Adecuación a la Cultura/Ambiente Laboral....13
Fortalezas principales (Primeras 8)....14
Posibles áreas de mejora (Últimas 8)....22
Definición de las prioridades de desarrollo....25
20 áreas adicionales....27

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 24,000 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 del Resumen Ejecutivo

El Perfil del Resumen Ejecutivo describe las 12 secciones principales del perfil, agrupadas dentro de las cuatro grandes áreas de encabezados: Pensamiento, Influencia, Adaptabilidad y Ejecución. A continuación de cada una de las 12 secciones se brinda información sobre las tres dimensiones subyacentes, 36 dimensiones en total.

Perfil Psicométrico Total

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 36 dimensiones de Estilos Profesionales, que se agrupan bajo 4 áreas principales (Pensamiento, Influencia, Adaptabilidad y Ejecución), con una página dedicada a cada área. Cada área se divide en 3 secciones (12 en total); conformadas por 3 dimensiones. Cada una de estas 36 dimensiones está formada por tres facetas subyacentes (108 en total) y las descripciones verbales de las puntuaciones de las facetas se encuentran debajo del nombre de la dimensión.

Resumen del Perfil Psicométrico

El Resumen del perfil psicométrico brinda un panorama general de las 36 dimensiones de Estilo del perfil en una página. Destaca si existe un rango de faceta, si el motivo o el talento es mayor (el que resulte mayor se indica con M o T) y si el normativo o el ipsativo es mayor (el que resulte mayor se indica con N o I).

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 del Resumen Ejecutivo

Pensamiento

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

Evaluadora Sten 6
Analítico (6); Orientado a los hechos (7); Racional (5)

Investigadora Sten 6
Orientado al aprendizaje (7); Con sentido práctico (2); Perspicaz (9)

Imaginativa Sten 10
Innovador (10); Abstracto (7); Estratégico (9)

Influencia

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

Sociable Sten 6
Capacidad de interacción (6); Afiliativo (3); Autopromoción (8)

Impactante Sten 9
Convincente (9); Claro (6); Desafiante (10)

Firme Sten 9
Decidido (10); Directivo (8); Da responsabilidad (5)

Adaptabilidad

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

Adaptable Sten 6
Seguridad en sí mismo (7); Tranquilo (7); Conciliador (4)

Flexible Sten 6
Positivo (8); Orientado al cambio (6); Receptivo (3)

Colaboradora Sten 3
Atento (4); Capacidad de involucrar (3); Respetuoso (3)

Ejecución

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

Responsable Sten 2
Confiable (3); Meticuloso (4); Adaptarse (1)

Estructurada Sten 2
Organizado (1); De principios (3); Orientado a la actividad (5)

Motivada Sten 8
Dinámico (7); Emprendedor (8); Tenaz (8)

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Perfil Psicométrico Total - 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. Las cuatro páginas siguientes informan los resultados de 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 Total - Área de Pensamiento

Pensamiento

Evaluadora

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

Analítico Sten 6
tiene moderado interés en analizar la información (5); hace preguntas sagaces con bastante frecuencia (5); tiende a buscar soluciones a los problemas (7)

Orientado a los hechos Sten 7
es probable que se comunique bien por escrito (7); tiene moderado interés por la lógica detrás de una discusión (5); explora los hechos de forma completa (7)

Racional Sten 5
disfruta de trabajar con información numérica tanto como la mayoría de las personas (6); tiene poco interés en la tecnología de información (4); es moderadamente probable que base sus decisiones sólo en los hechos (6)

Investigadora

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

Orientado al aprendizaje Sten 7
hace poco énfasis en aprender cosas nuevas (4); es rápido para aprender (7); tiende a aprender leyendo (7)

Con sentido práctico Sten 2
está menos enfocado a hacer tareas prácticas que otros (4); tiene muy poco interés en aprender haciendo (1); pone relativamente poco énfasis en usar el sentido común (4)

Perspicaz Sten 9
a menudo identifica formas de mejorar las cosas (8); es muy rápido para llegar a la raíz del problema (9); confía en su intuición para efectuar un juicio (8)

Imaginativa

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

Innovador Sten 10
genera muchas ideas (10); produce ideas muy originales (10); es probable que adopte soluciones radicales (8)

Abstracto Sten 7
es bueno para desarrollar conceptos (7); a menudo aplica teorías (7); tiene interés moderado en estudiar los principios subyacentes (6)

Estratégico Sten 9
tiende a desarrollar estrategias (7); tiene una visión a muy largo plazo (9); genera una visión clara para el futuro (8)

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Perfil Psicométrico Total - Área de Influencia

Influencia

Sociable

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

Capacidad de interacción Sten 6
bastante animado (6); habla en forma moderada (6); tiene moderado interés en establecer contactos (6)

Afiliativo Sten 3
le toma tiempo establecer rapport con los demás (4); pone poco énfasis en causar una buena impresión (2); hace nuevos amigos razonablemente fácil (5)

Autopromoción Sten 8
a menudo es el centro de atención (10); es moderadamente modesto con respecto a sus propios logros (6); tiene moderada necesidad de recibir elogios (6)

Impactante

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

Convincente Sten 9
muy persuasivo (9); es firme al expresar sus puntos de vista (8); se enfoca en negociar el mejor trato (7)

Claro Sten 6
disfruta hacer presentaciones tanto como la mayoría de las personas (6); explica las cosas razonablemente bien (6); se siente razonablemente seguro con nuevas personas (6)

Desafiante Sten 10
es muy abierto al expresar su desacuerdo (9); tiende mucho a desafiar las ideas de los demás (9); muy a menudo se involucra en discusiones (9)

Firme

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

Decidido Sten 10
toma decisiones rápidamente (8); está preparado para asumir responsabilidad por las grandes decisiones (8); sostiene opiniones muy firmes sobre los asuntos (10)

Directivo Sten 8
está claramente orientado a asumir el rol de líder (7); coordina bien a las personas (7); tiende mucho a tomar el control de las cosas (9)

Da responsabilidad Sten 5
tiene limitado interés en encontrar maneras de motivar a los demás (3); inspirador (7); alienta razonablemente a los demás (5)

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Perfil Psicométrico Total - Área de Adaptabilidad

Adaptabilidad

Adaptable

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

Seguridad en sí mismo Sten 7
confía moderadamente en sí mismo (5); siente control de su futuro (8); tiene un fuerte sentido de su propio valor (7)

Tranquilo Sten 7
rara vez se pone nervioso durante eventos importantes (7); se mantiene razonablemente calmado antes de la ocurrencia de eventos importantes (6); trabaja bien bajo presión (7)

Conciliador Sten 4
se las arregla bien con personas que están alteradas (5); le disgusta tener que tratar con personas enojadas (4); siente menos necesidad que muchas personas para resolver desacuerdos (4)

Flexible

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

Positivo Sten 8
es probable que tenga una visión optimista (8); se recupera razonablemente rápido de los contratiempos (5); es extremadamente alegre (9)

Orientado al cambio Sten 6
tiene la misma predisposición que la mayoría para aceptar cambios (6); sobrelleva moderadamente bien la incertidumbre (6); acepta nuevos desafíos tan rápidamente como la mayoría de las personas (6)

Receptivo Sten 3
está menos dispuesto que la mayoría a recibir retroalimentación (2); es moderadamente probable que aliente a los demás a tener un enfoque crítico (6); rara vez pide retroalimentación sobre su desempeño (4)

Colaboradora

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

Atento Sten 4
es menos empático que muchas personas (4); es poco probable que escuche mucho tiempo con atención (2); tiene interés en comprender por qué las personas hacen las cosas (7)

Capacidad de involucrar Sten 3
está menos orientado al equipo que los demás (2); toma un poco en cuenta las opiniones de los demás (5); es poco probable que involucre a otros en la decisión final (4)

Respetuoso Sten 3
muestra relativamente menos consideración que otros (3); es razonablemente tolerante (5); es moderadamente cauteloso para confiar en las personas (5)

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Perfil Psicométrico Total - Área de Ejecución

Ejecución

Responsable

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

Confiable Sten 3
pone menos énfasis en cumplir con los plazos de entrega que muchas personas (3); es menos puntual que muchas personas (4); a veces está preparado para dejar tareas sin terminar (4)

Meticuloso Sten 4
se enfoca poco en asegurarse de que cada detalle esté bien (2); es menos minucioso que muchas personas (4); asegura un grado razonablemente alto de calidad (6)

Adaptarse Sten 1
tiende mucho menos a respetar reglas (1); le disgusta por completo seguir los procedimientos establecidos (2); a veces está preparado para asumir riesgos en la toma de decisiones (4)

Estructurada

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

Organizado Sten 1
es menos organizado que la mayoría de las personas (2); le disgusta mucho tener que hacer planes (2); tiende menos que la mayoría a establecer prioridades (1)

De principios Sten 3
se enfoca menos que muchas personas en la ética (4); pone menos énfasis en mantener la confidencialidad que muchas personas (3); se enfoca relativamente poco en cumplir los compromisos (4)

Orientado a la actividad Sten 5
trabaja moderadamente a un ritmo rápido (5); trabaja bien cuando está ocupado (7); prefiere hacer una cosa a la vez (4)

Motivada

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

Dinámico Sten 7
es bueno para hacer que las cosas sucedan (7); es impaciente para comenzar las cosas (7); es moderadamente enérgico (6)

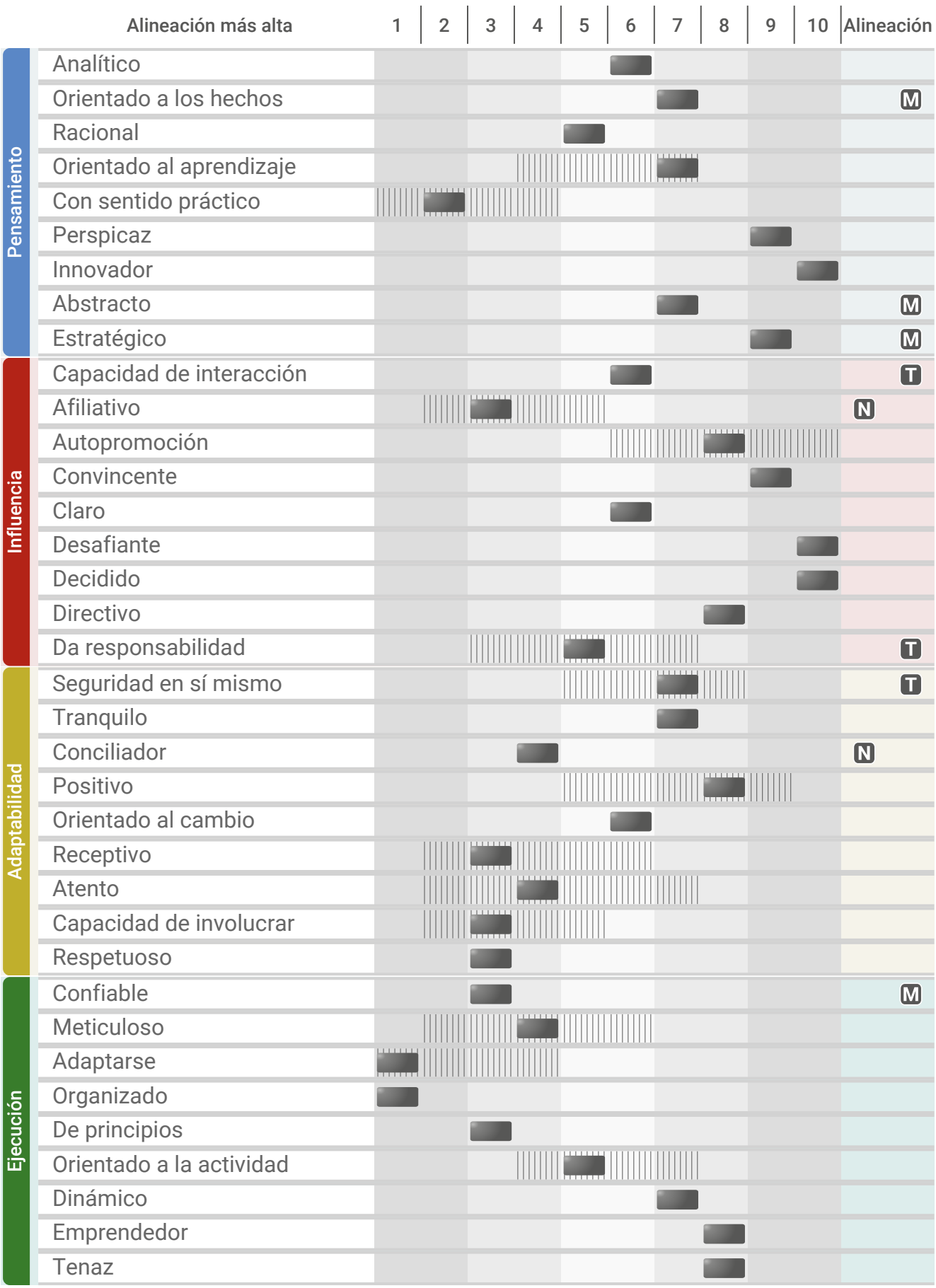
Emprendedor Sten 8
es probable que identifique oportunidades de negocio (8); está bastante orientado a las ventas (8); es tan competitivo como la mayoría de las personas (6)

Tenaz Sten 8
está motivado para lograr resultados extraordinarios (8); es bastante ambicioso (7); es probable que persevere frente a desafíos difíciles (8)

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Resumen del Perfil Psicométrico

Aquiescencia (7) Consistencia (9) Alineación Normativo-Ipsativo (7) Alineación Motivo-Talento (6)



© 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 (8); Probar hechos (6); Interpretar información (6)	7	Relativamente alto potencial superior que el 75% del grupo comparativo
	Investigando sucesos Desarrollar pericia (6); Ser práctico (3); Ser intuitivo (10)	7	Relativamente alto potencial superior que el 75% del grupo comparativo
	Promoviendo innovación Generando ideas (10); Explorando posibilidades (9); Desarrollando estrategias (9)	10	Extremadamente alto potencial superior que el 99% del grupo comparativo
Influenciando a la Gente	**Creando relaciones** Interrelacionándose (5); Creando rapport (3); Impacto personal (8)	5	En la media potencial superior que el 40% del grupo comparativo
	Comunicando información Convenciendo a la gente (8); Expresando información (6); Desafiando ideas (10)	9	Muy alto potencial superior que el 95% del grupo comparativo
	Proporcionando liderazgo Tomando decisiones (10); Dirigiendo personas (8); Facultando individuos (5)	9	Muy alto potencial superior que el 95% del grupo comparativo
Adaptando Enfoques	**Mostrando resiliencia** Transmitiendo autoconfianza (7); Mostrando compostura (7); Resolviendo conflictos (3)	6	En la media potencial superior que el 60% del grupo comparativo
	Adaptándose a los cambios Pensando positivamente (7); Aceptando el cambio (6); Buscando retroinformación (3)	6	En la media potencial superior que el 60% del grupo comparativo
	Brindando apoyo Comprendiendo a la gente (3); Trabajando en equipo (2); Valorando a las personas (3)	2	Muy bajo potencial superior que el 5% del grupo comparativo
Entregando Resultados	**Atendiendo detalles** Cumpliendo fechas (2); Verificando las cosas (3); Sigue procedimientos (1)	1	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo comparativo
	Estructurando tareas Administrando tareas (1); Manteniendo los estándares (2); Produciendo resultados (4)	1	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo comparativo
	Impulsando el triunfo Tomando acción (8); Aprovechando oportunidades (8); Persiguiendo metas (9)	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 se fomentan la creatividad e innovación y las ideas y soluciones eficaces son bienvenidas
- ⊕ donde se dan debates acalorados y se alienta a las personas a desafiar ideas, discutir y manifestar su desacuerdo abiertamente
- ⊕ donde se alienta a las personas a asumir responsabilidad en decisiones importantes y la firmeza en las decisiones es una característica valorada
- ⊕ donde se valora mucho la capacidad para llegar con rapidez a lo realmente relevante y la facilidad para resolver problemas
- ⊕ donde se fomenta el desarrollo de teorías y conceptos
- ⊕ donde se pone gran énfasis en los resultados y la determinación para triunfar y se recompensa a las personas por alcanzar resultados extraordinarios
- ⊕ donde hay una fuerte orientación estratégica, se valora tener una visión clara de futuro y tener capacidad de pensamiento estratégico
- ⊕ donde se valora ser emprendedor y se pone énfasis en identificar oportunidades de negocio y en superar a los competidores

Limitadores del Desempeño

- ⊘ donde prevalecen las actitudes convencionales, se prefieren los enfoques tradicionales y no se anima a las personas a generar nuevas ideas
- ⊘ donde el disenso no se aprueba y no se alienta a las personas a desafiar ideas, discutir ni manifestar su desacuerdo
- ⊘ donde la responsabilidad de las decisiones más importantes recae en otros y hay pocas oportunidades para influir en el resultado
- ⊘ donde se da poco valor a nuevas aportaciones y a la identificación de posibles mejoras
- ⊘ donde hay poco interés por aplicar ideas teóricas y poco tiempo para explorar otras opciones y posibilidades
- ⊘ donde la urgencia para alcanzar resultados extraordinarios no es grande y las personas rara vez persisten ante las dificultades
- ⊘ donde se pone énfasis en el corto plazo antes que en el largo plazo y en la táctica antes que en la estrategia
- ⊘ donde la cultura es anticomercial, anticompetitiva y no tiene fines de lucro

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Fortalezas principales (Primeras 8)

Generando ideas Generando ideas; Creando nuevos enfoques; Implementando soluciones drásticas	10	Extremadamente alto potencial superior que el 99% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Asegúrese de que sus ideas se apoyen en argumentos racionales y en una visión de negocio fuerte.
- Participe en las fases iniciales de los proyectos. En estas fases se aceptarán las sugerencias.
- Reúna a un grupo de expertos en creatividad de diferentes áreas para solucionar problemas complejos.
- Presente un abanico de ideas con varias posibilidades de cambio respecto a la situación actual.

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

- ¿Puede que, a veces, se centre demasiado en crear ideas en detrimento del trabajo práctico? ACCIÓN: Tenga cuidado de no asumir demasiado trabajo.
- Contar con demasiadas ideas puede suponer una dificultad a la hora de establecer prioridades y progresar con las ideas principales. ACCIÓN: Identifique las ideas relevantes. Promuévalas y evite presentar muchas ideas al mismo tiempo.
- ¿Es posible que la búsqueda de creatividad sacrifique los parámetros y requisitos esenciales? ACCIÓN: Comprenda y cumpla con los requisitos del informe.
- ¿Es posible que una estrategia demasiado radical se traduzca en una pérdida de credibilidad de los grupos de interés? ACCIÓN: Pida siempre valoraciones a los grupos de interés y sea consciente de sus objetivos.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Fortalezas principales (Primeras 8)

Desafiando ideas Cuestionando supuestos; Desafiando puntos de vista establecidos; Defendiendo sus propias opiniones		**Extremadamente alto** potencial superior que el 99% 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.

Fortalezas principales (Primeras 8)

Tomando decisiones Decidiendo qué acción tomar; Asumiendo responsabilidad; Apoyando decisiones		Extremadamente alto potencial superior que el 99% 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)

Ser intuitivo Mejora continua; Identificando elementos clave; Realizando juicios intuitivos	10	Extremadamente alto potencial superior que el 99% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Identifique las áreas en las que contar con la capacidad para mejorar las cosas será lo más beneficioso.
- Comparta con los supervisores o jefes de equipo sus sugerencias y propuestas de mejora. Promueva los beneficios de implementar los cambios.
- Ayude a los demás a adquirir las herramientas necesarias para identificar los problemas principales. Fomente que los demás consideren los objetivos principales, valoren las necesidades de cada proyecto y evalúen los riesgos principales.
- Aprenda a comprender su intuición. Reflexione sobre las situaciones en las que su intuición ha tenido un resultado positivo o negativo. Utilice esa información como referencia para utilizar su intuición en el futuro o dar una mayor importancia a otra información disponible.

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

- ¿Pudiera ser que contar con conocimientos nuevos y revisar el trabajo sea problemático para los demás por el hecho de cambiar las cosas constantemente? ACCIÓN: Procure crear un proceso de mejora más estructurado, en el que los cambios se implementen de manera coordinada y se comuniquen con claridad.
- ¿Pudiera ser que el deseo constante de implementar mejoras se traduzca en que los procesos no estén integrados ni sean utilizados suficientemente? ACCIÓN: Compruebe que las mejoras garanticen un rendimiento del capital invertido y merezcan la pena.
- ¿Pudiera ser que aquellas personas que encuentran rápidamente el fundamento de un problema no dediquen suficiente tiempo a explicárselo a los demás? ACCIÓN: Dedique el tiempo suficiente a justificar y explicar sus consejos y conclusiones a los compañeros de trabajo.
- ¿Existe el riesgo de tener demasiada predisposición a tomar decisiones basadas en la intuición en lugar de en la información importante? ACCIÓN: Identifique las fuentes de información principales para apoyar su intuición.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Fortalezas principales (Primeras 8)

Explorando posibilidades Desarrollando conceptos; Aplicando teorías; Identificando principios subyacentes	9	Muy alto potencial superior que el 95% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Cuando los compañeros de trabajo presenten sugerencias, procure crear un modelo coherente con ideas enlazadas en lugar de tratar cada una de ellas por separado.
- Pruebe conceptos y enfoques nuevos, comprobando cuáles funcionan, y procure incorporarlos a sus ideas en el futuro.
- Dedique tiempo a discutir con sus compañeros cómo pueden ponerse en marcha las teorías.
- Practique la comunicación de los aspectos claves de un concepto.

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

- Tenga cuidado de no analizar demasiadas posibilidades y, por lo tanto, no ser claro con los demás. ACCIÓN: Procure presentar la información de manera precisa y sencilla. Céntrese en cada aspecto por separado.
- Tenga cuidado de no involucrarse demasiado en ideas y modelos que no se conviertan en aplicaciones prácticas para posibles usuarios o clientes. ACCIÓN: Centre su atención en los beneficios prácticos y comerciales de las sugerencias a los usuarios.
- ¿Sus compañeros de trabajo perciben que su capacidad para formular teorías les distrae, sobre todo cuando los plazos de entrega son muy ajustados? ACCIÓN: Respete las fechas de entrega de los demás y piense en el momento adecuado para formular teorías y conceptos.
- ¿Es posible que su amplio conocimiento le lleve a veces a centrarse en aspectos que tan solo revisten interés para las personas especializadas en ese ámbito? ACCIÓN: No descuide los aspectos importantes para aquellos que compren o vendan un producto o servicio por preocuparse por los detalles técnicos.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Fortalezas principales (Primeras 8)

Persiguiendo metas Logrando resultados sobresalientes; Actuando con determinación; Persistiendo a través de las dificultades		Muy alto potencial superior que el 95% 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.

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

- Tenga cuidado de que la persecución de los objetivos individuales no afecte al rendimiento del equipo o de la empresa. ACCIÓN: Asegúrese de que las metas personales estén estrechamente relacionadas con las metas del equipo y de la empresa.
- ¿Qué tan valorados y apreciados se sienten aquellos que contribuyen al éxito? ACCIÓN: Asegúrese de que otros reciban el crédito que merecen. Reconozca con frecuencia su esfuerzo y apoyo.
- ¿Existe el riesgo de presionar demasiado a los demás de forma innecesaria? ACCIÓN: Sea consciente del impacto que puede tener su sentido de la determinación en el equilibro entre la vida personal y laboral de otras personas.
- ¿Existe el riesgo de verse atrapado persiguiendo tareas difíciles que podrían ser menos importantes que otras? ACCIÓN: Evalúe con frecuencia los beneficios del tiempo y los costes invertidos para solventar una mala situación.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Fortalezas principales (Primeras 8)

Desarrollando estrategias Creando estrategias; Previendo tendencias; Anticipando el futuro	9	Muy alto potencial superior que el 95% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Incorpore estrategias y reflexiones sobre la aplicación efectiva de las estrategias.
- Compare las estrategias utilizadas por diferentes organizaciones en el mismo sector.
- Compare los cambios en su sector o área funcional con el que hayan sufrido otras empresas.
- Trate de conocer mejor el funcionamiento de la organización y procure trabajar en departamentos diferentes.

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

- ¿Puede ser que centrarse en una estrategia a largo plazo esté sacrificando el presente? ACCIÓN: Alterne entre práctica y estrategia cuando sea posible, y no permita que una de ellas domine a la otra.
- ¿Su enfoque estratégico puede llevar a crear estrategias consultando poco o nada a los demás? ACCIÓN: Compruebe el enfoque estratégico con personas experimentadas.
- ¿Pudiera ser que sus pronósticos sobre lo que es tendencia sean parcial o totalmente incorrectos? ACCIÓN: Prepárese a tener que justificar pronósticos para el futuro y considere las diferentes posibilidades asociadas a un enfoque estratégico.
- ¿Es correcta su visión del futuro? Recuerde que la mayoría de los líderes que se equivocaron pensaron en el momento que su visión era la correcta. ACCIÓN: Considere con frecuencia si no se le ha dado suficiente importancia a un aspecto en particular (por ejemplo, nuevas tecnologías o una posible normativa nueva).

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Fortalezas principales (Primeras 8)

Aprovechando oportunidades Identificando oportunidades de negocio; Generando ventas; Superando competidores		**Alto** potencial superior que el 90% 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.

Posibles áreas de mejora (Últimas 8)

Administrando tareas Trabajando metódicamente; Planeando actividades; Estableciendo prioridades	1	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% 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.

Sigue procedimientos Adherirse a las normas; Siguiendo instrucciones; Minimizando riesgos	1	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% 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.

Cumpliendo fechas Cumpliendo con los plazos; Apego a lo programado; Finalizando tareas	2	Muy bajo potencial superior que el 5% 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.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

Posibles áreas de mejora (Últimas 8)

Trabajando en equipo Trabajando participativamente; Alentando contribuciones del equipo; Involucrando a otros en la toma de decisiones	2	Muy bajo potencial superior que el 5% 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.

Manteniendo los estándares Comportándose con ética; Guardando la confidencialidad; Actuando con integridad	2	Muy bajo potencial superior que el 5% 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.

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.

Posibles áreas de mejora (Últimas 8)

Valorando a las personas Mostrando consideración; Tolerando a otros; Confiando en las personas	3	Bajo potencial superior que el 10% 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.

Comprendiendo a la gente Mostrando empatía; Escuchando a la gente; Entendiendo la motivación	3	Bajo potencial superior que el 10% 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.

© 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

Analizar información Procesando información; Indagando; Encontrando soluciones	8	Alto potencial superior que el 90% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Explore técnicas que puedan facilitar y agilizar sus análisis como, por ejemplo, el uso de programas informáticos.
- Compruebe si pueden mejorarse la velocidad, precisión y alcance del análisis.
- Utilice preguntas aclaratorias para obtener información adicional de manera rápida y eficiente. Puede emplear preguntas como: ¿podría contarme más sobre eso?, ¿podría explicarlo en mayor detalle?, ¿qué será lo siguiente?, etc.
- Analice la viabilidad y efectividad de la solución y adáptela de manera apropiada.

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

- ¿Hay ocasiones en las que se prioriza el análisis sacrificando la toma de decisiones? ACCIÓN: Compruebe que el análisis favorece el proceso de toma de decisiones en lugar de ralentizarlo.
- Las personas muy analíticas corren el riesgo de verse inmersas en grandes volúmenes de información. ACCIÓN: Resista la tentación de volver a efectuar el análisis. Tenga presente el objetivo del análisis.
- ¿Es posible que formular demasiadas preguntas aclaratorias pueda, en ocasiones, ralentizar el proceso? ACCIÓN: Esté preparado para dejar de formular preguntas y tenga en cuenta que habrá ocasiones en las que la información estará incompleta.
- ¿Es posible que un enorme deseo por encontrar la solución se traduzca en invertir energía en problemas de menor importancia? ACCIÓN: Recuerde comparar el tiempo dedicado a problemas con la importancia que tengan en el plan general.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

20 áreas adicionales

Convenciendo a la gente Persuadiendo a otros; Dando forma a las opiniones; Negociando	8	Alto potencial superior que el 90% 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.

20 áreas adicionales

Impacto personal Atrayendo atención; Promoviendo logros personales; Obteniendo reconocimiento		Alto potencial superior que el 90% 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.

20 áreas adicionales

Tomando acción Haciendo que las cosas sucedan; Usando la iniciativa; Dedicando energía	8	Alto potencial superior que el 90% 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.

20 áreas adicionales

Dirigiendo personas Liderando personas; Coordinando grupos; Controlando cosas	8	Alto potencial superior que el 90% 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.

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

- Procure no decir a los demás cómo tienen exactamente que hacerlo todo. ACCIÓN: Establezca objetivos claros y oriente a los empleados hacia la consecución de objetivos sin ser demasiado autoritario.
- Una alta predisposición a tomar el control puede suplantar el liderazgo de otras personas menos autoritarias. ACCIÓN: Evite controlar “de manera automática” las situaciones nuevas.
- Tenga cuidado de no delegar hasta el punto de renunciar a la tarea. ACCIÓN: ¿Será necesario identificar los objetivos principales, retomar el control y aclarar las tareas de cada persona?
- Procure no microgestionar demasiadas tareas. ACCIÓN: Pida a otra persona que revise los detalles cuando sea conveniente.

Transmitiendo autoconfianza Proyectando autoconfianza; Determinando su propio futuro; Valorando sus propias contribuciones	7	Relativamente alto potencial superior que el 75% 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.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

20 áreas adicionales

Pensando positivamente Siendo optimista; Recuperándose de contratiempos; Proyectando entusiasmo	7	**Relativamente alto** potencial superior que el 75% 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.

Mostrando compostura Permaneciendo en calma; Manejando la presión; Tolerando el estrés	7	**Relativamente alto** potencial superior que el 75% 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.
- Busque trabajar en roles con múltiples funciones y requisitos complejos.
- 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.

Desarrollar pericia Aprovechando oportunidades de aprendizaje; Adquiriendo conocimientos y habilidades; Actualizando conocimientos especializados	6	**En la media** potencial superior que el 60% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Revise regularmente con su supervisor o mentor las actividades que puede llevar a cabo para el desarrollo personal.
- Identifique las áreas de aprendizaje y desarrollo fundamentales para su puesto de trabajo actual o progresión futura.
- Investigue las técnicas de aprendizaje y desarrollo personal actuales para mejorar en el proceso de retención de información nueva.
- Investigue en los estudios actuales sobre algún área relevante de su trabajo y escriba una reseña con los argumentos clave.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

20 áreas adicionales

Aceptando el cambio

Afrontando cambios; Tolerando la incertidumbre; Adaptándose a nuevos retos

En la media
potencial superior que el 60% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Considere las posibilidades para trabajar en proyectos de cambio o transformación.
- Participe a la hora de planificar cómo se comunican los cambios.
- Procure involucrarse en aspectos con los que esté menos familiarizado. Por ejemplo, opciones de start-up o partes nuevas de la empresa.
- Tome responsabilidades nuevas y diferentes.

Probar hechos

Escribiendo con fluidez; Comprendiendo argumentos lógicos; Encontrando hechos

En la media
potencial superior que el 60% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Explore oportunidades para apoyar la redacción de sus documentos con una presentación apropiada de hechos y datos.
- Busque oportunidades para escribir participando en la redacción de, por ejemplo, boletines, material de marketing o formación, y pida que redactores y lectores valoren la calidad de su trabajo.
- Compruebe los aspectos que se tienen en cuenta al apoyar la opinión de otras personas. ¿Se han estudiado lo suficiente dichos aspectos? Analice si hay algún punto incierto o falta de confianza en su planteamiento.
- Dedique tiempo a la investigación de nuevas fuentes de información.

Interpretar información

Cuantificando eventos; Aplicando tecnología; Evaluando información de forma objetiva

En la media
potencial superior que el 60% del grupo de comparación

Desarrollo de fortalezas

- Proponga asumir la responsabilidad de interpretar los datos de áreas nuevas para mejorar sus habilidades.
- Compruebe que la información numérica esencial se presenta de forma clara para que el lector pueda reconocerla rápidamente. Identifique y señale los parámetros clave cuando sea posible.
- Consulte los últimos avances en tecnologías informáticas e identifique las áreas en las que estas podrían mejorar su trabajo.
- Aproveche las oportunidades para formar a otros en la toma de decisiones, subrayando la necesidad de no dejarse influir y de considerar la información de manera objetiva.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

20 áreas adicionales

Expresando información Realizando exposiciones orales; Haciendo presentaciones; Proyectando confianza social	6	En la media potencial superior que el 60% 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.”

Facultando individuos Motivando a la gente; Inspirando a las personas; Alentando a las personas	5	En la media potencial superior que el 40% 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.

Interrelacionándose Proyectando entusiasmo; Relacionándose con los demás; Contactándose	5	En la media potencial superior que el 40% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Decida con quién mantener un contacto regular y cerciórese de haber mantenido una conversación con ellos la semana o el mes pasado.
- Elogie y felicite a compañeros que lo hayan hecho bien.
- Intente establecer cada mes dos contactos de trabajo nuevos.
- Participe en una organización o asociación para asumir un rol activo en acontecimientos de carácter local.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

20 áreas adicionales

Produciendo resultados Trabajando con rapidez; Manteniendo la productividad; Realizando varias tareas a la vez	4	**Relativamente bajo** potencial superior que el 25% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Trabaje para estimar con precisión el tiempo necesario para completar tareas y actividades diarias. Aproveche los momentos de menos actividad para ayudar a compañeros, trabajar en tareas especiales o como desarrollo personal.
- Avance más rápido manteniéndose centrado y evitando interacciones prolongadas con los demás que sean innecesarias.
- Establezca metas de productividad claras, supervise el desempeño y haga ajustes hasta que se mantengan niveles satisfactorios de productividad con el paso del tiempo.
- Reserve un espacio de tiempo para centrarse en las tareas más importantes, evitando llamadas telefónicas y correos electrónicos.

Ser práctico Aplicando habilidades prácticas; Aprender haciendo; Utilizando el sentido común	3	**Bajo** potencial superior que el 10% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Concéntrese en lo que realmente funciona e intente generar una solución práctica e inmediata al problema.
- Solicite que alguien familiarizado con el uso de un determinado equipo le muestre cómo utilizarlo de manera segura y eficaz.
- Dedique tiempo a la reflexión cuando haya aprendido una tarea de forma práctica. Centre su atención en lo que haya aprendido, en lugar de en aquello que salió mal.
- Dedique tiempo a revisar si se cumplen las premisas fundamentales y si un enfoque particular cumple con lo necesario.

Resolviendo conflictos Tranquilizando a personas alteradas; Tratando con personas enojadas; Solucionando discusiones	3	**Bajo** potencial superior que el 10% 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.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.

20 áreas adicionales

Buscando retroinformación Aceptando las críticas; Fomentando el pensamiento crítico; Buscando retroinformación	3	Bajo potencial superior que el 10% 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.

Creando rapport Tranquilizando a la gente; Aceptando a la gente; Haciendo amigos	3	Bajo potencial superior que el 10% del grupo de comparación

Actividades de desarrollo

- Formule preguntas abiertas. Anime a los demás a hablar sobre sí mismos.
- Observe cómo actúan los anfitriones experimentados. Fíjese en cómo crean un clima positivo.
- Busque a los nuevos trabajadores de la empresa y asegúrese de presentarse.
- Fomente actividades sociales fuera del ámbito de trabajo. Busque oportunidades para formar parte de grupos y probar actividades nuevas.

© 2024 Saville Assessment. Todos los derechos reservados.