wave

Reporte experto
Denis González

Estilos Profesionales

Contenidos

Introducción....3
Perfil del Resumen Ejecutivo....4
Perfil Psicométrico Total - Resumen de Respuestas....5
Perfil Psicométrico Total - Área Pensamiento....6
Perfil Psicométrico Total - Área Influencia....7
Perfil Psicométrico Total - Área Adaptabilidad....8
Perfil Psicométrico Total - Área Ejecución....9
Resumen del Perfil Psicométrico....10
Perfil de Potencial de Competencias....11
Adecuación a la Cultura/Ambiente Laboral....12

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

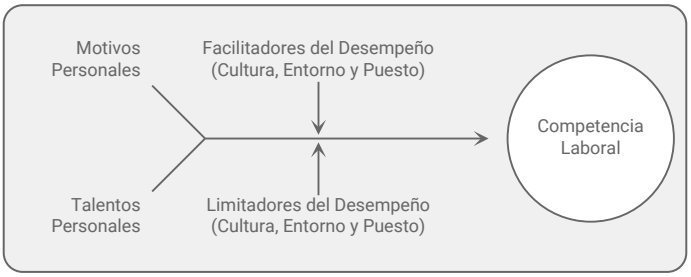
El Resumen del perfil psicométrico brinda un panorama general de las 36 dimensiones de Estilo del perfil en una página. Destaca si existe un rango de faceta, si el motivo o el talento es mayor (el que resulte mayor se indica con M o T) y si el normativo o el ipsativo es mayor (el que resulte mayor se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

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)

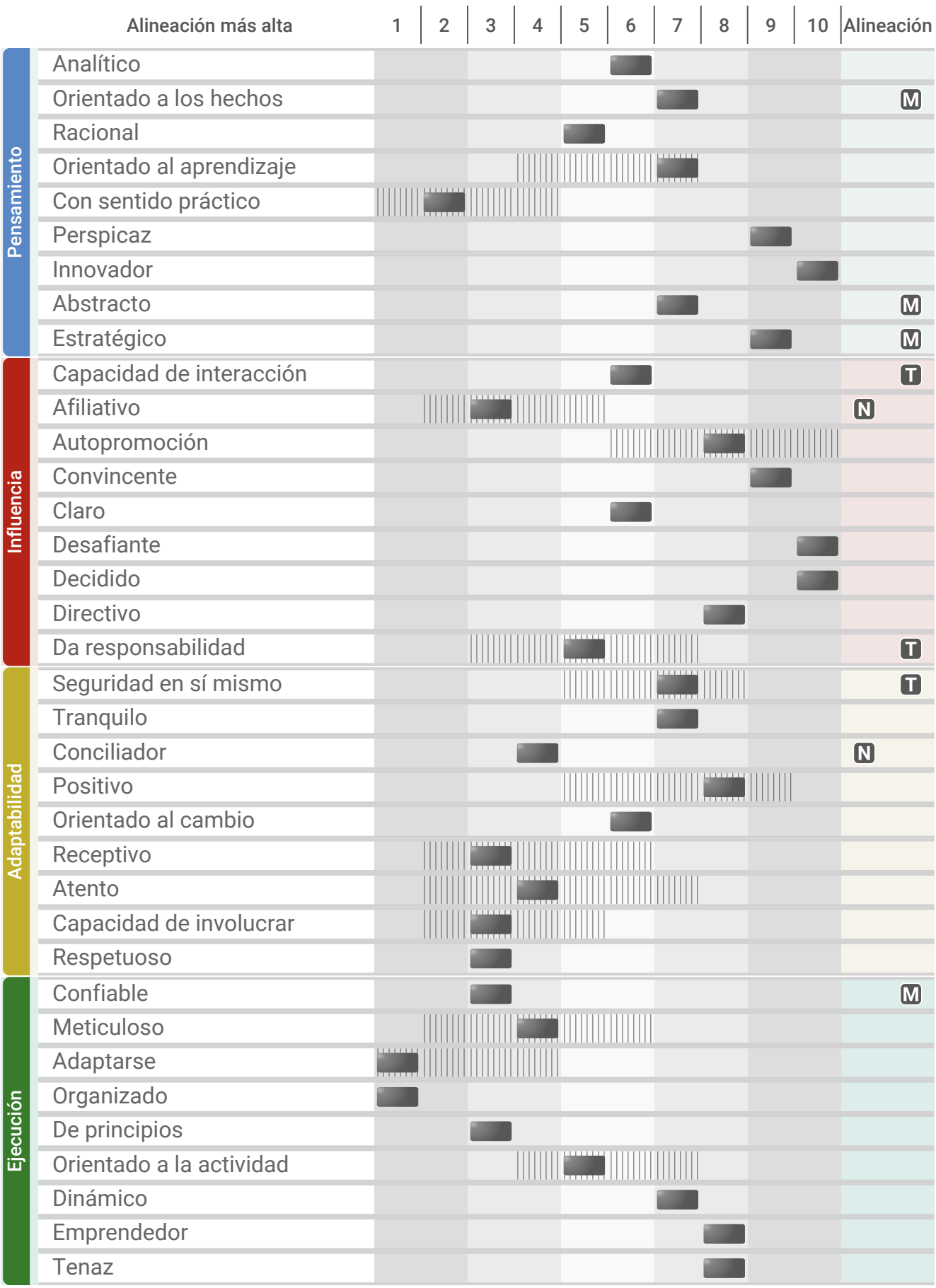
Emprendedor Sten 8
es probable que identifique oportunidades de negocio (8); está bastante orientado a las ventas (8); es tan competitivo como la mayoría de las personas (6)

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.