wave™

Reporte ejecutivo
Denis González

Estilos
Profesionales

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.

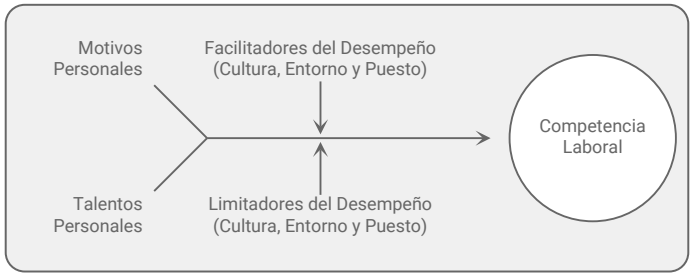
Introducción

Perfil 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.



Cómo utilizar este Reporte

El reporte puede utilizarse en una variedad de actividades de administración del talento, incluidas la selección de personal, colocación, ascenso y desarrollo de talento. El reporte está diseñado para ser interpretado por gerentes, asesores, entrevistadores y otros participantes clave para informar su toma de decisiones sin necesidad de capacitación o experiencia específicas en el área de la evaluación psicométrica. El modelo de competencia está diseñado para ser aplicable universalmente y se basa en una extensa investigación. La importancia relativa de cada competencia debería determinarse al comienzo del proceso de evaluación. Asimismo, la información de este reporte debería utilizarse en combinación con otra información laboral relevante acerca del individuo al momento de tomar decisiones relacionadas con el trabajo.

Este reporte debería ser suministrado únicamente por un especialista que esté calificado para usar todas las herramientas de Saville Assessment Wave, incluido el Reporte del Experto que suministra información más detallada (por ejemplo, los talentos o motivaciones subyacentes del individuo).

© 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. La calificación de los resultados de Denis González en Aquiescencia es Sten 7 y en Consistencia es Sten 9.

	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.