



Informe experto  
Juan López



Focus

Styles

# Contenidos

Introducción.....	3
Perfil Psicométrico - Resumen de Respuestas.....	4
Perfil Psicométrico.....	5
Perfil de Potencial de Competencias.....	6
Ajuste a la Cultura/Entorno Laboral.....	7

## Acerca de este informe

Este informe 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 realizada con un grupo internacional de más de 31.000 profesionales y mandos intermedios.

Dado que el cuestionario es una autoevaluación, los resultados reflejan las percepciones del propio individuo. Nuestra amplia investigación ha demostrado que indica de forma válida el desempeño en el lugar de trabajo. Sin embargo, es importante tener en cuenta la naturaleza subjetiva de la percepción del individuo a la hora de interpretar la información.

Se debe recordar que la información contenida en este informe es estrictamente confidencial, debiéndose custodiar en un lugar seguro.

Es probable que, dependiendo de las circunstancias, el contenido de este informe refleje con fiabilidad la percepción del individuo durante un período de 12 a 24 meses.

El informe se generó utilizando los sistemas informáticos de Saville Assessment. Los resultados provienen del análisis de la evaluación realizada y de las respuestas dadas al cuestionario.

Este informe se generó de manera electrónica. Saville Assessment no garantiza que no haya sido modificado o editado. Asimismo, no asume ninguna responsabilidad por las consecuencias del uso de este informe, independientemente de cuáles sean.

La aplicación de esta evaluación se limita a los profesionales de Saville Assessment, a sus agentes y clientes autorizados.

# Introducción

## Perfil Psicométrico

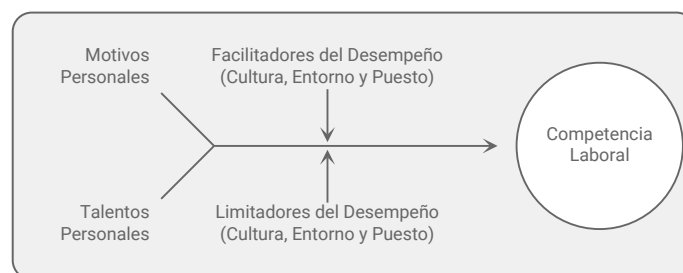
El apartado Perfil Psicométrico Total - Resumen de Respuestas resume las respuestas de Juan López al cuestionario mientras que los cuatro indicadores del Resumen de Respuestas destacan cualquier patrón de respuesta extremo. El perfil psicométrico se centra en las 12 secciones de Focus Styles que se agrupan bajo las cuatro grandes áreas (Pensamiento, Influencia, Adaptabilidad y Ejecución). Cada una de estas 12 secciones está formada por tres facetas subyacentes (36 en total) y las descripciones verbales de las puntuaciones de las facetas se encuentran debajo del nombre de la sección.

## Perfil de Potencial de Competencias

El Perfil de Potencial de Competencias se ha desarrollado en función de las bases de datos que vinculan las facetas del cuestionario de Estilos con evaluaciones exhaustivas e independientes del desempeño laboral. De esta manera, se ofrece un pronóstico único de las posibles fortalezas y limitaciones de Juan López en 12 áreas clave de desempeño. Asimismo, ofrece una descripción de los componentes subyacentes de dichas áreas junto a las puntuaciones obtenidas en cada uno de ellos. Este pronóstico debería interpretarse de acuerdo con los requerimientos clave del puesto, como los que se obtienen a través de análisis de puestos u otros métodos de identificación de competencias. Los perfiles muy positivos pueden reflejar una visión personal irrealmente positiva, de igual manera, los perfiles con puntuaciones bajas pueden reflejar una visión personal demasiado crítica de sí mismo. En tales situaciones, es particularmente importante verificar los resultados cotejándolos con otra información.

## Ajuste a la Cultura/Entorno Laboral

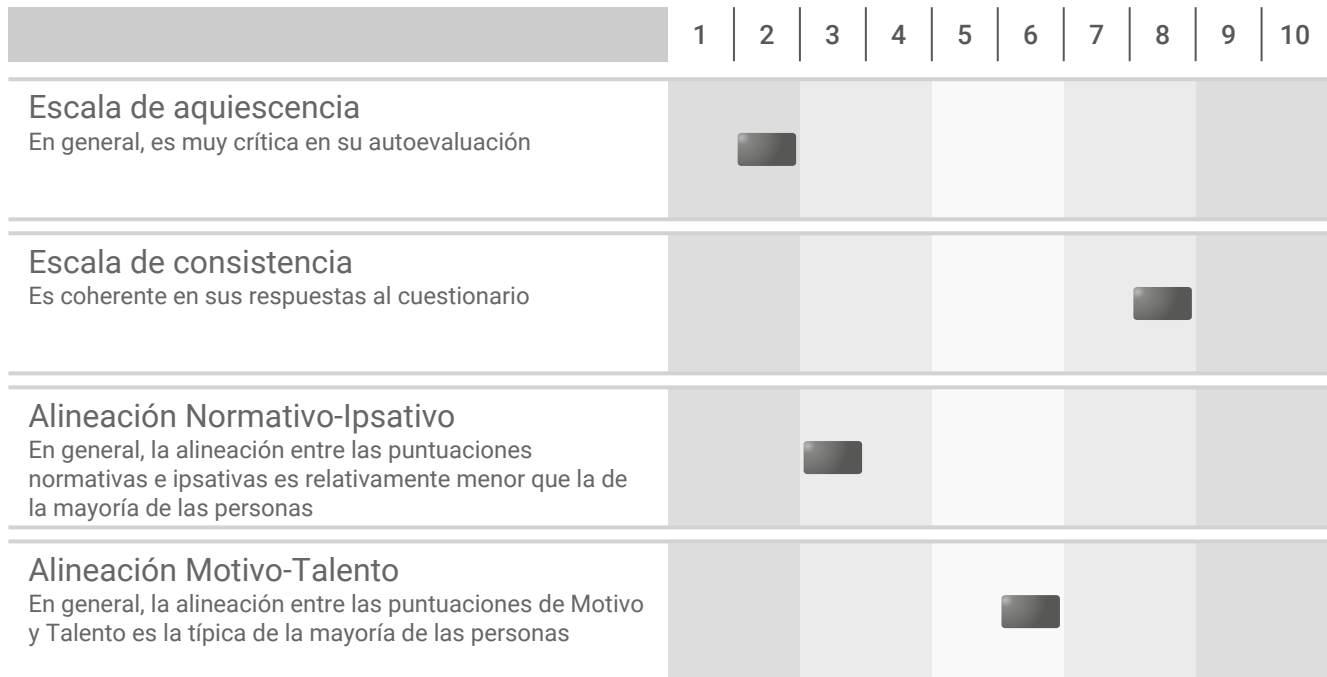
El Ajuste a la Cultura/Entorno Laboral indica qué aspectos de la cultura, el entorno y el puesto podrían facilitar o limitar el éxito de una persona. Las investigaciones de Saville Assessment sugieren que los motivos y talentos interactúan de manera relevante con la cultura, el entorno y el puesto, y son determinantes en el rendimiento y competencia mostrados.



# Perfil Psicométrico - Resumen de Respuestas

Este perfil ofrece una evaluación detallada de las respuestas de Juan López al cuestionario de Estilos. Comienza con un resumen del patrón de respuestas seguido de una explicación de la estructura del perfil. El patrón de respuestas debe tenerse en cuenta al interpretar el Perfil Psicométrico. La página siguiente informa sobre los resultados en las cuatro grandes áreas.

## Resumen de Respuestas



## Desglose 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 informes de Wave:

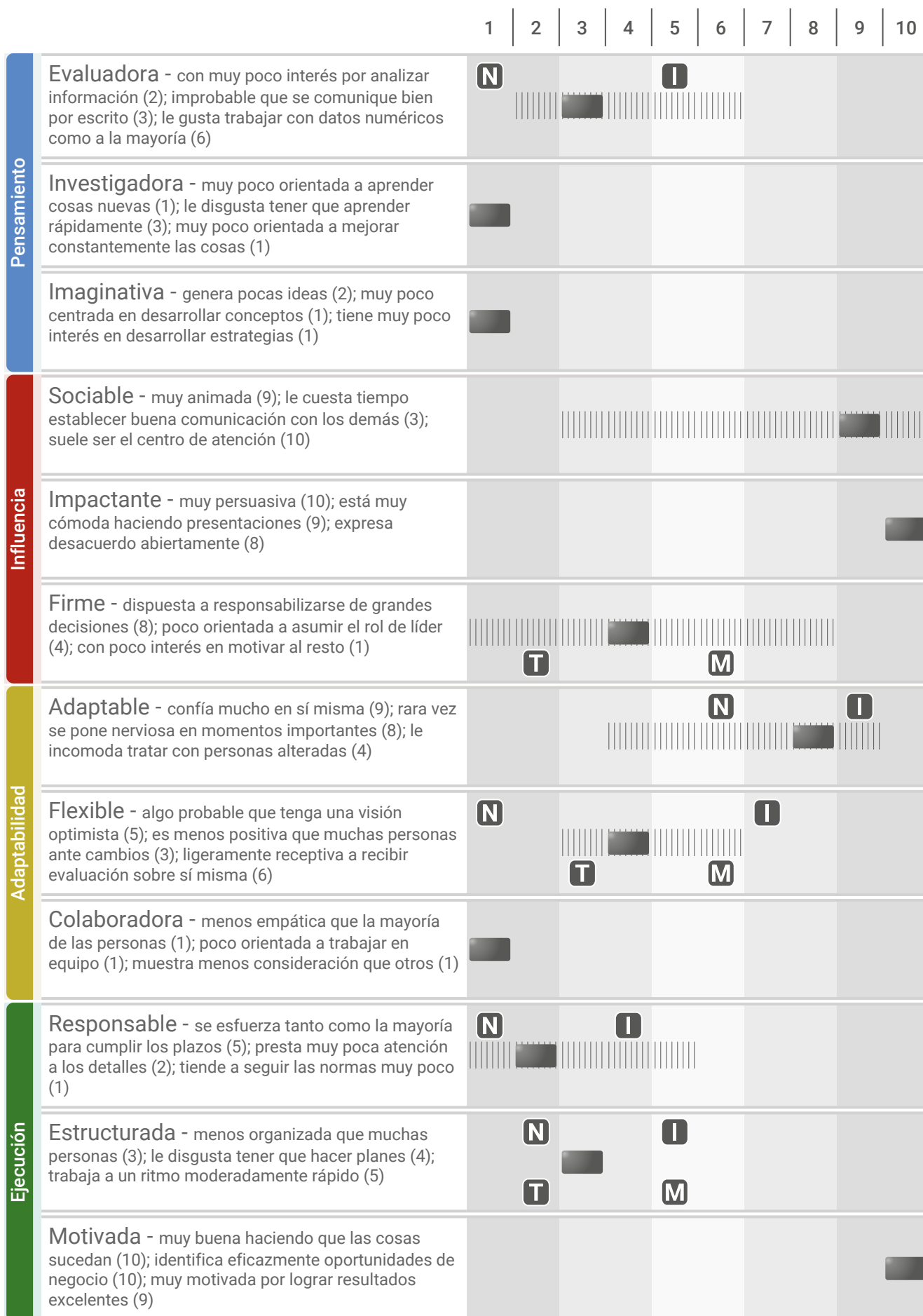
||||| **Rango de Faceta** Las facetas de una misma dimensión que difieren en tres o más puntos se indican sombreando la dimensión e incluyendo las puntuaciones de cada faceta entre paréntesis al lado de la descripción de dicha faceta.

**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 las puntuaciones ipsativas son mayores que las normativas, es posible que la persona haya sido demasiado autocrítica en sus descripciones normativas. Si las puntuaciones normativas son mayores que las ipsativas, puede significar que la persona ha sido menos autocrítica y posiblemente exageró su valoración. Esto ofrece otras opciones de verificación más allá de una simple escala de deseabilidad 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 pueden sugerir un incentivo para desarrollarse en ciertas áreas, o indican áreas donde la influencia del entorno tiene un fuerte impacto.

# Perfil Psicométrico

Aquiescencia (2) Consistencia (8) Alineación N-I (3) Alineación M-T (6)



# Perfil de Potencial de Competencias

El siguiente informe resume las áreas de Juan López en las que 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	<b>Evaluando los problemas</b> Examinando información (2); Documentando hechos (5); Interpretando información (4)	Relativamente bajo potencial superior que el 25% del grupo de comparación
	<b>Investigando</b> Especializándose (1); Siendo práctico (7); Aportando soluciones (3)	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación
	<b>Innovando</b> Dando ideas (3); Explorando posibilidades (1); Desarrollando estrategias (1)	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación
Influenciando a la gente	<b>Estableciendo relaciones</b> Interactuando con los demás (9); Creando buena relación (6); Impactando (10)	Muy alto potencial superior que el 95% del grupo de comparación
	<b>Transmitiendo información</b> Convenciendo a la gente (10); Expresando información (9); Desafiando ideas (8)	Extremadamente alto potencial superior que el 99% del grupo de comparación
	<b>Liderando a los demás</b> Tomando decisiones (9); Dirigiendo a las personas (6); Capacitando individuos (1)	En la media potencial superior que el 40% del grupo de comparación
Adaptando enfoques	<b>Mostrando resiliencia</b> Transmitiendo autoconfianza (9); Manteniendo la compostura (8); Resolviendo conflictos (2)	Relativamente alto potencial superior que el 75% del grupo de comparación
	<b>Adaptándose a los cambios</b> Pensando en positivo (6); Aceptando el cambio (2); Solicitando valoración (4)	Bajo potencial superior que el 10% del grupo de comparación
	<b>Proporcionando apoyo</b> Comprendiendo a la gente (1); Trabajando en equipo (1); Valorando a las personas (1)	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación
Entregando resultados	<b>Atendiendo a los detalles</b> Cumpliendo plazos (4); Revisando (3); Respetando reglas (2)	Bajo potencial superior que el 10% del grupo de comparación
	<b>Estructurando tareas</b> Administrando tareas (3); Manteniendo los estándares (1); Generando resultados (6)	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación
	<b>Buscando el éxito</b> Emprendiendo (9); Aprovechando oportunidades (9); Persiguiendo metas (7)	Muy alto potencial superior que el 95% del grupo de comparación

## Ajuste a la Cultura/Entorno 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 Juan López:

### Facilitadores del Desempeño

- ⊕ donde existe la posibilidad de ser el centro de atención y las personas son conscientes de su lugar y de sus logros
- ⊕ donde se valora la capacidad para argumentar y la influencia se ejerce mediante la persuasión y la negociación y no con el ejercicio de la autoridad
- ⊕ donde se alienta a las personas a asumir responsabilidad en decisiones importantes y la firmeza en las decisiones es una característica valorada
- ⊕ donde la confianza en sí mismo se considera una ventaja y se alienta a las personas a valorarse y a asumir su responsabilidad laboral
- ⊕ donde los niveles de energía son altos, hay una fuerte orientación a la acción y se recompensa por tomar la iniciativa
- ⊕ donde se valora la capacidad para explicar las cosas con claridad y confianza y existen oportunidades para hacer presentaciones formales
- ⊕ donde se valora ser emprendedor y se pone énfasis en identificar oportunidades de negocio y en superar a los competidores
- ⊕ donde hay muchas oportunidades para establecer nuevos contactos y desarrollar relaciones, y estas redes se consideran clave para el éxito

### Limitadores del Desempeño

- ⊖ donde el puesto es de bajo nivel y los logros no son reconocidos
- ⊖ donde la influencia se ejerce mediante las órdenes y el control en lugar de hacerlo a través de la persuasión y la negociación
- ⊖ donde la responsabilidad de las decisiones más importantes recae en otros y hay pocas oportunidades para influir en el resultado
- ⊖ donde la confianza en sí mismo se equipara a la arrogancia, y no se anima a las personas a tomar control de su propia carga laboral
- ⊖ donde los niveles de energía son bajos y las personas muestran poca iniciativa
- ⊖ donde se da poca importancia a la capacidad para explicar las cosas bien y hay pocas oportunidades de hacer presentaciones
- ⊖ donde la cultura es anticomercial, anticompetitiva y no tiene fines de lucro
- ⊖ donde hay pocas oportunidades para establecer contactos