

Roles de trabajo 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
Presentación del modelo de roles de trabajo.....	8
Tus roles de trabajo.....	9
Tus roles de trabajo preferidos.....	10
Contraste entre tus roles de trabajo.....	11
Obtener el máximo partido de tus roles de trabajo.....	12
Trabajar con roles diferentes.....	13
Trabajar con roles similares.....	14

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.

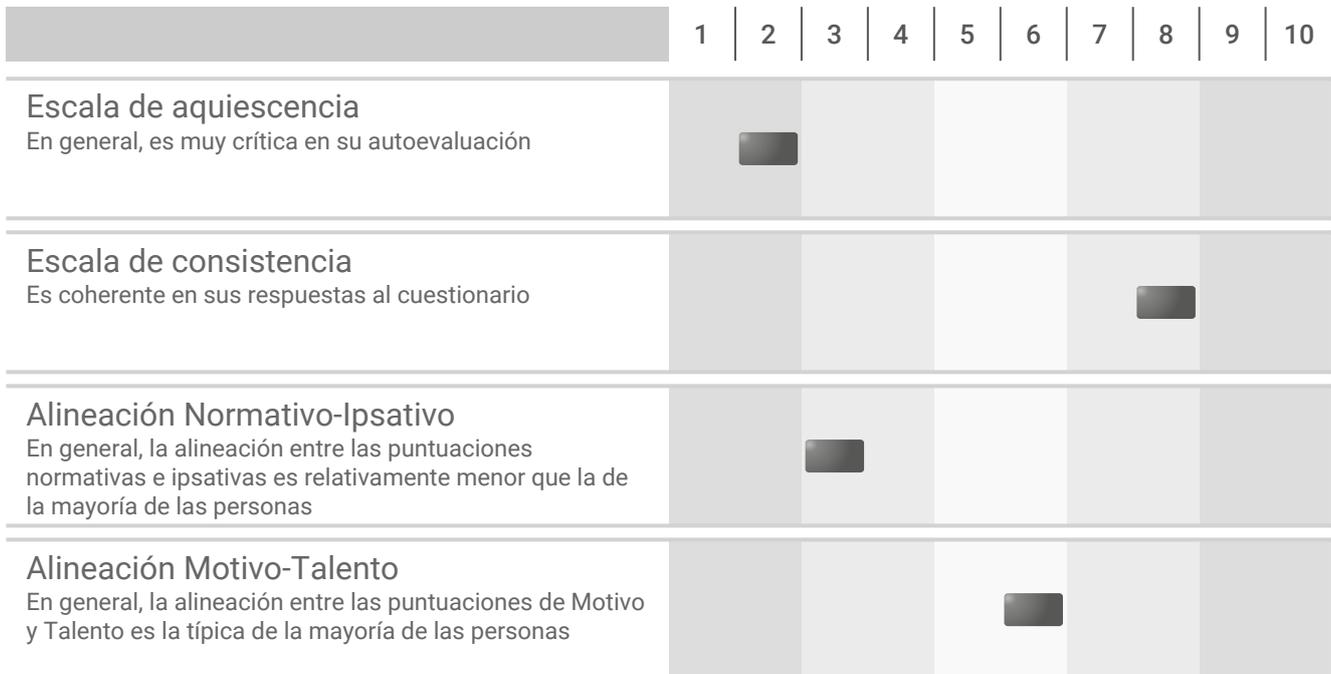
Roles de trabajo

El modelo de roles de trabajo de presenta ocho roles diferentes en el trabajo. Este informe describe los roles de trabajo que adoptará con mayor y menor probabilidad Juan López, basándose en las respuestas a la evaluación de Estilos.

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:

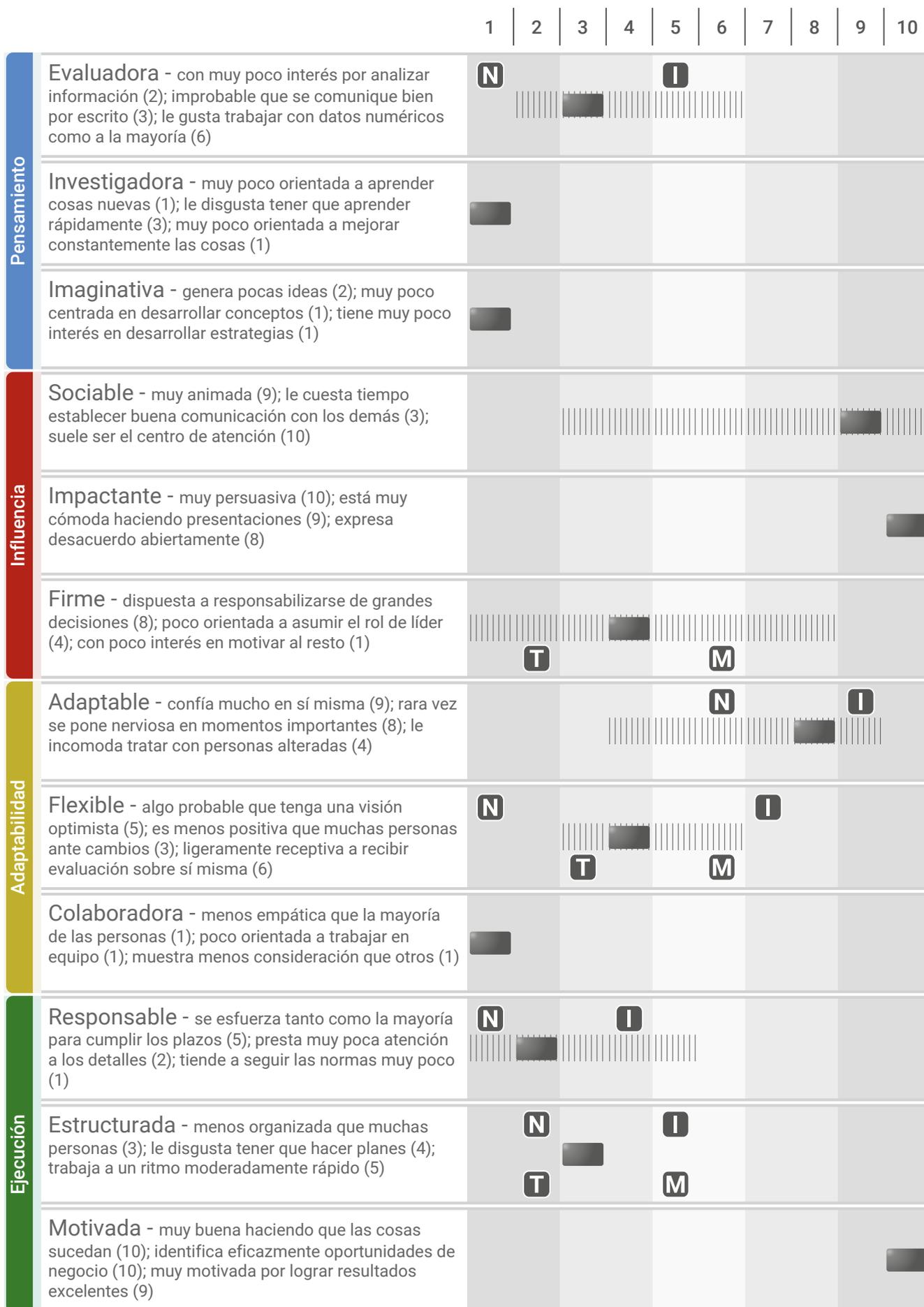
||||| **Rango de Faceta** Las facetas de una misma dimensión que difieren en tres o más puntos se indican sombreando la dimensión e incluyendo las puntuaciones de cada faceta entre paréntesis al lado de la descripción de dicha faceta.

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	Evaluando los problemas Examinando información (2); Documentando hechos (5); Interpretando información (4)	Relativamente bajo potencial superior que el 25% del grupo de comparación
	Investigando Especializándose (1); Siendo práctico (7); Aportando soluciones (3)	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación
	Innovando Dando ideas (3); Explorando posibilidades (1); Desarrollando estrategias (1)	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación
Influenciando a la gente	Estableciendo relaciones Interactuando con los demás (9); Creando buena relación (6); Impactando (10)	Muy alto potencial superior que el 95% del grupo de comparación
	Transmitiendo información Convenciendo a la gente (10); Expresando información (9); Desafiando ideas (8)	Extremadamente alto potencial superior que el 99% del grupo de comparación
	Liderando a los demás 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	Mostrando resiliencia Transmitiendo autoconfianza (9); Manteniendo la compostura (8); Resolviendo conflictos (2)	Relativamente alto potencial superior que el 75% del grupo de comparación
	Adaptándose a los cambios Pensando en positivo (6); Aceptando el cambio (2); Solicitando valoración (4)	Bajo potencial superior que el 10% del grupo de comparación
	Proporcionando apoyo 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	Atendiendo a los detalles Cumpliendo plazos (4); Revisando (3); Respetando reglas (2)	Bajo potencial superior que el 10% del grupo de comparación
	Estructurando tareas Administrando tareas (3); Manteniendo los estándares (1); Generando resultados (6)	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación
	Buscando el éxito 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

Presentación del modelo de roles de trabajo

Resolviendo problemas



Analista

Los Analistas utilizan su inteligencia y experiencia para analizar y evaluar la información, con el objetivo de encontrar la respuesta correcta.



Innovador

Los Innovadores adoptan un enfoque creativo a la hora de solucionar problemas, desarrollando a menudo estrategias a largo plazo.

Influenciando a la gente



Comunicador

Los Comunicadores se relacionan de forma activa con los demás y pueden ayudar a mejorar la interacción social.



Asertivo

Los Asertivos toman el control de las situaciones y coordinan a los demás. Prefieren ser los líderes.

Adaptando enfoques



Optimista

Los Optimistas tienen una actitud resistente y mantienen la calma bajo presión. Ayudan a conservar la moral alta.



Solidario

Los Solidarios atienden las necesidades de los demás y prefieren un enfoque orientado al equipo.

Entregando resultados



Finalizador

Los Finalizadores se centran en realizar las tareas al más alto nivel y a prestar atención a los detalles.



Luchador

Los Luchadores trabajan con persistencia para obtener resultados ambiciosos. Suelen ser emprendedores y competitivos.

Tus roles de trabajo



Tus roles de trabajo por orden de preferencia:

	Comunicador	Rol primario
	Optimista	Rol secundario

Luchador

Asertivo

Finalizador

Analista

	Innovador	Roles menos preferidos
	Solidario	

Tus roles de trabajo preferidos

En general, el rol primario será tu rol más importante en el trabajo, por lo que seguramente adoptarás este rol. En ciertas situaciones, preferirás adoptar el rol secundario en vez del primario. Cada uno de tus roles preferidos está asociado a fortalezas que pueden mejorar tu efectividad en el trabajo.

Primario	Secundario
 Comunicador	 Optimista
<p>Los Comunicadores se relacionan de forma activa con los demás y pueden ayudar a mejorar la interacción social.</p> <p>Fortalezas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Los Comunicadores suelen expresar la información de manera efectiva• Los Comunicadores tienden a interactuar con los demás con confianza• Los Comunicadores causan normalmente una buena impresión en los demás	<p>Los Optimistas tienen una actitud resistente y mantienen la calma bajo presión. Ayudan a conservar la moral alta.</p> <p>Fortalezas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Los Optimistas suelen mantener la compostura en circunstancias difíciles• Los Optimistas transmiten normalmente confianza en sí mismos y en los demás• Los Optimistas tienden a mantener una actitud positiva

Tus roles de trabajo primario y secundario se combinan para crear un rol dual. Esta combinación también cuenta con fortalezas asociadas que suelen ser valiosas en el lugar de trabajo.

Dual	
 Comunicador	 Optimista
<p>Fortalezas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Las personas con esta combinación de roles suelen transmitir confianza a los demás a través de una comunicación positiva• Las personas con esta combinación de roles suelen mostrar compostura y confianza al presentar la información a los demás	

Contraste entre tus roles de trabajo

Es más sencillo comprender tus roles de trabajo cuando se tiene en cuenta el contraste entre los dos roles preferidos (primario y secundario) y los dos roles menos preferidos.

Rol primario	Rol menos preferido
 Comunicador	 Solidario
<p>Las personas con este contraste de roles en general interactúan bien con los demás, pero suelen pasar más tiempo hablando que escuchando. ¿Podrías hacer un mayor esfuerzo en incluir a los compañeros de trabajo más reservados animándoles a compartir sus opiniones?</p>	

Rol primario	Rol menos preferido
 Comunicador	 Innovador
<p>Las personas con este contraste de roles disfrutan interactuando con los demás, pero puede que no sean capaces de comunicar sus nuevas ideas de manera activa. ¿Podrías poner más de tu parte para conversar con los demás acerca de sus nuevas ideas?</p>	

Rol secundario	Rol menos preferido
 Optimista	 Solidario
<p>Las personas con este contraste de roles suelen tener una gran confianza en sí mismos que transmite tranquilidad a los demás, pero a veces puede que no conozcan las preocupaciones de personas con menos confianza. ¿Podrías hacer un mayor esfuerzo para transmitir tranquilidad a los compañeros de trabajo con menor confianza?</p>	

Rol secundario	Rol menos preferido
 Optimista	 Innovador
<p>Las personas con este contraste de roles tienen generalmente una actitud positiva, pero pueden considerar innecesario la implementación de ideas nuevas para progresar. ¿Te has parado a considerar los beneficios de un enfoque más creativo?</p>	

Obtener el máximo partido de tus roles de trabajo

La eficacia en el trabajo puede mejorarse obteniendo el máximo rendimiento de los roles primario, secundario y menos preferidos.

Utilizar los roles preferidos para obtener el máximo resultado



Comunicador

- Busca oportunidades para presentar tus proyectos nuevos a un mayor número de grupos de interés
- Contacta con personas con habilidad para brindar apoyo y facilitar recursos o que cuenten con la experiencia relevante
- Destaca tu labor y los logros de los demás con tus compañeros de trabajo



Optimista

- Ayuda a los demás a mantener la calma y compostura en situaciones en las que pueda haber estrés
- Dedica tiempo a ayudar a compañeros de trabajo con menos confianza para que aprecien la importancia que tiene su contribución al trabajo
- Asegúrate de reforzar la confianza abiertamente con mensajes positivos, sobre todo cuando los demás muestren pesimismo o negatividad

Utilizar los roles menos preferidos para obtener el máximo resultado



Innovador

- Anima a los demás a que participen en actividades como la proposición de ideas o la puesta en común
- Comprueba que las ideas tienen garantía de futuro explicando a los demás que son adecuadas para la dirección y las tendencias a largo plazo
- Establece los asuntos más importantes con tus compañeros de trabajo y comprueba que las soluciones que se propongan tengan en cuenta dichos asuntos



Solidario

- Pregunta a menudo a tus compañeros de trabajo cómo se sienten y lo que piensan sobre asuntos importantes de trabajo
- Haz a los demás partícipes en tareas que se beneficien de una mayor contribución y de tu participación personal
- Dedica tiempo para conocer a una persona nueva y así favorecer que se establezca una primera conexión

Trabajar con roles diferentes

Es conveniente plantearse cómo trabajar de una manera más productiva con personas que tienen otros roles de trabajo.

	Solidario <ul style="list-style-type: none">• Trabaja con los Solidarios para que amplíen su red de influencias• Ayuda a los Solidarios a que organicen a los demás para trabajar juntos de manera constructiva y en un ambiente positivo
	Innovador <ul style="list-style-type: none">• Asiste a los Innovadores para que presenten y comuniquen sus ideas de manera más clara• Ayuda a los Innovadores a aumentar el entusiasmo y la aprobación de ideas nuevas
	Analista <ul style="list-style-type: none">• Trabaja con los Analistas para sintetizar su información en los aspectos que necesitan comunicarse• Ayuda a los Analistas a percibir objetivos positivos y a poner los problemas en perspectiva
	Finalizador <ul style="list-style-type: none">• Asiste a los Finalizadores comunicando las fases del proyecto más importantes• Ayuda a los Finalizadores a tener una actitud positiva y centrarse en producir un trabajo de calidad dentro de los plazos establecidos
	Asertivo <ul style="list-style-type: none">• Intenta ayudar a los Asertivos a aumentar su relación con los grupos de interés más importantes y mejorar su influencia en los demás• Trabaja con los Asertivos para que lideren a los demás de forma efectiva en momentos difíciles
	Luchador <ul style="list-style-type: none">• Ayuda a los Luchadores a comunicar de forma más clara las oportunidades nuevas• Refuerza la idea de los Luchadores de que se pueden conseguir hasta los objetivos más exigentes

Trabajar con roles similares

Es útil tener en cuenta cómo trabajar de una manera más productiva con personas que tienen roles de trabajo similares.



Otros Optimistas

- Dale más oportunidades a otros Optimistas para que comuniquen su confianza y entusiasmo a diferentes grupos de interés
- Comparte tu entusiasmo con otros Optimistas para aumentar la moral
- Mantente alerta en caso de que otros Optimistas ignoren los riesgos o inconvenientes más importantes



Otros Comunicadores

- Ayuda a otros Comunicadores a comunicar el mensaje de manera más positiva
- Trabaja con otros Comunicadores para comunicar los mensajes importantes al máximo número de personas
- Comprueba si otros Comunicadores dedican demasiado tiempo a comunicar mensajes que no reportan ningún beneficio