

Roles de trabajo experto
Juan López



Estilos

Profesionales

Contenidos

Introducción.....	3
Perfil Ejecutivo.....	4
Perfil Psicométrico Total - Resumen de Respuestas.....	5
Perfil Psicométrico Total - Área de Pensamiento.....	6
Perfil Psicométrico Total - Área de Influencia.....	7
Perfil Psicométrico Total - Área de Adaptabilidad.....	8
Perfil Psicométrico Total - Área de Ejecución.....	9
Resumen del Perfil Psicométrico.....	10
Perfil de Potencial de Competencias.....	11
Ajuste a la Cultura/Entorno Laboral.....	12
Presentación del modelo de roles de trabajo.....	13
Tus roles de trabajo.....	14
Tus roles de trabajo preferidos.....	15
Contraste entre tus roles de trabajo.....	16
Obtener el máximo partido de tus roles de trabajo.....	17
Trabajar con roles diferentes.....	18
Trabajar con roles similares.....	19

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 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.

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 Ejecutivo

El Perfil Ejecutivo muestra las 12 secciones principales que conforman las cuatro grandes áreas: Pensamiento, Influencia, Adaptabilidad y Ejecución. Asimismo, ofrece información sobre las tres dimensiones subyacentes a cada una de las 12 secciones, 36 dimensiones en total.

Perfil Psicométrico Total

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 total se centra en 36 dimensiones de Estilos, que se agrupan bajo cuatro títulos de grupos principales (Pensamiento, Influencia, Adaptabilidad y Ejecución), con una página dedicada a cada grupo. Cada grupo se divide en tres secciones (12 en total); cada una de las cuales tiene tres 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 ofrece, en una página, una visión general de las 36 dimensiones de Estilos. 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 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.

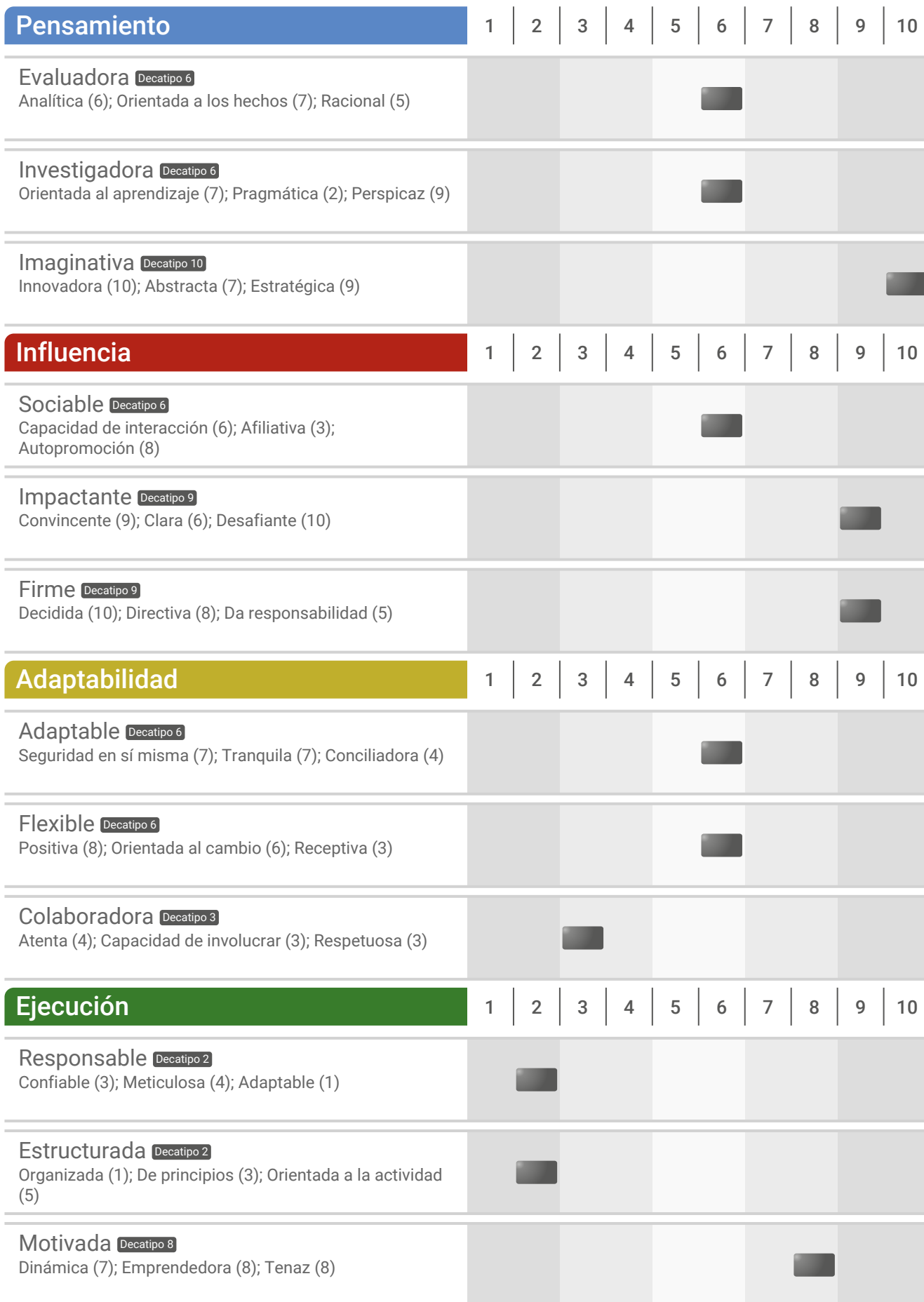
Ajuste a la Cultura/Entorno Laboral

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.

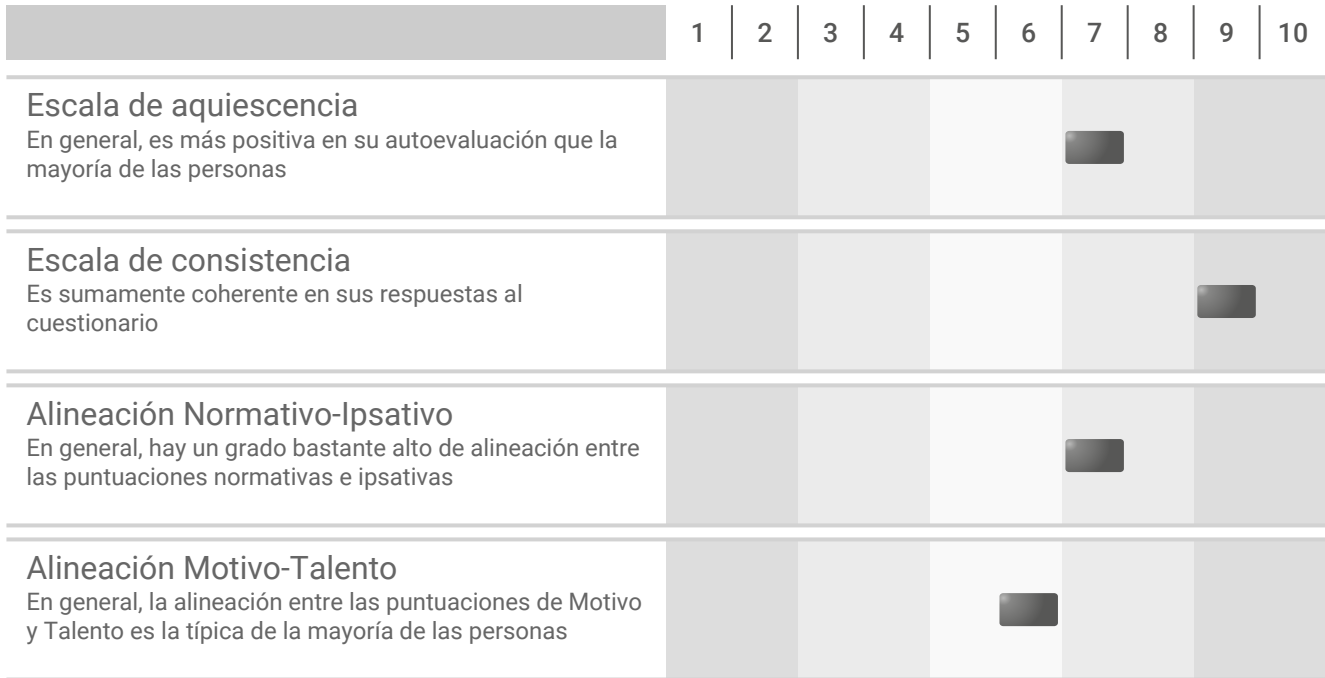
Perfil Ejecutivo



Perfil Psicométrico Total - 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. Las cuatro páginas siguientes informan sobre los resultados en las cuatro grandes áreas.

Resumen de Respuestas



Desglose del Perfil

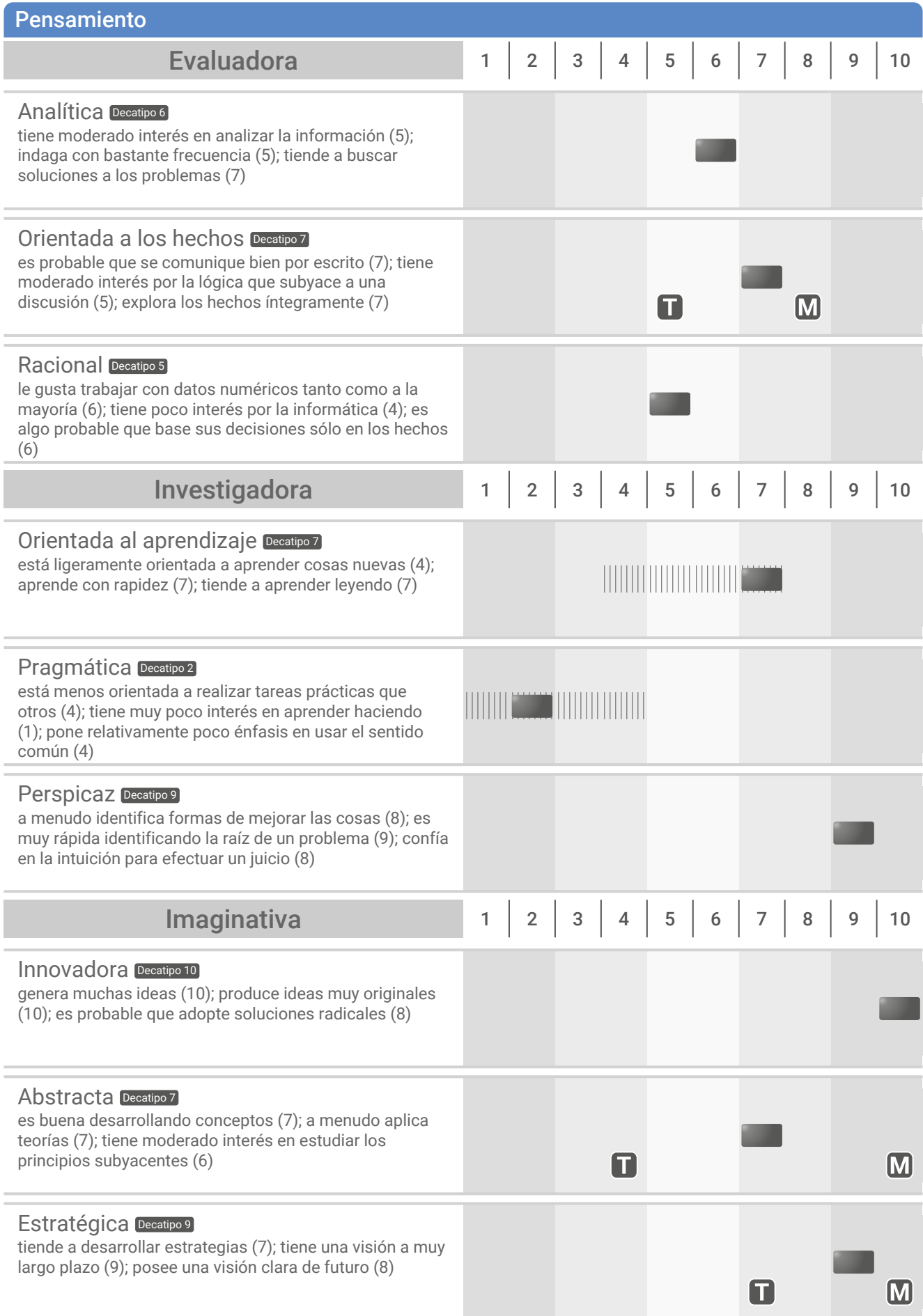
La investigación exhaustiva de Saville Assessment indica que el mejor indicador del desempeño laboral suele ser la puntuación por decatipo (combinación normativo-ipsativo). El perfil destaca también otra información relevante y exclusiva de los informes de Wave:

||||| **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.

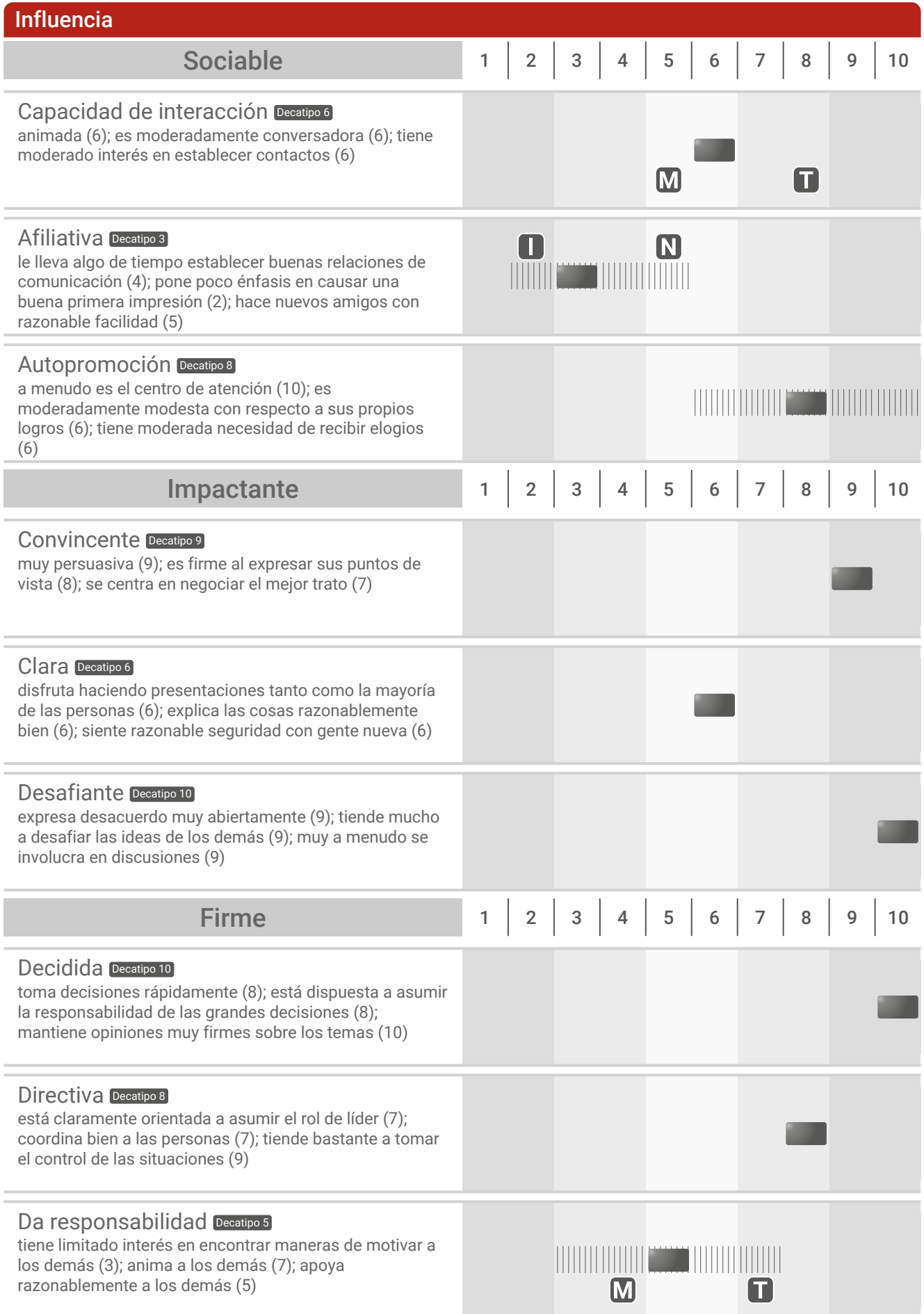
N - I Alineación Normativo-Ipsativo Las diferencias entre las puntuaciones normativas (valoración) e ipsativas (clasificación) de tres o más puntos se indican con los marcadores **N** y **I** respectivamente. Cuando las puntuaciones ipsativas son mayores que las normativas, es posible que la persona 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.

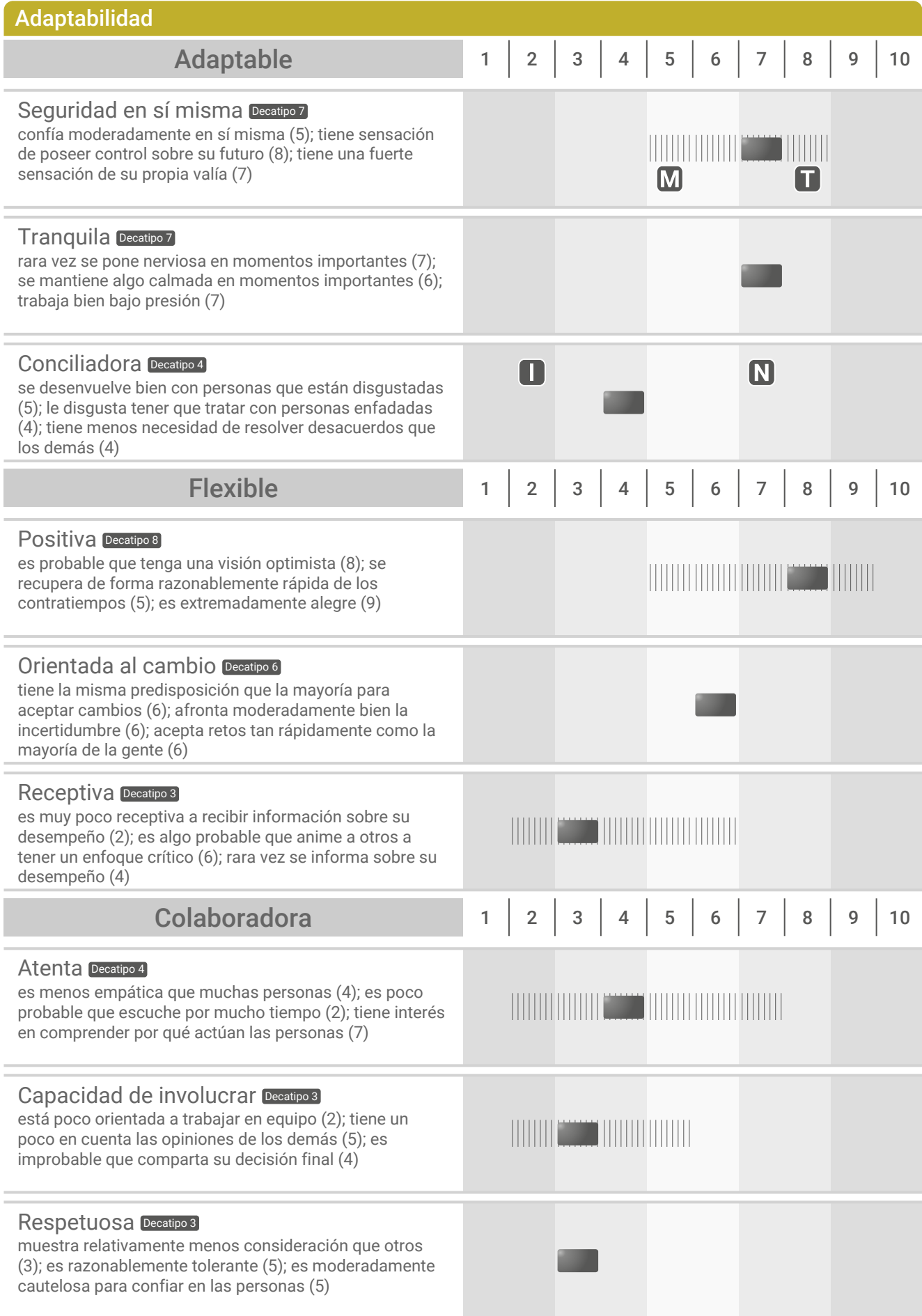
Perfil Psicométrico Total - Área de Pensamiento



Perfil Psicométrico Total - Área de Influencia



Perfil Psicométrico Total - Área de Adaptabilidad

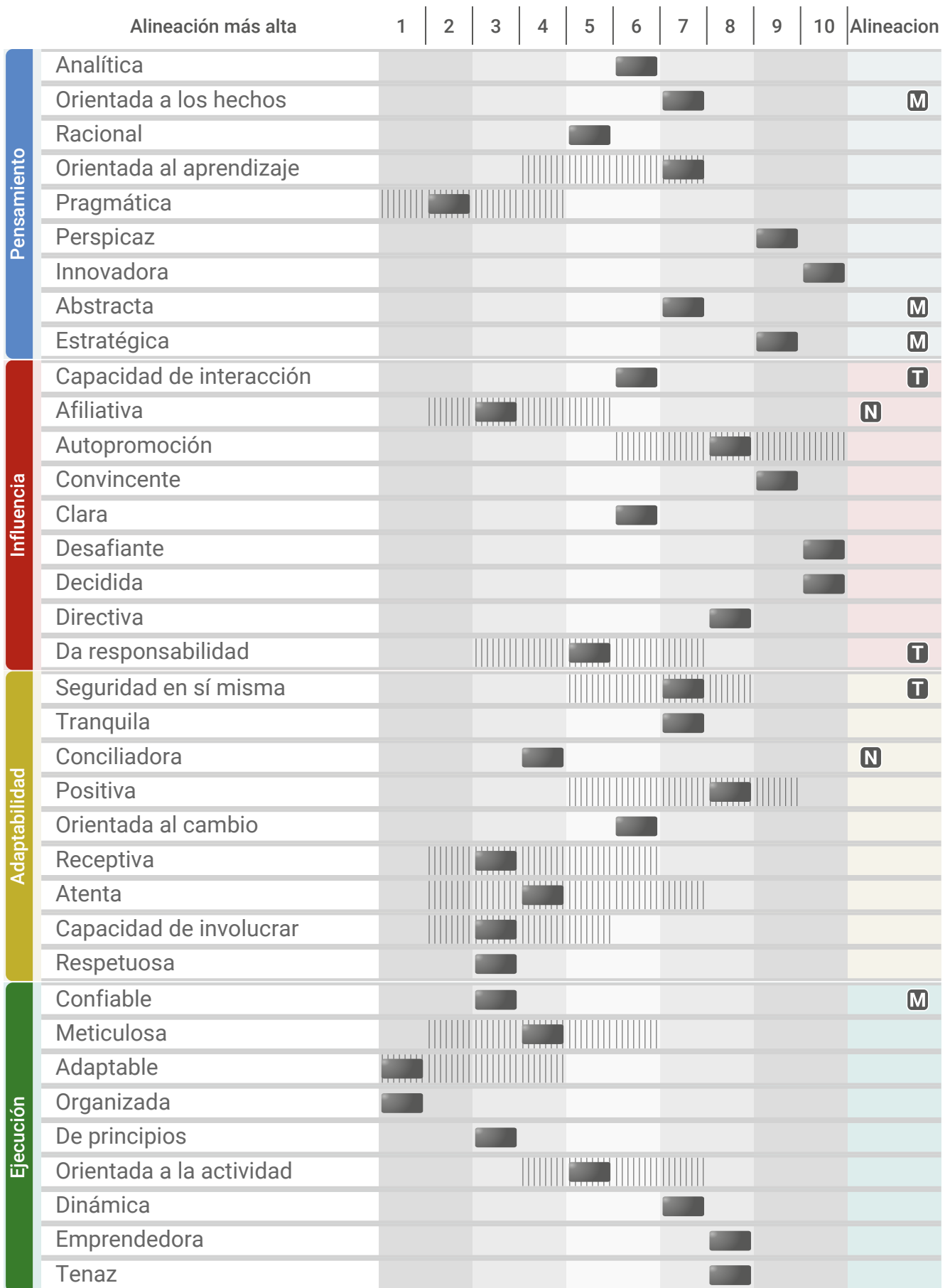


Perfil Psicométrico Total - Área de Ejecución

Ejecución										
Responsable	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Confiable <small>Decatipo 3</small> pone poco interés en cumplir los plazos (3); es menos puntual que muchas personas (4); a veces puede llegar a dejar tareas sin terminar (4)										
Meticulosa <small>Decatipo 4</small> presta muy poca atención a los detalles (2); es menos minuciosa que muchas personas (4); asegura un grado razonablemente alto de calidad (6)										
Adaptable <small>Decatipo 1</small> tiende mucho menos a seguir las reglas (1); le disgusta por completo seguir los procedimientos (2); a veces está dispuesta a asumir riesgos cuando toma decisiones (4)										
Estructurada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Organizada <small>Decatipo 1</small> es menos organizada 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 <small>Decatipo 3</small> se interesa poco por las normas de funcionamiento (4); pone poco énfasis en mantener la confidencialidad (3); está poco orientada a cumplir los compromisos (4)										
Orientada a la actividad <small>Decatipo 5</small> trabaja a un ritmo moderadamente rápido (5); trabaja bien cuando está ocupada (7); prefiere hacer las cosas una a una (4)										
Motivada	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Dinámica <small>Decatipo 7</small> es buena haciendo que las cosas sucedan (7); se impacienta por comenzar las cosas (7); tiene moderada energía (6)										
Emprendedora <small>Decatipo 8</small> es probable que identifique oportunidades de negocio (8); está bastante orientada a las ventas (8); es tan competitiva como la mayoría de las personas (6)										
Tenaz <small>Decatipo 8</small> está motivada por lograr resultados excelentes (8); es bastante ambiciosa (7); es probable que persevere frente a desafíos difíciles (8)										

Resumen del Perfil Psicométrico

Aquiescencia (7) Consistencia (9) Alineación N-I (7) 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 (8); Documentando hechos (6); Interpretando información (6)	Relativamente alto potencial superior que el 75% del grupo de comparación
	Investigando Especializándose (6); Siendo práctico (3); Aportando soluciones (10)	Relativamente alto potencial superior que el 75% del grupo de comparación
	Innovando Dando ideas (10); Explorando posibilidades (9); Desarrollando estrategias (9)	Extremadamente alto potencial superior que el 99% del grupo de comparación
Influenciando a la gente	Estableciendo relaciones Interactuando con los demás (5); Creando buena relación (3); Impactando (8)	En la media potencial superior que el 40% del grupo de comparación
	Transmitiendo información Convenciendo a la gente (8); Expresando información (6); Desafiando ideas (10)	Muy alto potencial superior que el 95% del grupo de comparación
	Liderando a los demás Tomando decisiones (10); Dirigiendo a las personas (8); Capacitando individuos (5)	Muy alto potencial superior que el 95% del grupo de comparación
Adaptando enfoques	Mostrando resiliencia Transmitiendo autoconfianza (7); Manteniendo la compostura (7); Resolviendo conflictos (3)	En la media potencial superior que el 60% del grupo de comparación
	Adaptándose a los cambios Pensando en positivo (7); Aceptando el cambio (6); Solicitando valoración (3)	En la media potencial superior que el 60% del grupo de comparación
	Proporcionando apoyo Comprendiendo a la gente (3); Trabajando en equipo (2); Valorando a las personas (3)	Muy bajo potencial superior que el 5% del grupo de comparación
Entregando resultados	Atendiendo a los detalles Cumpliendo plazos (2); Revisando (3); Respetando reglas (1)	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación
	Estructurando tareas Administrando tareas (1); Manteniendo los estándares (2); Generando resultados (4)	Extremadamente bajo potencial superior que el 1% del grupo de comparación
	Buscando el éxito Emprendiendo (8); Aprovechando oportunidades (8); Persiguiendo metas (9)	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 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

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

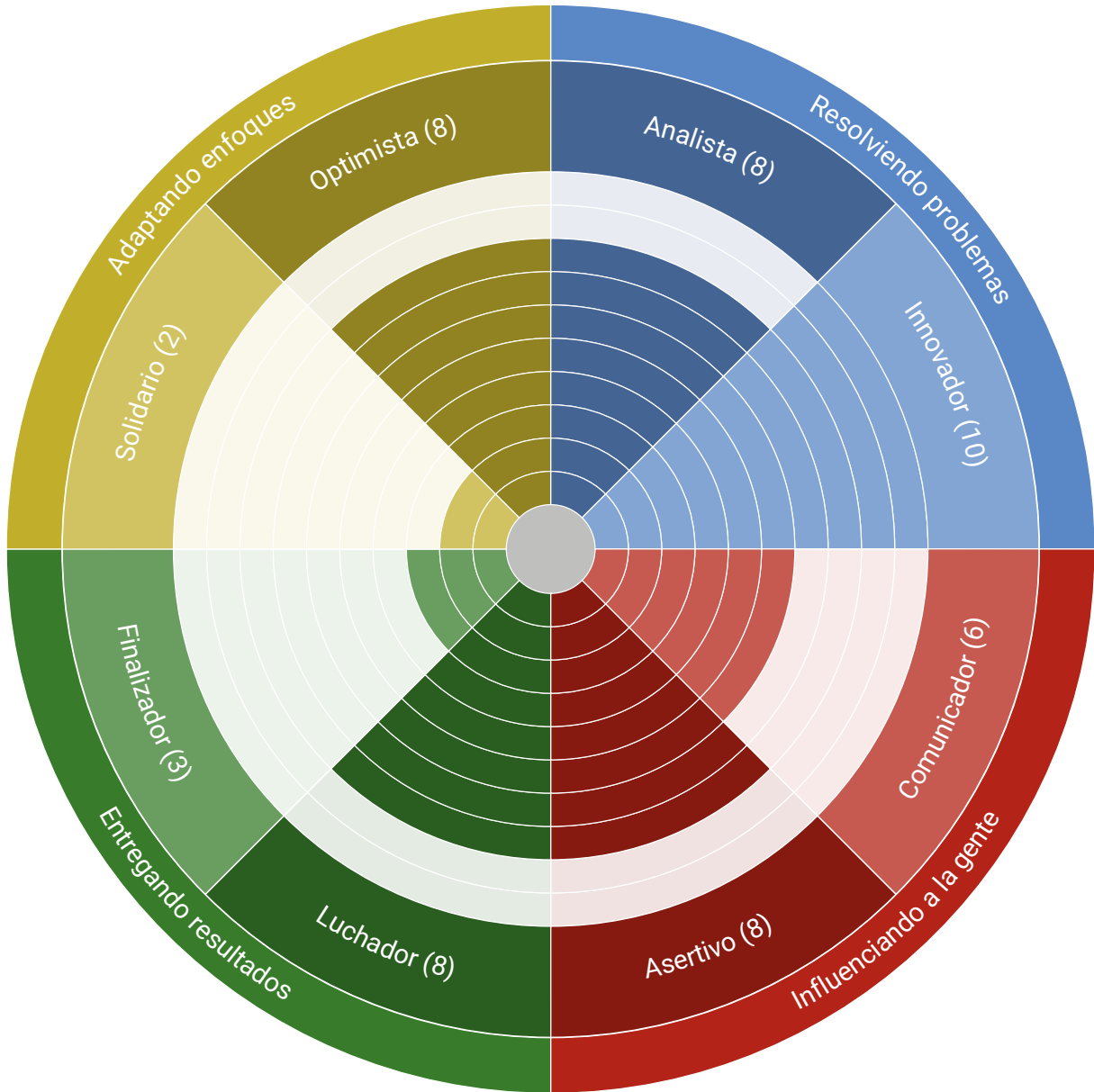
Los Finalizadores se centran en realizar las tareas al más alto nivel y a prestar atención a los detalles.





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:



 Innovador	Rol primario
 Luchador	Rol secundario

Asertivo

Analista



Optimista

Comunicador



 Finalizador	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
 Innovador	 Luchador
<p>Los Innovadores adoptan un enfoque creativo a la hora de solucionar problemas, desarrollando a menudo estrategias a largo plazo.</p> <p>Fortalezas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Los Innovadores suelen ofrecer soluciones originales• Los Innovadores tienden a ofrecer puntos de vista valiosos y poco convencionales• Los Innovadores suelen ser más propensos a tener una visión de futuro	<p>Los Luchadores trabajan con persistencia para obtener resultados ambiciosos. Suelen ser emprendedores y competitivos.</p> <p>Fortalezas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Los Luchadores persiguen normalmente los objetivos con entusiasmo• Los Luchadores suelen ser muy productivos• Los Luchadores tienden a ser buenos identificando y aprovechando oportunidades



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	
 Innovador	 Luchador
<p>Fortalezas:</p> <ul style="list-style-type: none">• Las personas con esta combinación de roles tienden a actuar de forma determinada hacia su punto de vista• Las personas con esta combinación de roles suelen proponer soluciones ambiciosas a los problemas	



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
 Innovador	 Solidario
<p>Las personas con este contraste de roles tienden a generar nuevas ideas, pero a veces podrían considerar durante más tiempo el impacto de dichas ideas en los demás. ¿Tienes lo suficientemente en cuenta las opiniones de tus compañeros de trabajo?</p>	

Rol primario	Rol menos preferido
 Innovador	 Finalizador
<p>Las personas con este contraste de roles pueden a veces distraer a los demás con ideas nuevas en situaciones en las que es necesario centrarse en la entrega. ¿Eres siempre consciente del momento a partir del cual ya no es necesario proponer nuevas ideas?</p>	

Rol secundario	Rol menos preferido
 Luchador	 Solidario
<p>Las personas con este contraste de roles a veces pueden valorar los resultados, pero pueden dar la impresión de preocuparse menos por el bienestar de los demás. ¿Podrías hacer más para valorar a todas las personas que contribuyen en la tarea?</p>	

Rol secundario	Rol menos preferido
 Luchador	 Finalizador
<p>Las personas con este contraste de roles normalmente se centran en obtener resultados, pero puede que no siempre sigan un enfoque riguroso y metódico. ¿Podrías ser más eficiente y productivo si cambias tu manera de hacer las cosas?</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



Innovador

- Utiliza tu creatividad para mejorar los enfoques ya establecidos y generar nuevas ideas
- Ayuda a los demás a comprender que las ideas se adaptan a las tendencias y los objetivos a largo plazo
- Garantiza que la atención se centra en los asuntos importantes y que las ideas nuevas responden directamente a dichos asuntos



Luchador

- Dedica más tiempo para considerar dónde centrar tus esfuerzos
- Intenta mejorar la eficacia y producción si añaden un valor real al proyecto
- Considera cómo crear nuevas oportunidades que beneficien considerablemente a tus compañeros de trabajo y a la empresa

Utilizar los roles menos preferidos para obtener el máximo resultado



Finalizador

- Comprueba detenidamente la información más importante y pide a alguien que la vuelva a revisar
- Establece las fases más importantes del proyecto y trabaja con los demás para garantizar que se cumplen con los plazos de entrega
- Identifica las medidas necesarias para avanzar y comienza con una de esas medidas



Solidario

- Preguntas 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">• Comparte ideas con los Solidarios que puedan ayudar a los demás en su trabajo• Alienta a los Solidarios a que sean más productivos y completen objetivos exigentes
	Finalizador <ul style="list-style-type: none">• Trabaja con los Finalizadores para encontrar maneras más eficientes de trabajar• Trabaja con los Finalizadores para que se centren y no se distraigan en tareas menos importantes
	Comunicador <ul style="list-style-type: none">• Comparte las perspectivas nuevas y relevantes con los Comunicadores para que puedan usarlas en conversaciones con otras personas• Trabaja con los Comunicadores para que se centren en mantener conversaciones que generen resultados con los grupos de interés
	Optimista <ul style="list-style-type: none">• Sugiere ideas que puedan implementarse en el futuro y aumentar el entusiasmo para inspirar a los Optimistas• Dirige el entusiasmo de los Optimistas hacia el logro de los objetivos exigentes
	Analista <ul style="list-style-type: none">• Genera ideas para incentivar a los Analistas a que tengan una visión más amplia• Presiona a los Analistas para que desarrollen análisis con un beneficio claro y real
	Asertivo <ul style="list-style-type: none">• Presenta ideas y perspectivas diferentes a los Asertivos que puedan formar parte de las decisiones en el futuro• Incita a los Asertivos a que trabajen mejor y más rápido

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 Luchadores

- Presenta nuevas posibilidades, oportunidades y opciones de mercado a otros Luchadores
- Establece con otros Luchadores un objetivo importante difícil de alcanzar y trabaja con dedicación para completarlo
- Comprueba si otros Luchadores tienen objetivos contrarios a los tuyos



Otros Innovadores

- Trabaja con otros Innovadores para que se centren en ideas que marquen la diferencia en los resultados más importantes
- Analiza las ideas con otros Innovadores para producir una visión nueva y diferente
- Asegúrate de recopilar por escrito las mejores ideas tras conversar con otros Innovadores