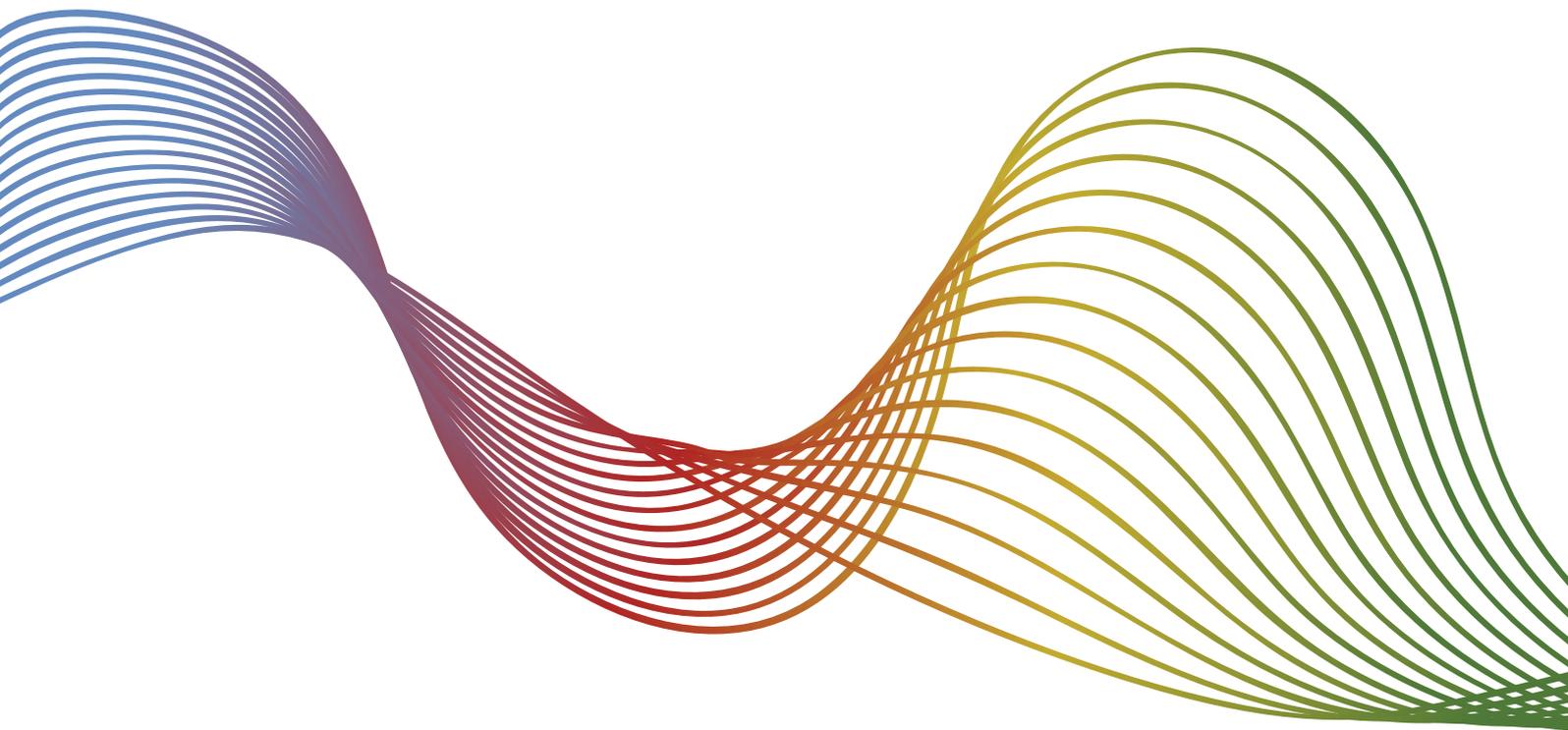


Informe de ajuste al entorno laboral  
Juan López



## 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 su éxito:

### Facilitadores del Desempeño

- ⊕ donde se valora mucho la capacidad para llegar con rapidez a lo realmente relevante y la facilidad para resolver problemas
- ⊕ 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 pone gran énfasis en los resultados y la determinación para triunfar y se recompensa a las personas por alcanzar resultados extraordinarios
- ⊕ donde se fomentan la creatividad e innovación y las ideas y soluciones eficaces son bienvenidas
- ⊕ donde los niveles de energía son altos, hay una fuerte orientación a la acción y se recompensa por tomar la iniciativa
- ⊕ 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 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

### Limitadores del Desempeño

- ⊖ donde se da poco valor a nuevas aportaciones y a la identificación de posibles mejoras
- ⊖ 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 la urgencia para alcanzar resultados extraordinarios no es grande y las personas rara vez persisten ante las dificultades
- ⊖ donde prevalecen las actitudes convencionales, se prefieren los enfoques tradicionales y no se anima a las personas a generar nuevas ideas
- ⊖ donde los niveles de energía son bajos y las personas muestran poca iniciativa
- ⊖ 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 la influencia se ejerce mediante las órdenes y el control en lugar de hacerlo a través de la persuasión y la negociación

## Acerca de este informe

Este informe está basado en el cuestionario Fortalezas Laborales, el cual explora las fortalezas del individuo en áreas críticas en el entorno laboral.

Los resultados se basan en una comparación realizada con un grupo internacional de más de 14.000 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.