

match 6.5



Informe de incorporación
Juan López



Resumen

Este informe se basa en el cuestionario Match 6.5 que usted ha completado previamente y ofrece información sobre la efectividad de sus conductas en el trabajo.

Talentos principales

Estos son sus dos talentos principales:

Mostrando resiliencia

Evaluando los problemas

El informe presenta la siguiente información sobre cada área de talento:

Conozca su talento: describe sus talentos y los beneficios que puede aportar.

Cómo aprovechar mejor su talento: ofrece consejos sobre cómo desarrollar y obtener el máximo de su talento para cumplir con los requisitos de su nuevo puesto de trabajo.

Cómo utilizar bien su talento: ofrece consejos para optimizar el impacto de su talento en el nuevo lugar de trabajo.

Cómo trabajar con su nueva empresa o mando: ofrece consejos para que la empresa o mando de contratación comprendan su talento y colaboren con usted para fomentar su desarrollo.

Área de desarrollo

A continuación se muestra una posible área de desarrollo:

Buscando el éxito

El informe presenta la siguiente información sobre cada área de talento:

Conozca su área de desarrollo: describe su área de desarrollo y el impacto que puede causar su modo de trabajar.

Cómo impulsar su área de desarrollo: ofrece consejos sobre cómo desarrollar y gestionar sus limitaciones.

Cómo trabajar con su nueva empresa o mando: ofrece consejos para que la empresa o mando de contratación puedan ayudar en su desarrollo.

Prioridades de desarrollo

Esta sección le anima a reflexionar sobre las actividades de desarrollo que va a planificar para los próximos meses.

Talentos principales

Mostrando resiliencia

Conozca su talento

Tiende a ser más resiliente que los demás en aquellos retos y exigencias que se presentan en el trabajo, lo que puede ser muy positivo en entornos en los que se trabaje bajo mayor presión.

Cómo aprovechar mejor su talento

- Busque oportunidades que le fuercen a actuar fuera de su zona de confort.
- Cuando se enfrente a un reto o a una situación complicada, prepárese mentalmente reflexionando sobre otras situaciones en las que actuó con eficacia.
- Revise los pasos que siguió en situaciones en las que otras personas se mostraron enfadadas o preocupadas para analizar qué puede hacer de forma diferente la próxima vez.

Cómo utilizar bien su talento

Es probable que tenga una mayor tolerancia a la presión en el trabajo que la mayoría de la gente que le rodea. Procure ser comprensivo cuando otras personas muestren su preocupación. Si no se pone en su lugar cuando se sientan presionadas, puede dar la imagen de ser una persona insensible e imparcial. Puede tener la capacidad de tranquilizar a los demás, por lo que es importante que sea consciente de que podría ayudar a otras personas en situaciones de estrés con palabras de ánimo o apoyo.

Cómo trabajar con su nueva empresa o mando

- Comunique a sus compañeros las tareas en las que se siente seguro y hágales saber que quiere hacer cosas nuevas.
- Explique a sus compañeros cómo ha lidiado con situaciones estresantes en el pasado y qué aspectos le parecieron más sencillos o complicados.
- Avise a los demás de que puede ayudar a solucionar conflictos o problemas que surjan entre personas.

Talentos principales

Evaluando los problemas

Conozca su talento

Se describe como alguien con capacidad analítica, lo que le permite evaluar los problemas con mayor profundidad que la mayoría de la gente. De esta manera, es probable que cuente con una base sólida para argumentar un punto de vista basándose en hechos concretos, llevar a cabo análisis exhaustivos y resumir y documentar los principales hallazgos.

Cómo aprovechar mejor su talento

- Identifique los aspectos más importantes en sus análisis. Centre sus esfuerzos en explicar y fundamentar las conclusiones.
- Explore nuevas formas de exponer documentos escritos y presentaciones asegurándose de que la información crítica se comunique de forma precisa, clara y dinámica.
- Procure emplear los métodos más actuales para analizar y presentar la información y consulte si los datos presentados han sido de utilidad.

Cómo utilizar bien su talento

Su estrategia evaluativa le permite adoptar un enfoque analítico en el trabajo, un aspecto donde otros suelen tener carencias. Sin embargo, es importante reconocer el estilo de trabajo de los demás. Cuando se comunique con personas menos analíticas, considere que quizás solo necesitan un resumen y que es posible que muestren menor interés por todos los aspectos. Reflexione sobre cuándo es más importante pasar a la acción que dedicar tiempo a buscar hechos y datos. Cuando el análisis sea poco importante para el resultado, piense en cómo minimizar el tiempo que dedica a las evaluaciones para asegurarse de cumplir el objetivo en el plazo fijado.

Cómo trabajar con su nueva empresa o mando

- Compruebe que ha podido consultar todos los detalles y que cuenta con el tiempo necesario para examinar bien los hechos.
- Investigue los hechos con exhaustividad y documéntelo por escrito.
- Tome decisiones más objetivas considerando los hechos y los datos más importantes.

Área de desarrollo

Buscando el éxito

Conozca su área de desarrollo

Es probable que no le interese buscar oportunidades de negocio ni lograr objetivos muy exigentes y que prefiera trabajar en una meta más factible en lugar de esforzarse en otra que sea muy compleja o exigente.

Cómo impulsar su área de desarrollo

- Compruebe las tareas importantes que está dejando de lado y procure completarlas tan pronto como sea posible.
- Detectar un problema permite la búsqueda de una solución y crea una oportunidad para la empresa. Identifique los problemas que puede solucionar para crear nuevas oportunidades.
- Divida los objetivos en tareas pequeñas que permitan alcanzar los logros a largo plazo. Todos los objetivos deben ser específicos, razonables, atractivos, realistas y con una duración limitada.

Cómo trabajar con su nueva empresa o mando

- Identifique aspectos de su posición que requieran una gran energía y en los que haya que tomar decisiones para poder actuar.
- Explore oportunidades para ser competitivo y emprendedor en su puesto de trabajo.
- Explique a sus compañeros que es una persona que se centra mucho en los resultados y que deseará que los proyectos se completen con éxito.

Prioridades de desarrollo

Talento principal:

Mostrando resiliencia

¿Cuáles son sus actividades de desarrollo principales?

¿Quién puede ayudarle en su desarrollo y cómo puede hacerlo?

¿Cómo y cuándo va a evaluar en qué medida ha desarrollado esta área?

Prioridades de desarrollo

Talento principal:

Evaluando los problemas

¿Cuáles son sus actividades de desarrollo principales?

¿Quién puede ayudarle en su desarrollo y cómo puede hacerlo?

¿Cómo y cuándo va a evaluar en qué medida ha desarrollado esta área?

Prioridades de desarrollo

Área de desarrollo:

Buscando el éxito

¿Cuáles son sus actividades de desarrollo principales?

¿Quién puede ayudarle en su desarrollo y cómo puede hacerlo?

¿Cómo y cuándo va a evaluar en qué medida ha desarrollado esta área?

Notas

Acerca de este informe

Este informe está basado en el cuestionario Match 6.5, que explora los talentos de la persona en el entorno laboral.

Los resultados se basan en una comparación realizada con un grupo internacional de 442 empleados sin responsabilidad de supervisión.

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.