

match 6.5



Reporte de incorporación
Denis González



Resumen

Este reporte 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 problemas

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

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

Cómo sacar el mayor partido de su talento: ofrece consejos sobre cómo desarrollar y sacar el mayor provecho 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 gerente: ofrece consejos para que la empresa o gerente de contratación conozcan su talento y colaboren con usted para potenciar su desarrollo.

Su área de mejora

A continuación, se muestra una posible área de mejora:

Impulsando el triunfo

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

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

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

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

Prioridades de desarrollo

En esta sección, se le invita a reflexionar sobre las principales actividades planeadas para su desarrollo a futuro en 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 sacar el mayor partido de su talento

- Busque oportunidades que lo lleven 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 molestas 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 manifiesten alguna inquietud. Si no se pone en el lugar de los demás cuando se siente bajo presión, podrá parecer una persona insensible e imparcial. Usted tiene 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 gerente

- Comunique a sus compañeros las tareas en las que se siente seguro y hágales saber que está dispuesto a 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.
- Haga saber a los demás que puede ayudar a solucionar conflictos o problemas que surjan entre personas.

Talentos principales

Evaluando problemas

Conozca su talento

Usted se describe como alguien con capacidad analítica, que le permite evaluar los problemas con más profundidad que la mayoría de la gente. Es probable que esto le proporcione una base sólida para argumentar un punto de vista basándose en hechos concretos, efectuando análisis integrales, además de resumir y documentar las conclusiones a las que llega.

Cómo sacar el mayor partido de 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, tome en cuenta 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 cumplir el objetivo en el plazo fijado.

Cómo trabajar con su nueva empresa o gerente

- No deje de plantear las preguntas que tenga y asegúrese de contar con el tiempo necesario para examinar los hechos adecuadamente.
- Investigue los hechos con exhaustividad y documéntelos por escrito.
- Tome decisiones más objetivas considerando los hechos y los datos más importantes.

Su área de mejora

Impulsando el triunfo

Conozca su área de mejora

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.

Desarrolle su área de mejora

- Compruebe las tareas importantes que está dejando de lado y procure completarlas lo antes 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 gerente

- Identifique aspectos de su puesto 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 buscará 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 ido desarrollando esta área?

Prioridades de desarrollo

Talento principal:

Evaluando 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 ido desarrollando esta área?

Prioridades de desarrollo

Área de mejora:

Impulsando el triunfo

¿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 ido desarrollando esta área?

Notas

Acerca de este Reporte

Este reporte se basa en la evaluación Match 6.5, que explora los talentos de una persona en un contexto laboral.

Los resultados se basan en una comparación de un grupo internacional de 442 contribuidores individuales.

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.

Es importante recordar que la información contenida en este reporte es confidencial y deben hacerse todos los esfuerzos posibles para asegurarse que solo sea accesible a personas autorizadas.

La información contenida en este reporte es, con probabilidad, un buen reflejo de la percepción individual durante un período de 12 a 24 meses, en función de las circunstancias.

Este reporte se preparó utilizando los sistemas de software de Saville Assessment. Los resultados provienen del análisis de la evaluación realizada y de las respuestas dadas al cuestionario.

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

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