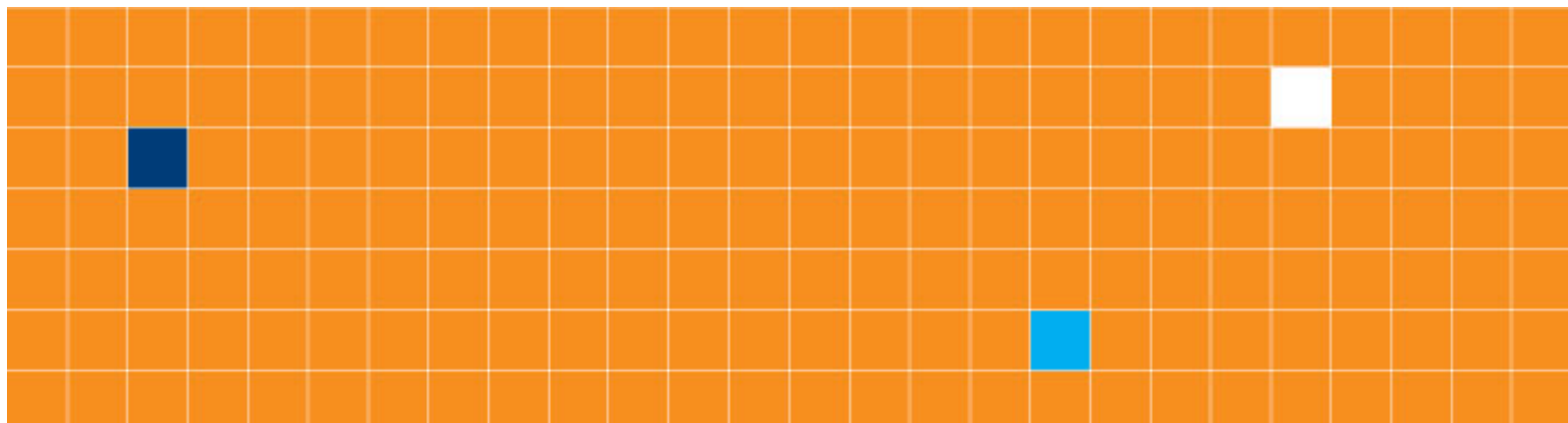




LeaderFit™



Informe Potencial

Med Sample

Odgers Berndtson Vancouver

Staff Testing

April 10, 2012



© 2012 Hogan Assessments Systems, Inc.
All rights reserved. Distributed by: Performance Programs, Inc.
www.PerformancePrograms.com 860-388-9422



ODGERS BERNDTSON
Leadership Practice



Informe Potencial

Metodología de Evaluación

Una característica central del método de evaluación Odgers Berndtson es la familia Hogan de instrumentos - herramientas de gran fiabilidad que han sido validadas ampliamente y permiten perfilar los individuos en contra de un conjunto sólido de normas ejecutivas. La evaluación de potencial se basa en el Inventario de Personalidad de Hogan, el cual mide la personalidad y tendencias de liderazgo y cómo un individuo es probable que interactúe con la gente. Esta evaluación proporciona información decisiva sobre el comportamiento individual y permite destacar las fortalezas de liderazgo y los posibles gaps.

Informe de la Organización

El informe contiene un resumen de tus resultados organizados en dos secciones.

Sección I

Visión general de las tendencias de liderazgo	2
Puntos Fuertes de liderazgo y Gaps potenciales	3
Análisis LeaderFit™	4
Claridad Estrategica	5
Destreza	6
Resiliencia y Adaptabilidad	7
Manejo de Stakeholders	8
Desarrollo de personas y equipos	9

Este informe es válido e interpretable.



Visión general de las Tendencias de Liderazgo

Narrativa General

Resumen: Med será calmado(a) y guardará la compostura a fin de manejar efectivamente situaciones de estrés laboral. He pudiese en ocasiones preocuparse de más por cometer errores, pero escuchará las sugerencias de los demás y aplicará el feedback recibido. Resumen: Buen jugador de equipo, Med apoyará los esfuerzos del equipo y trabajará para garantizar el éxito de la organización. He se hará cargo cuando sea necesario y no le preocuparán asuntos de status o la necesidad de superar a su compañeros. He asumirá retos que le permitan maximizar su habilidades y fortalezas. Resumen: He será amigable y simpático(a) en la mayoría de situaciones, pero no busca llamar demasiado la atención. Sus compañeros le verán él como alcanzable, accesible y dispuesto(a) a escuchar sus necesidades. Resumen: He expresará su opinión con tacto y abordará asuntos de desempeño cuando sea necesario. He tiende a ser condescendiente y sin embargo tomará posición en asuntos que involucren valores y principios clave.

Resumen: Med parece seguir las reglas y evitar los riesgos, pero puede también adaptarse a las condiciones de cambio y ajustarse a la ambigüedad. He estará orientado(a) a los detalles y organizado(a) cuando sea necesario y priorizará el trabajo con eficacia. Resumen: Mientras él está interesado(a) en el panorama general del pensamiento y la resolución creativa de problemas él equilibra su tendencia con una necesidad de traducir ideas en soluciones viables. He valora ambas ideas prácticas e innovadoras para mover la organización hacia delante. Resumen: He está interesado(a) en entender las tendencias de la industria y la tecnología, buscará adquirir nuevas habilidades con una visión crítica. He prestará atención a las necesidades de desarrollo de los demás sin embargo no insistirá en hacer del aprendizaje una prioridad.

"El liderazgo se refiere a la construcción y mantenimiento de un equipo de alto rendimiento, mientras que la gente renuncia a los objetivos individuales para asumir los objetivos del grupo."



Puntos Fuertes de liderazgo y Gaps potenciales

Las fortalezas de liderazgo y gaps potenciales destacan las implicaciones de rendimiento positivos y negativos asociados con el Inventario de Personalidad de Hogan. En algunos casos, los puntos fuertes de la voluntad individual de triunfo de los gaps potenciales y en otros casos los gaps son tan pronunciados que ellos tienden a estar más presentes en el comportamiento del día a día.

Fortalezas Liderazgo

- Fortalezas: Escuchará las sugerencias de los demás y pondrá en práctica ese feedback para mejorar su desempeño.
- Fortalezas: Seguro(a) de sí mismo y dispuesto(a) a hacerse cargo de un proyecto. Igualmente cómodo(a) permitiéndole que otros asuman el rol principal.
- Fortalezas: Equilibra su necesidad para la interacción social con mantener la concentración en los resultados.
- Fortalezas: Poco polémico(a) y dispuesto(a) a hacer frente a asuntos relacionados con el desempeño.
- Fortalezas: Parece capaz de ser flexible mientras se trabaja dentro de las directrices aceptadas organizativamente.
- Fortalezas: Mente abierta y curiosa con un espíritu práctico para resolver el problema.
- Fortalezas: Buscará oportunidades de aprendizaje y se mantendrá al día, pero podrá ser cogido(a) fuera de base por quienes avanzan en este nuevo ámbito.

Gaps Potenciales

- Brechas: En ocasiones puede ser visto(a) como que le falta habilidad o deseo para conseguir resultados de alto impacto.
- Brechas: Logrará un balance entre mantener la calma y demostrar un sentido de urgencia.
- Brechas: Pudiese no expresar sus ideas y opiniones con tal de no desviar la atención hacia el mismo.
- Brechas: Pudiese tomar como personal los comentarios negativos.



Análisis LeaderFit™

El Análisis LeaderFit™ ofrece una descripción del estilo de liderazgo de la persona asignada a las cinco dimensiones del modelo. Cada dimensión LeaderFit™ ha sido determinada para ser importante para el éxito de los ejecutivos y conduce a los resultados positivos que se muestran en los anillos exteriores del modelo de abajo.





Claridad Estrategica

La habilidad para analizar el contexto estratégico y crear metas que reflejen la visión, valores y cultura de la organización.

Competencias Relacionadas

- Evalúa incidentes y aplica un sano razonamiento para la toma de decisiones.
- Entiende la industria y sus tendencias emergentes.
- Entiende y habla desde la visión global.
- Utiliza métodos apropiados para ganar aceptación de ideas o planes.

Análisis Individual

- He contribuirá con el proceso de planeación estratégica, pero lo hará desde la evaluación de ideas más que desde la generación de las mismas. Será visto por otros como buen "comunicador social" con sólidas percepciones de implementación.
- Los demás apreciarán su paciencia y claridad al enfrentarse con asuntos complejos. Heaprovechará la oportunidad para profundizar su entendimiento estratégico, pero podrá ser percibido como fuera de base por aquellos que persiguen la innovación.



Destreza

Habilidad para guiarse por principios, tomar decisiones y supervisar la ejecución.

Competencias Relacionadas

- Provee direccionamiento y motiva a otros a trabajar por un objetivo común.
- Se esfuerza por sobrepasar las metas individuales y de grupo.
- Actúa antes de que se le diga qué debe hacer.
- Identifica e implementa soluciones efectivas a problemas.
- Asegura que se transmitan las responsabilidades y estándares de forma clara.

Análisis Individual

- He está dispuesto a hacerse cargo y liderar la ejecución, pero al mismo tiempo puede colaborar con otros. He no se agobia por temas de status y rara vez sobrepasará su límites de autoridad. Mientras él es confidente y apoya los esfuerzos de su equipo, puede parecer en algunas ocasiones reacio para buscar nuevos retos o faltarle deseo de alcanzar resultados de alto impacto.
- He será visto como responsable, cuidadoso de los detalles y capaz de trabajar efectivamente con otros para enfrentar los retos, y amenudo, será capaz de ver más allá de lo procedimentado con tal de resolver problemas. He delegará tareas siempre y cuando se mantenga la calidad y entrega a tiempo.



Resiliencia y Adaptabilidad

Habilidad para recibir feedback con madurez y adaptarse al cambio y a las nuevas situaciones.

Competencias Relacionadas

- Mantiene la calma y la compostura ante el estrés.
- Se adapta rápidamente a circunstancias cambiantes y está dispuesto a probar nuevos métodos.
- Es capaz de cambiar el rumbo y trabajar con mínima guía y orientación.
- Lidera con el ejemplo y emula los valores de la compañía.
- Identifica activamente nuevas áreas para el desarrollo del aprendizaje personalizado.

Análisis Individual

- He usualmente expresará su emociones de forma positiva y madura. Su quietud y predictibilidad fomentarán su habilidad para construir y mantener relaciones. He escucharé las recomendaciones de los demás a fin de mejorar su desempeño y se empeñará en aprender de los errores y experiencias pasadas.
- He está abierto a nuevas experiencias, ideas e iniciativas, y estará dispuesto a asumir riesgos estratégicos cuando se presente la oportunidad. He medirá los pros y los contras cuidadosamente y se sentirá cómodo tanto en situaciones estructuradas como ambiguas. He se mostrará meticuloso pero adaptable.



Manejo de Stakeholders

Habilidad para crear y mantener relaciones positivas con grupos de interés internos y externos.

Competencias Relacionadas

- Se lleva bien con otros, tiene tacto y se comporta apropiadamente en el contexto social.
- Es digno representante de la compañía hacia el exterior.
- Explora alternativas que permitan alcanzar entregables adecuados para todas las partes.
- Desarrolla relaciones de colaboración para facilitar el logro de los objetivos del trabajo.
- Desarrolla relaciones colaborativas para facilitar el cumplimiento de tareas.

Análisis Individual

- He es un buen jugador en equipo que estará dispuesto a apoyar a otros y comprar sus ideas. He construirá relaciones de recompensa y entiende la importancia de conseguir resultados ganar-ganar.
- He logra un balance entre producir resultados y destinar tiempo a construir relaciones. He será percibido por otros como amigable, agradable y que no quiere llamar demasiado la atención. He escuchará las ideas y necesidades de los demás antes de ofrecer soluciones.



Desarrollo de personas y equipos

Habilidad de crear equipos efectivos, mentorizar personas y promover la diversidad.

Competencias Relacionadas

- Trabaja bien en grupo y es un buen jugador de equipo.
- Resuelve conflictos y disputas con tacto y determinación.
- Ofrece apoyo y direccionamiento de carrera a colegas y subordinados.
- Se toma el tiempo para orientar a los empleados,
- Aplica métodos apropiados para construir un equipo cohesionado.

Análisis Individual

- He frecuentemente solicitará feedback de su desempeño para su equipo y colegas. Su habilidad para escuchar las sugerencias de los demás y poner en práctica el feedback le permitirá él crear una cultura de confianza con su equipo.
- He es cooperativo, amigable y capaz de construir equipos sólidos que conduzcan a resultados. He comprende la importancia del consenso pero ausmirá una posición en asuntos que involucren valores y principios estratégicos. He se preocupará por el bienestar del personal a su cargo y alertará de cambios en sus niveles de compromiso.