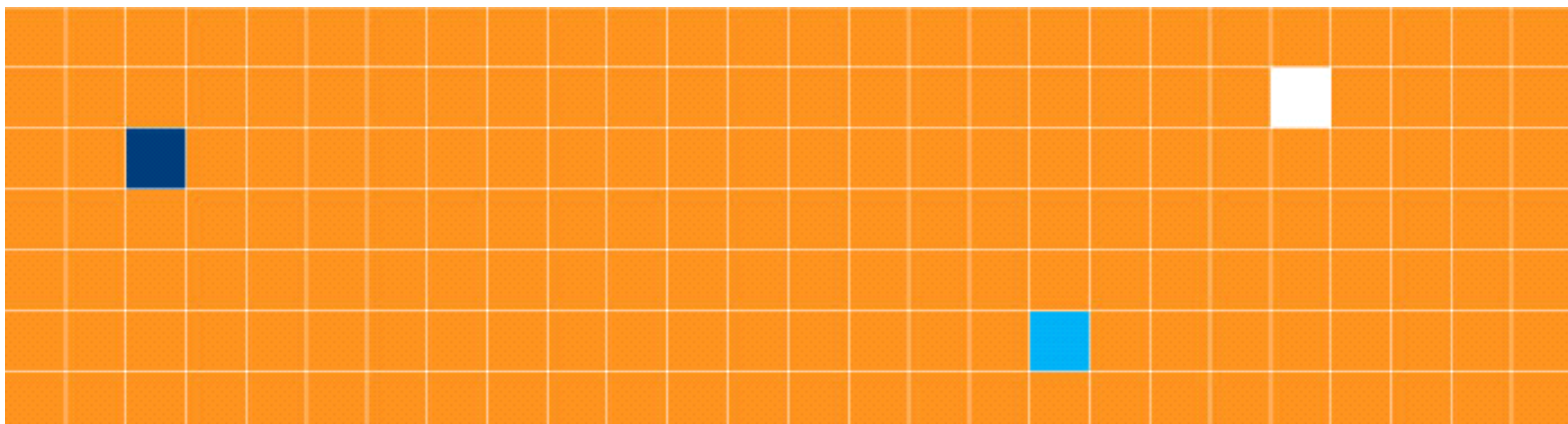




LeaderFit™



Informe Potencial

High Sample
Odgers Berndtson Vancouver
Staff Testing
April 6, 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: High será calmado(a), sereno(a) y estable frente a la adversidad, no parecerá afectarle la presión por cumplir plazos y alcanzar objetivos retadores; su equipo apreciará su serenidad y auto confianza. Ella deberá ser una persona gratificante para afrontar esto. Resumen: Determinado(a), enérgico(a) y competitivo(a), High buscará asignaciones retadoras y personas efectivas en sus reuniones para sobrepasar obstáculos y alcanzar el éxito. Ella se mostrará persistente e impaciente por avanzar. Ella se siente cómodo(a) haciendo presentaciones frente a grupos y tomando decisiones con o sin buscar el aporte de otros. Resumen: Ella será visto como sociable, dinámico(a) y extrovertido(a). Ella se siente cómodo(a) en situaciones exclusivas y se tomará el tiempo para interactuar con empleados, compañeros y clientes. Resumen: Confiable y considerado, High alimentará las relaciones con los demás y fomentará la cooperación y el trabajo en equipo.

Resumen: High parecerá auto-disciplinado(a), planificado(a), bien organizado(a) y se asegurará de que las personas sigan las reglas y procedimientos claros. Ella será consciente y de confianza, y valorará hacer las cosas bien y que establezcan normas elevadas. Resumen: Ella es un(a) pensador(a) del panorama general que disfruta resolviendo problemas creativamente and en tormentas de ideas con los otros. Otros pueden percibirle su como curioso(a) y centrado(a) en el panorama general. Ella tendrá una amplia gama de intereses y es probable que tenga más de una comprensión superficial de cómo funcionan las cosas. Resumen: Perceptivo(a) y actualizado(a), High se mostrará como orientado(a) hacia el logro e interesado en la educación y el aprendizaje. Ella disfrutará aplicando nuevo conocimiento a las situaciones y retará a otros a desarrollar sus habilidades y mantenerse informados.

"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: Será calmado(a) y de temperamento pausado a pesar de las altas cargas de trabajo y las exigencias ambiguas; tiende a abordar los retos en el trabajo con confianza y optimismo.
- Fortalezas: Será visto(a) como enérgico(a), seguro(a) de sí mismo y como un líder orientado hacia la acción. Disfruta tomando decisiones y cumplimiento retos exigentes.
- Fortalezas: Comunicador(a) animado(a), enérgico(a) e intenso(a) que se hace notar durante las reuniones.
- Fortalezas: Atento(a) y considerado(a), valora la cooperación y suele ser un buen jugador en equipo.
- Fortalezas: Debería tener tener altos estándares con respecto a la puntualidad, calidad y cumplimiento de los planes y la ejecución.
- Fortalezas: El/La pensador(a) del panorama general valorará la creativa resolución de problemas y el desarrollo de estrategias para la organización.
- Fortalezas: Se mantiene informado(a) con las tendencias de la industria y los asuntos de desarrollo tecnológico y de organización.

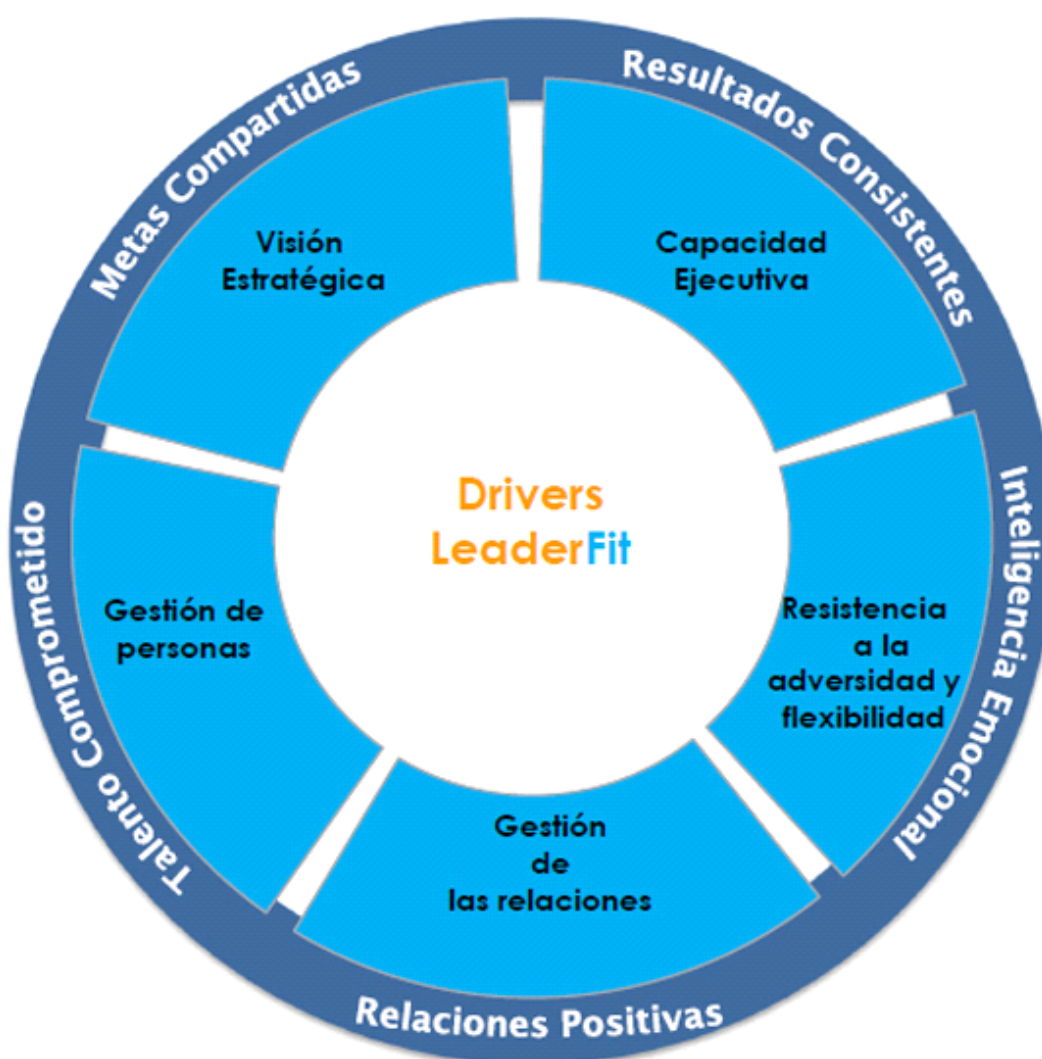
Gaps Potenciales

- Brechas: Subestimaré los retos que resulten ser más críticos de lo que parecían; puede que ignore la crítica y el feedback negativo.
- Brechas: Puede tender a competir con compañeros, miembros de equipo y subordinados.
- Brechas: Pudiese no escuchar adecuadamente y parecer como que busca llamar la atención durante eventos sociales.
- Brechas: Podrá dificultársele dar feedback negativo a subordinados o tomar posturas poco populares.



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

- Ella tiende a ser un líder visionario y un pensador estratégico, se siente cómodo llevando soluciones a la mesa. Buscará formas de crear un equipo creativo y estratégicamente consciente, capaz de aplicar el pensamiento lateral.
- Ella hará sus deberes y destinará tiempo a entender el contexto estratégico. Ella disfrutará ahondando en la estrategia, percibiéndose como brillante, diligente y orientado a resultados. Su comunicación escrita deberá ser clara y acertada.



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

- Ella posee un buen sentido de lo que se requiere lograr, así como la energía y confianza para hacer que las cosas sucedan. Ella será persistente y llevará los proyectos a buen termino. Mientras ella se empeñará por llevar a su equipo a conseguir resultados, ella puede necesitar destinar más tiempo en buscar la opinión de otros para generar ideas o solucionar problemas.
- Ella prefiere detallar las metas y prioridades de ejecución de manera cuidadosa. Ella establecerá estándares de desempeño y monitoreará la ejecución. Ella será visto por sus colegas como confiable y meticuloso, aunque ella en ocasiones pudiese involucrarse demasiado en cuidar los detalles.



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

- Ella tiende a enfocarse en lo positivo y responde bien ante las frustraciones, retrasos y la presión de gestionar fechas de entrega y cargas de trabajo excesivas. Ella mantiene la calma y guarda la compostura en situaciones de estrés, evita las sobreactuaciones y maneja la presión con aplome. Gracias a su exceso de confianza en sí mismo, ella puede pasar por alto los consejos o el feedback negativo.
- Ella es un(a) ciudadano(a) que trabaja duro y valora hacer las cosas bien. Sin embargo, ella podría ser excesivamente orientado al detalle y reacio a delegar. Otros apreciarán su altos estándares, pero ella puede también parecer poco flexible o rígido cuando se enfrente a cambios.



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

- Ella tiene un fuerte interés por ocupar posiciones de liderazgo, disfruta estando a cargo y se sentirá cómodo presentando su ideas frente a grandes grupos. Debido a su naturaleza competitiva, ella podría intimidar a otros y llegar a reclamar un rol protagonista de forma involuntaria.
- Ella desarrollará con facilidad relaciones entre colegas y stakeholders. Ella disfruta socializando y generará una buena primera impresión. Ella será percibido como dinámico, sociable y accesible. Ella podrá interrumpir a otros o competir por un rol protagonista en vez de entender su rol dentro del proceso.



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

- Su equipo apreciará su resiliencia y habilidad para mantener la calma y el positivismo durante situaciones de estrés. Ella permanecerá paciente cuando otros cometan errores y dirigirá a su equipo hacia resultados positivos, pero podría también perderse oportunidades de solicitar feedback.
- Ella detecta ágilmente las señales y presta atención a los asuntos a su alrededor. Ella se esforzará por complacer a todo el mundo, fomentará la cooperación, el trabajo en equipo y el respeto. Dado que ella no comparte defraudar a otros, ella se mostrará adverso ante el conflicto y se le dificultará pedir rendición de cuentas al personal a cargo.