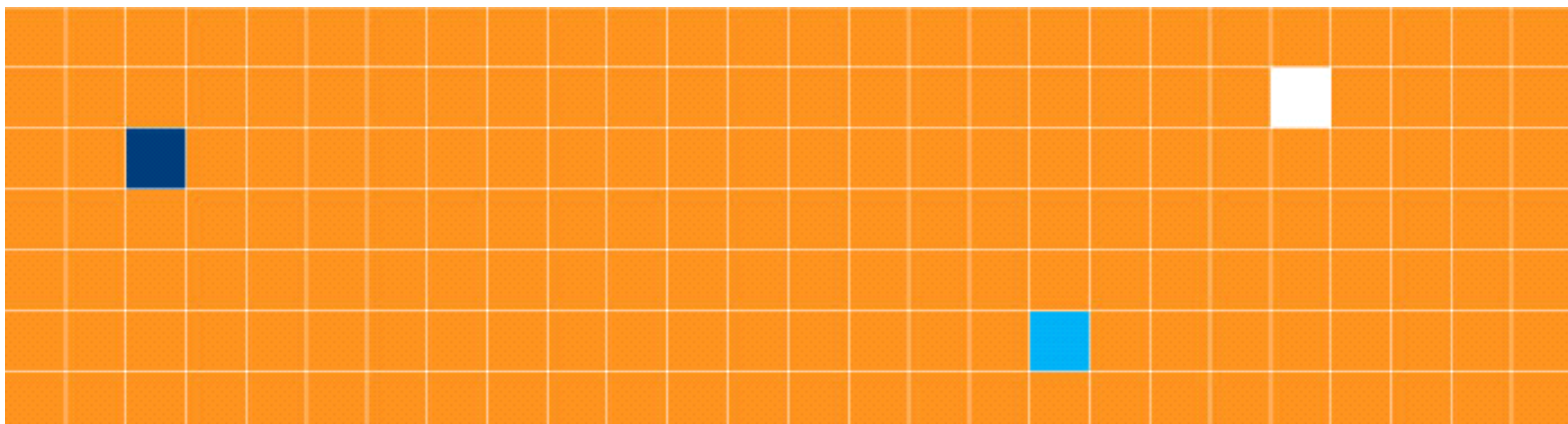




LeaderFit™



Informe Potencial

Low 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: Low es intenso(a) y trabajará enérgicamente. Ella tiende a ser auto-crítico(a) y preocuparse por alcanzar sus metas, pero al mismo tiempo se sentirá impaciente por obtener feedback y recibirá con beneplácito las sugerencias y el coaching. Su sentido de urgencia generará impacto, aunque su intensidad también pudiese generar estrés no deseado. Resumen: Ella prefiere ser discreto(a) y permite que otros estén al frente de iniciativas. Ella trabajará bien en equipo y prefiere colaborar antes que buscar protagonismo. Ella no le interesa el rol político y se siente cómodo(a) dejando que las oportunidades de desarrollo se den naturalmente. En ocasiones ella pudiese ser reacio(a) frente a asumir el rol de líder o tomar decisiones cruciales.

Resumen: Ella será un(a) buen(a) oyente que respetará el espacio de su grupo y buscará alejarle lo máximo posible de las distracciones. Ella se mantendrá alejado(a) del "cotilleo" y preferirá las reuniones formales. Debido a que ella se abstiene de la auto promoción, los demás deberán descubrir por sí mismos el buen trabajo que ella realiza. Resumen: Ella tenderá a retar los puntos de vista de los demás de forma directa y a comunicarse de forma franca. Ella no le importará adoptar posturas impopulares o presionar a los demás para obtener resultados.

Resumen: Low parecerá flexible, dispuesto(a) a cambiar de dirección y tomará decisiones rápidas basadas en información limitada; ella está cómodo(a) trabajando en circunstancias fluidas y ambiguas, y puede realizar varias tareas con eficacia. Resumen: Ella es pragmático(a), práctico(a), solucionador(a) de problemas que no quiere quedar atrapado(a) en abstracciones innecesarias. Ella es una buena caja de resonancia para las nuevas ideas, pero puede pasar por alto información importante que no parece de interés inmediato. Resumen: Ella está motivado(a) para aprender practicando y estará abierto(a) a métodos poco tradicionales de aprendizaje como el mentoring y el eLearning. Ella estará más preocupado(a) acerca de mejorar habilidades existentes que adquirir nuevas.

"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: Posee un gran sentido de urgencia que guiará su desempeño; enfocándose en mejorar la entrega y procurando la satisfacción del cliente.
- Fortalezas: Modesto(a) y humilde; dispuesto(a) a ser un seguidor cuando sea necesario.
- Fortalezas: Enfocado(a) en el negocio y orientado hacia el desarrollo de tareas.
- Fortalezas: Estará dispuesto(a) a retar a otros y hacer preguntas directas.
- Fortalezas: Está dispuesto(a) a probar nuevos métodos para resolver problemas y cambiará de dirección rápidamente cuando sea necesario.
- Fortalezas: Puede enfocarse en los detalles del negocio sin aburrirse o distraerse.
- Fortalezas: Se desenvolverá bien en situaciones de aprendizaje práctico que requieran aplicar nuevas habilidades para resolver retos concretos.

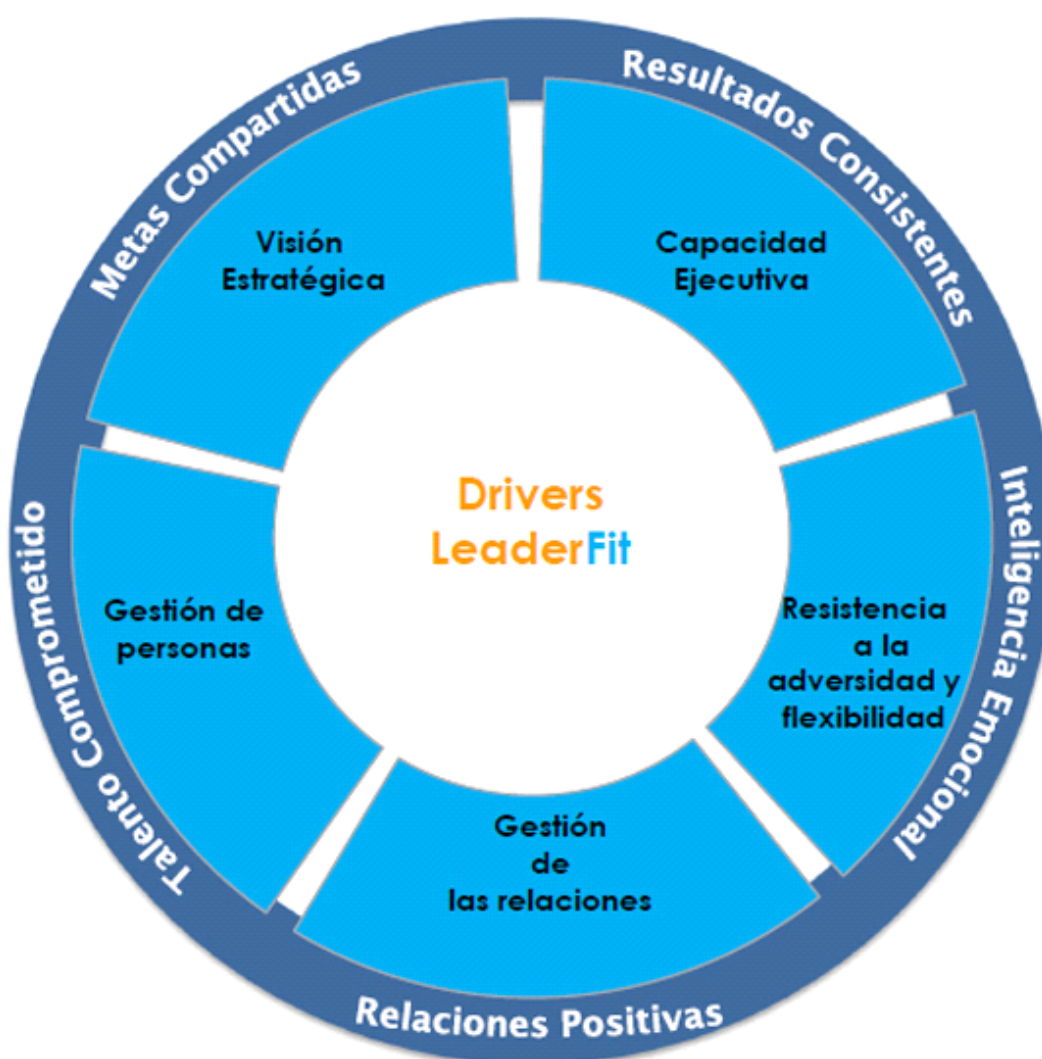
Gaps Potenciales

- Brechas: Tiende a ser demasiado crítico(a) y ver el vaso medio vacío; le puede faltar resiliencia o compostura ante situaciones de estrés o al experimentar contratiempos.
- Brechas: Parecerá no preocuparle el desarrollo y la formación del personal.
- Brechas: Tenderá a ser cauteloso(a) en su aceptación de nuevas ideas y experiencias.
- Brechas: Se puede aburrir fácilmente y no tiene problemas para seguir las normas o procedimientos establecidos.



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 buscar balance entre la generación de nuevas ideas y la resolución de problemas. Mientras ella aparenta ser receptivo frente a nuevas ideas que generen valor en el corto plazo, ella en ocasiones puede perder de vista el marco general o faltarle entusiasmo para planificar al largo plazo.
- Ella estará interesado en adquirir conocimiento práctico que le permita mejorar su desempeño, pero se enfocará más en los asuntos del día a día que en las tendencias estratégicas. La gente apreciará su la franqueza y el estilo de comunicación basado en hechos.



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 tiende a evitar comportamientos “políticamente correctos” y se desenvolverá bien en un ambiente de trabajo en equipo. Cuando al asumir retos de la ejecución, ella preferirá que otros tomen las decisiones, especialmente cuando la información no es suficiente y los riesgos son altos. Ella puede no sentirse siempre del todo cómoda al tener que delegar responsabilidades en los demás.
- Ella se siente cómoda trabajando con poco direccionamiento, pudiendo cambiar roles a la vez que cambie la situación y hacer que las cosas ocurran de manera rápida en la organización. Ella puede algunas veces dejarse llevar por el impulso o subestimar la importancia de los detalles o procesos, lo que podría limitar su capacidad para afrontar proyectos complejos.



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

- Vigilante e introspectivo, ella se interesa muy mucho en la auto-mejora y sabe recibir feedback; aunque debido a que le preocupa demasiado su desempeño, ella pudiese prestarle más atención a lo negativo que a lo positivo. Su tendencia a preocuparse y llegar a ser emocional cuando las cosas no marchan bien podría limitar su efectividad.
- Ella se siente cómodo con el cambio la ambigüedad y ante la ausencia de metas claras. Ella podrá psar por alto reglas y estándares de operación y prefiere concentrarse en objetivos generales más que en detalles de la ejecución. Mientras su flexibilidad y la espontaneidad son sus fuertes, otros pueden verle su como alguien impredecible.



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 tiende a permitir que otros se pongan al frente de iniciativas y no escatimará en asumir un rol protagonista en ambientes sociales o de negocio. Ella colaborará y asumirá el rol de colaborador frente a la crisis más que de responsable. Será visto por sus colegas como satisfecho con el status quo, más que alguien que busca influir sobre determinadas situaciones.
- Ella está orientado al negocio y no destinará mucho tiempo socializando con los compañeros. Mientras que ella es hábil para escuchar, ella debería inclinarse a entablar relaciones solo cuando sea necesario para conseguir resultados. Ella se alejará de la auto-promoción - los demás deberán encontrar por sí mismos el buen trabajo que ella está haciendo.



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

- Ella escuchará las recomendaciones de otros e inputs para mejorar el rendimiento. Su orientación a ponerse tenso, crítico y ansioso le ayudará a crear sentido de urgencia, pero también podrá inquietar a su equipo y generar un ambiente de estrés a su alrededor.
- Ella fomentará una agenda clara y estratégica y abordará cualquier conflicto que se interponga en la eficiencia del equipo. Ella conduce a los demás a generar resultados y se asegura que estos completen sus tareas. Ella no es fácilmente influenciado por las emociones o preocupaciones de otros y se sentirá cómodo reforzando las reglas y los estándares con el equipo.