



# Informe de Coaching

Una persona, un puesto

RESUMEN DE RESULTADOS  
DEFINICIONES  
RETROALIMENTACIÓN  
PERSONALIZADA



PROPORCIONADO POR

**Talent Gear**  
www.talentgear.com  
Personality Profile Solutions  
Minneapolis, MN 55426  
844.299.5812

talent gear

**Socio autorizado de PXT Select:**  
TalentGear.com  
orders@talentgear.com  
Toll free: (844) 299-5812  
Twitter: @TalentGear  
Facebook: <https://www.facebook.com/TalentGear/>

# INTRODUCCIÓN

Este informe está diseñado para darle una comprensión más profunda del Estilo de Pensamiento, los Rasgos de Comportamiento y los Intereses de **Oliver Chase** en relación con el puesto de **\*\* Sample Position for PXT Select \*\***. Junto con algunas perspectivas de sus motivaciones y áreas de desafío, le proporcionará recomendaciones útiles para ayudarle a él en su capacitación y desarrollo.

## ¿Qué hay en este informe?

### RESUMEN DE RESULTADOS

Los resultados de la evaluación se comparan con el Modelo de Desempeño, el cual muestra el rango de puntajes típicos para el éxito en el puesto.

### DEFINICIONES

El Estilo de Pensamiento y los Rasgos de Comportamiento se definirán en las páginas que siguen al resumen de resultados

### RETROALIMENTACIÓN PERSONALIZADA

Usted recibirá retroalimentación personalizada para la persona de acuerdo con los resultados y cómo se deben interpretar.

## ¿Qué mide la evaluación?

### ESTILO DE PENSAMIENTO

- El Estilo de Pensamiento es la capacidad de procesar información.
- Incluye habilidades de resolución de problemas, comunicación, interacción y aprendizaje.
- Los resultados se ilustran en escalas que van del 1 al 10.
- Una mayor puntuación no es necesariamente el mejor indicador del desempeño en el trabajo.

### RASGOS DE COMPORTAMIENTO

- Los Rasgos de Comportamiento son acciones que se observan con frecuencia y que ayudan a definir quién es la persona.
- Cada escala se define por dos puntos finales opuestos, pero igualmente valiosos.
- Uno de los lados del continuo no es mejor que el otro.

### INTERESES

- La sección de Intereses podría predecir la motivación y la satisfacción potencial con diversos trabajos.
- Estos están clasificados en orden del interés con el puntaje más alto al puntaje más bajo.

## No se detectó Distorsión en este informe. ¿Qué significa eso?

Algunos candidatos pueden responder de una forma que es socialmente deseable o que los hace verse mejor, en lugar de responder con franqueza y arriesgarse a la desaprobación. De acuerdo a los resultados de su evaluación, parece que **Oliver contestó con franqueza**.

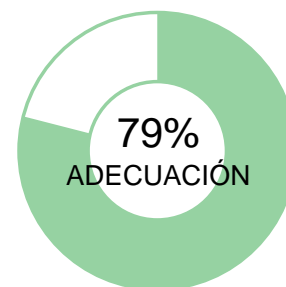
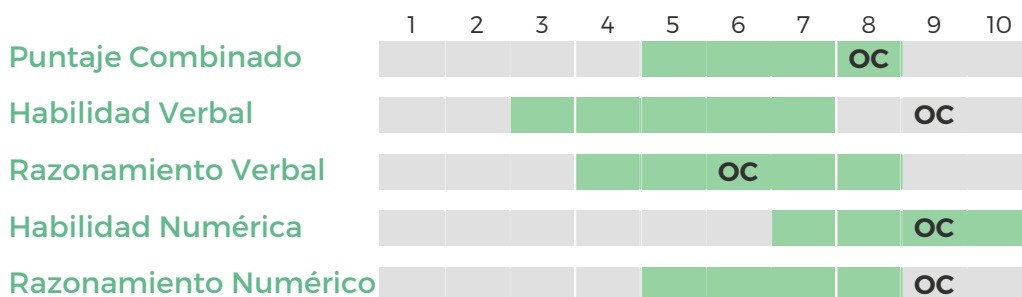
# \*\* SAMPLE POSITION FOR PXT SELECT \*\*

Oliver Chase

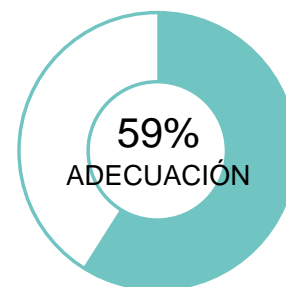
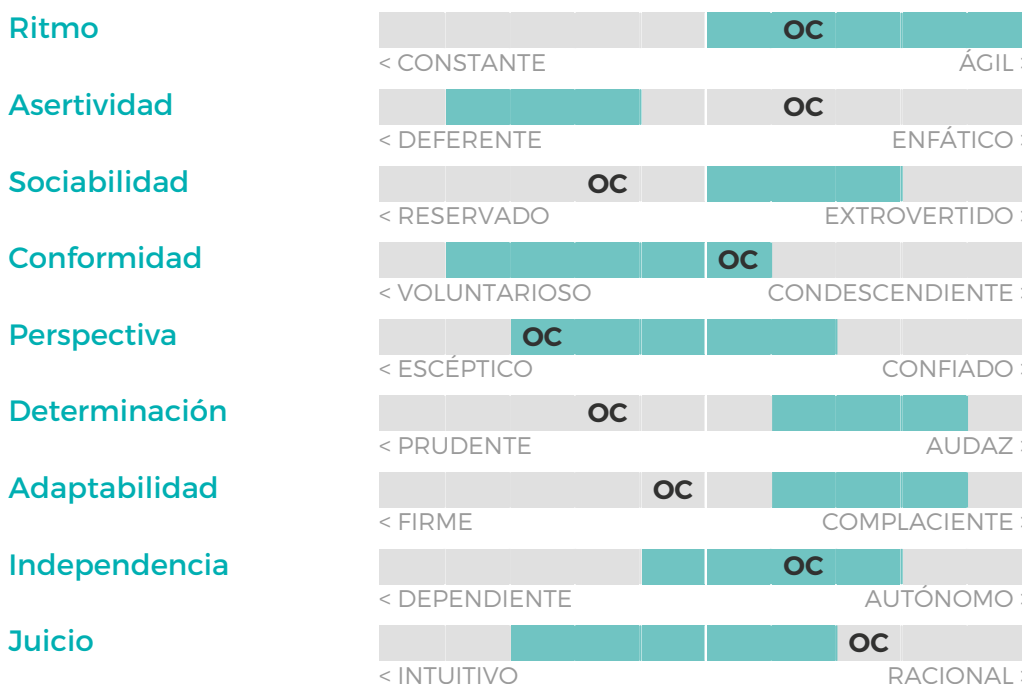
**ADECUACIÓN GENERAL: 70%**

Modelo de Desempeño = casillas resaltadas; resultado de Oliver = sus iniciales

## ESTILO DE PENSAMIENTO



## RASGOS DE COMPORTAMIENTO



## INTERESES

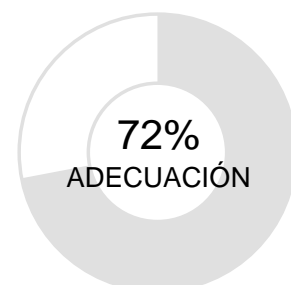
**OLIVER**  
en orden de prioridad

- TÉCNICO
- CREATIVO
- FINANCIERO/ADMIN
- EMPRENDEDOR
- SERVICIO A PERSONAS
- MECÁNICO

EMPATE

**MODELO DE DESEMPEÑO**  
en orden de prioridad

- EMPRENDEDOR
- SERVICIO A PERSONAS
- FINANCIERO/ADMIN



# PUNTAJE COMBINADO

## Estilo de Pensamiento

**Puntaje Combinado** Un reflejo del potencial general de aprendizaje, razonamiento y solución de problemas

El Puntaje Combinado es la combinación del puntaje de las otras cuatro escalas de Estilo de Pensamiento. Debido a que ver el Estilo de Pensamiento de una persona de forma integral es más eficaz en un contexto de coaching, es la única escala de Estilo de Pensamiento de la que se hablará en este informe.



- Oliver se adecúa al Modelo de Desempeño para el Puntaje Combinado.
- Él tiende a aprender con rapidez y a comprender información compleja sin dificultad.

### Qué necesita saber de Oliver:

- Él es un alumno eficaz que podría apreciar un desafío mientras se le capacita en nuevas tareas.
- Él resuelve problemas de forma eficiente, considerando soluciones desde muchas perspectivas diferentes.
- Sin desafío en un programa de capacitación, usted podría perder toda su atención.
- La capacidad que tiene él para adaptarse a diversas situaciones de capacitación es muy fuerte.
- Oliver aprende fácilmente y puede aplicar ese aprendizaje a los requisitos de una nueva situación laboral.

### Recomendaciones de Coaching:

- Mantenga su carga de trabajo y las oportunidades de capacitación lo suficientemente desafiantes, de modo que él no se aburra ni pierda interés.
- Invite a Oliver a que aplique sus habilidades de resolución de problemas a desafíos dentro del departamento o la organización.
- Si otras personas necesitan más tiempo para aprender una tarea compartida, facilítele a Oliver trabajo adicional e importante para que se mantenga ocupado.

## CONCLUSIÓN

**Oliver es sumamente receptivo a la capacitación en muchos niveles de complejidad.**

# RITMO

## Rasgos de Comportamiento

**Ritmo** Velocidad general para finalizar tareas

< CONSTANTE

ÁGIL >

OC

- Oliver se adecúa al Ritmo del Modelo de Desempeño.
- Él tiende a ser bastante decidido y trabaja a un ritmo moderado/rápido.

### Qué necesita saber de Oliver:

- Él normalmente actúa con sentido de urgencia en condiciones rutinarias.
- Por lo general, él prefiere trabajar a un ritmo ligeramente apresurado.
- Por lo general, Oliver comienza las tareas de manera oportuna.
- Lo más probable es que él prefiera evitar el trabajo sedentario o repetitivo.
- Es posible que Él busque implementar nuevas ideas con urgencia.

### Recomendaciones de Coaching:

- Trabajan juntos para establecer límites de tiempo con los que ambos se sientan cómodos.
- Le pide que disminuya el ritmo cuando considera que sería de gran beneficio tener más concentración.
- Para mantenerlo ocupado, permítale tener oportunidades para asumir nuevas responsabilidades o proyectos.

### CONCLUSIÓN

Oliver responde bien a las limitaciones de tiempo y, en general, trabaja a un ritmo rápido.

# ASERTIVIDAD

## Rasgos de Comportamiento

**Asertividad** Expresión de opiniones y necesidad de control



- Oliver no se adecúa al Modelo de Desempeño para Asertividad.
- Él tiende a sentirse bastante cómodo defendiendo sus opiniones y necesidades.

### Qué necesita saber de Oliver:

- Él tiende a sentirse motivado por las situaciones en las que es responsable de los resultados.
- Él está dispuesto a ser asertivo, a ser líder más que un seguidor.
- Por lo general, Oliver usa afirmaciones directas.
- Probable él presentará su puesto con un grado considerable de confianza.
- A veces, él puede ser demasiado asertivo al dar instrucciones a otros.

### Recomendaciones de Coaching:

- Proporcione retroalimentación positiva si él se compromete a escuchar de forma activa en lugar de presionar con su plan.
- Si nota que él es muy dominante en situaciones, bríndele retroalimentación y sugiérale que le dé a otros más oportunidad de dar sus opiniones.
- Dé a él oportunidades de dirigir debates si parece que tiene el deseo de hacerlo.

### CONCLUSIÓN

Él asume papeles de liderazgo con comodidad, pero aun así está dispuesto a seguir instrucciones de alguien más cuando es necesario.

# SOCIABILIDAD

## Rasgos de Comportamiento

**Sociabilidad** Deseo de interacción con otras personas



- Oliver no se adecúa al Modelo de Desempeño para Sociabilidad.
- Él tiende a ser bastante introvertido y con frecuencia es reservado.

### Qué necesita saber de Oliver:

- Él podría sentirse un poco incómodo siendo el centro de atención.
- Él no siempre podría involucrar a otros en un debate sobre cómo se deben hacer las cosas.
- Oliver tiende a preferir trabajar solo, al menos por un tiempo.
- En ocasiones, él podría acudir a otras personas para pedir retroalimentación.
- Es probable que él pueda trabajar bien sin depender de relaciones personales sólidas.

### Recomendaciones de Coaching:

- Pregúntele a cómo prefiere que lo aborde cuando lo necesite (correo electrónico, teléfono, en persona, etc.).
- Proporciónale oportunidades para socializar con sus colegas, pero reconozca también que esto puede ser un poco agotador para él.
- Reconozca que él aprecie un nivel de privacidad y podría sentirse ligeramente más cómodo trabajando de forma independiente o en grupos muy pequeños.

### CONCLUSIÓN

Oliver se siente cómodo trabajando solo, pero está dispuesto a colaborar cuando sea necesario.

# CONFORMIDAD

## Rasgos de Comportamiento

### Conformidad Actitud sobre las políticas y la supervisión

&lt; VOLUNTARIOSO

CONDESCENDIENTE &gt;

OC

- Oliver se adecúa al Modelo de Desempeño para Conformidad.
- Él tiende a ser cooperativo y, por lo general, trabaja de acuerdo a las reglas.

### Qué necesita saber de Oliver:

- Normalmente, él está dispuesto a aceptar orientación y sugerencias de los demás.
- Él es amigable, cooperativo y probablemente bastante fácil de dirigir.
- Oliver demuestra una actitud positiva con respecto a las limitaciones y restricciones organizacionales.
- Él debe estar dispuesto a ajustarse a las políticas de la empresa sin sentir que pierde libertad personal.
- Normalmente, él aceptará el consejo y la crítica de quienes tienen autoridad.

### Recomendaciones de Coaching:

- Fomenta el pensamiento libre y recompensa las iniciativas de desarrollo de soluciones creativas para lograr tareas, incluso si estas contradicen los procedimientos establecidos.
- Reconoce la importancia de los requisitos que tienen los procedimientos, pero alienta la expresión personal en áreas que no necesitan tanta reglamentación.
- Demuestre en su trabajo diario cómo se acepta ignorar las reglas dentro de los límites de su cultura organizacional.

### CONCLUSIÓN

Él responde bien a un entorno regulado y está dispuesto a aceptar controles externos.



# PERSPECTIVA

## Rasgos de Comportamiento

**Perspectiva** Anticipación de los resultados y los motivos



- Oliver se adecúa al Modelo de Desempeño para Perspectiva.
- Él tiende a ser escéptico y busca evidencia para sustentar una reclamación.

### Qué necesita saber de Oliver:

- De forma habitual, él tiene una perspectiva cautelosa de lo bien que probablemente se tornarán las cosas.
- Oliver podría expresar dudas sobre el resultado de algunos proyectos pareciendo pesimista.
- Él puede ser escéptico de las personas que hacen llamados emocionales.
- Él podría cuestionar cambios en las políticas y los lineamientos y, en general, prefiere saber por qué se promulgaron.
- A veces, él se puede volver escéptico ante los motivos los demás.

### Recomendaciones de Coaching:

- Utilice su tendencia a cuestionar como una ventaja para determinar el mérito de nuevas ideas.
- Bríndele oportunidades para conocer a sus colegas, de modo que pudiera ser menos cuestionante de su motivación.
- Aliéntelo a pedir evidencia al resolver un problema, pero no le permita que analice y discuta solo porque sí.

### CONCLUSIÓN

Oliver funciona mejor cuando se le alienta a estar alerta y a tener cuidado al cuestionar situaciones con frecuencia.

# DETERMINACIÓN

## Rasgos de Comportamiento

**Determinación** Rapidez y precaución para tomar decisiones



- Oliver no se adecúa al Modelo de Desempeño para Determinación.
- Él prefiere tomarse cierto tiempo para pensar con cuidado antes de tomar una decisión.

### Qué necesita saber de Oliver:

- Oliver es capaz de tomar decisiones oportunas, pero podría dudar si está estresado.
- Por lo general, él se toma tiempo para recolectar información de apoyo y datos antes de sacar conclusiones.
- Es muy probable que él sopesa con cuidado los riesgos de una situación antes de tomar una decisión.
- Si él se siente desorganizada o que está mal preparada, podría retrasar decisiones importantes.
- Probablemente, él prefiere tener una cantidad razonable de tiempo para considerar decisiones significativas.

### Recomendaciones de Coaching:

- Aliéntelo a buscar una forma constructiva de evaluar ideas, como enumerar las ventajas y desventajas.
- Establezca una fecha de entrega clara de cuánto necesita usted una respuesta.
- Bríndele oportunidades para tomar decisiones más pequeñas o menos críticas de una forma más oportuna.

### CONCLUSIÓN

Él prefiere tomar decisiones cuidadosas e informadas, pero puede estar convencido de que se requiere llegar a conclusiones más rápidas cuando hay urgencia.

# ADAPTABILIDAD

## Rasgos de Comportamiento

**Adaptabilidad** Inclinación por las necesidades e ideas de los demás



- Oliver no se adecúa al Modelo de Desempeño para Adaptabilidad.
- Él está dispuesto, en la mayoría de las circunstancias, a expresar su desacuerdo y a defender sus opiniones.

### Qué necesita saber de Oliver:

- La mayor parte del tiempo, él tomará la iniciativa por lo que considera que es correcto.
- Aunque por lo general él escucha las perspectivas de otros, probablemente defenderá su postura si no está de acuerdo.
- Él probablemente no dejará que alguien se aproveche de él.
- Él puede ser complaciente y cooperativo en ocasiones, pero no acepta algo solo por llevarse bien con alguien.
- Oliver podría tener menos probabilidad que otros de evitar polémicas, desacuerdos y/o conflictos.

### Recomendaciones de Coaching:

- Cuando sea necesario, recuérdale que sus colegas aportan diferentes perspectivas y fortalezas al equipo que vale la pena considerar.
- Recompense todo intento que hace él para buscar el acuerdo del equipo.
- Reconozca el valor de expresar una opinión diferente, pero cuide que esto no cree un entorno dañino o negativo.

### CONCLUSIÓN

Él responde de forma apropiada a las necesidades de los demás, pero rara vez reprime sus opiniones.

# INDEPENDENCIA

## Rasgos de Comportamiento

**Independencia** Nivel de preferencia para recibir instrucciones y orientación



- Oliver se adecúa al Modelo de Desempeño para Independencia.
- Con frecuencia, a él le gusta trazar su propio rumbo.

### Qué necesita saber de Oliver:

- Por lo general, él prefiere supervisión mínima al llevar a cabo tareas importantes.
- En ocasiones, él podría desear más orientación e instrucción.
- Por lo general, Oliver es autosuficiente y está dispuesto a asumir nuevos desarrollos o desafíos por su cuenta.
- Él prefiere decidir su propio curso de acción en la mayoría de las situaciones.
- Él se siente cómodo resolviendo problemas y manejando situaciones de manera independiente cuando se necesita.

### Recomendaciones de Coaching:

- Bríndele una cantidad razonable de control sobre su trabajo.
- Si él está trabajando de forma independiente, verifique de vez en cuando para asegurarse de que va por el camino correcto.
- Cuando necesite limitar su libertad, asegúrese de explicarle por qué es necesario.

### CONCLUSIÓN

Oliver es moderadamente independiente, pero aun así acepta la orientación e instrucciones necesarias.

# JUICIO

## Rasgos de Comportamiento

**Juicio** Base para generar opiniones y tomar decisiones



- Oliver no se adecúa al Modelo de Desempeño para Juicio.
- Él tiende a basar sus decisiones totalmente en los hechos del asunto.

### Qué necesita saber de Oliver:

- Él probablemente necesita ver la evidencia o las pruebas detrás de una decisión para sentirse bien con ella.
- Él depende excesivamente de datos objetivos al determinar soluciones adecuadas.
- Con frecuencia, Oliver podría restarle valor a los sentimientos personales y a las circunstancias al tomar decisiones.
- Él se ocupan de problemas potenciales examinando información racional.
- Oliver tiene una tendencia a tomar un punto de vista muy objetivo para llegar a conclusiones.

### Recomendaciones de Coaching:

- Si a él se le pide que tome una decisión sin tener datos concretos, aliéntelo a expresar cualquier preocupación o advertencia que se relacione con su decisión.
- Demuéstrele el valor de reunir opiniones subjetivas, incluyendo las suyas propias, para tomar decisiones equilibradas.
- Cuando hay mucha información por analizar o todas las opciones parecen ser favorables, aliéntelo a tomar decisiones basadas en sus impresiones en general.

### CONCLUSIÓN

Él se enfoca, de forma considerable, en la información racional disponible para hacer juicios personales y tomar decisiones.

# INTERESES

## ORDEN DE INTERESES DE OLIVER

Ordenados de su interés con mayor puntaje al de menor puntaje

Los Intereses del Modelo de Desempeño para \*\* Sample Position for PXT Select \*\* están en negrita  
Se indican los empates, si los hay

TÉCNICO

CREATIVO

**FINANCIERO/ADMIN**

**EMPRENDEDOR**

**SERVICIO A PERSONAS**

MECÁNICO

EMPATE

## ¿En qué está más interesado Oliver?

**Técnico:** Los aspectos técnicos del trabajo parecen interesarle a Oliver. Es muy probable que él busque actividades que involucren investigación, teorías y la aplicación de información técnica. Él puede estar interesado particularmente en tareas analíticas o conceptuales que requieren pensamiento crítico.

**Creativo:** La creatividad es uno de los intereses principales de Oliver. Esto significa que él está motivado probablemente por actividades innovadoras y creativas. Ya sea que involucre diseñar cosas nuevas, proponer ideas o idear una forma de hacer algo mejor, este tipo de trabajo puede fortalecer la satisfacción de él en su trabajo.

**Financiero/Admin:** Oliver parece estar interesado en tareas financieras o administrativas. Por lo tanto, es probable que busque actividades que involucren organización o, de lo contrario, hacerse cargo de presupuestos, información y/o suministros. Una fuente de motivación principal para él podría ser clasificar y administrar información.

**Emprendedor:** La búsqueda de actividades emprendedoras o de liderazgo puede ser uno de los intereses principales de Oliver. Es probable que él busque oportunidades para usar su capacidad de persuadir para lograr metas y dirigir a otros hacia la línea del triunfo. También, a él probablemente le atraen actividades que le permiten relacionarse o buscar nuevas oportunidades.

## CONCLUSIÓN

Oliver probablemente disfrutará los aspectos emprendedores y financieros/administrativos del trabajo. Sin embargo, es posible que a él no le resulten motivantes las actividades de servicio a personas como a otros que han tenido éxito en este puesto.