

Work Style Lens™ (WS-Lens)

Reporte de Perfil

Nombre: John Sample

Organización: Pearson Sample Corporation

Fecha: 05-13-2020



La prueba WorkStyle Lens™ (WSLens) ha sido diseñada para ser una medida justa válida y confiable de los estilos de trabajo que contribuyen e influyen en el éxito laboral. Puede ser una herramienta útil tanto en contextos de contratación como en contextos de desarrollo. Los patrones de trabajo medidos por WS-Lens pueden ser considerados como los **patrones típicos de pensamientos, sentimientos y conductas de un individuo**. Los estilos de trabajo son aquellos aspectos de la personalidad más importantes para el éxito en el trabajo. Se mapean directamente a una taxonomía de características de trabajo llamada O* NET, que es una base de datos que proporciona información actualizada sobre la importancia de estos estilos de trabajo para más de 900 ocupaciones (www.onetonline.org). Los perfiles de WS-Lens ofrecen información sobre el ajuste de un individuo a los requisitos de estilo de trabajo de una ocupación determinada. Si bien las personas pueden modificar sus comportamientos para ser efectivos, un mal ajuste en varios estilos de trabajo importantes para una ocupación sugiere que la persona puede no ser adecuada para ese rol. No hay un perfil de personalidad correcto o incorrecto. Más bien, los diferentes perfiles encajarán mejor en algunos roles que en otros. Además, los puntajes de WS-Lens deben verse como indicadores de cómo es probable que una persona se comporte, no como valores absolutos. Debido a que los resultados se basan en la autodescripción, la precisión de los resultados depende de la honestidad y apertura del encuestado al responder el cuestionario. WS-Lens incluye una escala de "virtudes improbables" que señala a los encuestados que han respondido de manera poco realista. **Por favor, trate la información de este informe de manera confidencial**, no la comparta más allá del propósito previsto y almacene los informes de puntaje en un lugar seguro. Las 16 escalas WS-Lens se definen a continuación. Están organizadas en cuatro **temas generales**, y cada tema está codificado por colores para resaltar las similitudes en el contenido de las escalas incluidas. Los resultados se presentan en las siguientes páginas.

Tema	WS-Lens Escala	Definición
Relación con personas	Orientación al liderazgo	Tiende a ser asertivo y a hacerse cargo de situaciones; ofrece voluntariamente opiniones, persuadiendo e inspirando.
	Orientación social	Tiende a buscar y sentirse cómodo en situaciones sociales. Prefiere estar rodeado de personas y ser el foco de atención.
	Cooperación	De buen carácter, accesible y rápido para ayudar a los demás.
	Preocupación por otros	Perceptivo, atento y en sintonía con los sentimientos y problemas personales de otros compañeros de trabajo.
Manejo Emocional	Autocontrol	Tiende a mantener la compostura, controlar la ira y mantener las emociones bajo control, incluso en situaciones difíciles.
	Tolerancia al Stress	Prefiere ambientes de alta presión, funciona bien bajo estrés y acepta críticas.
	Flexibilidad/ Adaptabilidad	Tiende a asumir cosas nuevas, cambios y variedad.
Aproximación al trabajo	Confianza	Se puede contar con que llegue a tiempo, cumpla con las obligaciones y cumpla con los plazos.
	Atención al detalle	Tiende a centrarse en los detalles, detectar errores y completar todas las tareas de forma exhaustiva y cuidadosa.
	Seguimiento de reglas	Se apega a las normas y reglamentos, se comporta de manera honesta y ética, y sigue los procedimientos establecidos.
	Logro/Esfuerzo	Se esfuerza por el éxito y el reconocimiento para salir adelante y ser el mejor; establece objetivos de trabajo difíciles y trabaja duro.
	Persistencia	Tiende a persistir y completar tareas de trabajo, incluso cuando se enfrenta con obstáculos o dificultades, o cuando el éxito es poco probable.
	Iniciativa	Está dispuesto a asumir responsabilidades laborales y desafíos nuevos o adicionales.
Estilos de Pensamiento	Innovación	Prefiere pensar creativamente e idear ideas originales y formas únicas de resolver problemas.
	Pensamiento Analítico	Prefiere analizar profundamente cuestiones complejas y utilizar la lógica para abordar cuestiones o problemas relacionados con el trabajo.
	Independencia	Prefiere la libertad de guiarse a sí mismo con poca o ninguna supervisión y desarrollando su propia forma de hacer las cosas.

Cómo interpretar los puntajes:

Los puntajes de WS-Lens se generan al comparar las respuestas de un individuo con las de un grupo de individuos que completaron el instrumento previamente (una muestra normativa o grupo de referencia de normas). Los gráficos presentan los puntajes de percentiles para cada escala, que van del 1 al 99. Estos indican el porcentaje de individuos en la muestra normativa que obtuvieron el mismo puntaje o menos que el encuestado. Por ejemplo, un puntaje en el percentil 34 significa que el 34% de los individuos de la muestra normativa tuvieron puntajes más bajos o iguales a los del encuestado. El texto a la izquierda del gráfico describe los comportamientos probables de aquellos que obtienen puntajes en los niveles más bajos. Del mismo modo, el texto a la derecha describe los comportamientos probables de aquellos que obtienen puntajes en los niveles más altos. Los comportamientos de aquellos que puntúan cerca de la mitad de la escala serán menos extremos o menos consistentes. Los puntajes Standard Ten (STEN) se proporcionan en el extremo izquierdo de cada escala. STEN es una escala estandarizada que va de 1 a 10 (con una media de 5.5 y una desviación estándar de 2 en la muestra normativa).

Grupo normativo: Managers

Relación con personas

STEN	Puntajes en Percentiles		
	Bajo	Promedio	Alto
	1		99
Orientación al liderazgo			
2	Interés limitado en hacerse cargo y dirigir o dirigir a otros; puede dudar en hacer una aportación o dar sus opiniones; es probable que sea participativo en lugar de líder.		Rápido para hacerse cargo, dirigir a otros y ofrecer opiniones; aquellos con puntajes muy altos pueden ser demasiado asertivos a veces.
Percentil del candidato: 5			
Orientación social			
4	Prefiere trabajar solo o en pequeños grupos; puede encontrar que los roles con un alto grado de interacción con otros son agotadores.		Prospera cuando trabaja en estrecha colaboración con otros; busca activamente conexiones personales con colegas; los puntajes muy altos pueden no sentirse cómodos trabajando solos y socializar puede convertirse en una distracción.
Percentil del candidato: 22			
Cooperación			
2	Prefiere centrarse en su propio trabajo; es posible que no sea accesible todo el tiempo o que esté dispuesto a ayudar fácilmente a otros; se siente cómodo desafiando a otros cuando sea necesario.		Rápido para ayudar a otros; interesado en los puntos de vista de otros y promotor de la cooperación; puede resultarles difícil lidiar con conflictos o desafiar a otros.
Percentil del candidato: 4			
Preocupación por otros			
3	Es posible que no muestre constantemente empatía y comprensión hacia los sentimientos y necesidades de los demás; carece de paciencia y puede parecer intimidante; no tiene miedo de ser directo con la gente.		Está listo para tomarse el tiempo de escuchar los problemas de los compañeros de trabajo y trata de entenderlos; siempre piensa en los sentimientos de los demás antes de actuar, pero puede poner a las personas por encima de las prioridades comerciales.
Percentil del candidato: 13			

Manejo emocional

STEN	Puntajes en Percentiles		
	Bajo	Promedio	Alto
	1		99

Autocontrol

3 Expresa emociones abiertamente y puede tener dificultades para contener sus emociones cuando se le provoca. Puede permitir que los sentimientos se interpongan en el camino del trabajo.



Mantiene las emociones bajo control incluso en situaciones difíciles. Reacciona apropiadamente a la frustración y la agresión; a menudo suprime las emociones negativas.

Percentil del candidato: 7

Tolerancia al Stress

1 Sensible al medio ambiente; puede reaccionar negativamente a situaciones estresantes o críticas.



Disfruta y prospera en situaciones estresantes y de mucha presión; abierto a críticas y comentarios.

Percentil del candidato: 1

Adaptabilidad/Flexibilidad

3 Prospera en un ambiente de trabajo estándar, predecible y rutinario; puede ser sorprendido por cambios inesperados.



Disfruta el cambio y la variedad en el lugar de trabajo; puede aburrirse fácilmente; es menos probable que prospere en un entorno con mucha repetición.

Percentil del candidato: 8

Aproximación al trabajo

STEN

Puntajes en Percentiles

Bajo

Promedio

Alto

1

99

Confianza

1

Puede ser informal o inconsistente con respecto a las obligaciones laborales y los plazos; puede no cumplir plazos o dejar el trabajo a otros cuando surgen oportunidades más convincentes.



Es puntual y cumple consistentemente con los plazos establecidos; se puede contar con el/ella para cumplir sus obligaciones, pero puede tener dificultades para incorporar nuevas demandas en su cronograma.

Percentil del candidato: 1

Atención al detalle

6

Tiende a enfocarse en el panorama general y evita tareas que requieren una atención excesiva a los detalles; puede pasar por alto o pasar por alto detalles importantes.



Disfruta y sobresale en las tareas que requieren un fuerte enfoque en los detalles, verifica el trabajo y detecta errores, pero puede tener problemas para trabajar rápidamente y puede que no vea el panorama general.

Percentil del candidato: 65

Seguimiento de reglas

7

Puede no apegarse estrictamente a las reglas o regulaciones en todas las situaciones; trabaja cómodamente sin procedimientos formales; está más preocupado por los resultados que el proceso.



Sigue estrictamente las reglas y regulaciones: hace las cosas "como debe de ser"; no es probable que cuestione las reglas o procedimientos, incluso cuando se interponen en el trabajo.

Percentil del candidato: 81

Logro/esfuerzo

1

Hace un esfuerzo limitado para lograr los objetivos; no establece metas desafiantes.



Establece objetivos de trabajo desafiantes y hace un gran esfuerzo para lograrlos.

Percentil del candidato: 1

Persistencia

2

Centra su energía en tareas factibles; puede carecer de seguimiento ante dificultades, obstáculos o cuando el éxito es poco probable.



Continúa el trabajo asignado obstinadamente incluso ante dificultades y obstáculos; ocasionalmente puede necesitar ayuda para redirigir esfuerzos o priorizar.

Percentil del candidato: 4

Iniciativa

2

Es poco probable que asuma responsabilidades o desafíos laborales adicionales; rara vez sobrepasa lo que le ha sido asignado.



Tiene iniciativa, disfruta asumir nuevos desafíos y responsabilidades; ocasionalmente puede comprometerse demasiado o asumir un trabajo que excede sus propias capacidades.

Percentil del candidato: 4

Estilos de pensamiento

STEN

Puntajes en Percentiles

Bajo

Promedio

Alto

1

99

Innovación

8

Busca aplicar lo que ya se conoce o los enfoques existentes al abordar cuestiones o problemas; tiende a ser práctico y realista; acepta el status quo; el trabajo creativo le resulta desafiante.



Le gusta producir ideas nuevas y creativas para abordar cuestiones o problemas relacionados con el trabajo; tiende a ser creativo e imaginativo; las ideas pueden carecer de realismo o un plan para llevarlas a la realidad.

Percentil del candidato: 86

Pensamiento analítico

1

Prefiere actuar por instinto; puede perder oportunidades de usar la lógica para resolver cuestiones o problemas.



Le gusta analizar en profundidad cuestiones complejas y usar la lógica para abordar cuestiones o problemas relacionados con el trabajo, hacer preguntas y pensar críticamente; podría complicar demasiado lo simple.

Percentil del candidato: 1

Independencia

1

Prefiere trabajar en situaciones estructuradas con expectativas claras y pautas para hacer las cosas; se siente incómodo con la ambigüedad.



Prefiere la libertad de guiarse con poca o ninguna supervisión; desarrolla su propia forma de hacer las cosas; se maneja cómodamente con la ambigüedad; los puntajes más altos podrían tener dificultades cuando se requiere supervisión cercana.

Percentil del candidato: 2

Validez de este reporte

Escala de "Virtudes improbables" = 5



Las respuestas de esta persona sugieren que, en general, reconoció las limitaciones propias y respondió abiertamente a las preguntas. Los resultados de este informe parecen ser válidos.