



Revisión de rendimiento y potencial

Informe de OPQ y 360° combinado

Sample Report

Ha sido generado a partir de las respuestas proporcionadas por:

Uno mismo: 1

Director (es): 1

Colegas: 2

Colaboradores Directos: 3

Otros: 3

Fecha: 17/10/2018

Este informe contiene información confidencial que no debería ser transmitida a personas no autorizadas.

Introduction

En este informe se comparan percepciones de su rendimiento actual, proporcionadas mediante comentarios de 360 grados, con una evaluación de su potencial probable.

Este informe se basa en sus respuestas a dos formularios de evaluación:

El instrumento de 360 grados Universal Competency Framework (UCF)

El proceso de comentarios de 360 grados proporciona una instantánea precisa del rendimiento percibido en su función actual. Conviene recordar que aunque las percepciones no representan la verdad absoluta, son los medios por los que todos nos formamos opiniones de otros. Recuerde que es bastante normal que haya diferencias en las puntuaciones de diversas fuentes. Esto se debe a que todos cumplimos varias funciones en el trabajo, y por tanto los distintos grupos de partes interesadas las perciben como comportamientos diferentes. La exploración y el intento de comprensión de los motivos que generan estas percepciones distintas forman parte del proceso de desarrollo. El perfil de rendimiento contenido en este informe identifica áreas de fortaleza y áreas potenciales de desarrollo. Aunque el desarrollo de fortalezas es fundamental para el éxito profesional, la adaptación de patrones establecidos de comportamiento para ajustarse a nuevas situaciones y retos y la manera de abordar las necesidades de desarrollo ayudan a eliminar escollos y a reducir el riesgo de abandono profesional.

Occupational Personality Questionnaire (OPQ)

El Occupational Personality Questionnaire (OPQ) proporciona información sobre cómo es probable que su estilo típico o forma preferida de comportarse en el trabajo influya en su potencial en las competencias seleccionadas. Las respuestas que ha ofrecido en el OPQ se enlazan con competencias mediante predicciones de potencial derivadas de la investigación. Esto proporciona datos sobre su estilo único de comportarse en el trabajo. Este informe puede ayudarle a comparar su potencial con otros directores y profesionales.

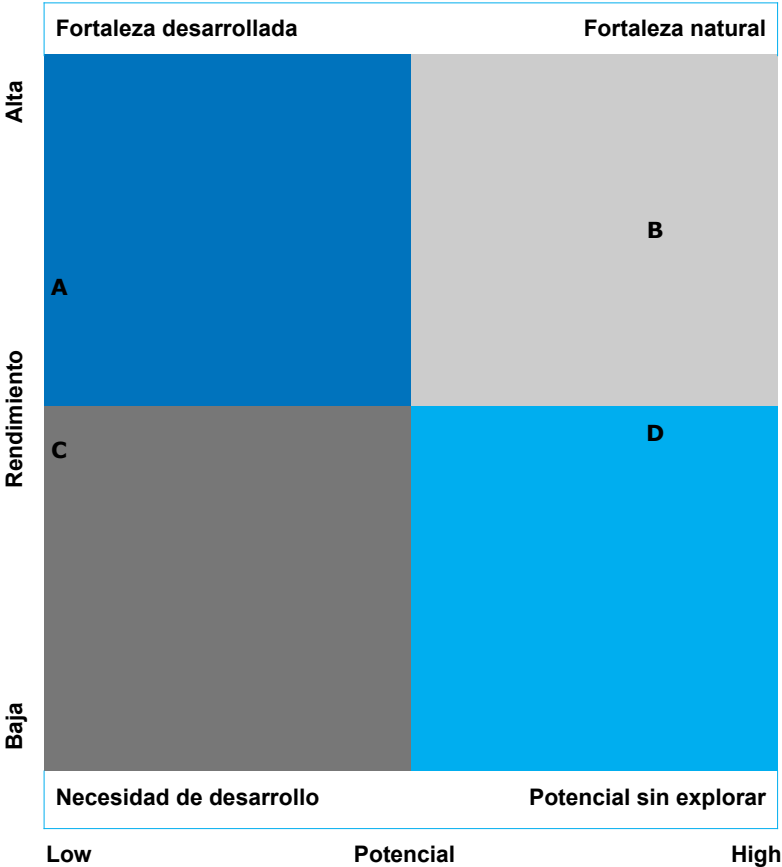
Comparación de su rendimiento y su potencial

Las discrepancias entre el rendimiento actual y su rendimiento potencial pueden revelar áreas de rendimiento por debajo o por encima de las expectativas. Su proveedor de comentarios trabajará con usted para explorar cómo, en su carrera hasta la fecha, puede haber utilizado fortalezas o superado limitaciones personales y retos contextuales en la búsqueda del éxito.

Se recomienda que lea el informe completo con un facilitador formado.

Comparación de su rendimiento y potencial

En esta sección se proporciona un resumen de nivel alto de los resultados de sus evaluaciones comparando su rendimiento (el promedio de todos los evaluadores que no son usted mismo) y su potencial para cada una de las competencias. Esta información se muestra en formato de gráfico de 2x2 y también se repite en la tabla de la página siguiente. Si está disponible, se incluye la importancia de cada competencia tal como la han puntuado su director y usted mismo.



Clave de la tabla

Código	Competencia	Código	Competencia
A	Liderazgo y Supervisión		
B	Cooperación Personal		
C	Persuasión e Influencia		
D	Adaptación y Respuesta al Cambio		

Resultados detallados

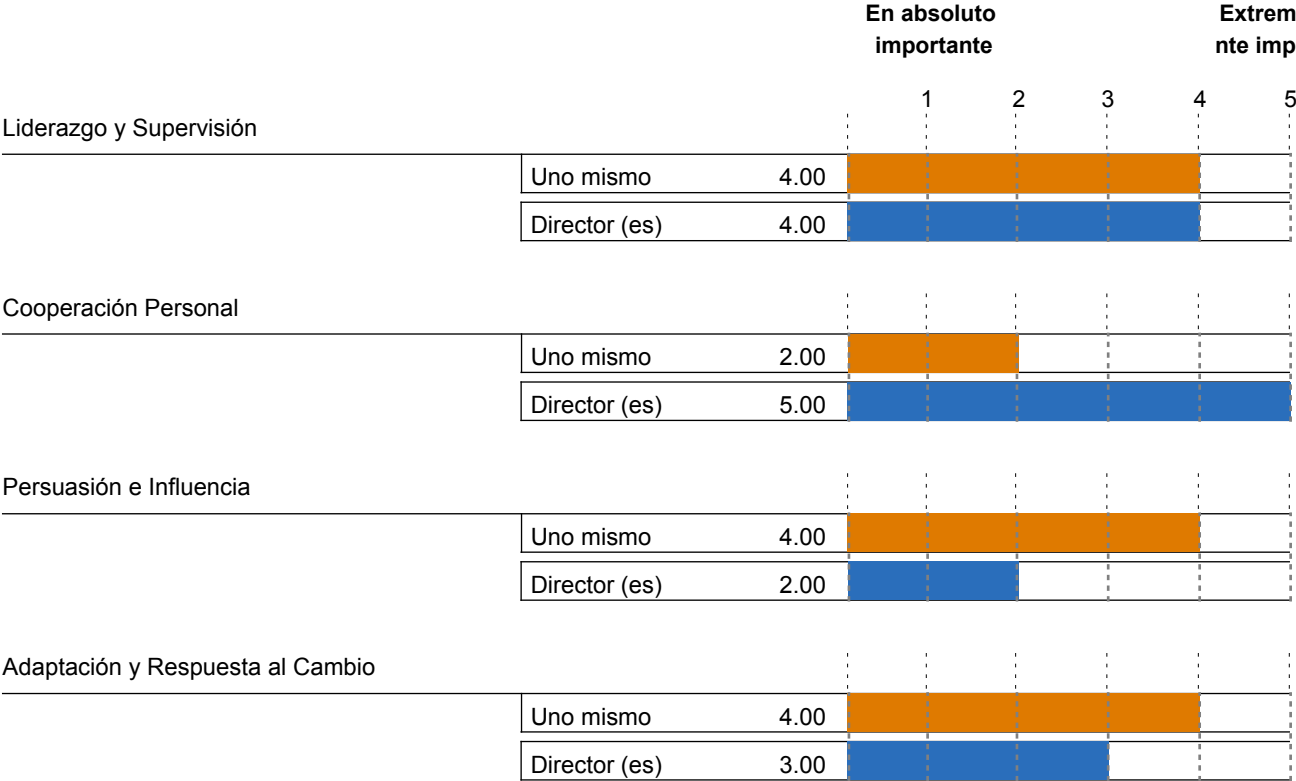
	Competencia	Potencial	Rendimiento	Análisis de lagunas	Importance rating	
					Director (es)	Uno mismo
A	Liderazgo y Supervisión	1.00	3.49	Fortaleza desarrollada	4.00	4.00
B	Cooperación Personal	4.00	3.73	Fortaleza natural	5.00	2.00
C	Persuasión e Influencia	1.00	2.81	Necesidad de desarrollo	2.00	4.00
D	Adaptación y Respuesta al Cambio	4.00	2.88	Potencial sin explorar	3.00	4.00

Resumen de importancia

Esta sección muestra cómo usted y su Director han evaluado cada una de las competencias en cuanto a su importancia para el éxito en su trabajo. Su propia evaluación de la importancia está indicada en la primera barra situada en la parte superior; la evaluación que hace de la importancia su Director está situada en la segunda barra.

Clave del gráfico:

- 1= Nada importante
- 2= No muy importante
- 3= Moderadamente importante
- 4= Muy importante
- 5= Extremadamente importante



Resumen por competencia

En esta sección se resume cómo le han puntuado los distintos (grupos de) evaluadores en cada una de las competencias. Son el promedio de las puntuaciones en las preguntas individuales que conforman una competencia dada. Esta sección le permitirá ver de un solo vistazo cómo su propia percepción se compara con la percepción que los demás tienen de usted. Se puede utilizar como base para identificar las competencias que necesitan una mayor exploración.

Sus propias puntuaciones se representan con la primera barra de la parte superior, seguidas de las puntuaciones de sus directores en la segunda barra. Si han participado otros grupos de evaluadores, las siguientes barras indican las puntuaciones de sus colegas, colaboradores directos y otros, respectivamente. Los valores resumen el promedio de las puntuaciones en las preguntas que forman una competencia. Las puntuaciones de un grupo de evaluadores se han promediado en el grupo.

Tenga en cuenta lo siguiente: Si un evaluador ha indicado 'Sin pruebas', la puntuación promedio para cualquier pregunta se basa en las puntuaciones otorgadas por el resto de asesores de ese grupo. Un número en formato de superíndice junto a la puntuación indica en cuántos asesores se basa esta puntuación. N/E indica que todos los evaluadores de ese grupo han puntuado 'Sin pruebas' para ese elemento.

La medición del potencial de competencia se muestra en la barra inferior del gráfico. Se basa en sus respuestas al OPQ y tiene una clave distinta (revisión de OPQ).

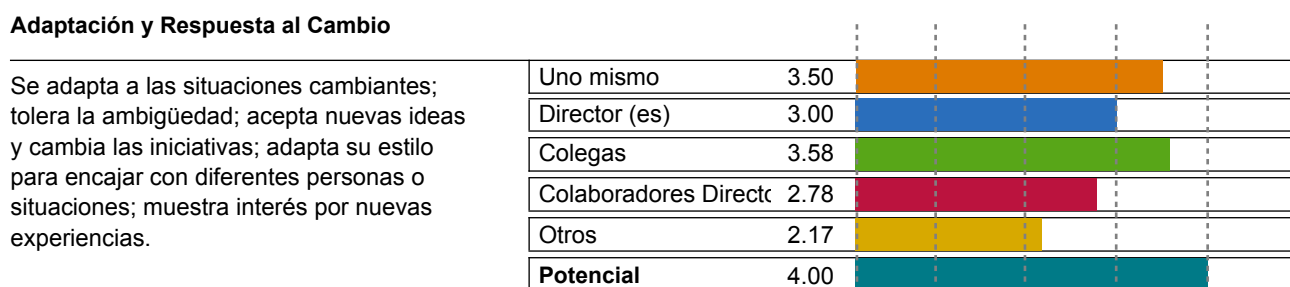
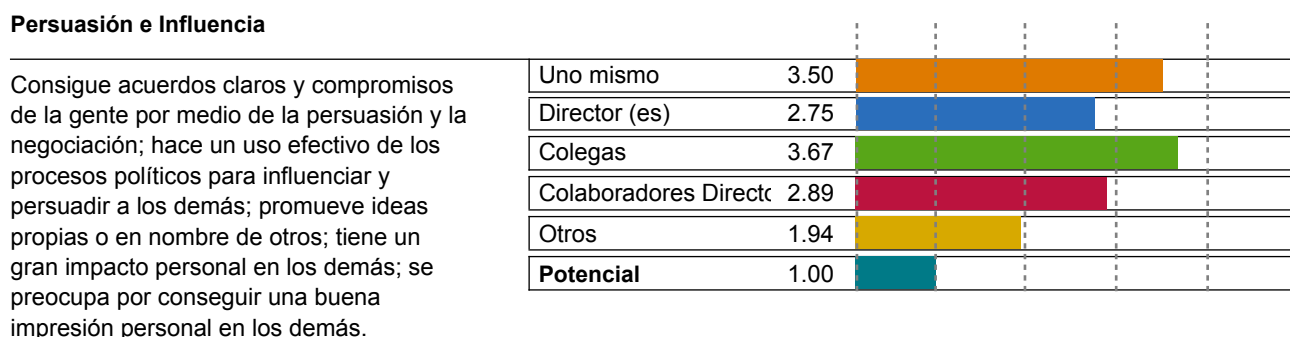
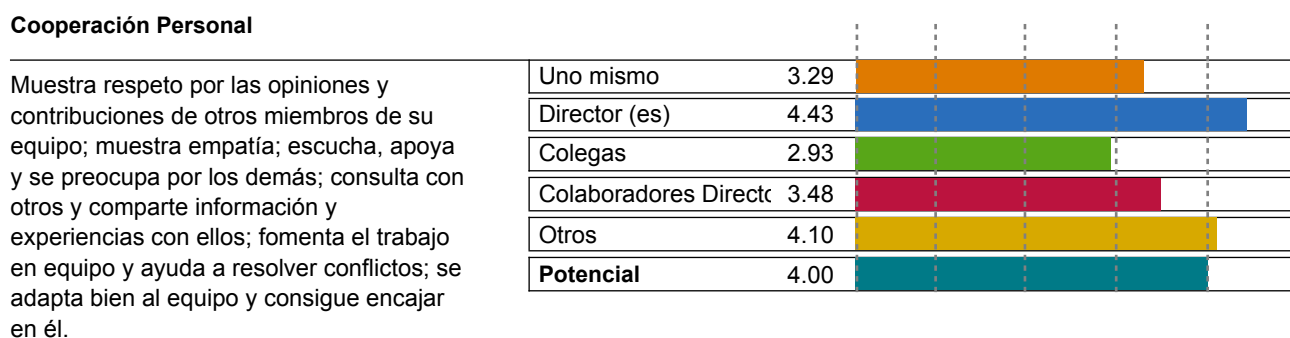
Clave de los diagramas:

Revisión de 360°

- 1= no en absoluto
- 2= no muy bien
- 3= moderadamente bien
- 4= muy bien
- 5= extremadamente bien

Revisión de OPQ

- 1= improbable que sea una fortaleza
- 2= menos probable que sea una fortaleza
- 3= moderadamente probable que sea una fortaleza
- 4= bastante probable que sea una fortaleza
- 5= muy probable que sea una fortaleza



Frecuencias por Competencia

Esta sección describe cómo cada punto fue evaluado por cada categoría de evaluadores. Una tabla resume todas las evaluaciones hechas por todos los participantes para cada competencia. Adicionalmente, en la parte inferior de la tabla se indica la evaluación promedio por cada categoría.

Por favor tenga en cuenta: 'No hay evidencias' no aparece en el resumen.

Clave de la tabla:

S= Usted mismo

M= Director(es)

C= Colegas

D= Colaboradores Directos

O= Otros

Liderazgo y Supervisión	S	M					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Delega trabajos en otros en base a sus capacidades y los recursos de que disponen	3			1					2				1	2					1	2	
Orienta con claridad a los demás	4		1				1		1			1	1	1				1			2
Identifica y recluta personas de alto nivel	4				1				1	1				1	2				2	1	
Identifica las necesidades de desarrollo y proporciona recursos para apoyar el aprendizaje	3								1	1			1	1	1			1	2		
Responde de manera constructiva y asesora a los demás sobre cómo pueden aplicar mejor sus talentos	4			1			1		1					2	1				2	1	
Hace un seguimiento del comportamiento de los demás para asegurar que se cumplan los estándares adecuados	3			1					1	1			1	1	1			1	2		
Inspira entusiasmo y una actitud laboral positiva en los demás	4				1		1		1				1	2					2	1	
media	3.6				3.2				3.0				3.7					4.1			

Cooperación Personal	S	M					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Muestra tolerancia y consideración por los demás	3					1			2				2	1					2	1	
Muestra interés por las actitudes, puntos de vista y motivos de los demás	2				1			1	1				1	2					2	1	
Solicita las sugerencias de otros cuando se toman decisiones	4				1				1	1				1	1	1			2	1	
Demuestra reconocimiento a los demás cuando realizan un buen trabajo	4				1			1	1				1	1	1				3		
Se toma el tiempo necesario para averiguar lo que los demás tienen para decir	3				1				1	1				1	2				2		
Crea espíritu de equipo alentando la armonía, la cooperación y la comunicación	3				1		1		1					1	1	1			1	2	
Apoya a los demás facilitando su trabajo y defendiéndolos cuando corresponde	4			1					2				1	1	1			1	2		
media	3.3				4.4				2.9				3.5					4.1			

Persuasión e Influencia	S	M					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Influye en el curso de las conversaciones y las orienta hacia el objetivo deseado	4								2			1		1	1		1	1	1		
Hace el mejor uso de los procesos internos u organizativos disponibles para influir y persuadir a otros	3			1					1	1		1		1	1		2		1		
Crea una impresión inmediata, positiva y creíble en los demás	3			1					1	1		1		2			2		1		
Negocia bien empleando una variedad de diferentes perspectivas	5			1					2			1		2			2		1		
Cierra tratos, ventas o discusiones con acuerdo en firme por ambas partes	3								1	1		1		1	1		1	1	1		
Promociona y defiende las ideas propias o las que representan a la organización	3			1					1	1		1		1	1		2		1		
media	3.5				2.8				3.7				2.9					1.9			

Adaptación y Respuesta al Cambio	S	M					C					D					O				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Se adapta a los cambios de forma positiva	4				1					2		1		1	1		2			1	
Está abierto a ideas nuevas	3		1					1	1			1	1			1	2			1	
Se relaciona y comunica eficazmente con personas de culturas diferentes	2				1				2			1		1		1	2			1	
Se adapta a las circunstancias cambiantes	5		1						1	1		1		1	1		1	1		1	
Adopta el estilo interpersonal más apropiado para cada situación	4		1							1	1	1	1		1		1		1	1	
Trabaja con comodidad en situaciones ambiguas	3				1					2		1			1	1	2			1	
media	3.5	3.0					3.6					2.8					2.2				

Evaluación más alta

Esta sección enumera los aspectos en los que ha recibido una puntuación más alta (basada en el promedio de las evaluaciones de los evaluadores). Desde la perspectiva de los demás, tiene sus fortalezas individuales en esos comportamientos particulares.

Categoría	Conducta	Puntuación media sin propia	Competencia
1	Solicita las sugerencias de otros cuando se toman decisiones	4.11	Cooperación Personal
1	Identifica y recluta personas de alto nivel	4.11	Liderazgo y Supervisión
2	Identifica las necesidades de desarrollo y proporciona recursos para apoyar el aprendizaje	4.00	Liderazgo y Supervisión
2	Se toma el tiempo necesario para averiguar lo que los demás tienen para decir	4.00	Cooperación Personal
3	Hace un seguimiento del comportamiento de los demás para asegurar que se cumplan los estándares adecuados	3.89	Liderazgo y Supervisión
3	Crea espíritu de equipo alentando la armonía, la cooperación y la comunicación	3.89	Cooperación Personal
4	Responde de manera constructiva y asesora a los demás sobre cómo pueden aplicar mejor sus talentos	3.67	Liderazgo y Supervisión
5	Demuestra reconocimiento a los demás cuando realizan un buen trabajo	3.56	Cooperación Personal
5	Inspira entusiasmo y una actitud laboral positiva en los demás	3.56	Liderazgo y Supervisión
6	Muestra tolerancia y consideración por los demás	3.44	Cooperación Personal

Clasificaciones más bajas con consejos de desarrollo

Esta sección lista los puntos en los que ha recibido su puntuación más baja (basada en el promedio de la evaluación de todos los evaluadores). Desde la perspectiva de los demás, es donde encontrará áreas particulares de desarrollo personal.

Los consejos de desarrollo le ayudarán con sugerencias sobre cómo mejorar en estas áreas.

Categoría:	1	Puntuación media sin propia:	2.33	Adaptación y Respuesta al Cambio
-------------------	----------	-------------------------------------	-------------	---

Conducta:

Está abierto a ideas nuevas

Consejo:

Cuando se presente una nueva idea, no la juzgue hasta que la haya estudiado en profundidad. Intente mantener una actitud abierta ante los nuevos métodos de hacer las cosas o ante los nuevos enfoques a los problemas. Compare su visión actual con la nueva idea e identifique las mejoras.

Categoría:	2	Puntuación media sin propia:	2.50	Persuasión e Influencia
-------------------	----------	-------------------------------------	-------------	--------------------------------

Conducta:

Cierra tratos, ventas o discusiones con acuerdo en firme por ambas partes

Consejo:

Cuando intente cerrar un trato, obtenga la confirmación de que tiene el compromiso de la otra persona: hágale preguntas del tipo "si se ajustara a su presupuesto, ¿qué compraría?" Identifique abiertamente las objeciones que puedan tener, con preguntas del tipo "¿qué le impide decir 'sí'?" Obtenga la confirmación del trato preguntando, por ejemplo, "¿de modo que empezaremos a trabajar la próxima semana?" Vincule su oferta a las necesidades manifiestas del otro afirmando, por ejemplo, "esta propuesta le ahorrará un 5%, que es lo que fundamentalmente buscaba". No espere a que la otra persona finalice.

Categoría:	3	Puntuación media sin propia:	2.67	Persuasión e Influencia
-------------------	----------	-------------------------------------	-------------	--------------------------------

Conducta:

Hace el mejor uso de los procesos internos u organizativos disponibles para influir y persuadir a otros

Consejo:

Intente descubrir los impulsores personales y políticos de sus compañeros, para que pueda entender qué puede hacerles compartir su punto de vista. Busque ámbitos en los que pueda alcanzar un compromiso satisfactorio, en el que se beneficien ambas partes y no solo una en perjuicio de la otra.

Categoría:	3	Puntuación media sin propia:	2.67	Persuasión e Influencia
-------------------	----------	-------------------------------------	-------------	--------------------------------

Conducta:

Crea una impresión inmediata, positiva y creíble en los demás

Consejo:

Practique su presentación a posibles clientes o nuevos contactos empresariales. Tenga en cuenta su lenguaje corporal y su tono de voz. Revise atentamente el modo en que empieza una reunión con alguien a quien acaba de conocer. Pregunte a un amigo cómo puede mejorar la primera impresión que ofrece a los demás.

Categoría:	3	Puntuación media sin propia:	2.67	Persuasión e Influencia
------------	---	------------------------------	------	-------------------------

Conducta:

Negocia bien empleando una variedad de diferentes perspectivas

Consejo:

Antes de iniciar una situación de negociación, identifique las partes interesadas clave en las que debe influir e intente anticiparse a sus necesidades. Pregúntese "qué beneficios les aporta" y prepare sus argumentos en consonancia.

Categoría:	3	Puntuación media sin propia:	2.67	Adaptación y Respuesta al Cambio
------------	---	------------------------------	------	----------------------------------

Conducta:

Se adapta a las circunstancias cambiantes

Consejo:

Seleccione un cambio que desee presentar a su departamento. Enumere los puntos positivos y negativos de la aplicación de dicho cambio y los puntos positivos y negativos de no aplicarlo. Desarrolle un argumento persuasivo para explicar el principio fundamental y las posibles ventajas de la adopción del cambio.

Categoría:	4	Puntuación media sin propia:	2.78	Adaptación y Respuesta al Cambio
------------	---	------------------------------	------	----------------------------------

Conducta:

Se relaciona y comunica eficazmente con personas de culturas diferentes

Consejo:

Cuando trate con otras culturas, tenga en cuenta que pueden existir diferencias inesperadas, como el lenguaje corporal y los gestos. Pregunte acerca de las expectativas sociales, por ejemplo cómo saludar a los demás o acerca de las formalidades en la toma de decisiones. Exponga sus puntos de vista de manera abierta, clara y sucinta. Esté preparado para repetirlos o reformularlos para que se entiendan por completo.

Categoría:	5	Puntuación media sin propia:	2.89	Adaptación y Respuesta al Cambio
------------	---	------------------------------	------	----------------------------------

Conducta:

Se adapta a los cambios de forma positiva

Consejo:

Mantenga una actitud abierta cuando se presenten cambios. Escuche los motivos del cambio para poder entender por qué es necesario. No tema expresar sus propias opiniones y cuestione los métodos existentes. Identifique en qué punto se encuentra de la "curva del cambio": se siente impactado, culpa a los demás, se culpa a sí mismo, se siente confundido, lo acepta o resuelve los problemas.

Categoría:	5	Puntuación media sin propia:	2.89	Persuasión e Influencia
------------	---	------------------------------	------	-------------------------

Conducta:

Promociona y defiende las ideas propias o las que representan a la organización

Consejo:

Antes de defender una posición, compruebe la exactitud de los hechos y los datos fundamentales y revise cualquier suposición basada en su información. No sustituya una fuerte personalidad por pensamientos e ideas bien razonados. Intente realizar siempre aportaciones esenciales y causar un impacto y una credibilidad personales sobre una base sólida de integridad, experiencia y cuidado.

Categoría:	5	Puntuación media sin propia:	2.89	Adaptación y Respuesta al Cambio
------------	---	------------------------------	------	----------------------------------

Conducta:

Adopta el estilo interpersonal más apropiado para cada situación

Consejo:

Cuando trate con otras personas, intente identificar sus motivos o intereses. Relacione los puntos de vista que haya expresado con los de la otra persona. Tenga tacto a la hora de desafiar a las personas y proporcionarles opiniones alternativas para evitar distanciarlos. Deje claro que está teniendo en cuenta los puntos de vista de la otra persona.

Preguntas abiertas

What should this person start doing?

- He needs to starts encorporating everyones ideas into a project rather than just supporting his own.

He is encouraging when it comes to brainstorming ideas, but never follows through with encorporating others into his idea.

He needs to support those colleagues who need more support, not focus on the ones that are excelling.
- -
- cghjndgh
- .
- ?
- .
- not sure
- -
- ?
- na

Preguntas de elección múltiple

La tabla indica cómo han respondido los evaluadores a las preguntas de elección múltiple en cada categoría.

Se muestra en cada columna cuántos de los evaluadores en cada categoría han elegido una u otra opción de respuesta

How long have you known the focus?

	S	M	C	D	O
1 year	0	1	1	1	0
2 years	1	0	0	0	2
3 years	0	0	0	1	0
more than 3 years	0	0	1	1	1

COMENTARIO AL INFORME

Este informe fue generado usando el Sistema Estándar de Feedback Multievaluador de SHL on line . Incluye la información del cuestionario de Universal Competency Framework (UCF). El uso de este cuestionario está limitado a aquellas personas que han recibido una formación especializada en su uso e interpretación. El informe es generado a partir de los resultados de un cuestionario contestado por los evaluadores y refleja sustancialmente las respuestas dadas por ellos. Es necesario tener en cuenta la naturaleza subjetiva de las evaluaciones proporcionadas en el cuestionario a la hora de hacer la interpretación de los datos. Este informe ha sido generado electrónicamente- el usuario del software puede hacer cambios y añadidos al texto del mismo, por ello SHL Group Ltd. y sus compañías asociadas no pueden garantizar que el contenido de este informe sea el resultado inalterado del sistema. No podemos aceptar la responsabilidad por la consecuencia del uso de este informe y esto excluye la responsabilidad de todo tipo (incluyendo la negligencia) por su contenido. El informe es confidencial y no debe ser publicado de ninguna manera- no asumimos ninguna responsabilidad si no se tienen en cuenta estas consideraciones.

© 2018 SHL o sus afiliados. Todos los derechos reservados.

UCF Feedback Report, version 2.1, Español

<https://www.shl.com>