



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Impacto del equipo: Informe individual



Nombre

Sample Candidate

Fecha

14 junio 2019

INTRODUCCIÓN

Sample Candidate, ha completado un cuestionario de personalidad ocupacional llamado OPQ32. Las respuestas que proporcionó se utilizaron para crear este informe.

Le recomendamos compartir este informe con los gerentes, líderes de proyectos y profesionales de RRHH que estén interesados en comprender el impacto de su equipo. De este modo, podrá fortalecer su eficiencia como miembro del equipo. Otros informes OPQ32 que le pueden ser útiles son los siguientes:

- El informe **Maximizing Your Learning** (Incremente al máximo su aprendizaje) identifica estilos individuales de aprendizaje y sugiere cómo diseñar un plan de desarrollo altamente efectivo.
- El informe **Action Planner** (Pasos a seguir) ofrece sugerencias de desarrollo personalizadas para un conjunto de 20 aptitudes fundamentales.
- El informe **Emotional Intelligence** (Inteligencia emocional) proporciona una descripción integral de las necesidades de desarrollo y fortalezas de un individuo para comprender las emociones y manejar las relaciones.

Acerca del impacto del equipo

Este informe trata el impacto que puede tener en un equipo. Entre un grupo de personas que trabajan juntos (un equipo), cada uno aporta algo diferente en el proceso. Este informe lo ayudará a determinar las fortalezas que ya ofrece a un equipo y las áreas que se deberán tratar para el desarrollo, de modo que pueda mejorar su impacto en los equipos.

Etapas del proceso

Los equipos comparten tareas o proyectos en común, y necesitan trabajar en conjunto para alcanzar los mismos objetivos. Para ello, los equipos trabajan en cuatro etapas críticas:

- **Crear** una visión para llegar a las posibles soluciones
- **Administrar** las actividades del equipo
- **Obtener recursos** y distribuir tareas para llevar a cabo el trabajo
- **Entregar** soluciones a tiempo para cumplir con los objetivos

Estas etapas interactúan entre sí en un modelo cíclico, como se muestra a continuación. Un equipo, sin duda, puede atravesar varios ciclos para lograr un objetivo o una tarea en particular, o para entregar un proyecto.

Modelo cíclico de las etapas del proceso



Impactos del equipo

La siguiente tabla incluye las cuatro etapas del proceso y los impactos relacionados del equipo. También se incluyen los comportamientos críticos típicos de cada impacto del equipo.

Etapa del proceso	Impacto del equipo	Comportamientos críticos
Crear	Búsqueda de posibilidades	Pensar ideas, enfoques y visiones nuevas, tener en cuenta los diferentes problemas en todo el proceso relacionados con la tarea o el proyecto.
	Evaluar opciones	Obtener información para comprender mejor un problema • Aportar juicios de valor razonables según la información disponible • Evaluar ideas rápidamente para determinar su viabilidad
Administrar	Fijar directrices	Proporcionarles directrices claras a los otros miembros del equipo • Motivar y delegar tareas a otros • Distribuir tareas entre los miembros del equipo de acuerdo con su nivel de rendimiento • Administrar actividades del equipo
	Compromiso con la acción	Iniciar y promocionar actividades • Tomar decisiones rápidas, que pueden involucrar ciertos riesgos • Hacerse cargo de las acciones y las personas • Actuar de forma independiente
Obtener recursos	Uso de redes	Establecer relaciones sólidas con el personal en todos los niveles • Crear redes efectivas dentro y fuera de la organización • Buscar recursos que no formen parte del equipo
	Mantener la cohesión	Adaptar los enfoques personales a las necesidades del equipo y ofrecer aportes positivos para mantener el espíritu del equipo • Escuchar y comunicar activamente • Apoyar a los demás y demostrar interés por ellos
Entregar	Mantenerse concentrado	Trabajar de forma sistemática y metódica • Seguir procedimientos y políticas • Cumplir planificaciones • Lograr resultados de alta calidad en tiempo y forma
	Resistencia a la presión	Controlar emociones, incluso en situaciones difíciles • Modificar el enfoque de acuerdo con nuevas demandas • Permanecer optimista y flexible • Ser productivo en todo momento

Clasificación de los perfiles

La siguiente tabla detalla términos que lo ayudarán a comprender las clasificaciones de los perfiles.

Clasificación	Definición de términos				
Fuerte	sobresaliente	excepcional	diferente	ejemplo	notable
Capaz	aceptable	bueno	hábil	competente	adecuado
Débil	carente de recursos	regular	carente de ideas		

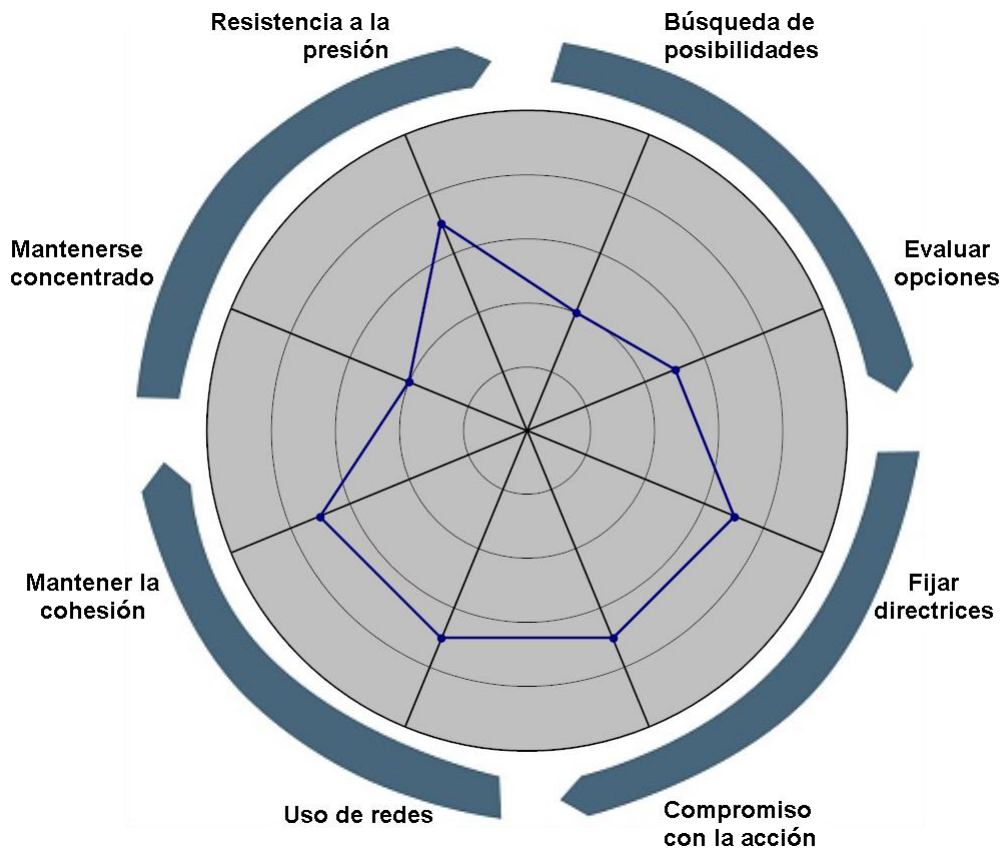
Resultados del impacto del equipo

El perfil del impacto de su equipo se muestra a continuación. Se agregan comentarios detallados a continuación del perfil.

Perfil del impacto del equipo

Cómo leer el perfil

- Los impactos del equipo aparecen a lo largo del perímetro del círculo.
- La línea oscura que se encuentra dentro del círculo representa su perfil.
- Sus fortalezas se indican cuando el perfil se acerca al perímetro del círculo.
- Sus debilidades se indican cuando el perfil se acerca al centro del círculo.



Etapa del proceso	Impacto del equipo	Clasificación
Crear	Búsqueda de posibilidades	Débil*
	Evaluar opciones	Capaz
Administrar	Fijar directrices	Fuerte
	Compromiso con la acción	Fuerte
Obtener recursos	Uso de redes	Fuerte
	Mantener la cohesión	Fuerte
Entregar	Mantenerse concentrado	Débil*
	Resistencia a la presión	Fuerte

**Necesita desarrollo en esta área.*

Resumen

Sus fortalezas residen en:

- Coordinar y dirigir el equipo
- Estimular a los miembros del equipo de forma enérgica para que se comprometan a actuar
- Construir relaciones dentro y fuera del equipo
- Mantener un clima positivo en el equipo
- Manejar la presión a medida que se acercan las fechas de entrega

Usted *no* es una persona que normalmente:

- Ofrece aportes creativos
- Se esfuerza al planificar el trabajo y concentrarse en los detalles

Resultados detallados

Búsqueda de posibilidades

Cuando se trata de investigar el contexto de un problema, puede estar relativamente poco interesado en comprender el material de referencia complejo, y puede ofrecer aportes creativos rara vez.

Evaluar opciones

Suele ayudar con el análisis crítico de los resultados del equipo y supervisar el progreso del equipo. Se concentra en la información disponible para formar una opinión calificada.

Fijar directrices

Usted es un coordinador enérgico de las actividades del equipo. Incluso cuando no se le asigna ese rol oficialmente, apoya al líder del equipo en situaciones críticas. Suele comprender claramente de qué forma ayudar al equipo para lograr los objetivos. Sabe cómo relacionarse bien con cada miembro del equipo y suele adoptar métodos efectivos para motivarlos.

Compromiso con la acción

Usted es un miembro activo y dinámico que crece en un ambiente de equipo. Aprovecha los recursos que otros proporcionan y, por lo general, intenta conducir el trabajo del equipo en la dirección que cree correcta. En equipos compuestos por más de un miembro tan enérgico como usted en esta aptitud en cuanto a Impactos del equipo, existe una alta probabilidad de que se involucre en conflictos. También existe la posibilidad de que haya tensión entre usted y el líder del equipo, si juntos no pueden integrar efectivamente su enfoque energético.

Uso de redes

Es experto en construir relaciones. Sabe cómo atraer a otros usando sus habilidades verbales y no verbales, y muestra interés por lo que dice la gente. De acuerdo con estas habilidades sólidas interpersonales, tiene el potencial para desarrollar una cantidad significativa de contactos dentro y fuera de la organización. Es probable que enriquezca los proyectos del equipo con enfoques y recursos de todos sus contactos.

Mantener la cohesión

Es una persona que a menudo trabaja para crear y mantener un espíritu de equipo al reconocer los aportes de sus compañeros, al apoyar y mostrar interés en las ideas y propuestas de éstos. A menudo evita la confrontación y el conflicto, y trabaja para construir una atmósfera positiva en el equipo. Es probable que se concentre más en crear y mantener la armonía en el grupo que en hacer valer e imponer sus propias ideas y puntos de vista. Si algunos miembros del equipo son tan enérgicos o más enérgicos que usted en esta aptitud en cuanto a impactos del equipo, usted y estas otras personas prefieren, en la mayoría de los casos, mantener la armonía del equipo en lugar de defender los puntos de vista de cada uno vigorosamente. Es posible que esto se traduzca en consecuencias negativas con respecto a las fechas de entrega y la calidad del trabajo del equipo.

Mantenerse concentrado

Es posible que, a veces, necesite que lo animen y que lo motiven de manera adicional para no separarse de los detalles fundamentales para el éxito del proyecto. Es poco probable que planifique su trabajo de forma efectiva y no siempre sigue los procesos definidos.

Resistencia a la presión

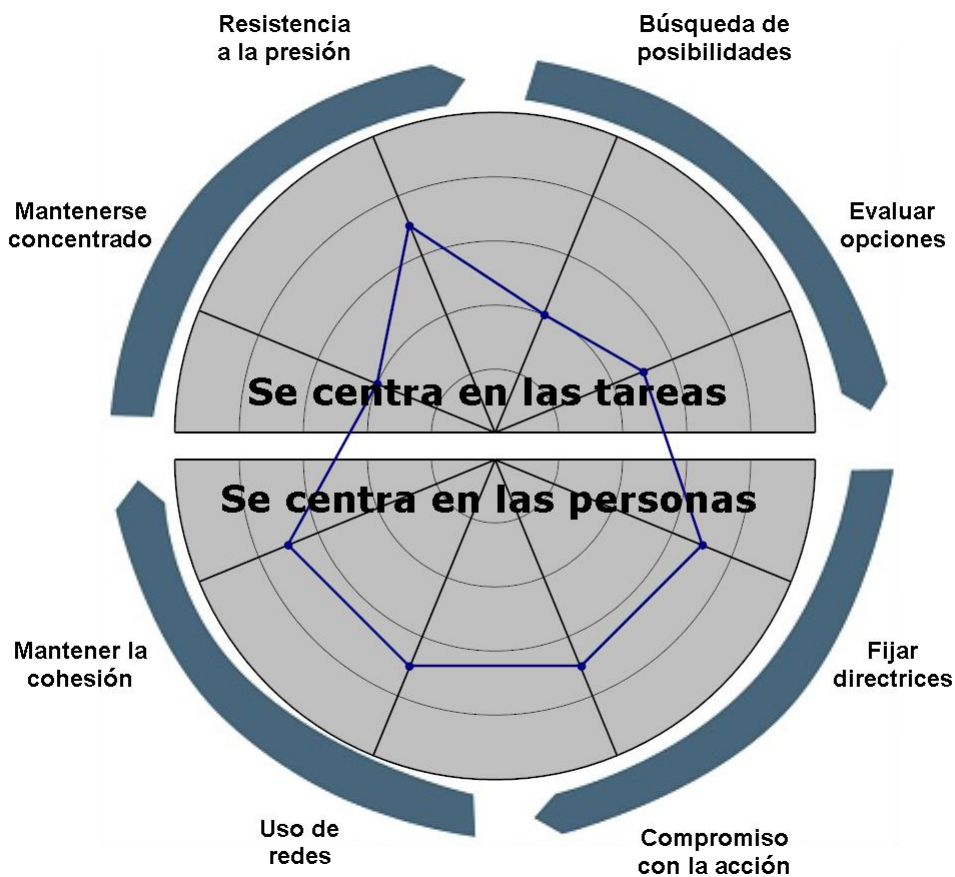
Se siente cómodo trabajando en un ambiente de mucha presión. Es probable que haya desarrollado una cantidad de técnicas que lo ayuden a sobrellevar el estrés. Su productividad generalmente no se ve afectada por el estrés a la hora de cumplir con una fecha de entrega.

Centrarse en las tareas frente a centrarse en las personas

Un aspecto crucial del trabajo en equipo es el centrarse en las tareas frente al centrarse en las personas como se muestra en el siguiente cuadro, los ocho impactos del equipo se dividen en dos grupos:

- Los **impactos de centrarse en las tareas** describen cómo procesará la información y los datos disponibles. El siguiente cuadro muestra los impactos del centrarse en las tareas en el hemisferio superior.
- Los **impactos del centrarse en las personas** describen cómo enfocará y manejará las relaciones con los miembros del equipo. El siguiente cuadro muestra los impactos del centrarse en las personas en el hemisferio inferior.

Perfil tarea frente a personas



Se centra	Impacto del equipo	Clasificación
Se centra en las tareas	Mantenerse concentrado	Débil*
	Resistencia a la presión	Fuerte
	Búsqueda de posibilidades	Débil*
	Evaluar opciones	Capaz
Se centra en las personas	Fijar directrices	Fuerte
	Compromiso con la acción	Fuerte
	Uso de redes	Fuerte
	Mantener la cohesión	Fuerte

**Necesita desarrollo en esta área.*

Resumen de tarea frente a personas

Su perfil presenta desequilibrios. Tiene una marcada preferencia por centrarse en las relaciones personales en lugar de en las tareas. Esto puede traducirse en consecuencias negativas en la forma en que contribuye para cumplir los objetivos del equipo. Fortalecer los impactos del equipo relacionados con el foco en las tareas lo ayudará a encontrar más equilibrio en sus aportes a los procesos del equipo.

Acciones de desarrollo

- Búsqueda de posibilidades
- Mantenerse concentrado

Búsqueda de posibilidades

Comportamientos deseados

Pensar ideas, enfoques y visiones nuevas, tener en cuenta los diferentes problemas en todo el proceso relacionados con la tarea o el proyecto.

Técnicas para mejorar

- ¿En qué situaciones pasadas fue más creativo?
 - Específicamente, ¿qué hizo que fuera eficiente?
 - ¿Qué condiciones de apoyo había?
- ¿En qué situaciones fue menos creativo?
 - ¿Qué hizo que desmereciera la efectividad?
 - ¿Qué podría haber hecho de otra manera?
- ¿Qué puede hacer para ser más innovador?
 - ¿Qué comportamiento debería practicar más?
 - ¿En qué tipo de comportamiento debería involucrarse menos?
- Piense en alguien que conoce que sea extremadamente creativo e innovador. ¿Qué hacen?
- Pregúntele a otras personas qué tipo de soluciones pueden ver para un problema o tema en particular.
- Repase los resultados de una sesión de brainstorming y oblíguese a agregar 10 sugerencias "alocadas".
- Simule una sesión de brainstorming usted solo, utilice un tema de su propia vida (por ejemplo, cómo celebrar un cumpleaños, qué hacer en un día divertido en familia, elegir un estilo para decorar su cocina).
- Pídale a gente en la que confía que desafíen sus supuestos e ideas preconcebidas acerca de lo que es posible.
- Utilice libros, revistas e Internet para aprender más acerca de la manera de utilizar técnicas de pensamiento creativo para estimular ideas diferentes.

Mantenerse concentrado

Comportamientos deseados

Trabajar de forma sistemática y metódica • Seguir procedimientos y políticas • Cumplir planificaciones • Lograr resultados de alta calidad en tiempo y forma

Técnicas para mejorar

- Con ayuda de su gerente, revise un proyecto en el que hubo problemas de calidad. Identifique qué los causó. Tenga en cuenta lo que aprendió.
- Esté atento a problemas de calidad en el equipo y en el proyecto. Monitoree o verifique la calidad del trabajo del equipo. La calidad de la entrega del proyecto es el resultado del esfuerzo del equipo. Haga sugerencias útiles y prácticas para resolver problemas y mejorar la calidad.
- Piense en situaciones pasadas en las que mostró empuje y compromiso para lograr buena calidad. ¿Qué hizo que resultara efectivo? Sea específico. ¿Qué condiciones que se hallaban presentes apoyaron su comportamiento?
- Haga una lista de las acciones que podría llevar a cabo para estar más orientado en los logros y los resultados. Haga una lista de ideas que su líder de equipo pueda utilizar para ayudarlo a usted a comprometerse más con los logros y la calidad. Comparta sus ideas con el líder del equipo y conversen acerca de ellas.
- Recuerde algunas situaciones en las que su equipo no logró entregar resultados de alta calidad. Identifique de qué manera podrían haberse evitado estos errores. Practique tomarse las amenazas a la calidad con seriedad y hacer que el equipo sea conciente de ellas.
- Identifique ocasiones pasadas en las que su desagrado personal de un entorno ceñido por reglas estrictas pueda haber hecho que usted se resistiera a seguir un enfoque suficientemente organizado. Analice con honestidad su actitud hacia proyectos actuales y busque posibles reincidencias de estos comportamientos pasados. Haga una lista de pasos a seguir para reducir la posibilidad de resultados negativos.
- Haga un esfuerzo por cambiar lo que siente acerca de los sistemas de calidad de su organización. Con un mentor o un colega en el que confía, evalúe su punto de vista acerca de la relevancia de los sistemas de calidad de su organización. Identifique los enfoques a los que usted adhiere incondicionalmente y luego trabaje en los procesos que le desagradan o con los que no está de acuerdo. Decida de qué manera puede mejorarlos a pesar de las reglas establecidas.
- Identifique una situación en que la calidad se vio afectada de manera adversa debido a que usted adhirió al punto de vista de la mayoría con excesiva facilidad. Piense acerca de formas de evitar un comportamiento similar en el futuro. Busque la ayuda de un colega en quien confíe para que lo ayude a considerar sus ideas acerca de tomar una instancia más comprometida con la calidad y poner esas ideas en acción.
- Siempre llegue puntual a los compromisos programados.
- Comprenda los procedimientos y procesos del equipo y de la empresa y sígalos al pie de la letra. Si debe apartarse de ellos, primero pida la aprobación de su supervisor.
- Siempre siga los procesos en los que el equipo se puso de acuerdo. Si no está de acuerdo, trate este tema con el líder del equipo.
- Haga que el hecho de cumplir con los plazos sea una prioridad. Tome medidas personales para asegurarse de que su contribución siempre se entregue a tiempo. Si parece que un plazo se está por vencer, piense de qué manera modificar sus prioridades y agregar tiempo para el proyecto. Sea claro con los demás acerca de que no permitirá que se venza ningún plazo a no ser que haya circunstancias atenuantes serias. Centre su atención en temas de tiempos críticos y en cumplir con los plazos.

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

Este perfil se basa en las siguientes fuentes de información sobre Sample Candidate:

Cuestionario / Prueba de habilidades	Grupo de comparación
OPQ32r LAS Spanish v1 (Std Inst)	OPQ32r LAS Spanish General Population 2012 (INT)

DETALLES DEL INDIVIDUO

Nombre	Sample Candidate
Datos del candidato	RP1=7, RP2=8, RP3=8, RP4=9, RP5=9, RP6=9, RP7=9, RP8=9, RP9=9, RP10=9, TS1=9, TS2=9, TS3=7, TS4=7, TS5=7, TS6=7, TS7=7, TS8=7, TS9=4, TS10=8, TS11=8, TS12=8, FE1=8, FE2=8, FE3=4, FE4=4, FE5=4, FE6=8, FE7=8, FE8=8, FE9=8, FE10=8, SDE=4
Informe	OPQ32 Impacto del equipo: Informe individual: 1.0 ^{RE}

ACERCA DE ESTE INFORME

Este informe fue generado con el SHL Assessment System. Incluye información del Cuestionario Ocupacional de Personalidad (OPQ32). El uso de este cuestionario se limita a aquellas personas que han recibido capacitación especializada en cuanto a su uso e interpretación.

El informe se genera a partir de los resultados de un cuestionario que el participante contesta y que refleja sustancialmente sus respuestas. Al interpretar estos datos se deberá tener en consideración la naturaleza subjetiva de las calificaciones con base en un cuestionario.

Este informe ha sido generado de manera electrónica, el usuario del software puede hacer modificaciones y adiciones al texto del informe.

SHL Global Management Limited y sus compañías asociadas no pueden garantizar que el contenido de este informe sea el resultado inalterado del sistema de cómputo. No aceptamos ninguna responsabilidad de ninguna índole por las consecuencias derivadas del uso de este informe, ni responsabilidad alguna (incluso por negligencia) respecto a su contenido.

www.shl.com

© 2019 SHL y/o sus filiales. Todos los derechos reservados. SHL y OPQ son marcas comerciales registradas en el Reino Unido y otros países.

Este reporte se ha producido por SHL para el beneficio de su cliente y contiene propiedad intelectual de SHL. As, SHL le permite al cliente reproducir, distribuir, cambiar, y almacenar esta publicación solamente para su uso interno y no para uso comercial. Reservados todos los derechos.