



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Impacto del equipo: Informe de selección



Nombre

Sr. Sample Candidate

Fecha

24 septiembre 2018

Introducción

Sr. Sample Candidate ha completado el Cuestionario de personalidad ocupacional (OPQ32). Las respuestas que proporcionó se utilizaron para crear este informe.

Este informe de selección de miembros del equipo lo ayudará a determinar las fortalezas y debilidades de Sr. Sample Candidate como miembro del equipo. Además, proporciona al líder del equipo o al entrevistador una guía para conducir una entrevista estructurada, basada en aptitudes, que investigará el aporte de Sr. Sample Candidate al proceso del equipo.

El modelo para la mayoría de los equipos es estar bien equilibrado en los ocho Impactos del equipo (consulte la página 3). Si piensa incorporar un nuevo miembro al equipo existente, debería ser alguien con un perfil que garantice que equilibraría las fortalezas del equipo. (Para identificar las debilidades del equipo existente, consulte **SHL Team Impact: Group Development Report** (Impacto del equipo de SHL: informe de desarrollo del grupo)).

Acerca del impacto del equipo

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 de 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 con lo planificado • 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		

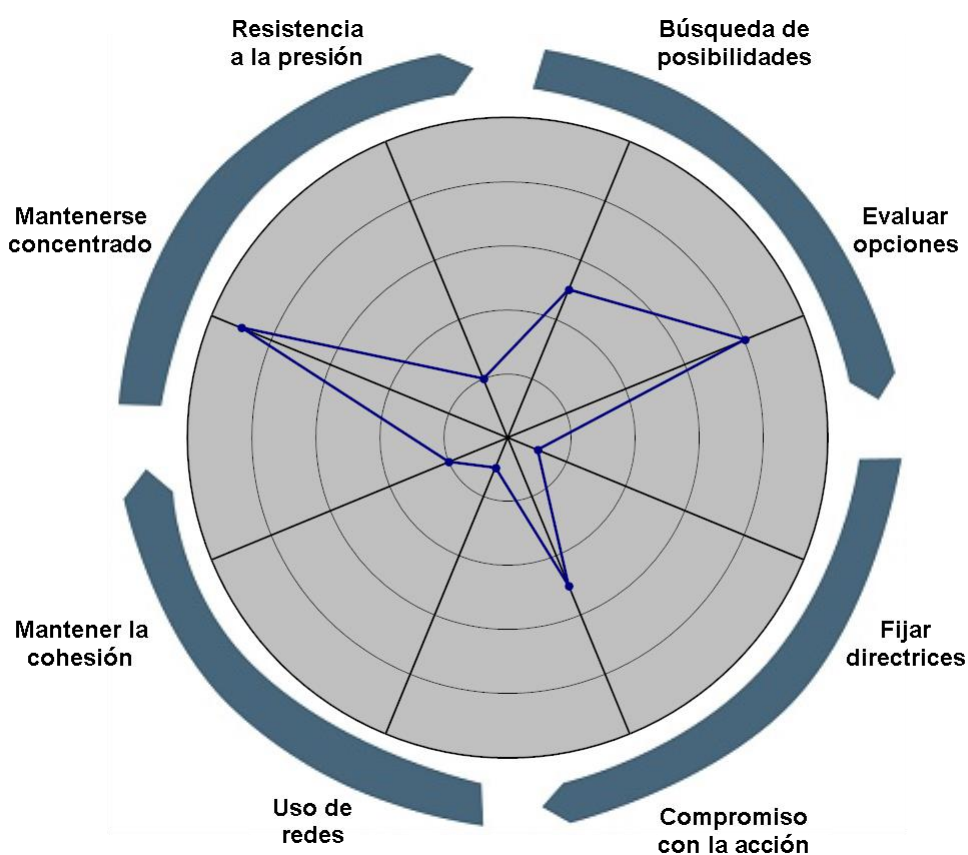
Resultados del impacto del equipo

El perfil del Impacto del equipo de Sr. Sample Candidate 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 el perfil de Sr. Sample Candidate.
- Sr. Sample Candidate las fortalezas de este candidato se indican cuando el perfil se acerca al perímetro del círculo.
- Sr. Sample Candidate las debilidades de este candidato se indican cuando el perfil se acerca al centro del círculo.



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

Sr. Sample Candidate *Necesita desarrollo en esta área.

Resumen

Sr. Sample Candidate tiene una marcada preferencia por centrarse en las tareas y es posible que no se centre tanto en construir relaciones interpersonales con los miembros del equipo.

Las fortalezas de Sr. Sample Candidate son:

- Supervisar y evaluar ideas y conceptos
- Planificar el trabajo y concentrarse en los detalles

Él no es la típica persona que:

- Coordina y dirige el equipo
- Construye muchas relaciones dentro y fuera del equipo
- Invierte energía adicional para mantener un clima armonioso en el equipo
- Se siente cómodo con la presión y los cambios repentinos

Resultados detallados

Búsqueda de posibilidades

Sr. Sample Candidate muestra más o menos el mismo nivel de interés e imaginación en comprender los conceptos más allá del problema que cualquier otro miembro del equipo.

Evaluar opciones

Al investigar y buscar nuevas ideas y material de referencia, Sr. Sample Candidate aborda la tarea con un análisis crítico. Él obtiene e investiga información más detallada para comprender mejor la situación, y evalúa la información que se le presenta. Sr. Sample Candidate aporta juicios de valor razonables a partir de la información y del análisis disponibles.

Fijar directrices

No es muy probable que Sr. Sample Candidate ayude a coordinar las actividades o establezca las directrices del equipo. No es muy probable que él se considere alguien que crea planificaciones de tiempo coordinadas para el equipo.

Compromiso con la acción

Sr. Sample Candidate es un miembro del equipo bastante activo, pero generalmente no está dispuesto a cambiar la opinión para que el equipo logre alcanzar los objetivos.

Uso de redes

No es muy probable que Sr. Sample Candidate provoque un impacto importante en el equipo en el momento de construir, desarrollar y utilizar redes y contactos que no pertenezcan al equipo. Además, Sr. Sample Candidate no tiene la capacidad de investigar e identificar los recursos externos para el equipo.

Mantener la cohesión

Sr. Sample Candidate casi nunca cambia la opinión para solucionar conflictos internos. En la mayoría de los casos, Sr. Sample Candidate prefiere respetar las tareas en lugar de hablar sobre cómo los miembros del equipo trabajan entre sí. Sr. Sample Candidate suele tener una opinión sobre las tareas en las que a él le gustaría trabajar. Si es posible, Sr. Sample Candidate evita las tareas que menos le gustan.

Mantenerse concentrado

Sr. Sample Candidate tiende a concentrarse en los objetivos clave del equipo con formidable precisión. De acuerdo con los estándares muy altos en cuanto a la calidad y la puntualidad, Sr. Sample Candidate espera una productividad similar de los otros. El enfoque sistemático y metódico de Sr. Sample Candidate garantiza una seguridad de que él se dará cuenta de que el equipo se olvida o no tiene en cuenta un detalle importante que no debería pasar por alto. Es probable que él ayude a garantizar un trabajo de alta calidad.

Resistencia a la presión

Sr. Sample Candidate tiende a sentirse muy incómodo al trabajar en un entorno de mucha presión. Cuando los factores de estrés externos se acumulan, él puede sentir las repercusiones en el trabajo o en la vida privada. En situaciones donde el curso de acción cambia repentinamente, Sr. Sample Candidate generalmente se siente frustrado.

Guía de la entrevista

Utilice este formulario para registrar las respuestas de este candidato a las preguntas de la entrevista. Siga el proceso de selección de la compañía para clasificar y comparar a las personas.

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.

Señal de fortaleza	Señal de debilidad
<ul style="list-style-type: none">• Propone diferentes aportes creativos• Comprende de qué forma un problema se relaciona con todo el contexto• Es muy curioso y ofrece soluciones	<ul style="list-style-type: none">• Propone ideas de otros• Muestra relativamente poco interés en comprender el material de referencia complejo• Muestra poca curiosidad

- En un proyecto reciente de equipo, cuente un problema que tuvo que solucionar.
- ¿Qué sugerencias le aportó al equipo?
- ¿Puede dar otro ejemplo de alguna situación en que tuvo que solucionar un problema difícil que se le presentó al equipo?

Clasificación

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

Señal de fortaleza	Señal de debilidad
<ul style="list-style-type: none">• Expresa opiniones específicas• Evalúa la viabilidad de las ideas• Se esfuerza por minimizar el riesgo	<ul style="list-style-type: none">• No tiene opiniones explícitas• No comprende muy bien los detalles• No desarrolla un punto de vista crítico

- Relate una situación en la que tuvo que investigar para un proyecto del equipo.
- ¿Cómo se aseguró de que había recopilado toda la información necesaria?
- Cuando el equipo tuvo que decidir cómo lograr un objetivo, ¿cómo llegó a la conclusión sobre la decisión que había que tomar?

Clasificación

Fijar de 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

Señal de fortaleza	Señal de debilidad
<ul style="list-style-type: none">• Tiene una opinión clara sobre cuál es la mejor opción para avanzar• Se relaciona con los demás y sabe cómo motivarlos• Comprende las diferencias entre los miembros del equipo• Comprende muy bien la dinámica del equipo	<ul style="list-style-type: none">• No está seguro de cuál es la mejor opción para avanzar• No se preocupa por los sentimientos de los demás• No se identifica con las necesidades del equipo

- En un proyecto reciente, relate cómo el equipo decidió estructurar el trabajo.
- ¿Cómo contribuyó con el liderazgo del equipo?

Clasificación

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

Señal de fortaleza	Señal de debilidad
<ul style="list-style-type: none">• Está preparado para tomar decisiones con poca información• Conduce al equipo para que produzca• Es energético y muy activo• Reacciona con firmeza ante presiones externas	<ul style="list-style-type: none">• No es particularmente energético• No toma decisiones• Es pasivo

- Dé un ejemplo de una situación del equipo en la que tuvo que hacerse cargo del rol de líder.
- ¿Cómo puso en marcha el trabajo?
- ¿Qué sintió al tomar decisiones rápidas?

Clasificación

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

Señal de fortaleza	Señal de debilidad
<ul style="list-style-type: none">• Establece relaciones de comunicaciones rápidamente• Habla de forma atractiva• Tiene una gran red de contactos• Conoce la mayoría de los proyectos y las iniciativas de su propia organización	<ul style="list-style-type: none">• No crea relaciones de comunicaciones sólidas con el entrevistador• Se muestra aburrido• No tiene muchos contactos

- ¿Puede dar algunos ejemplos de cómo se mantiene al tanto de las actividades de otras personas u otros grupos?
- ¿Cómo hace para saber lo que está pasando en los grupos y departamentos a los que no pertenece?

Clasificación

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

Señal de fortaleza	Señal de debilidad
<ul style="list-style-type: none">• No hace tanto hincapié en su propio rol en el equipo• Contribuye con la armonía del equipo• Muestra respeto por otros miembros del equipo• Es capaz de aceptar sus defectos	<ul style="list-style-type: none">• Hace bastante hincapié en su propio rol en el equipo• No le preocupa la armonía del equipo

- Relate una situación en la que presencié tensión y conflicto en un equipo de trabajo.
- ¿De qué forma ayudé para solucionar tales conflictos?

Clasificación

Mantenerse concentrado

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

Señal de fortaleza	Señal de debilidad
<ul style="list-style-type: none">• Estructura su trabajo muy bien• Es puntual• Produce trabajo de alta calidad• Sigue un enfoque sistemático• Sigue los procedimientos y las directrices estrictamente	<ul style="list-style-type: none">• No es muy aplicado• No repara en los detalles• No siempre sigue las reglas

- En un proyecto reciente de equipo, relate un poco más sobre cómo estructuró el trabajo.
- ¿Qué clase de detalles fueron fundamentales para lograr el éxito?
- Cuando trabajó con otras personas, ¿cuán respetuosos fueron a la hora de cumplir con la planificación?
- ¿Qué sintió?

Clasificación

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

Señal de fortaleza	Señal de debilidad
<ul style="list-style-type: none">• No se ve afectado por la presión• Es capaz de relajarse• Adapta sus puntos de vista cuando se le presenta nueva información• Es optimista y flexible• Trabaja cómodo sin demasiadas instrucciones o directrices	<ul style="list-style-type: none">• Permite que la presión lo afecte• No se puede relajar• No modifica sus puntos de vista cuando se le presenta nueva información• Es pesimista• Se estresa cuando no cuenta con directrices claras

- Cuente su experiencia sobre el proyecto de equipo más estresante que tuvo.
- ¿Qué tipos de estrés puede identificar?
- ¿Cómo manejó la situación?

Clasificación

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

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

Cuestionario / Prueba de habilidades	Grupo de comparación
OPQ32r UK English v1 (Std Inst)	OPQ32r Inglés (RU) Población general 2011 (GBR)

DETALLES DEL INDIVIDUO

Nombre	Sr. Sample Candidate
Datos del candidato	RP1=1, RP2=2, RP3=7, RP4=8, RP5=3, RP6=9, RP7=4, RP8=10, RP9=6, RP10=2, TS1=5, TS2=8, TS3=1, TS4=9, TS5=6, TS6=4, TS7=10, TS8=2, TS9=8, TS10=7, TS11=6, TS12=10, FE1=4, FE2=9, FE3=3, FE4=6, FE5=1, FE6=4, FE7=8, FE8=7, FE9=5, FE10=2, CNS=7
Informe	OPQ32 Impacto del equipo: Informe de selección v2.0 ^{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

© 2018 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.