

OPQ

Informe de desarrollo de equipo y estilos de liderazgo



Nombre

Sr. Sample Candidate

Fecha

18 septiembre 2018

Tipos de miembros de un equipo

Introducción

Este informe sintetiza los tipos de equipo preferidos por Sr. Sample Candidate con base en su perfil de personalidad. Identifica los estilos que es probable que adopte, los que probablemente adopte en ciertas circunstancias y los que no es probable que adopte cuando trabaje en equipo o en una situación grupal. También describe las posibles conductas de la gente con un nivel similar de preferencia por ese tipo de equipo.

Improbable de adoptar	Se puede adoptar	Probable de adoptar	Tipo de miembro
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Monitor evaluador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Finalizador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Implementador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Impulsor
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Cohesionador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Cerebro
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Coordinador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Investigador de recursos

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Probable de adoptar

Monitor evaluador

Es posible que él dedique mucho tiempo a analizar los problemas y a evaluar las ideas y sugerencias de los demás. Al hacer esto, él puede evitar que el equipo persiga objetivos equivocados. Sin embargo, existe el peligro de que otros lo perciban como demasiado crítico.

Finalizador

Él disfruta mucho cuando presta atención a los detalles y trabaja duro para asegurarse de que una tarea se realiza absolutamente perfecta. Desea enormemente asegurarse de que los proyectos están organizados hasta el detalle y de que no hay cabos sueltos. Este énfasis en que se cumpla con los detalles puede significar que le resulta difícil ceder ante normas por cumplir con fechas límite.

Implementador

Él convierte las ideas, decisiones y estrategias en tareas prácticas y administrables proactivamente. Propone un enfoque lógico, metódico y efectivo para que el grupo siga los objetivos convenidos.

Se puede adoptar

Impulsor

Él ayuda a brindar el empuje para lograr los objetivos del grupo y en ocasiones podría dar energía al equipo al subrayar las prioridades y moldear la dirección de las actividades del grupo.

Cohesionador

Él quizás brinde algo de apoyo y ánimo a los demás, probablemente les ayudará a promover armonía en el grupo. Es probable que él facilite la comunicación entre los miembros del equipo sin asumir un papel muy dominante.

Cerebro

Él ocasionalmente se ve como una fuente potencial de ideas originales y creativas. Es posible que otros miembros del equipo tengan más capacidad en este papel.

Improbable de adoptar

Coordinador

Es poco probable que él sea el miembro del equipo que asuma la responsabilidad de administrar o dirigir cómo debe proceder el equipo. En ocasiones podrá sentirse incómodo con un papel de perfil tan alto y de coordinador.

Investigador de recursos

Es extremadamente improbable que él dedique tiempo a desarrollar y mantener contactos y redes fuera del equipo. Como consecuencia, es posible que tenga una perspectiva limitada de los problemas.

Descripciones de los tipos de equipo

La amplia investigación de Meredith Belbin (1981)* ha resaltado ocho papeles particulares o "tipos" de equipo que parecen tener especial relevancia en la mayoría de las estructuras de las organizaciones. Cada tipo contribuye con una aportación importante para lograr un buen desempeño grupal y así los equipos que incorporan cada uno de estos tipos tienden a tener más éxito, en contraste con aquéllos en que predomina alguno.

A continuación se sintetizan los atributos de estos ocho tipos de miembros del equipo:

Coordinador <ul style="list-style-type: none">• Establece las metas del equipo y define papeles.• Coordina los esfuerzos del equipo y dirige al fomentar el respeto.
Impulsor <ul style="list-style-type: none">• Líder de tareas que brinda un empuje competitivo al equipo.• Hace que las cosas sucedan pero se podría pensar que es algo brusco.
Cerebro <ul style="list-style-type: none">• Imaginativo, inteligente, la fuente de ideas originales en el equipo.• Se preocupa por lo básico.
Monitor evaluador <ul style="list-style-type: none">• Ofrece un análisis crítico, medurado y objetivo.• Evita que el equipo persiga objetivos equivocados.
Investigador de recursos <ul style="list-style-type: none">• El vendedor, diplomático, buscador de recursos.• Buen improvisador con muchos contactos externos.• Puede desviarse fácilmente de tareas próximas.
Finalizador <ul style="list-style-type: none">• Se preocupa por los problemas. Revisa personalmente los detalles.• No tolera lo informal y descuidado. Ve que se terminen los proyectos.
Cohesionador <ul style="list-style-type: none">• Promueve la armonía dentro del equipo. Sabe escuchar y desarrolla a partir de las ideas que le dan.• Agradable y no enérgico.
Implementador <ul style="list-style-type: none">• Convierte las decisiones y estrategias en tareas administrables.• Trae al equipo la búsqueda lógica y metodológica de objetivos.

*Belbin, RM (1981); Management Teams, Heinemann

Estilos de liderazgo

Introducción

Este informe resume los estilos de liderazgo que Sr. Sample Candidate prefiere según su perfil de personalidad. Identifica los estilos que es probable que adopte, los que quizás adopte bajo ciertas circunstancias y los que no es probable que adopte cuando administre a otros. Este reporte describe las conductas probables de la gente que tenga un nivel similar de preferencia por tal estilo de liderazgo. Por último, identifica el tipo de personal que es probable que maneje bien.

Improbable de adoptar	Se puede adoptar	Probable de adoptar	Estilo de liderazgo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Líder que dirige
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Líder que delega
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Líder que hace participar
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Líder que asesora
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Líder que negocia

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Probable de adoptar

Sr. Sample Candidate no muestra una preferencia marcada por adoptar un estilo particular de liderazgo. Favor de revisar los siguientes títulos para determinar qué estilos de liderazgo podría adoptar o cuál es el menos probable que adopte.

Se puede adoptar

Líder que dirige

Él provee su personal con un grado de orientación y no siempre pide la opinión de los demás al tomar decisiones. Probablemente tratará de equilibrar su propia percepción de las prioridades con las de los demás.

Líder que hace participar

Le gusta dedicar tiempo a trabajar como parte del equipo que él maneja y se siente bien al involucrar a los demás en el proceso de la toma de decisiones siempre que sea posible.

Líder que delega

Es probable que permita cierta posibilidad al personal de que se manejen solos. Está preparado a delegar por lo menos algo de trabajo a los demás y les permite usar su iniciativa propia.

Líder que asesora

Él se esfuerza por consultar a los demás antes de tomar una decisión y probablemente considera estas opiniones al tomar la decisión. También asume cierta responsabilidad de la decisión final.

Improbable de adoptar

Líder que negocia

Es muy poco probable que él negocie con el personal cuando se trate de establecer objetivos y quizás tenga menos intuición en cuanto a qué los motiva. Quizás prefiera un estilo más formal de gerente-subordinado.

Descripción de los estilos de liderazgo

El análisis del liderazgo realizado por Bass (1981)* sugiere cinco estilos generales de liderazgo. Cuatro se basan en la interacción fundamental entre "tarea y personal". Por ejemplo, alguien que se enfoque más en la tarea próxima que la gente del equipo, tenderá a ser un Líder que Dirige. El quinto estilo refleja un liderazgo "negociado" con base en el supuesto de que "tú haces esto por mí / yo haré eso por ti".

Líder que dirige <ul style="list-style-type: none">• Mantiene la responsabilidad de la planeación y el control.• Da instrucciones conforme a su propia percepción de las prioridades.
Líder que delega <ul style="list-style-type: none">• Mínima participación personal.• Cree en delegar tareas y responsabilidades.
Líder que hace participar <ul style="list-style-type: none">• Prefiere que las decisiones se tomen por consenso.• Está preparado para dedicar tiempo a las decisiones.• Se asegura que todos los individuos relevantes participen.
Líder que asesora <ul style="list-style-type: none">• Pone mucha atención a las opiniones y sentimientos de sus subordinados, pero aun así mantiene un claro sentido de los objetivos y toma las decisiones finales.
Líder que negocia <ul style="list-style-type: none">• Establece tratos con los subordinados.• Influye en los demás al identificar sus necesidades y al utilizarlas como base para negociar.

*Bass, B M (1981). Stodgill's Handbook of Leadership: A survey of theory and research. Free Press.

Informe de estilos

Introducción

Este informe sintetiza los estilos de informe que Sr. Sample Candidate prefiere según su perfil de personalidad. Identifica los estilos que es probable que adopte, los que quizás adopte bajo ciertas circunstancias y los que no es probable que adopte cuando se le administre. Este informe describe las conductas probables de la gente que tenga un nivel similar de preferencia por tal estilo de informe. Por último, identifica el tipo de líder con quien es probable que trabaje bien.

Improbable de adoptar	Se puede adoptar	Probable de adoptar	Estilo del informe
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Informe informativo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Informe autodependiente
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Informe receptivo
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Informe colaborador
• • • • •	• • • • •	• • • • •	Informe alternativo

OPQ32r_EN_US_IS01_ General Population - 2007

Probable de adoptar

Informe informativo

Siente absolutamente que tiene mucha información que contribuye y le gusta mucho que le pregunten su opinión sobre los asuntos. Sin embargo, puede sentirse fácilmente excluido cuando no se le consulta.

Funciona bien con

Líderes que asesoran quién busca perspectivas y experiencia de su personal antes de tomar decisiones.

Informe autodependiente

Prefiere trabajar de manera autónoma sin supervisión directa. Espera que se le permita usar su iniciativa y tomar decisiones más que buscar orientación de alguien más.

Funciona bien con

Líderes que delegan quién asigna responsabilidades a su personal y los animan a que sean autónomos.

Informe receptivo

Busca algo de instrucción de su gerente y generalmente tiene voluntad de seguir instrucciones incondicionalmente.

Funciona bien con

Líderes que dirigen quién brinda su personal con instrucciones claras.

Se puede adoptar

Informe colaborador

Le gusta tener la oportunidad de colaborar con el gerente y de expresar sus ideas y opiniones en el proceso de toma de decisiones.

Improbable de adoptar

Informe alternativo

Es muy improbable que se sienta bien al negociar con su jefe como parte del proceso de la fijación de objetivos y de la identificación de recompensas.

Descripción de los estilos de informe

En cada uno de los cinco estilos de liderazgo es posible definir un papel complementario de informe. Por ejemplo, un informe receptivo es probable que le quede a un líder directivo mucho más que a alguien que sea más independiente.

Informe receptivo <ul style="list-style-type: none">• Se apega a instrucciones y fechas.• Prefiere trabajar con instrucciones claras de los superiores.
Informe autodependiente <ul style="list-style-type: none">• Prefiere trabajar sin limitaciones.• Tiene ideas propias y disfruta la oportunidad de desarrollarlas con la intervención mínima.
Informe colaborador <ul style="list-style-type: none">• Tiene muchas ideas para contribuir.• Disfruta el proceso de tomar decisiones en colaboración y prefiere métodos radicales que los convencionales.
Informe informativo <ul style="list-style-type: none">• Le gusta participar en la toma de decisiones pero acepta la decisión final aun si es opuesta a lo que piensa.
Informe alternativo <ul style="list-style-type: none">• No teme decir lo que piensa y no se inmuta ante el status.• Responde menos bien a ser dirigido que a la persuasión.• Quizás es testarudo, pero se orienta hacia las tareas.

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_EN_GB_IS01_Gen Pop - 2012 (INT) theta

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 Informe de desarrollo de equipo y estilos de liderazgo 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.