

OPQ Informe de Competencias Universales

Nombre **Sample Candidate**

Fecha **15.12.2023**

- 1 Introducción

- 2 Acerca de Este Informe

- 3 Resumen de potencial de competencia

- 4 Perfil potencial de competencia

- 5 Pruebas de capacidad y competencias

- 6 Metodología de Evaluación



Este informe se planeó para ser usado por los gerentes y los profesionales de recursos humanos. Sintetiza la forma en que el estilo preferido o la manera típica de comportarse de Sample Candidate probablemente influya en su desempeño potencial en veinte competencias universales. Este potencial se basa en las respuestas de Sample Candidate al Occupational Personality Questionnaire (Cuestionario de Personalidad Ocupacional) (OPQ). Sus respuestas fueron comparadas con las de un grupo de comparación relevante y numeroso, para dar una descripción del enfoque preferido para el trabajo de Sample Candidate.

Las respuestas dadas por Sample Candidate muestran la forma en que percibe su propia conducta, en lugar de la manera en que otra persona podría describirla. Este informe describe formas preferidas de conducta, en lugar de niveles reales de habilidad. La precisión de este informe depende de la sinceridad con la que haya respondido a las preguntas, así como de su consciencia de sí. No obstante, este informe proporciona importantes indicadores del estilo de Sample Candidate en el trabajo. Este informe vincula la información del cuestionario de personalidad con las veinte competencias universales.

Este informe tiene una vida útil de 18 a 24 meses y deberá manejarse de manera confidencial. Si hay cambios importantes en su vida o en su trabajo, deberá llenar de nuevo el OPQ.

Si necesita ayuda para interpretar este informe, póngase en contacto con una persona en su organización que haya recibido capacitación completa en el uso del OPQ.

Observe que Sample Candidate ha completado el cuestionario con grandes inconsistencias. Esto sugiere que tal vez haya tenido dificultades para completar el cuestionario, o bien que no haya respondido a las preguntas de manera franca. Por lo tanto, los resultados deberán tratarse con cierta cautela. Es posible que quiera verificar los resultados mediante fuentes ulteriores de evidencia (por ejemplo, una entrevista o un ejercicio de muestra de trabajo), o bien buscar la orientación de algún profesional calificado en el uso de OPQ32.

Al utilizar este informe, es importante tener en cuenta cuáles de las veinte competencias universales medidas son las más relevantes para un desempeño exitoso en el trabajo que se está evaluando.



Clave de los símbolos de clasificación

Las marcas, cruces y discos indican los aspectos del estilo de Sample Candidate que tienen mayores probabilidades de contribuir de manera positiva o negativa en cada competencia.

Definición	Descripción breve	Símbolo
Es probable que tenga un impacto positivo	Fortaleza probable	✓
Es probable que no tenga un impacto positivo ni negativo	Moderada	●
Es probable que tenga un impacto negativo	Limitación probable	✗

La probabilidad general de que usted muestre fortaleza en cada competencia se muestra en los gráficos de barra en el lado derecho del informe.



Es poco probable que sea una fortaleza



Es menos probable que sea una fortaleza



Probabilidad moderada de que sea una fortaleza



Es algo probable que sea una fortaleza



Es muy probable que sea una fortaleza









3. Resumen del Potencial de competencia



La tabla siguiente proporciona un resumen del desempeño potencial de Sample Candidate en las veinte competencias. Al seleccionar las competencias más importantes para la función e indagar en las evidencias de como Sample Candidate ha demostrado su eficacia, es más probable que usted contrate a la mejor persona para el puesto.

Competencias

Baja 1 2 3 4 5 Nivel alto

 Dirigir y decidir	Toma de decisiones (1.1)	<div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
	Liderazgo (1.2)	<div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
 Apoyar y cooperar	Colaboración (2.1)	<div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
	Ética y valores (2.2)	<div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
 Interactuar y presentar	Entablar relaciones (3.1)	<div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
	Influencia (3.2)	<div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
	Comunicación (3.3)^{CD}	<div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
 Analizar e interpretar	Redacción (4.1)^{CD}	<div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
	Aplicar experiencia y tecnología (4.2)^{CD/CICN}	<div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
	Pensamiento crítico (4.3)^{CD/CICN}	<div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
 Crear y conceptualizar	Aprendizaje (5.1)^{CD/CICN}	<div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
	Creatividad e innovación (5.2)	<div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
	Pensamiento estratégico (5.3)^{CD/CICN}	<div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
 Organizar y ejecutar	Planificar y organizar (6.1)	<div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
	Aportación de resultados (6.2)	<div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
	Confiabilidad (6.3)	<div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
 Adaptar y enfrentar	Adaptabilidad (7.1)	<div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
	Resistencia (7.2)	<div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
 Capacidad emprendedora y desempeño	Iniciativa (8.1)	<div style="width: 20px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>
	Pensamiento comercial (8.2)^{CD/CICN}	<div style="width: 10px; height: 10px; background-color: #007bff; border: 1px solid #007bff;"></div>

Las competencias con estos símbolos fueron calculadas con las contribuciones de las pruebas de capacidad. Los símbolos indican qué pruebas se incluyeron. Códigos de las pruebas: ^{CD} Capacidades deductivas. ^{CICN} Capacidades inductivas. ^{CN} Capacidades numéricas. Para obtener más información, consulta la sección "Pruebas de capacidad y competencias" al final de este informe.

4. Perfil potencial de competencia: Dirigir y decidir

1. Dirigir y decidir

1.1 Toma de decisiones

Toma decisiones rápidas, incluso cuando implican riesgos; toma decisiones difíciles, incluso cuando implican elecciones duras; toma decisiones bien fundamentadas y consideradas; asume la responsabilidad de los resultados.

- Busca el equilibrio entre la necesidad de tomar decisiones deprisa y la de tomar las decisiones correctas.
- Disfruta moderadamente de evaluar de manera crítica la información relevante al tomar decisiones.
- ✘ Se inclina a dejar que los demás tomen el control del proceso de toma de decisiones.
- ✘ Tiende a enojarse fácilmente por las críticas de los demás, y es probable que desista si otras personas se oponen a sus decisiones.
- ✘ Se siente a gusto con dejar algunas tareas sin terminar, por lo que no es probable que lleve a cabo todas las decisiones hasta concretarlas.

1.2 Liderazgo

Lidera grupos y delega trabajo en función de las capacidades y el potencial; empodera a las personas e impulsa el alto rendimiento; establece expectativas y estándares claros para el desempeño; supervisa el trabajo y capacita a las personas para que desarrollen todo su potencial.

- Se siente a gusto en cierta medida al estar con los demás; por eso, es probable que se muestre como una persona líder con moderada seguridad en sí misma.
- ✘ No se siente a gusto con estar a cargo y liderar el trabajo de los demás.
- ✘ Prefiere abstenerse de expresar sus propios puntos de vista; por eso, es posible que dude al abordar los problemas de desempeño.
- ✘ Prefiere centrarse en la situación inmediata, en lugar de tomar un enfoque estratégico, al dirigir a otras personas.
- ✘ No demuestra mucha inclinación por intentar entender qué impulsa y motiva a las personas que lidera.
- ✘ No se inclina demasiado por demostrar preocupación por sus colegas, por lo cual es posible que no adopte un rol activo con frecuencia para respaldar el desarrollo de los demás.

4. Perfil potencial de competencia: Apoyar y cooperar

2. Apoyar y cooperar

2.1 Colaboración

Acepta y aprecia a otras personas; demuestra cortesía y compasión; apoya, anima y agradece a otras personas; consulta, escucha y comprende a otras personas; promueve la diversidad y construye la moral, la cohesión del equipo y la colaboración.

- Se inclina moderadamente por enfocarse en lo bueno de las personas, por lo cual es probable que construya algunas relaciones de confianza.
- ✘ No siente deseo genuino de estar con los demás, lo cual puede limitar las oportunidades de generar colaboración y aumentar la moral del equipo.
- ✘ Prefiere hacer las cosas a su modo, en lugar de seguir el consenso grupal, lo cual puede tener un impacto negativo sobre la cohesión del grupo.
- ✘ No le gusta analizar el comportamiento de las personas y es probable que le cueste entender las perspectivas de los demás.
- ✘ Tiende a mostrar empatía de forma selectiva y se reserva el ofrecer apoyo para los problemas graves.
- ✘ Prefiere tomar decisiones por su cuenta, antes que obtener opiniones diversas de los demás.

2.2 Ética y valores

Defiende los estándares y valores éticos; mantiene la confidencialidad; cumple con los compromisos; promueve la responsabilidad hacia la comunidad y el medio ambiente.

- ✘ Muestra predisposición para flexibilizar o infringir las normas, cuando considera que resulta adecuado.
- ✘ Tiende a permanecer indiferente a las personas con las que trabaja y a la comunidad en general.
- ✘ Se inclina por dejar algunas tareas sin terminar, por lo cual es posible que no siempre cumpla con sus promesas o compromisos.

4. Perfil potencial de competencia: Interactuar y presentar

3. Interactuar y presentar

3.1 Entablar relaciones

Desarrolla relaciones y construye redes; crea una impresión positiva y construye una buena relación; adapta el enfoque para interactuar eficazmente con otras personas; gestiona eficazmente los conflictos; ayuda a otras personas a tener éxito.

- A veces, puede adaptar su comportamiento para interactuar con los demás, a fin de causar una impresión positiva.
- Es moderadamente sociable, por lo cual es probable que disfrute de interactuar en algunos entornos grupales.
- Se siente a gusto en cierta medida al interactuar con personas nuevas, por lo cual le resulta bastante fácil construir una red de relaciones.
- ✘ Prefiere pasar tiempo a solas, lo que puede limitar sus oportunidades de entablar buenas relaciones con los demás.
- ✘ No tiene un interés genuino por las motivaciones de los demás, lo cual puede implicar obstáculos a la hora de desarrollar y gestionar relaciones.
- ✘ Tiende a demostrar cierta selectividad respecto de a quiénes les brinda su apoyo, por lo cual no es probable que trabaje de forma proactiva en pos de ayudar a los demás a desempeñarse con éxito.

3.2 Influencia

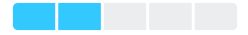
Genera credibilidad y ofrece información convincente para apelar a las necesidades de las personas y persuadirlas de un punto de vista diferente; sabe manejarse en situaciones políticas delicadas y negocia para obtener el acuerdo de las personas y lograr los resultados deseados.

- A veces, prefiere emplear recursos creativos y poco convencionales para influenciar a los demás.
- Varía su enfoque, en cierta medida, para adaptarse a la situación al intentar generar apoyo en toda su red laboral.
- Se siente a gusto de manera moderada en situaciones sociales, por lo cual es probable que demuestre confianza y credibilidad.
- ✘ No disfruta de implementar estrategias de negociación o persuasión al intentar influenciar a los demás.
- ✘ No es muy probable que asuma el control e influencie a los demás.
- ✘ No se inclina por considerar las necesidades y las motivaciones de los demás, a la hora de intentar convencerlos.

4. Perfil potencial de competencia: Interactuar y presentar

3. Interactuar y presentar

3.3 Comunicación ^{CD}



Entiende la información hablada; habla clara y comprensiblemente; se presenta con confianza; mide la reacción, el interés y la comprensión de la audiencia, y ajusta el estilo de comunicación o el contenido en consecuencia.

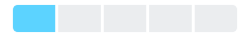
- Disfruta de cambiar su enfoque con respecto a las personas, por lo cual es posible que personalice sus mensajes para adaptarse al público.
- Puede ser moderadamente sociable, y es en cierto grado probable que demuestre confianza al hablar con los demás.
- A veces, le gusta evaluar de manera crítica la información, lo cual puede ayudar a respaldar su entendimiento de la información verbal.
- Permanece moderadamente en calma ante los eventos importantes, lo que puede fomentar una comunicación efectiva.
- ✗ No le gusta implementar estrategias de negociación o persuasión, para ayudar a convencer a los demás de cambiar su punto de vista.
- ✗ Tiende a no analizar las motivaciones de los demás, lo que puede dificultar que entienda a su público.

Las competencias con estos símbolos fueron calculadas con las contribuciones de las pruebas de capacidad. Los símbolos indican qué pruebas se incluyeron. Códigos de las pruebas: ^{CD} Capacidades deductivas.

4. Perfil potencial de competencia: Analizar e interpretar

4. Analizar e interpretar

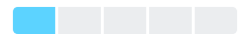
4.1 Redacción ^{CD}



Comprende la información escrita; redacta de manera clara, concisa y correcta, evitando usar tecnicismos y palabras complejas; estructura la información escrita de manera adecuada a las necesidades de los lectores y estimula el interés.

- Se inclina moderadamente por detectar los errores y las equivocaciones en el trabajo, lo que es posible que mejore la calidad del trabajo escrito.
- ✗ No es muy probable que adopte un enfoque metódico, por lo cual es posible que no siempre presente información escrita bien organizada.
- ✗ Tiende a evitar pensar sobre conceptos de alto nivel, y es posible que tenga poco interés en comunicarlos claramente por escrito.

4.2 Aplicar experiencia y tecnología ^{CDCICN}



Aplica la experiencia funcional y técnica para lograr el trabajo; utiliza sistemas tecnológicos para comunicar la información; adopta, opera y repara la tecnología relativa al trabajo con eficacia; genera nuevas funcionalidades dentro de los sistemas tecnológicos.

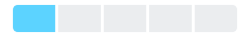
- Se siente moderadamente a gusto al evaluar información de manera crítica, por lo cual es probable que se sienta a gusto al resolver los problemas que surjan.
- Se siente moderadamente a gusto al trabajar con datos y números, y es posible que elija desarrollar conocimientos especializados en tareas laborales que requieran trabajar con información numérica.
- ✗ Tiende a centrarse en los problemas inmediatos y es posible que no considere las tendencias a largo plazo en el área.
- ✗ No se inclina demasiado por trabajar con creatividad, por lo cual es posible que no aplique conocimientos especializados para concebir nuevas ideas y soluciones.

Las competencias con estos símbolos fueron calculadas con las contribuciones de las pruebas de capacidad. Los símbolos indican qué pruebas se incluyeron. Códigos de las pruebas: ^{CD} Capacidades deductivas. ^{CI} Capacidades inductivas. ^{CN} Capacidades numéricas.

4. Perfil potencial de competencia: Analizar e interpretar

4. Analizar e interpretar

4.3 Pensamiento crítico CDCICN



Comprende la situación o el problema; evalúa, integra, compara y categoriza la información con el fin de identificar problemas, patrones, tendencias y relaciones; cuestiona las suposiciones y saca conclusiones fundamentadas que hacen posibles metodologías y soluciones eficaces.

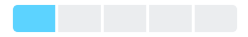
- Cuenta con la preparación, en cierto grado, para trabajar con hechos y cifras, y los utiliza para tomar decisiones informadas.
- Disfruta de forma moderada de evaluar la información, por lo cual es probable que detecte algunos potenciales problemas o limitaciones.
- ✗ No se inclina por crear soluciones innovadoras y viables a los problemas.
- ✗ Tiende a no preocuparse por comprobar la información detallada, por lo cual es posible que no identifique los factores clave de una situación.

Las competencias con estos símbolos fueron calculadas con las contribuciones de las pruebas de capacidad. Los símbolos indican qué pruebas se incluyeron. Códigos de las pruebas: ^{CD} Capacidades deductivas. ^{CI} Capacidades inductivas. ^{CN} Capacidades numéricas.

4. Perfil potencial de competencia: Crear y conceptualizar

5. Crear y conceptualizar

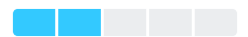
5.1 Aprendizaje CDGICN



Identifica la información necesaria para resolver un problema; reúne información de fuentes rutinarias y no rutinarias para investigar un problema o respaldar la toma de decisiones; asimila con rapidez la información nueva; domina nuevas tecnologías fácilmente.

- Se inclina de manera moderada por evaluar la información nueva, lo que puede ayudar a identificar potenciales limitaciones de la información nueva a medida que obtiene los conocimientos.
- ✗ Es poco probable que logre organizarse y trabajar de modo sistemático, lo cual puede obstaculizar sus esfuerzos por recopilar y procesar información.
- ✗ No valora especialmente los logros, por lo cual es posible que no se esfuerce por dominar plenamente la información y las técnicas nuevas.
- ✗ Prefiere las tareas concretas y es poco probable que busque activamente obtener conocimientos sobre conceptos más amplios en el ámbito laboral.

5.2 Creatividad e innovación



Adopta nuevas ideas; busca diversas perspectivas; reevalúa, experimenta y hace lluvias de ideas para generar ideas y conocimientos; piensa de formas nuevas y diferentes para crear enfoques y soluciones innovadores.

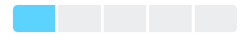
- En ocasiones, disfruta al experimentar con ideas novedosas y poco convencionales.
- Disfruta de realizar cierta variedad de tareas en el trabajo y, en ocasiones, le gusta probar enfoques nuevos y diversos.
- ✗ No se inclina por trabajar con creatividad, por lo cual es posible que no genere enfoques y soluciones innovadores.

Las competencias con estos símbolos fueron calculadas con las contribuciones de las pruebas de capacidad. Los símbolos indican qué pruebas se incluyeron. Códigos de las pruebas: ^{CD} Capacidades deductivas. ^{CI} Capacidades inductivas. ^{CN} Capacidades numéricas.

4. Perfil potencial de competencia: Crear y conceptualizar

5. Crear y conceptualizar

5.3 Pensamiento estratégico CDCI



Piensa de manera amplia y considera cuestiones importantes que afectan el éxito actual y futuro; desarrolla estrategias para lograr resultados críticos; busca oportunidades de manera proactiva para introducir cambios.

- A veces muestra apertura para intentar probar nuevas formas de trabajo y, en ocasiones, prefiere mantener las cosas como están.
- ✘ Tiende a enfocarse en los planes a corto plazo, en lugar de adoptar una perspectiva estratégica a largo plazo.
- ✘ Es probable que se centre en los resultados alcanzables, en lugar de expandir las metas, al desarrollar estrategias para lograr resultados.
- ✘ Prefiere basarse en las ideas de los demás, en lugar de generar sus propias ideas para mejorar los procesos y los enfoques laborales.
- ✘ Prefiere centrarse en ideas concretas, antes que en ideas estratégicas.

Las competencias con estos símbolos fueron calculadas con las contribuciones de las pruebas de capacidad. Los símbolos indican qué pruebas se incluyeron. Códigos de las pruebas: ^{CD} Capacidades deductivas. ^{CI} Capacidades inductivas.

4. Perfil potencial de competencia: Organizar y ejecutar

6. Organizar y ejecutar

6.1 Planificar y organizar

Establece objetivos que se alinean con las metas organizacionales y del equipo; desarrolla planes, se compromete con los plazos y utiliza el tiempo de manera eficaz; anticipa, asigna y monitorea los recursos para cumplir con los requisitos de trabajo; documenta la información del trabajo.

- ✘ Prefiere enfocarse en las tareas inmediatas y es poco probable que planifique a futuro y establezca objetivos a largo plazo.
- ✘ Se inclina por desviarse de los planes y objetivos establecidos para llevar a cabo el trabajo.
- ✘ No es muy probable que logre organizarse y trabajar de modo sistemático, lo cual podría obstaculizar la planificación y el monitoreo del trabajo.
- ✘ No siempre se preocupa por entregar el trabajo en el plazo previsto, por lo cual es posible que no cumpla con las fechas de entrega.

6.2 Aportación de resultados

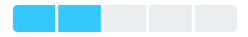
Se enfoca en entender y atender las necesidades del cliente; establece altos estándares de calidad y cantidad de trabajo; consigue una alta productividad de una manera enfocada y oportuna; estructura y prioriza las actividades del trabajo; demuestra compromiso con la organización.

- ✘ Prefiere interpretar las normas y los procedimientos como pautas generales, lo que podría comprometer los estándares de calidad.
- ✘ Disfruta de seguir un ritmo más lento y es poco probable que disfrute los trabajos exigentes.
- ✘ Tiende a no enfocarse en los detalles ni trabajar de modo sistemático, lo que podría tener un impacto negativo sobre la calidad del trabajo.
- ✘ Se inclina a interpretar las fechas de entrega como plazos flexibles, es posible que no entregue la totalidad de las tareas laborales importantes a tiempo.

4. Perfil potencial de competencia: Organizar y ejecutar

6. Organizar y ejecutar

6.3 Confiabilidad



Acepta las indicaciones de otras personas; cumple con las normas, políticas, procedimientos y obligaciones legales; es puntual y confiable; realiza el trabajo de manera segura y sin riesgos, dando prioridad a la seguridad y a la protección de las personas, los materiales y la información.

- A veces, prefiere los enfoques establecidos, por lo cual, en general, respeta las políticas y reglamentaciones organizativas.
- ✘ Con frecuencia, tiene dificultad para recibir indicaciones de los demás.
- ✘ Tiende a no sentir que las normas y reglamentaciones le imponen una restricción y, por lo tanto, es posible que otros consideren que es una persona menos confiable que otras.
- ✘ Tiende a interpretar los compromisos como acuerdos flexibles, por lo cual es posible que no cumpla completamente con sus responsabilidades.

4. Perfil potencial de competencia: Adaptar y enfrentar

7. Adaptar y enfrentar

7.1 Adaptabilidad

Se adapta bien a la ambigüedad, a distintas culturas y a los cambios, y encuentra oportunidades positivas en esas circunstancias.

- A veces prefiere probar nuevas formas de trabajo, por lo cual es probable que se sienta moderadamente a gusto en situaciones ambiguas.
- Se inclina a variar su comportamiento en ocasiones, por lo cual es posible que ajuste su enfoque para adaptarse a diferentes personas y situaciones.
- Disfruta de que haya cierto grado de variedad en su trabajo, y puede adaptarse a los cambios cuando es necesario.
- ✘ Le gusta implementar las ideas de los demás, antes que generar sus propias ideas durante situaciones cambiantes.
- ✘ Tiende a enfocarse en los aspectos negativos de una situación, por lo cual es posible que no identifique las oportunidades positivas en casos de ambigüedad.

7.2 Resistencia

Trabaja de manera productiva bajo presión, conserva una perspectiva positiva; controla sus emociones; maneja bien los fracasos o las críticas y aprende de ellos.

- A veces evita demostrar sus emociones, por lo cual es posible que muestre una actitud de calma en algunas situaciones desafiantes.
- ✘ Se inclina por esperar que las cosas salgan mal, por lo cual es posible que le cueste mantener una mirada positiva.
- ✘ Tiende a preocuparse cuando las cosas salen mal, por lo cual es posible que le cueste trabajar de manera productiva bajo presión.
- ✘ Tiende a ser sensible a los comentarios de los demás, y es probable que le cueste aceptar críticas y aprender de estas.

4. Perfil potencial de competencia: Capacidad emprendedora y desempeño

8. Capacidad emprendedora y desempeño

8.1 Iniciativa

Aborda los objetivos exigentes con entusiasmo; busca tareas y roles cada vez más difíciles; identifica y actúa sobre las oportunidades y áreas de mejora de manera proactiva; realiza el trabajo de forma autónoma; se esfuerza por superar a otras personas.

- ✓ Se siente a gusto al completar las tareas a su manera y al trabajar sin recibir pautas de los demás.
- En ocasiones disfruta de las situaciones competitivas, pero es posible que no sienta la motivación de superar a los demás todo el tiempo.
- ✗ No le gustan las exigencias laborales excesivas, y es poco probable que busque responsabilidades o tareas adicionales.
- ✗ No obtiene su impulso a partir de la ambición, y es poco probable que identifique y aborde proactivamente metas exigentes.

8.2 Pensamiento comercial CDCI

Tiene en cuenta los factores de ingresos, costos y riesgos que impulsan el rendimiento de la organización; identifica y asegura los negocios nuevos; optimiza los recursos para lograr más con menos; identifica y reduce los riesgos; es consciente de los factores externos que afectan al negocio.

- En ocasiones disfruta de competir, lo que favorece la motivación para superar a las personas que son su competencia.
- Se siente a gusto al trabajar con números y hechos en ocasiones, lo que favorece que entienda el mercado en el cual opera la empresa.
- ✗ No le gusta persuadir a los demás, por lo cual es poco probable que busque nuevos emprendimientos y los concrete.
- ✗ Tiende a enfocarse en el presente, por lo cual es posible que no identifique ni mitigue los riesgos.
- ✗ Prefiere establecer metas alcanzables, antes que ambiciosas, lo cual puede limitar sus aportes para lograr el éxito comercial de la organización.

Las competencias con estos símbolos fueron calculadas con las contribuciones de las pruebas de capacidad. Los símbolos indican qué pruebas se incluyeron. Códigos de las pruebas: ^{CD} Capacidades deductivas. ^{CI} Capacidades inductivas.

5. Pruebas de capacidad y competencias



La relación entre las competencias de UCF y las pruebas de habilidad se muestra en la tabla a continuación.

Para algunas de las competencias, puede ser relevante una serie de pruebas de capacidad. Sin embargo, esto no significa que se deban completar todas estas pruebas de capacidad. La elección de las pruebas de capacidad debe estar impulsada por una comprensión de los requisitos del trabajo (consulta con una persona calificada dentro de tu organización para obtener más ayuda si es necesario). Las predicciones de las competencias continúan siendo sólidas si el OPQ se usó solo o junto con una o dos pruebas de capacidad.

Competencia	Comprobación	Razonamiento deductivo	Inductivo	Númérico	Comprobación técnica
Toma de decisiones (1.1)					●
Liderazgo (1.2)					
Colaboración (2.1)					
Ética y valores (2.2)					
Entablar relaciones (3.1)					
Influencia (3.2)					
Comunicación (3.3) ^{CD}		✓			
Redacción (4.1) ^{CD}		✓			
Aplicar experiencia y tecnología (4.2) ^{CDCICN}	●	✓	✓	✓	●
Pensamiento crítico (4.3) ^{CDCICN}	●	✓	✓	✓	●
Aprendizaje (5.1) ^{CDCICN}	●	✓	✓	✓	●
Creatividad e innovación (5.2)					
Pensamiento estratégico (5.3) ^{CDCI}		✓	✓		
Planificar y organizar (6.1)					
Aportación de resultados (6.2)	●				●
Confiabilidad (6.3)	●				●
Adaptabilidad (7.1)					
Resistencia (7.2)					
Iniciativa (8.1)					
Pensamiento comercial (8.2) ^{CDCI}		✓	✓		

- Clave:
- ✓ La prueba de capacidad es relevante para la competencia, se completó y está incluida en la evaluación.
 - La prueba de capacidad es relevante para la competencia, pero no se completó y no está incluida en la evaluación
 - No hay pruebas de capacidad relevantes para esta competencia

6. Metodología de Evaluación



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

Cuestionario / Prueba de habilidades

OPQ32r UK English v1 (Std Inst)

Verify Interactive - G+ - UKE

Grupo de comparación

OPQ32r Inglés (RU) Población general 2012 (INT)

Interactive G+ General Composite (INT) v1

Acerca de Este Informe

Este informe fue generado con el SHL Online Assessment System. Incluye información del Occupational Personality Questionnaire™ (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

Descargo de responsabilidad: © 2023 SHL o sus filiales. Todos los derechos reservados. SHL y OPQ son marcas registradas en el Reino Unido y otros países.

Este informe fue producido por SHL para el beneficio de su cliente y contiene propiedad intelectual de SHL. En cuanto a ella, SHL le permite a su cliente reproducir, distribuir, cambiar, y almacenar este informe solamente para su uso interno y no comercial. Todos los demás derechos de SHL están reservados.

Detalles del Individuo

Nombre Sample Candidate

Datos de la persona participante RP1=4, RP2=4, RP3=4, RP4=7, RP5=6, RP6=4, RP7=5, RP8=6, RP9=2, RP10=3, TS1=5, TS2=5, TS3=3, TS4=5, TS5=3, TS6=3, TS7=5, TS8=6, TS9=4, TS10=3, TS11=2, TS12=4, FE1=3, FE2=6, FE3=3, FE4=3, FE5=5, FE6=6, FE7=3, FE8=6, FE9=3, FE10=5, CNS=1

Informe Informe de Competencias Universales