



SHL Talent
Measurement

OPQ

Reporte Competencias Universales

Nombre
Sr. Sample Candidate

Fecha
25 enero 2013



INTRODUCCIÓN

Este reporte sintetiza la forma más probable en que el estilo preferido o la manera típica de conducirse de Sr. Sample Candidate influya en su desempeño potencial en veinte competencias universales. Este potencial se basa en las respuestas de Sr. Sample Candidate al Cuestionario de Personalidad Ocupacional (OPQ) Sus respuestas fueron comparadas contra las de un grupo de comparación relevante y numeroso, para dar una descripción del enfoque preferido para el trabajo de Sr. Sample Candidate.

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

Este reporte 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.






Al utilizar este reporte, es importante considerar cuáles de las veinte competencias universales medidas son las más relevantes para un desempeño exitoso en el trabajo que se considera.

CLAVE DEL REPORTE

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

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

La probabilidad general de que Sr. Sample Candidate muestre fortalezas en cada competencia se muestra en las gráficas de barra que integran este reporte.

1	2	3	4	5
				
Poco probable que sea una fortaleza	Menos probable que sea una fortaleza	Una probabilidad moderada de que sea una fortaleza	Muy probable que sea una fortaleza	Una muy alta probabilidad de que sea una fortaleza

RESUMEN DE POTENCIAL DE COMPETENCIA

La tabla siguiente proporciona un resumen del desempeño potencial de Sr. Sample Candidate en las veinte competencias

Competencia	1	2	3	4	5	¿Importante para el éxito? (marcar)
Dirigir y decidir						
1.1 Decidir e iniciar acciones						
1.2 Dirigir y supervisar						
Apoyar y cooperar						
2.1 Trabajar con personas						
2.2 Apego a principios y valores ¹						
Interactuar y presentar						
3.1 Relación y trabajo en redes						
3.2 Persuadir e influir en los demás						
3.3 Presentar y comunicar la información ²						
Analizar e interpretar						
4.1 Redactar y reportar ²						
4.2 Aplicar experiencia y tecnología ²						
4.3 Analizar ²						
Crear y conceptualizar						
5.1 Aprender e investigar ²						
5.2 Crear e innovar ²						
5.3 Formular estrategias y conceptos ²						
Organizar y ejecutar						
6.1 Planear y organizar						
6.2 Entrega de resultados y satisfacción de las expectativas de los clientes						
6.3 Seguir instrucciones y procedimientos ²						
Adaptar y enfrentar						
7.1 Adaptar y responder al cambio						
7.2 Manejo de las presiones y los reveses						
Capacidad emprendedora y desempeño						
8.1 Lograr las metas y objetivos personales de trabajo						
8.2 Pensamiento empresarial y comercial ²						

Los números de índice se refieren a las 20 dimensiones de competencia del SHL Universal Competency Framework™.

¹OPQ32 sólo evalúa algunos aspectos de esta competencia, que se relacionan de manera específica con las áreas de seguimiento de reglas y empleo de la diversidad.




² La evaluación de esta competencia podría mejorar si se agrega una medición de aptitud o de habilidad. Para una indicación de qué pruebas de habilidad podrían utilizarse, por favor consulte la sección en la parte posterior de este informe.




PERFIL POTENCIAL DE COMPETENCIA

1. Dirigir y decidir		1	2	3	4	5
1.1 Decidir e iniciar acciones						
✓	Hace un gran énfasis en lograr objetivos difíciles.					
✓	Está ansioso de asumir la responsabilidad de las situaciones.					
✓	Tiene opiniones bastante firmes y se siente cómodo cuando actúa de manera independiente.					
●	Por lo general, toma decisiones sin grandes retrasos.					
1.2 Dirigir y supervisar						
✓	Está dispuesto, y se siente cómodo, al dirigir a un grupo.					
●	Se siente tan cómodo como la mayoría de las personas al utilizar un grado moderado de persuasión para motivar a los demás.					
●	Es tan probable como la mayoría que comprenda lo que motiva a los demás.					
✗	Es poco probable que confíe, y por lo tanto faculte, a los demás.					
2. Apoyar y cooperar		1	2	3	4	5
2.1 Trabajar con personas						
●	A veces busca comprender las razones de la conducta de los demás.					
●	Se siente tan cómodo como la mayoría cuando pasa su tiempo con los demás.					
✗	Es probable que sea un poco selectivo en cuanto al apoyo y la simpatía.					
✗	Rara vez busca contribuciones de los demás para tomar una decisión.					
✗	El impulso competitivo podría impedir la cooperación con los colegas.					
2.2 Apego a principios y valores ¹						
●	Se apega a las reglas y reglamentos tanto como los demás.					
✗	Rara vez buscará puntos de vista diversos.					
3. Interactuar y presentar		1	2	3	4	5
3.1 Relación y trabajo en redes						
●	Es probable que se sienta tan cómodo como la mayoría en situaciones formales de negocios.					
●	Es tan probable como la mayoría que intente comprender lo que motiva a los demás.					
✗	Tiende a mostrarse callado y reservado en entornos de grupos.					
✗✗	Es muy poco probable que adapte su estilo personal para acoplarse con los demás.					
3.2 Persuadir e influir en los demás						
●	En ocasiones intentará comprender las necesidades y motivos de otras personas.					
●	Tiene un interés razonable en vender y negociar.					
●	Es probable que se sienta tan cómodo como la mayoría cuando influye en los demás, incluyendo a los extraños.					
✗	Es muy poco probable que se promueva a sí mismo.					
✗	Tiende a permanecer reservado en situaciones de grupo.					
3.3 Presentar y comunicar la información ²						
●	Es probable que se sienta tan cómodo como los demás antes de las ocasiones importantes.					
●	Es probable que se sienta moderadamente cómodo en una presentación formal.					
●	A veces podría utilizar la persuasión cuando expone un argumento.					
✗✗	Es muy poco probable que adapte su estilo y enfoque a la audiencia.					

¹OPQ32 sólo evalúa algunos aspectos de esta competencia, que se relacionan de manera específica con las áreas de seguimiento de reglas y empleo de la diversidad.

²La evaluación de esta competencia podría mejorar si se agrega una medición de aptitud o de habilidad. Para una indicación de qué pruebas de habilidad podrían utilizarse, por favor consulte la sección en la parte posterior de este informe.

4. Analizar e interpretar		1	2	3	4	5
4.1 Redactar y reportar ²						
✓	Podría evaluar de manera bastante crítica el contenido de la información escrita.					
●	Se siente tan inclinado como los demás por comprender las necesidades de la audiencia.					
●	Es tan probable como la mayoría que produzca documentos razonablemente estructurados.					
✗	Podría desagradarle manejar conceptos abstractos en el trabajo escrito.					
4.2 Aplicar experiencia y tecnología ²						
✓	Es probable que disfrute trabajando con datos numéricos.					
✓	Puede evaluar la información técnica de manera bastante crítica.					
✗	Tal vez no disfrute de manera consistente de dedicarse al pensamiento teórico y abstracto.					
4.3 Analizar ²						
✓	Es probable que disfrute analizando la información numérica.					
✓	Tal vez evalúe en forma bastante crítica la información, en busca de potenciales errores en el análisis.					
✗	Tal vez le desagrada trabajar con conceptos abstractos.					

5. Crear y conceptualizar		1	2	3	4	5
5.1 Aprender e investigar ²						
✓	Puede disfrutar cuando trabaja con datos numéricos.					
✓	Quizá busque de manera bastante crítica las limitaciones potenciales al revisar información nueva.					
●	Cuando aprende nuevas tareas, puede considerar los enfoques nuevos y los ya establecidos.					
✗	Tal vez no disfrute aprender conceptos abstractos.					
5.2 Crear e innovar ²						
✓	Disfruta la variedad y el cambio.					
●	Considera tanto los métodos nuevos como los establecidos, dependiendo de la situación.					
✗	Tiende a no percibirse a sí mismo como una persona creativa.					
✗	Prefiere no adoptar un enfoque conceptual.					
5.3 Formular estrategias y conceptos ²						
●	Tiende a equilibrar los detalles con la perspectiva amplia.					
●	Al establecer una visión, podría considerar los métodos nuevos y los establecidos.					
✗	Al desarrollar una estrategia, podría tomar una perspectiva de corto plazo en vez de largo plazo.					
✗	Al desarrollar la estrategia, quizá no disfrute al pensar de manera conceptual.					

² La evaluación de esta competencia podría mejorar si se agrega una medición de aptitud o de habilidad. Para una indicación de qué pruebas de habilidad podrían utilizarse, por favor consulte la sección en la parte posterior de este informe.

6. Organizar y ejecutar		1	2	3	4	5
6.1 Planear y organizar						
✓	Está dispuesto a dirigir a los demás.					
●	Reconoce la necesidad de completar los planes antes de la fecha límite.					
●	Al planear, presta tanta atención a los detalles como los demás.					
✗	Puede tener cierta tendencia a adoptar un enfoque más reactivo que estratégico.					
6.2 Entrega de resultados y satisfacción de las expectativas de los clientes						
✓	Es probable que establezca objetivos exigentes para sí mismo o para los demás.					
●	Tiene la misma probabilidad que los demás de adoptar un enfoque metódico y organizado.					
●	Es tan probable que siga las reglas, normas y procedimientos establecidos como cualquier otra persona.					
●	Reconoce la necesidad de completar las tareas de acuerdo con las expectativas.					
6.3 Seguir instrucciones y procedimientos ²						
●	Tiende a reconocer la necesidad de cumplir los programas acordados.					
●	Es tan probable que siga las reglas y procedimientos como las demás personas.					
✗	Es posible que tenga opiniones bastante firmes y cuestione las instrucciones de los demás.					

7. Adaptar y enfrentar		1	2	3	4	5
7.1 Adaptar y responder al cambio						
✓	Tiende a disfrutar bastante las nuevas experiencias.					
●	Es tan abierto como los demás a los nuevos enfoques y métodos de trabajo.					
●	Es tan probable como la mayoría que comprenda las diferencias en los motivos y conductas de los demás.					
✗✗	Es poco probable que adapte su estilo interpersonal a diversas situaciones.					
7.2 Manejo de las presiones y los reveses						
✓	Es probable que reciba cierto grado de crítica sin obsesionarse con ella.					
✓	Tiende a mantener un control bastante firme sobre la expresión de sus emociones.					
●	Sufre tanta tensión general como los demás.					
✗	Puede serle un poco difícil mantener una perspectiva positiva.					

8. Capacidad emprendedora y desempeño		1	2	3	4	5
8.1 Lograr las metas y objetivos personales de trabajo						
✓	Es probable que se sienta motivado a avanzar en su carrera.					
✓	Es probable que se sienta muy cómodo en las situaciones competitivas.					
✗	Sólo en cierto grado podría disfrutar de una agenda ocupada.					
✗	Podría asumir un enfoque de corto plazo en vez de estratégico para su propio desarrollo.					
8.2 Pensamiento empresarial y comercial ²						
✓	Es probable que sobresalga en el entorno competitivo de las situaciones comerciales.					
✓	Es probable que se sienta motivado por objetivos financieros exigentes.					
✓	Tiende a disfrutar cuando trabaja con información financiera.					

² La evaluación de esta competencia podría mejorar si se agrega una medición de aptitud o de habilidad. Para una indicación de qué pruebas de habilidad podrían utilizarse, por favor consulte la sección en la parte posterior de este informe.

DEFINICIONES DE COMPETENCIA

1. Dirigir y decidir	
1.1 Decidir e iniciar acciones	Asume la responsabilidad de las acciones, de los proyectos y de las personas; toma la iniciativa, actúa con confianza y trabaja bajo su propia dirección; inicia y genera actividades; toma decisiones rápidas y claras que pueden implicar elecciones difíciles o riesgos considerados.
1.2 Dirigir y supervisar	Proporciona una dirección clara a los demás; motiva y delega responsabilidad a los demás; contrata personal de alto nivel; ofrece al personal capacitación y oportunidades de desarrollo; establece las normas apropiadas de conducta; delega de forma apropiada y justa.

2. Apoyar y cooperar	
2.1 Trabajar con personas	Demuestra interés y comprensión por los demás; se adapta al equipo y construye un espíritu de equipo; reconoce y recompensa la contribución de otros; escucha y consulta a los demás y se comunica de manera proactiva; apoya y se preocupa por los demás; desarrolla y comunica abiertamente el auto-conocimiento, como una toma de conciencia de las fortalezas y debilidades personales.
2.2 Apego a principios y valores	Defiende la ética y los valores; demuestra integridad; promueve y defiende la igualdad de oportunidades, construye diversos equipos; fomenta la responsabilidad organizacional e individual hacia la comunidad y el medio ambiente.

3. Interactuar y presentar	
3.1 Relación y trabajo en redes	Establece buenas relaciones con los clientes y el personal; construye redes amplias y eficaces de contactos dentro y fuera de la organización; se relaciona bien con la gente en todos los niveles; maneja los conflictos; usa el humor de forma apropiada para mejorar las relaciones con los demás.
3.2 Persuadir e influir en los demás	Causa una fuerte impresión personal sobre los demás; logra acuerdos y compromisos claros con los demás mediante la persuasión, el convencimiento y la negociación; promueve ideas, en nombre de sí mismo o de otros; hace uso efectivo de los procesos políticos para influir y persuadir a los demás.
3.3 Presentar y comunicar la información	Habla con claridad y fluidez; expresa claramente opiniones, informaciones y puntos clave de un argumento; hace presentaciones y se encarga de hablar en público con habilidad y confianza; responde rápidamente a las necesidades de un público, a sus reacciones y a su retroalimentación; proyecta credibilidad.

4. Analizar e interpretar	
4.1 Redactar y reportar	Redacta de manera clara, concisa y correcta; escribe convincentemente y de manera cautivadora y expresiva; evita el uso innecesario de la jerga o de lenguaje complicado; redacta de manera bien estructurada y lógica; estructura la información para satisfacer las necesidades y la comprensión de la audiencia a la que va dirigida.
4.2 Aplicar experiencia y tecnología	Aplica conocimientos técnicos especializados y detallados; desarrolla conocimiento y experiencia laboral a través del desarrollo profesional continuo; comparte su experiencia profesional y su conocimiento con los demás; usa la tecnología para alcanzar los objetivos laborales; demuestra coordinación física y resistencia adecuadas, habilidad manual, percepción espacial y destreza; demuestra una comprensión de los distintos departamentos de la organización y funciones.
4.3 Analizar	Analiza datos numéricos, datos verbales y todas las demás fuentes de información; desglosa la información en sus componentes, patrones y relaciones; busca información adicional o una mayor comprensión de un problema; hace juicios racionales de la información y los análisis disponibles; produce soluciones viables para una serie de problemas; demuestra una comprensión de cómo un elemento puede ser parte de un sistema mucho más grande.

5. Crear y conceptualizar	
5.1 Aprender e investigar	Aprende rápidamente nuevas tareas y memoriza la información de manera rápida; recopila información global para sustentar la toma de decisiones; demuestra una rápida comprensión de la nueva información presentada; alienta un enfoque de aprendizaje organizacional (es decir, aprende de los éxitos y fracasos y solicita la retroalimentación del personal y de los usuarios); administra el conocimiento (recopila, clasifica y difunde el conocimiento que es de utilidad para la organización).
5.2 Crear e innovar	Produce nuevas ideas, enfoques o perspectivas; crea productos o diseños innovadores; produce una variedad de soluciones para los problemas; busca oportunidades para la mejora de la organización; desarrolla iniciativas de cambio efectivo.
5.3 Formular estrategias y conceptos	Trabaja estratégicamente para alcanzar los objetivos de la organización; establece y desarrolla estrategias; identifica y desarrolla visiones positivas y convincentes del potencial futuro de la organización; tiene en cuenta una amplia gama de tópicos a través, y en relación con la organización.

6. Organizar y ejecutar	
6.1 Planear y organizar	Establece objetivos claramente definidos; planea actividades y proyectos con mucha antelación y tiene en cuenta las posibles circunstancias cambiantes; maneja el tiempo de forma efectiva; identifica y organiza los recursos necesarios para realizar las tareas; monitorea rendimiento de acuerdo a plazos e hitos.
6.2 Entrega de resultados y satisfacción de las expectativas de los clientes	Se centra en las necesidades y la satisfacción del cliente; establece altos estándares de calidad y cantidad; controla y mantiene la calidad y la productividad; trabaja de una manera sistemática, metódica y ordenada; logra de manera consistente los objetivos del proyecto.
6.3 Seguir instrucciones y procedimientos	Sigue adecuadamente instrucciones de otros sin desafiar innecesariamente a la autoridad; sigue procedimientos y políticas; cumple con los horarios; llega puntual al trabajo y a las reuniones; demuestra compromiso con la organización; cumple con las obligaciones legales y con los requisitos de seguridad de la función.

7. Adaptar y enfrentar	
7.1 Adaptar y responder al cambio	Se adapta a las circunstancias cambiantes; acepta nuevas ideas e iniciativas de cambio; adapta su estilo interpersonal para ajustarse a diferentes personas o situaciones; muestra respeto y sensibilidad hacia las diferencias culturales y religiosas; hace frente a la ambigüedad mediante el uso positivo de las oportunidades que presenta.
7.2 Manejo de las presiones y los reveses	Trabaja de manera productiva en un ambiente de alta presión; mantiene las emociones bajo control en situaciones difíciles; equilibra las exigencias del trabajo con la vida personal; mantiene una perspectiva positiva en el trabajo; maneja bien las críticas y aprende de ellas.

8. Capacidad emprendedora y desempeño	
8.1 Lograr las metas y objetivos personales de trabajo	Acepta y aborda los objetivos exigentes con entusiasmo; trabaja duro y dedica horas extras cuando es necesario; identifica las estrategias de desarrollo necesarias para alcanzar sus metas profesionales y aprovecha las oportunidades de desarrollo o de capacitación; busca avanzar hacia funciones de mayor responsabilidad e influencia.
8.2 Pensamiento empresarial y comercial	Se mantiene al día con información de la competencia y las tendencias del mercado; identifica las oportunidades de negocio para la organización; demuestra conocimiento financiero; controla los costos y piensa en términos de beneficios, pérdidas y valor agregado.

PRUEBAS DE HABILIDAD 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, pueden ser relevantes una serie de pruebas de habilidad. Sin embargo, esto no quiere decir que todas estas pruebas de habilidad deben ser completadas. La elección de las pruebas de habilidad debe ser impulsada por una comprensión de los **requisitos del trabajo** (por favor consulte con una persona calificada dentro de su organización para obtener más ayuda si es necesario). Las predicciones de la competencia siguen siendo sólidas, si sólo OPQ o OPQ con una o dos pruebas de habilidad se han utilizado.

Competencia	Esquemático/ Inductivo	Númérico	Verbal
1.1 Decidir e iniciar acciones			
1.2 Dirigir y supervisar			
2.1 Trabajar con personas			
2.2 Apego a principios y valores			
3.1 Relación y trabajo en redes			
3.2 Persuadir e influir en los demás			
3.3 Presentar y comunicar la información		●	●
4.1 Redactar y reportar			●
4.2 Aplicar experiencia y tecnología	●	●	●
4.3 Analizar	●	●	●
5.1 Aprender e investigar	●	●	●
5.2 Crear e innovar	●	●	●
5.3 Formular estrategias y conceptos	●	●	●
6.1 Planear y organizar			
6.2 Entrega de resultados y satisfacción de las expectativas de los clientes			
6.3 Seguir instrucciones y procedimientos	●	●	●
7.1 Adaptar y responder al cambio			
7.2 Manejo de las presiones y los reveses			
8.1 Lograr las metas y objetivos personales de trabajo			
8.2 Pensamiento empresarial y comercial		●	

Clave

✓: La prueba de la habilidad es relevante para la competencia, se ha completado y está incluida en la evaluación

●: La prueba de la habilidad es relevante para la competencia, pero no se ha completado y no está incluida en la evaluación

Resaltado gris: No hay pruebas de habilidad correspondientes a esta competencia

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 Latin American Spanish v1 (Std Inst)	OPQ32r Español (Latinoamérica) Sector directivo y profesional 2012 (INT)

DETALLES DEL INDIVIDUO

Nombre	Sr. Sample Candidate
Datos del candidato	RP1=6, RP2=8, RP3=9, RP4=7, RP5=3, RP6=5, RP7=6, RP8=8, RP9=3, RP10=4, TS1=8, TS2=7, TS3=6, TS4=5, TS5=3, TS6=4, TS7=7, TS8=2, TS9=4, TS10=5, TS11=5, TS12=5, FE1=6, FE2=5, FE3=7, FE4=4, FE5=3, FE6=7, FE7=4, FE8=8, FE9=8, FE10=6, CNS=7
Reporte	El Informe de Competencias Universales versión número: 1.1 ^{SC}

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 Group 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.ceb.shl.com

© 2014 SHL, parte de CEB. Todos los derechos reservados. SHL y OPQ son marcas registradas de SHL Group Limited que está registrado en el Reino Unido y otros países.

El SHL Universal Competency Framework, el SHL Competency Profiler y el SHL Competency Designer están protegidas por las leyes de derecho de autor copyright © 2004 - 2014, SHL Group Limited, y son marcas registradas de SHL Group Limited.

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.