



Talent in Innovation.
Innovation in Talent.

OPQ

Perfil de desarrollo de equipo y
estilos de liderazgo



Nombre

SR. SAMPLE REPORT

Fecha

3 octubre 2018

Tipos de miembros de un equipo

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

OPQ32r Español (Latinoamérica) Sector directivo y profesional 2012 (INT)

Descripciones de los tipos de equipo

<p>Coordinador</p> <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.
<p>Impulsor</p> <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.
<p>Cerebro</p> <ul style="list-style-type: none"> • Imaginativo, inteligente, la fuente de ideas originales en el equipo. • Se preocupa por lo básico.
<p>Monitor evaluador</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ofrece un análisis crítico, medurado y objetivo. • Evita que el equipo persiga objetivos equivocados.
<p>Investigador de recursos</p> <ul style="list-style-type: none"> • El vendedor, diplomático, buscador de recursos. • Buen improvisador con muchos contactos externos. • Puede desviarse fácilmente de tareas próximas.
<p>Finalizador</p> <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.
<p>Cohesionador</p> <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.
<p>Implementador</p> <ul style="list-style-type: none"> • Convierte las decisiones y estrategias en tareas administrables. • Trae al equipo la búsqueda lógica y metodológica de objetivos.

Estilos de liderazgo

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

OPQ32r Español (Latinoamérica) Sector directivo y profesional 2012 (INT)

Descripción de los estilos de liderazgo

<p>Líder que dirige</p> <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.
<p>Líder que delega</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mínima participación personal. • Cree en delegar tareas y responsabilidades.
<p>Líder que hace participar</p> <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.
<p>Líder que asesora</p> <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.
<p>Líder que negocia</p> <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

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

OPQ32r Español (Latinoamérica) Sector directivo y profesional 2012 (INT)

Descripción de los estilos de informe

<p>Informe receptivo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se apega a instrucciones y fechas. • Prefiere trabajar con instrucciones claras de los superiores.
<p>Informe autodependiente</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prefiere trabajar sin limitaciones. • Tiene ideas propias y disfruta la oportunidad de desarrollarlas con la intervención mínima.
<p>Informe colaborador</p> <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.
<p>Informe informativo</p> <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.
<p>Informe alternativo</p> <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 REPORT:

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 REPORT
Datos del candidato	RP1=7, RP2=6, RP3=5, RP4=2, RP5=8, RP6=7, RP7=7, RP8=5, RP9=8, RP10=7, TS1=4, TS2=2, TS3=6, TS4=6, TS5=5, TS6=7, TS7=3, TS8=4, TS9=5, TS10=5, TS11=6, TS12=6, FE1=5, FE2=6, FE3=5, FE4=7, FE5=6, FE6=5, FE7=4, FE8=5, FE9=5, FE10=8, CNS=7
Informe	OPQ32 Perfil 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.