



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# OPQ

## Impacto del equipo: Informe individual



### **Nombre**

SR. SAMPLE REPORT

### **Fecha**

13 marzo 2019

## INTRODUCCIÓN

Sr. Sample Report, ha completado un cuestionario de personalidad ocupacional llamado OPQ32. Las respuestas que proporcionó se utilizaron para crear este informe.

Le recomendamos compartir este informe con los gerentes, líderes de proyectos y profesionales de RRHH que estén interesados en comprender el impacto de su equipo. De este modo, podrá fortalecer su eficiencia como miembro del equipo. Otros informes OPQ32 que le pueden ser útiles son los siguientes:

- El informe **Maximizing Your Learning** (Incremente al máximo su aprendizaje) identifica estilos individuales de aprendizaje y sugiere cómo diseñar un plan de desarrollo altamente efectivo.
- El informe **Action Planner** (Pasos a seguir) ofrece sugerencias de desarrollo personalizadas para un conjunto de 20 aptitudes fundamentales.
- El informe **Emotional Intelligence** (Inteligencia emocional) proporciona una descripción integral de las necesidades de desarrollo y fortalezas de un individuo para comprender las emociones y manejar las relaciones.

### Acerca del impacto del equipo

Este informe trata el impacto que puede tener en un equipo. Entre un grupo de personas que trabajan juntos (un equipo), cada uno aporta algo diferente en el proceso. Este informe lo ayudará a determinar las fortalezas que ya ofrece a un equipo y las áreas que se deberán tratar para el desarrollo, de modo que pueda mejorar su impacto en los equipos.

#### 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
<b>Crear</b>	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
<b>Administrar</b>	Fijar 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
<b>Obtener recursos</b>	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
<b>Entregar</b>	Mantenerse concentrado	Trabajar de forma sistemática y metódica • Seguir procedimientos y políticas • Cumplir planificaciones • 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				
<b>Fuerte</b>	sobresaliente	excepcional	diferente	ejemplo	notable
<b>Capaz</b>	aceptable	bueno	hábil	competente	adecuado
<b>Débil</b>	carente de recursos	regular	carente de ideas		

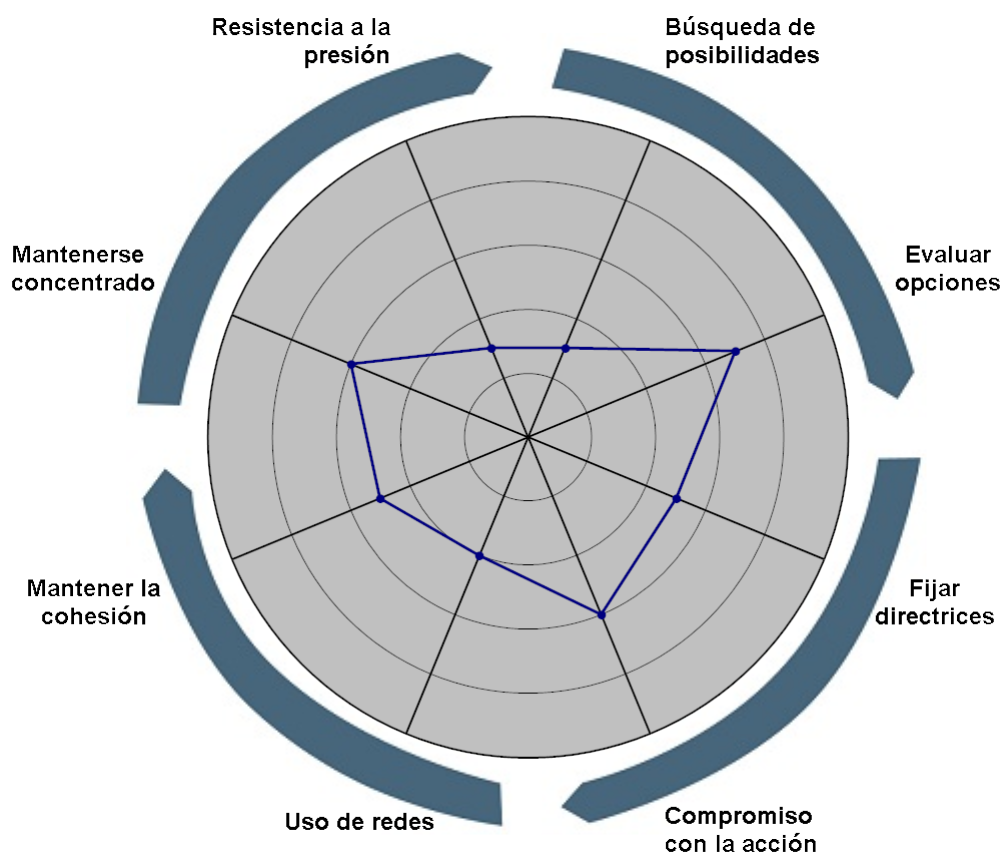
## Resultados del impacto del equipo

El perfil del impacto de su equipo 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 su perfil.
- Sus fortalezas se indican cuando el perfil se acerca al perímetro del círculo.
- Sus debilidades se indican cuando el perfil se acerca al centro del círculo.



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

*\*Necesita desarrollo en esta área.*

## Resumen

### Sus fortalezas residen en:

- Supervisar y evaluar ideas y conceptos

### Usted *no* es una persona que normalmente:

- Ofrece aportes creativos
- Construye muchas relaciones dentro y fuera del equipo
- Se siente cómodo con la presión y los cambios repentinos

## **Resultados detallados**

### **Búsqueda de posibilidades**

Cuando se trata de investigar el contexto de un problema, puede estar relativamente poco interesado en comprender el material de referencia complejo, y puede ofrecer aportes creativos rara vez.

### **Evaluar opciones**

Al investigar y buscar nuevas ideas y material de referencia, aborda la tarea con un análisis crítico. Busca y obtiene detalles adicionales para comprender mejor un problema; se preocupa por evaluar la información que se le presenta. Aporta juicios de valor razonables a partir de la información y del análisis disponibles.

### **Fijar directrices**

Comprende bien la dinámica del equipo y sabe qué hacer para que el equipo avance, pero tiende a ser alguien que naturalmente no asumiría el rol de coordinador del equipo.

### **Compromiso con la acción**

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

### **Uso de redes**

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

### **Mantener la cohesión**

Tiende a no tener problemas para integrarse en la mayoría de los equipos. Es capaz de desarrollar relaciones efectivas con la mayoría de los miembros de otros equipos. Suele tener una opinión sobre las tareas en las que le gustaría trabajar. Sin embargo, hace un esfuerzo para realizar bien aquellas tareas que no le gustan.

### **Mantenerse concentrado**

Tiende a estructurar el trabajo de forma efectiva y comprende la necesidad de lograr resultados de calidad. Es probable que esté al tanto de las instrucciones y reglas de los procedimientos, y las aplique la mayoría de las veces.

### **Resistencia a la presión**

Tiende a sentirse incómodo al trabajar en un entorno de mucha presión. Cuando los factores de estrés externos se acumulan, puede sentir las repercusiones en el trabajo o en su vida privada. En situaciones donde el curso de acción cambia repentinamente, se siente frustrado.

## Centrarse en las tareas frente a centrarse en las personas

Un aspecto crucial del trabajo en equipo es el centrarse en las tareas frente al centrarse en las personas como se muestra en el siguiente cuadro, los ocho impactos del equipo se dividen en dos grupos:

- Los **impactos de centrarse en las tareas** describen cómo procesará la información y los datos disponibles. El siguiente cuadro muestra los impactos del centrarse en las tareas en el hemisferio superior.
- Los **impactos del centrarse en las personas** describen cómo enfocará y manejará las relaciones con los miembros del equipo. El siguiente cuadro muestra los impactos del centrarse en las personas en el hemisferio inferior.

### Perfil tarea frente a personas



Se centra	Impacto del equipo	Clasificación
<b>Se centra en las tareas</b>	Mantenerse concentrado	<b>Capaz</b>
	Resistencia a la presión	<b>Débil*</b>
	Búsqueda de posibilidades	<b>Débil*</b>
	Evaluar opciones	<b>Fuerte</b>
<b>Se centra en las personas</b>	Fijar directrices	<b>Capaz</b>
	Compromiso con la acción	<b>Capaz</b>
	Uso de redes	<b>Débil*</b>
	Mantener la cohesión	<b>Capaz</b>

*\*Necesita desarrollo en esta área.*

## **Resumen de tarea frente a personas**

Su perfil está muy equilibrado. Suele encontrar un buen equilibrio entre abordar las tareas y tratar con las personas.



## Acciones de desarrollo

Esta sección del informe se centra en ayudarlo a mejorar y desarrollar esos Impactos de equipo en los que actualmente es menos efectivo. Si mejora su comportamiento en estas áreas puede contribuir a mejorar el desempeño general de su equipo. Obtendrá el mayor efecto en su Impacto de equipo si se centra en los siguientes comportamientos:

- Búsqueda de posibilidades
- Uso de redes
- Resistencia a la presión

Las sugerencias en esta área están diseñadas para ayudarlo a aprender y practicar aquellas habilidades y comportamientos que aumentarán y fortalecerán su Impacto de equipo personal.

Para cada impacto del equipo mencionado anteriormente, las siguientes páginas proporcionan:

- Una definición de los comportamientos deseados
- Una cantidad de técnica de autoaprendizaje para mejorar en esas áreas

## Etapa del proceso: Crear

Los siguientes ejercicios lo ayudan a aumentar su creatividad.

Hay muchos enfoques diferentes que pueden ayudarlo a descubrir y mejorar su creatividad. A la mayoría de los "expertos" les resulta difícil "abandonar" el conocimiento que les resulta familiar y explorar opciones completamente nuevas y creativas. Sin embargo, el abandonar lo anterior y tener en cuenta opciones innovadoras es exactamente de lo que se trata la creatividad y el explorar nuevas posibilidades.

Al realizar los siguientes ejercicios y actividades, trate de evitar los *juicios de valor*. Los juicios tienden a reprimir la creatividad.

### Búsqueda de posibilidades

Comportamientos deseados
Pensar ideas, enfoques y visiones nuevas, tener en cuenta los diferentes problemas en todo el proceso relacionados con la tarea o el proyecto.

### Técnicas para mejorar

- ¿En qué situaciones pasadas fue más creativo?
  - Específicamente, ¿qué hizo que fuera eficiente?
  - ¿Qué condiciones de apoyo había?
- ¿En qué situaciones fue menos creativo?
  - ¿Qué hizo que desmereciera la efectividad?
  - ¿Qué podría haber hecho de otra manera?
- ¿Qué puede hacer para ser más innovador?
  - ¿Qué comportamiento debería practicar más?
  - ¿En qué tipo de comportamiento debería involucrarse menos?
- Piense en alguien que conoce que sea extremadamente creativo e innovador. ¿Qué hacen?
- Pregúntele a otras personas qué tipo de soluciones pueden ver para un problema o tema en particular.
- Repase los resultados de una sesión de brainstorming y obléguese a agregar 10 sugerencias "alocadas".
- Simule una sesión de brainstorming usted solo, utilice un tema de su propia vida (por ejemplo, cómo celebrar un cumpleaños, qué hacer en un día divertido en familia, elegir un estilo para decorar su cocina).
- Pídale a gente en la que confía que desafíen sus supuestos e ideas preconcebidas acerca de lo que es posible.
- Utilice libros, revistas e Internet para aprender más acerca de la manera de utilizar técnicas de pensamiento creativo para estimular ideas diferentes.

## Etapa del proyecto: Obtener Recursos

Los siguientes ejercicios ayudan a mejorar su capacidad de lograr que se hagan las cosas.

### Uso de redes

Comportamientos deseados
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

### Técnicas para mejorar

- Considere que todos los contactos, aún los contactos casuales, son recursos relevantes para el éxito de su equipo.
- Mantenga una relación amigable con los individuos cuyo trabajo se relacione de alguna manera con el suyo.
- Almuerce con colegas que no son parte del equipo.
- Establezca relaciones con sus pares en conferencias y programas de capacitación externos. Mantenga estas relaciones siguiendo en contacto.
- Cuando surja un problema difícil en su trabajo de proyecto, recabe el conocimiento disponible de su red de contactos.
  - Llame o reúnase con individuos que crea que pueden darle un consejo.
  - ¿Conoce usted, o alguien con quien usted pueda hablar conoce, a alguien que haya resuelto con éxito un problema similar? El punto de vista de alguien de afuera que ha tratado un problema similar puede resultar útil.
  - Pregunte a sus contactos cómo manejarían los problemas de su equipo y qué soluciones utilizaron en el pasado.

## Etapa del proceso: Entregar

Los siguientes ejercicios lo ayudan a brindar soluciones a tiempo para cumplir con las metas y los objetivos.

### Resistencia a la presión

Comportamientos deseados
Controlar emociones, incluso en situaciones difíciles • Modificar el enfoque de acuerdo con nuevas demandas • Permanecer optimista y flexible • Ser productivo en todo momento

### Técnicas para mejorar

- ¿Cómo reacciona ante el estrés?
  - Pregúntele a su gerente o a sus colegas cómo reaccionó ante cambios en el pasado. En especial, céntrese en cómo podría haber demostrado más flexibilidad para manejar mejor la situación cambiante.
  - Escuche sus respuestas con atención y desarrolle un plan de acción claro para manejar situaciones futuras que requieran que se adapte.
- Cuando se sienta "estresado", busque de manera activa formas de aliviar la presión. Tómese un tiempo para pensar un minuto. Hable con otros acerca de sus preocupaciones.
- Haga una lista de lo peor que podría pasar si todo saliera mal.
  - ¿Cuáles son las peores catástrofes que podrían ocurrir?
  - De a una por vez, imagine que cada catástrofe se produce. ¿Cómo lo hace sentir esto?
  - ¿Qué puede hacer para cambiar la forma en que se siente?
  - ¿Cómo manejará la situación?
  - Haga de cuenta que los eventos ocurrieron y no puede cambiarlos. ¿Qué puede hacer para reducir los efectos adversos?
- Controle su dieta y su ingesta de alcohol, nicotina, cafeína y azúcar. Un programa nutricional bien balanceado mejorará su bienestar emocional y contribuirá a mantener el nivel de energía que necesita para manejar situaciones exigentes y desafiantes de manera efectiva.
- Identifique maneras de "desconectarse" y relajarse. Utilice sus vacaciones, fines de semana y tiempo libre de manera constructiva.
- Piense en instancias en las que se lo criticó.
  - ¿Cuál fue su reacción? ¿Reaccionó de manera constructiva?
  - Haga una lista de formas constructivas de reaccionar.
  - Identifique maneras de reducir su nivel personal de sensibilidad.
  - Discuta sus reacciones más comunes con colegas cercanos y críticos.
- Cambie su forma de ver las situaciones. Intente ver oportunidades en lugar de evitar amenazas. Cuando se enfrente con dificultades, céntrese en los beneficios posibles de superarlas.
- Pregúntele a sus colegas hasta qué punto lo ven entusiasta y tranquilizador. Si están percibiendo algo de su pesimismo, haga un esfuerzo conciente por controlar la manera en que se comunica con ellos, evite comunicar puntos de vista negativos. Pida más opiniones en el futuro para determinar qué tanto éxito ha tenido.
- Aprenda de las críticas constructivas, pero no haga hincapié en los errores. Asegúrese de centrarse en el presente: no pierda tiempo lamentándose por el pasado o preocupándose por el futuro. Registre cuánto tiempo pasa pensando acerca del pasado, presente y futuro en un día cualquiera. Cuestiónese acerca de si esa proporción es productiva.

## 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 Inglés (RU) Sector directivo y profesional 2012 (INT)

## DETALLES DEL INDIVIDUO

<b>Nombre</b>	Sr. Sample Report
<b>Datos del candidato</b>	RP1=6, RP2=6, RP3=7, RP4=4, RP5=5, RP6=4, RP7=5, RP8=5, RP9=5, RP10=6, TS1=8, TS2=5, TS3=5, TS4=8, TS5=4, TS6=5, TS7=5, TS8=1, TS9=4, TS10=5, TS11=8, TS12=9, FE1=4, FE2=7, FE3=5, FE4=7, FE5=4, FE6=5, FE7=4, FE8=4, FE9=6, FE10=5, CNS=6
<b>Informe</b>	OPQ32 Impacto del equipo: Informe individual: 1.0 <sup>RE</sup>

## 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](http://www.shl.com)

© 2019 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.