



opq32

> Informe detallado integrado

Nombre: **Peter Sample**

Fecha: **17 Abril 2009**

Stens

RELACIONES CON PERSONAS		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
6	rara vez presiona a otros a cambiar sus puntos de vista, no le gusta vender, menos cómodo al usar negociación											Persuasivo	le gusta vender, se siente cómodo al negociar, le gusta cambiar el punto de vista de otras personas	INFLUENCIA
6	no tiene problemas en que otros tomen el mando, no le gusta decir a otras personas lo que tienen que hacer, no le gusta ser el líder											Controlador	le gusta estar a cargo, es el líder, dice a otros lo que deben hacer, toma el control	
5	evita criticar a otros, es posible que no exprese su propio punto de vista, no está preparado para dar opiniones propias											Franco	expresa libremente sus opiniones, aclara desacuerdos, está preparado para criticar a otros	
4	acepta la decisión de la mayoría, está preparado para seguir el consenso											Independiente	prefiere seguir su propio enfoque, está preparado para hacer caso omiso a la decisión de la mayoría	
7	callado y reservado en grupos, no le gusta ser el centro de la atención											Sociable	con bríos y animado en grupos, hablador, le gusta la atención	SOCIALIDAD
4	se siente cómodo lejos de la gente, valora el tiempo que pasa en soledad, rara vez extraña la compañía de otros											Se asocia	disfruta de la compañía de otros, le gusta estar rodeado de gente, puede extrañar la compañía de otros	
7	se siente más cómodo en situaciones menos formales, se puede sentir incómodo al encontrarse por primera vez											Socialmente confiado	Se siente cómodo cuando se encuentra por primera vez con personas, cómodo en situaciones formales	
1	hace que se conozcan sus puntos fuertes y logros, habla de sus éxitos personales											Modesto	no le gusta hablar de logros, se mantiene silencioso sobre su éxito personal	EMPATÍA
8	está preparado para tomar decisiones sin consultar, prefiere tomar decisiones solo											Democrático	consulta mucho, hace que otros participen en las decisiones, es menos probable que tome decisiones solo	
2	es selectivo con la compasión y el apoyo, permanece distante de los problemas personales de otros											Comprensivo	comprensivo y considerado para con otros, da ayuda y apoyo, participa en los problemas de otros	
ESTILO DE PENSAMIENTO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
7	prefiere tratar con opciones y sentimientos en vez de hechos y cifras, es muy posible que evite el uso de estadísticas											Capaz de razonar con datos	le gusta trabajar con números, la pasa bien analizando información estadística, basa sus decisiones en hechos y cifras	ANÁLISIS
8	no se enfoca en limitaciones potenciales, no le gusta hacer un análisis crítico de la información, rara vez busca errores o equivocaciones											Evalúa	evalúa de manera crítica la información, busca potenciales limitaciones, se enfoca en los errores	
5	no cuestiona los motivos de la conducta de las personas, tiende a no analizar a personas											Comportamiento	trata de entender motivos y comportamientos, le gusta analizar personas	
2	prefiere los cambios a los métodos de trabajo, prefiere enfoques nuevos, menos convencionales											Tradicional	prefiere métodos bien establecidos, prefiere un enfoque más convencional	CREATIVIDAD Y CAMBIO
5	prefiere tratar temas prácticos y no teóricos, no le gusta tratar conceptos abstractos											Conceptual	está interesado en teorías, le gusta discutir conceptos abstractos	
8	existe una mayor posibilidad que mejore una idea en vez de generar ideas, menos inclinado a ser creativo e inventivo											Innovador	genera ideas nuevas, le gusta ser creativo, piensa soluciones originales	
6	prefiere la rutina, está preparado para hacer trabajo repetitivo, no busca la variedad											Busca variedad	prefiere la variedad, prueba cosas nuevas, le gustan los cambios a la rutina normal, se puede aburrir si el trabajo es repetitivo	
3	se comporta de manera consistente en diversas situaciones, es poco probable que se comporte de manera distinta con personas distintas											Adaptable	cambia la conducta de acuerdo a la situación, adapta el enfoque a distintas personas	ESTRUCTURA
8	es más posible que se enfoque en temas inmediatos que en temas a largo plazo, es menos probable que tome una perspectiva estratégica											Piensa en el futuro	toma una visión a largo plazo, establece objetivos para el futuro, es más probable que tome una perspectiva estratégica	
5	es poco probable que se preocupe con el detalle, es menos organizado y sistemático, no le gustan las tareas con muchos detalles											Detallista	se enfoca en el detalle, le gusta ser metódico, organizado y sistemático, es posible que le preocupen los detalles	
6	considera que los plazos de entrega son flexibles, está preparado a dejar algunos trabajos sin terminar											Aplicado	se enfoca en hacer que se terminen sus cosas, persiste hasta que se termine con el trabajo	
5	no lo restringen las normas ni los procedimientos, está preparado para romper las normas, tiende a no gustarle la burocracia											Sigue las normas	sigue reglas y normas, prefiere directrices claras, encuentra que es difícil romper las reglas	
SENTIMIENTOS Y EMOCIONES		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
4	tiende a sentirse tenso, encuentra que es difícil relajarse, puede encontrar difícil relajarse después del trabajo											Relajado	encuentra que es fácil relajarse, rara vez se siente tenso, generalmente está calmo y apacible	EMOCIÓN
4	se siente calmado antes de ocasiones importantes, menos afectado por los eventos clave, libre de preocupaciones											Se preocupa	se siente nervioso antes de ocasiones importantes, se preocupa sobre la posibilidad de que las cosas salgan mal	
5	sensible, le lastiman fácilmente las críticas, le enojan los comentarios injustos o los insultos											Tenaz	no es fácil ofenderlo, puede ignorar insultos, es posible que no sea sensible a la crítica personal	
7	le preocupa el futuro, espera que las cosas vayan mal, se enfoca en aspectos negativos de una situación											Optimista	espera que las cosas salgan bien, busca los aspectos positivos de una situación, tiene una visión optimista del futuro	
3	le preocupan las intenciones de otros, encuentra que es difícil confiar en otros, es poco probable que la gente lo engañe											Confianza	confía en las personas, ve a otros como confiables y honestos, cree lo que le dicen otras personas	DINAMISMO
6	expresa abiertamente sus sentimientos, encuentra que es difícil ocultar sentimientos, demuestra claramente la emoción											Controla sus emociones	puede ocultar sentimientos de otros, rara vez muestra emoción	
5	le gusta tomar las cosas a un paso constante, no le gustan las exigencias excesivas del trabajo											Vigoroso	prospera en la actividad, le gusta mantenerse ocupado, le gusta tener mucho que hacer	
10	no le gusta competir con otros, piensa que participar es más importante que ganar											Competitivo	tiene una necesidad de ganar, le gustan las actividades de competencia, no le gusta perder	
9	ve el avance en la carrera como algo de menor importancia, busca lo obtenible en vez de los objetivos muy ambiciosos											Ambicioso	ambicioso y centrado en su carrera profesional, le gusta trabajar teniendo objetivos y metas exigentes	
4	tiende a ser cauteloso al tomar decisiones, le gusta tomarse su tiempo para llegar a conclusiones											Decisivo	toma decisiones rápidas, llega rápidamente a conclusiones, es menos cauteloso	
9	ha respondido de manera menos congruente a lo largo del cuestionario											Congruencia	ha respondido de manera más congruente a lo largo del cuestionario	

OPQ32i UKE UK -Directivo & Profesional 2005

Informe OPQ sobre estilos de comportamiento

Introducción

Este informe está diseñado para aquellos que han completado la capacitación OPQ. Representa una ayuda muy poderosa para la interpretación al prepararse para una entrevista de reacción, escribir un informe de evaluación o interpretar información de OPQ32 en toda una gama de otros contextos.

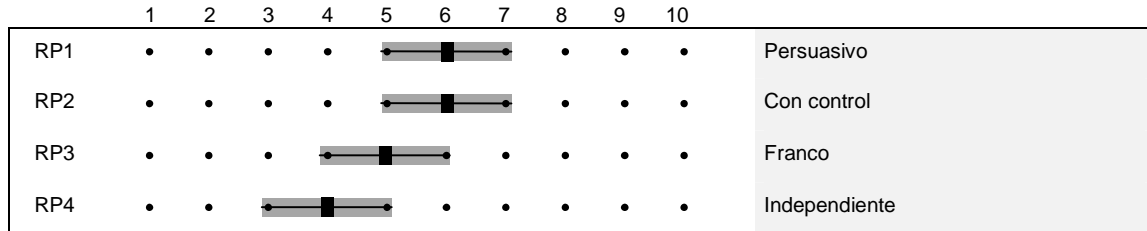
Cada sección representa un área del perfil OPQ32, junto con una interpretación narrativa de estas escalas y de los enlaces entre ellas. Se presentan entonces enlaces adicionales con otras secciones del perfil (adonde éstas ofrezcan un entendimiento más a fondo de la persona).

Recuerde, al considerar los resultados del cuestionario de personalidad, es importante reconocer que las respuestas dadas eran las propias de Sr. Peter Sample, y que representan la manera en que él ve su propia conducta, en vez de cómo describiría otra persona su personalidad. La exactitud de este informe depende de la franqueza y honestidad con la que se ha completado el cuestionario, así como, en parte, su nivel de autoconciencia. Se debe notar que él ha tendido a responder con un alto grado de consistency al completar el cuestionario.

Se debe tratar con confidencialidad este informe. Se considera que la información contenida en el informe tiene una duración de 18 a 24 meses, dependiendo del rol de Sr. Peter Sample en el trabajo y de las circunstancias personales. Para asegurar la pertinencia, el perfil y su interpretación siempre deben estar relacionados directamente con el rol actual o futuro de la persona.

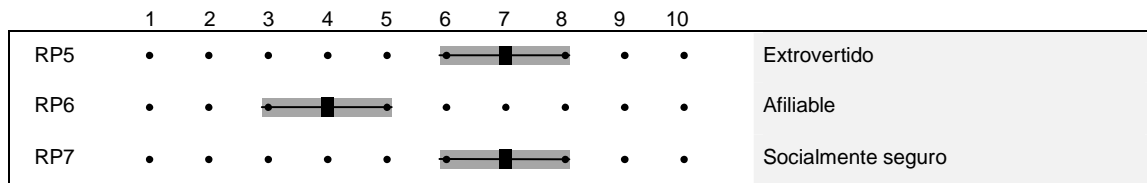
Relación con la gente

Influencia



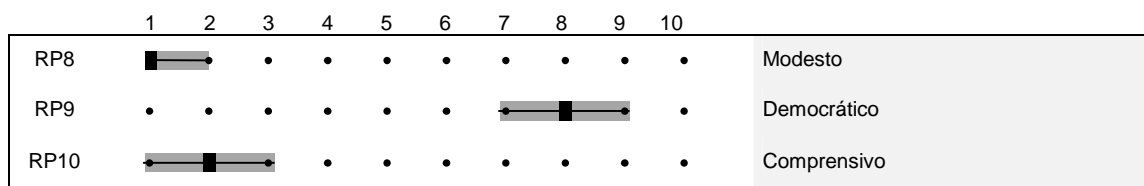
Sr. Peter Sample es bastante moderado en cuanto a influenciar el estilo. Si se le llama para que tome el mando, negociar o 'vender' una idea, él emerge como similar a otros. Sr. Peter Sample no siente afinidad ni le disgustan particularmente mucho las discusiones ni los debates francos, es bastante normal en este aspecto. Acorde con esto, su tendencia de adoptar una posición no popular, independiente es por lo general normal, aún cuando es probable que sea un poco menos pronunciado que lo normal.

Sociabilidad



Es poco probable que Sr. Peter Sample sea muy sociable o particularmente no sociable. A él le gusta la compañía un poco menos que a otros y es sólo un poco mas animado y conversador que todos los demás. Su confianza al reunirse con desconocidos por primera vez es muy poco mayor de lo usual, pero no lo es de manera marcada.

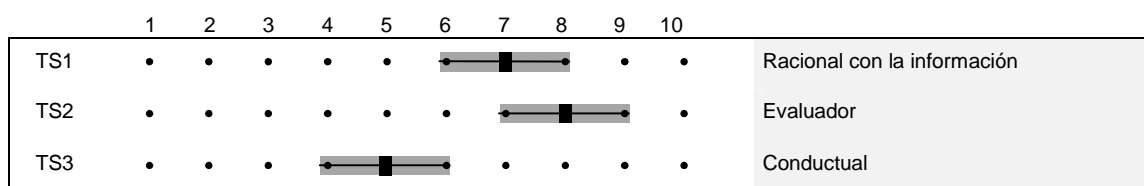
Empatía



Es probable que Sr. Peter Sample sea conocido por consultar con otros antes de tomar decisiones, aún cuando este comportamiento aparentemente democrático pueda ser motivado por un acierta cantidad de interés personal: Realmente él tiene casi nada tiempo para tolerar y dar apoyo a personas que tienen dificultades y es probable que él sea muy hablador muy hablador con respecto a sus propios éxitos y logros. El hecho que él hable sobre él mismo tanto y no tiene mucho tiempo para los problemas de otras personas, a pesar de consultar muy ampliamente con otros, puede conducir a sospechas de que Él se esté preparado para tomar el crédito por las ideas de otros.

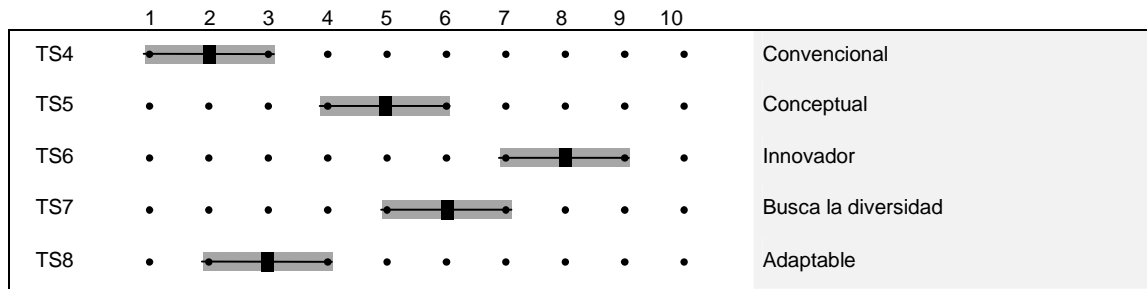
Estilo de pensamiento

Análisis



Sr. Peter Sample mencionó una preferencia evidente por analizar de forma crítica los planes o proyectos que se le proponen. Su reseña sugiere una preferencia principalmente moderada, igual a la de los demás, en lo que se refiere a analizar a las personas, lo que les motiva, y a sus conductas. De igual manera, su nivel de interés por trabajar con información numérica o estadística es relativamente mayor al de la mayoría de sus compañeros. Todo indica que su interés principal yace en la evaluación crítica de la información en lugar de emprender un análisis minucioso de números o personal.

Creatividad y cambio



Sr. Peter Sample expresó una muy acentuada preferencia por medidas nuevas de trabajo, así como una auto-percepción de facilidad para generar ideas nuevas. Como punto de contraste relativo, él se ve a sí mismo como una persona con un grado de curiosidad intelectual igual al de la mayoría de sus compañeros en lo referente a su disposición por las discusiones de cuestiones hipotéticas o teóricas. En esta sección, la reseña refleja que es una persona de "ideas", muy abierto al cuestionamiento de métodos de trabajo establecidos pero con un interés más moderado por ocuparse de la teoría o complejidad que estas suponen.

Sr. Peter Sample mencionó a nivel de interés por la variedad y lo novedoso en su trabajo, el cual es igual de pronunciado que el de la mayoría de sus compañeros. A pesar de esto, él manifiesta una tendencia a comportarse de igual manera en situaciones distintas y con gente distinta. Por lo tanto, y pese a que está abierto a un grado de variedad, es posible que él no necesariamente adapte su conducta lo suficiente como para ajustarse a toda situación.

Aparte de que él se describió como una persona que genera una cantidad notable de ideas, es muy probable que él las someta a un análisis particularmente detallado a fin de determinar su viabilidad. Por lo tanto, las ideas que él presente posiblemente se haya sometido a razonamiento minucioso para sus fines. Basándonos en el grado de eficacia que él muestra al comunicar sus ideas, él se describió como una persona razonablemente persuasiva y moderadamente preparada para defender sus ideas.

Estructura

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
TS9	•	•	•	•	•	•				•	Visionario
TS10	•	•	•				•	•	•	•	Consciente de los detalles
TS11	•	•	•	•				•	•	•	Concienzudo
TS12	•	•	•				•	•	•	•	Se apega a las reglas

Al planear y establecer metas, es posible que Sr. Peter Sample asuma una perspectiva más estratégica y piense en las consecuencias a largo plazo. Él vincula esto con un grado de atención al orden y los detalles, lo cual igual al de la mayoría de sus compañeros. Por lo tanto, su costumbre de pensar en el futuro, posiblemente haga que no le preste atención excesiva a los detalles minúsculos, y que se concentre más en una perspectiva general con un grado de atención a los detalles moderado, en lugar de minucioso, ante planes o propuestas.

Sr. Peter Sample enfatiza la realización de proyectos de principio a fin, de manera moderada, lo cual es igual a lo que sus compañeros manifiestan. Ha combinado este factor con su disposición igual por apeгarse a las reglas y seguir las pautas. Es probable que él se ocupe de los plazos previstos y las normas o reglas con cierto grado de flexibilidad, en lugar de un enfoque notablemente rígido.

Su perspectiva centrada en cuestiones a largo plazo y metas posiblemente se formó gracias a una cantidad razonable de consultas con los demás. Cuando él fije metas a largo plazo, él enfatizará la importancia que tiene el reunir información relevante y basada en hechos, y posteriormente se cerciorará de que esta información se someta a un análisis crítico y a fondo. En términos generales, es muy posible que los planes finales reflejen reflexión y análisis minuciosos. La pronunciada disconformidad que él manifiesta hacia los métodos y enfoques ortodoxos, posiblemente se refleje en los planes a futuro más lejano que conciba. Por lo tanto, al pensar a futuro, él posiblemente cuestione los métodos actuales y busque la ocasión para probar sistemas o métodos nuevos a fin de abordar las cuestiones que se presenten en la organización.

Sentimientos y emociones

Emoción

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
FE1	•	•	← [Barra con cursor] →			•	•	•	•	•	Relajado
FE2	•	•	← [Barra con cursor] →			•	•	•	•	•	Inquieto
FE3	•	•	•	← [Barra con cursor] →			•	•	•	•	Tenaz
FE4	•	•	•	•	•	← [Barra con cursor] →			•	•	Optimista
FE5	•	← [Barra con cursor] →		•	•	•	•	•	•	•	Confiado
FE6	•	•	•	•	← [Barra con cursor] →			•	•	•	Controla las emociones

Los niveles de nerviosismo de Sr. Peter Sample no son extremos; él se considera apenas un poco más preocupado que la mayoría de la gente. De manera similar, cuando se trata de acontecimientos importantes, es poco menos probable que se ponga tan nervioso como la mayoría de la gente. Sr. Peter Sample se describe a sí mismo como generalmente desconfiado de los demás y podría tender a cuestionarlos y dudar de sus motivos e intenciones. Él es, sin embargo en realidad un poco más optimista que los demás de manera que su negatividad potencial parecer estar más enfocada hacia el nivel de honradez de un individuo que en una expectativa general de que las cosas saldrán mal en el futuro. En cuanto a su propia susceptibilidad ante la crítica, él probablemente sentirá esto tan profundamente como los demás pero esto probablemente no tendrá un efecto considerable sobre su estado de ánimo general a la larga.

En cuanto a expresar sus sentimientos, él será más bien típico. Puede ser que a él se le facilite más que a los demás expresar sus emociones. No obstante su apoyo por el valor de la consulta, él considera la información proporcionada por los demás con un grado de sospecha. Por lo tanto, los demás pueden sentir que han sido consultados, pero que sus puntos de vista no son aceptados con franqueza o sin un grado considerable de cuestionamiento en cuanto a sus intenciones.

Dinamismo

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
FE7	•	•	•	■		•	•	•	•		Vigoroso
FE8	•	•	•	•	•	•	•	•	■		Competitivo
FE9	•	•	•	•	•	•	•	■		•	Exitoso
FE10	•	•	■		•	•	•	•	•		Decisivo

Una importante fuente de motivación para Sr. Peter Sample surge de las oportunidades para competir o comparar su rendimiento contra el de los demás, junto con un nivel elevado de ambición profesional. En conjunto, esto puede causar que él se concentre en su éxito profesional y la manera en que se compara con sus colegas u otro grupo de referencia. Él es más moderado en cuanto a lo ocupado que le gusta estar en el trabajo, considerándose como una persona bastante típica en este aspecto. Al resumir una situación y tomar una decisión, él parece ser un poco precavido y prefiere tomarse un poco de tiempo.

Su naturaleza muy competitiva quizás concuerda con su deseo de permanecer muy distante de los problemas personales de los demás. En conjunto, esto sugiere a una persona que predominantemente se preocupa de su propio rendimiento en comparación con el de los demás y él podría parecer como más centrado en sí mismo que los demás. Cuando piensa en el avance de su carrera y los objetivos que se propone a sí mismo, él probablemente se planteará una trayectoria progresista y de largo plazo. Esto podría significar un sentido bien desarrollado de su destino profesional, así como un interés profundo en proponerse metas y objetivos de largo plazo.

Informe del gerente

Introducción

Este informe se basa en las respuestas de Sr. Peter Sample a un cuestionario de autoinforme de personalidad, el Cuestionario de Personalidad para el Trabajo (OPQ32i). Este cuestionario invitó a que él describa su conducta, preferencias y actitudes en relación a los distintos aspectos de su vida laboral, identificando de bloques de cuatro declaraciones la declaración a la que más se parece y la declaración a la que menos se parece él. Se comparó sus respuestas con las de un grupo de comparación grande e importante para dar un perfil de las preferencias percibidas de Sr. Peter Sample para distintas maneras de comportarse en el trabajo. Se las ha agrupado en tres áreas principales; Relaciones con Personas, Estilo de Pensamiento y Sentimientos y Emociones.

Se debe tratar con confidencialidad este informe. Describe el perfil de la personalidad de Sr. Peter Sample y hace enlaces entre los diversos aspectos involucrados. Al considerar los resultados del cuestionario de personalidad, es importante reconocer que las respuestas dadas eran las propias de Sr. Peter Sample, y que representan la manera en que él ve su propia conducta, en vez de cómo describiría otra persona su personalidad. La exactitud de este informe depende de la franqueza y honestidad con la que se ha completado el cuestionario, así como, en parte, su autoconciencia. Por lo tanto, se debe considerar que los comentarios hechos aquí son tentativos, en vez de infalibles. Sin embargo, este autoinforme puede proporcionar indicadores importantes del estilo de Sr. Peter Sample en el trabajo, y es probable que nos permita predecir mucho sobre su conducta en situaciones distintas.

Note que el cuestionario describe el estilo de conducta preferido de Sr. Peter Sample en vez de su competencia o capacidad. El cuestionario da una imagen más amplia de su estilo real, por lo tanto el informe, necesariamente, es bastante general. Se puede ganar más valor discutiendo las implicaciones de esta información comparándola con su rol actual o futuro. Se considera que la información contenida en el informe tiene una duración de 18 a 24 meses, dependiendo del papel de Sr. Peter Sample en el trabajo y de las circunstancias personales. Si hubo cambios importantes en su vida o hay un cambio importante en el rol, él debe completar nuevamente el cuestionario. Si tiene una duda con respecto al contenido de este informe, hágale con alguien que haya recibido capacitación completa en el uso del cuestionario OPQ.

Relación con la gente

Influencia

Sr. Peter Sample es bastante moderado en cuanto a influenciar el estilo. Si se le llama para que tome el mando, negociar o 'vender' una idea, él emerge como similar a otros. Sr. Peter Sample no siente afinidad ni le disgustan particularmente mucho las discusiones ni los debates francos, es bastante normal en este aspecto. Acorde con esto, su tendencia de adoptar una posición no popular, independiente es por lo general normal, aún cuando es probable que sea un poco menos pronunciado que lo normal.

Sociabilidad

Es poco probable que Sr. Peter Sample sea muy sociable o particularmente no sociable. A él le gusta la compañía un poco menos que a otros y es sólo un poco mas animado y conversador que todos los demás. Su confianza al reunirse con desconocidos por primera vez es muy poco mayor de lo usual, pero no lo es de manera marcada.

Empatía

Es probable que Sr. Peter Sample sea conocido por consultar con otros antes de tomar decisiones, aún cuando este comportamiento aparentemente democrático pueda ser motivado por un acierta cantidad de interés personal: Realmente él tiene casi nada tiempo para tolerar y dar apoyo a personas que tienen dificultades y es probable que él sea muy hablador con respecto a sus propios éxitos y logros. El hecho que él hable sobre él mismo tanto y no tiene mucho tiempo para los problemas de otras personas, a pesar de consultar muy ampliamente con otros, puede conducir a sospechas de que él se esté preparado para tomar el crédito por las ideas de otros.

Estilo de pensamiento

Análisis

Sr. Peter Sample mencionó una preferencia evidente por analizar de forma crítica los planes o proyectos que se le proponen. Su reseña sugiere una preferencia principalmente moderada, igual a la de los demás, en lo que se refiere a analizar a las personas, lo que les motiva, y a sus conductas. De igual manera, su nivel de interés por trabajar con información numérica o estadística es relativamente mayor al de la mayoría de sus compañeros. Todo indica que su interés principal yace en la evaluación crítica de la información en lugar de emprender un análisis minucioso de números o personal.

Creatividad y cambio

Sr. Peter Sample expresó una muy acentuada preferencia por medidas nuevas de trabajo, así como una auto-percepción de facilidad para generar ideas nuevas. Como punto de contraste relativo, él se ve a sí mismo como una persona con un grado de curiosidad intelectual igual al de la mayoría de sus compañeros en lo referente a su disposición por las discusiones de cuestiones hipotéticas o teóricas. En esta sección, la reseña refleja que es una persona de "ideas", muy abierto al cuestionamiento de métodos de trabajo establecidos pero con un interés más moderado por ocuparse de la teoría o complejidad que estas suponen.

Sr. Peter Sample mencionó a nivel de interés por la variedad y lo novedoso en su trabajo, el cual es igual de pronunciado que el de la mayoría de sus compañeros. A pesar de esto, él manifiesta una tendencia a comportarse de igual manera en situaciones distintas y con gente distinta. Por lo tanto, y pese a que está abierto a un grado de variedad, es posible que él no necesariamente adapte su conducta lo suficiente como para ajustarse a toda situación.

Aparte de que él se describió como una persona que genera una cantidad notable de ideas, es muy probable que él las someta a un análisis particularmente detallado a fin de determinar su viabilidad. Por lo tanto, las ideas que él presente posiblemente se haya sometido a razonamiento minucioso para sus fines. Basándonos en el grado de eficacia que él muestra al comunicar sus ideas, él se describió como una persona razonablemente persuasiva y moderadamente preparada para defender sus ideas.

Estructura

Al planear y establecer metas, es posible que Sr. Peter Sample asuma una perspectiva más estratégica y piense en las consecuencias a largo plazo. Él vincula esto con un grado de atención al orden y los detalles, lo cual igual al de la mayoría de sus compañeros. Por lo tanto, su costumbre de pensar en el futuro, posiblemente haga que no le preste atención excesiva a los detalles minúsculos, y que se concentre más en una perspectiva general con un grado de atención a los detalles moderado, en lugar de minucioso, ante planes o propuestas.

Sr. Peter Sample enfatiza la realización de proyectos de principio a fin, de manera moderada, lo cual es igual a lo que sus compañeros manifiestan. Ha combinado este factor con su disposición igual por apegarse a las reglas y seguir las pautas. Es probable que él se ocupe de los plazos previstos y las normas o reglas con cierto grado de flexibilidad, en lugar de un enfoque notablemente rígido.

Su perspectiva centrada en cuestiones a largo plazo y metas posiblemente se formó gracias a una cantidad razonable de consultas con los demás. Cuando él fije metas a largo plazo, él enfatizará la importancia que tiene el reunir información relevante y basada en hechos, y posteriormente se cerciorará de que esta información se someta a un análisis crítico y a fondo. En términos generales, es muy posible que los planes finales reflejen reflexión y análisis minuciosos. La pronunciada disconformidad que él manifiesta hacia los métodos y enfoques ortodoxos, posiblemente se refleje en los planes a futuro más lejano que conciba. Por lo tanto, al pensar a futuro, él posiblemente cuestione los métodos actuales y busque la ocasión para probar sistemas o métodos nuevos a fin de abordar las cuestiones que se presenten en la organización.

Emoción

Los niveles de nerviosismo de Sr. Peter Sample no son extremos; él se considera apenas un poco más preocupado que la mayoría de la gente. De manera similar, cuando se trata de acontecimientos importantes, es poco menos probable que se ponga tan nervioso como la mayoría de la gente. Sr. Peter Sample se describe a sí mismo como generalmente desconfiado de los demás y podría tender a cuestionarlos y dudar de sus motivos e intenciones. Él es, sin embargo en realidad un poco más optimista que los demás de manera que su negatividad potencial parecer estar más enfocada hacia el nivel de honradez de un individuo que en una expectativa general de que las cosas saldrán mal en el futuro. En cuanto a su propia susceptibilidad ante la crítica, él probablemente sentirá esto tan profundamente como los demás pero esto probablemente no tendrá un efecto considerable sobre su estado de ánimo general a la larga.

En cuanto a expresar sus sentimientos, él será más bien típico. Puede ser que a él se le facilite más que a los demás expresar sus emociones. No obstante su apoyo por el valor de la consulta, él considera la información proporcionada por los demás con un grado de sospecha. Por lo tanto, los demás pueden sentir que han sido consultados, pero que sus puntos de vista no son aceptados con franqueza o sin un grado considerable de cuestionamiento en cuanto a sus intenciones.

Dinamismo

Una importante fuente de motivación para Sr. Peter Sample surge de las oportunidades para competir o comparar su rendimiento contra el de los demás, junto con un nivel elevado de ambición profesional. En conjunto, esto puede causar que él se concentre en su éxito profesional y la manera en que se compara con sus colegas u otro grupo de referencia. Él es más moderado en cuanto a lo ocupado que le gusta estar en el trabajo, considerándose como una persona bastante típica en este aspecto. Al resumir una situación y tomar una decisión, él parece ser un poco precavido y prefiere tomarse un poco de tiempo.

Su naturaleza muy competitiva quizás concuerda con su deseo de permanecer muy distante de los problemas personales de los demás. En conjunto, esto sugiere a una persona que predominantemente se preocupa de su propio rendimiento en comparación con el de los demás y él podría parecer como más centrado en sí mismo que los demás. Cuando piensa en el avance de su carrera y los objetivos que se propone a sí mismo, él probablemente se planteará una trayectoria progresista y de largo plazo. Esto podría significar un sentido bien desarrollado de su destino profesional, así como un interés profundo en proponerse metas y objetivos de largo plazo.

Perfil de las Competencias de Gerentes

Introducción

Este reporte sintetiza la manera como los estilos preferidos de Sr. Sample o su manera típica de comportarse podrían influir en su potencial en una variedad de competencias administrativas.

El formato del cuestionario de conducta (OPQ32i) que contestó, requería que eligiera entre varios enunciados los que mejor o peor lo/la describieran. Es importante entender que debido al formato estricto del cuestionario, no es posible obtener una potencial calificación alta en todas las competencias. Por lo tanto, el siguiente perfil muestra sus fortalezas potenciales y sus limitaciones en las competencias con base en las conductas que prefiere para trabajar.






Las marcas, cruces y círculos indican cuáles aspectos de su estilo probablemente contribuirán de manera positiva o más negativamente en cada competencia. La cohesión general entre el estilo de Sr. Sample y cada competencia (como se ha desglosado) se muestra en las gráficas de barras que aparecen a la derecha del reporte.

La clave explica con más detalle estos indicadores de las competencias.

Las competencias se definen con mayor detalle en la última página de este reporte.

Claves de los indicadores de capacidad para las competencias

xx	Limitación clave	x	Posible limitación	•	Moderado	✓	Posible fortaleza	✓✓	Fortaleza clave
----	------------------	---	--------------------	---	----------	---	-------------------	----	-----------------

				
1 – Poca capacidad	2-Capacidad débil	3 – Capacidad mediana	4 – Buena capacidad	5 – Excelente capacidad

Cualidades administrativas

<ul style="list-style-type: none"> ● Usa cierta cantidad de persuasión para motivar a los demás. ● Está preparado para hacerse cargo de un grupo cuando se requiera. ✓ Con frecuencia involucra a otros en la toma de decisiones. ✓ Adopta un enfoque más o menos prominente y extrovertido. 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">1</td> <td style="width: 20%;">2</td> <td style="width: 20%;">3</td> <td style="width: 20%;">4</td> <td style="width: 20%;">5</td> </tr> <tr style="background-color: #00FF00;"> <td colspan="5"></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5						Liderazgo
1	2	3	4	5								

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Al planear adopta una perspectiva a larzo plazo. ● Al planear presta atención a los detalles. ✓ Analiza los planes de manera crítica para identificar dificultades potenciales. ● Reconoce la necesidad de terminar los proyectos a tiempo. 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">1</td> <td style="width: 20%;">2</td> <td style="width: 20%;">3</td> <td style="width: 20%;">4</td> <td style="width: 20%;">5</td> </tr> <tr style="background-color: #00FF00;"> <td colspan="5"></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5						Planeación y organización
1	2	3	4	5								

<ul style="list-style-type: none"> ● Probablemente se apega a los procedimientos de calidad como la mayoría de los demás. ✓ Asume una postura crítica cuando evalúa el trabajo que no conforme a las normas. ● Presta bastante atención a los detalles cuando revisa el trabajo. ● Pone cierto énfasis en la calidad y en que se terminen las tareas. 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">1</td> <td style="width: 20%;">2</td> <td style="width: 20%;">3</td> <td style="width: 20%;">4</td> <td style="width: 20%;">5</td> </tr> <tr style="background-color: #FFA500;"> <td colspan="3"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5						Orientación a la calidad
1	2	3	4	5								

<ul style="list-style-type: none"> ● Le interesa vender y negociar. ✗ Tiende poco a estar de acuerdo con la opinión de la mayoría. ✓ Es probable que se sienta bien al presentarse en situaciones sociales formales. ✓ Persuadir a los demás se logra gracias a su enfoque extrovertido. 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">1</td> <td style="width: 20%;">2</td> <td style="width: 20%;">3</td> <td style="width: 20%;">4</td> <td style="width: 20%;">5</td> </tr> <tr style="background-color: #FFA500;"> <td colspan="3"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5						Persuasión
1	2	3	4	5								

Cualidades profesionales

<ul style="list-style-type: none"> ● Ve la importancia de aplicar teorías a las actividades laborales. ✓ Generalmente evalúa los avances técnicos antes de aceptarlos. ✓ Se siente bien al trabajar con datos numéricos. ✗ A veces acepta los avances de su área sin cuestionar. 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">1</td> <td style="width: 20%;">2</td> <td style="width: 20%;">3</td> <td style="width: 20%;">4</td> <td style="width: 20%;">5</td> </tr> <tr style="background-color: #FFA500;"> <td colspan="3"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5						*Conocimientos especializados
1	2	3	4	5								

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evalúa las soluciones y las dificultades potenciales. ● En cierta medida considera útiles los conceptos para resolver problemas. ✓ Tiende a gustarle trabajar con datos numéricos. ✗ No es probable que muestre flexibilidad al implementar soluciones. 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">1</td> <td style="width: 20%;">2</td> <td style="width: 20%;">3</td> <td style="width: 20%;">4</td> <td style="width: 20%;">5</td> </tr> <tr style="background-color: #FFA500;"> <td colspan="3"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5						Resolución y análisis de problemas
1	2	3	4	5								

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se siente bastante seguro y bien al hablar de manera formal. ● Quizás utilice argumentos para persuadir al hablar con los demás. ✓ Tiende a ser extrovertido y sociable. ✗ Tiende a adoptar el mismo estilo con públicos diferentes. 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">1</td> <td style="width: 20%;">2</td> <td style="width: 20%;">3</td> <td style="width: 20%;">4</td> <td style="width: 20%;">5</td> </tr> <tr style="background-color: #FFA500;"> <td colspan="3"></td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5						Comunicación Oral
1	2	3	4	5								

<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evalúa los escritos para identificar errores potenciales. ● Sin problemas para trabajar con conceptos escritos. 	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 20%;">1</td> <td style="width: 20%;">2</td> <td style="width: 20%;">3</td> <td style="width: 20%;">4</td> <td style="width: 20%;">5</td> </tr> <tr style="background-color: #00FF00;"> <td colspan="5"></td> </tr> </table>	1	2	3	4	5						**Comunicación escrita
1	2	3	4	5								

* Los conocimientos especializados tienden a ser específicos en un trabajo en particular; estos aspectos de estilo quizás no sean adecuados para algunas especialidades.

**La comunicación escrita se evalúa mejor mediante ejercicios escritos (es decir, realistas) o pruebas verbales más que lo que se basa en las respuestas a un cuestionario de personalidad.

Cualidades empresariales							
✓✓	Es probable que sea altamente competitivo en situaciones comerciales.	1	2	3	4	5	Conciencia comercial
✓✓	Tiene mucha motivación por las metas comerciales difíciles.						
●	Quizás le guste un papel que implique cierta cantidad de ventas.						
✓✓	Muy probable que separe los problemas comerciales de los personales.						

✓	Se describe como una persona creativa.	1	2	3	4	5	Creatividad e innovación
✓✓	Al generar ideas cuestiona los métodos tradicionales.						
●	Ocasionalmente desafía las reglas al implementar una idea.						
●	Quizás aplique algo de análisis intelectual al proceso creativo.						

✗	Probablemente tendrá mucho cuidado cuando toma decisiones.	1	2	3	4	5	Orientación a la acción
●	Cuenta con suficiente energía para emprender una acción.						
✓✓	El énfasis muy alto en las metas es probable que aumente la necesidad de acciones.						
●	Se equilibrará el deseo de revisar los detalles con la necesidad de actuar.						

✓	Le agrada planear a largo plazo.	1	2	3	4	5	Estratégico
●	Equilibra la atención a los detalles al adoptar una perspectiva amplia.						
●	Aplica cierto grado de teoría a los problemas de estrategia.						
✓✓	Establece metas a largo plazo muy exigentes.						

Cualidades personales

✗✗	No tiene mucha inclinación para ofrecer apoyo a los colegas que lo necesiten.	1	2	3	4	5	Sensibilidad interpersonal
✓	Consulta a otros y los anima a que participen.						
●	Expresa o no revela sus opiniones dependiendo de las circunstancias.						
✗✗	Con un empuje competitivo es probable que evite la cooperación con sus colegas.						

●	Le gustan los cambios con una base de estabilidad.	1	2	3	4	5	Flexibilidad
✗	Generalmente demuestra el mismo estilo de conducta.						
✓	Está preparado para seguir la decisión general con más frecuencia que los demás.						
✓	Es bastante optimista ante los cambios.						

✗	A veces se siente tenso.	1	2	3	4	5	Adaptabilidad
●	No es probable que le moleste demasiado la retroalimentación negativa.						
●	Mantendrá cierto grado de control sobre las emociones.						
✓	Es bastante probable que asuma una postura optimista y positiva.						

●	Cuenta con niveles razonables de energía y se mantiene bastante ocupado.	1	2	3	4	5	Motivación personal
✓✓	Es extremadamente ambicioso y busque el progreso profesional.						
✓✓	Es muy probable que muestre motivación en los entornos competitivos.						

Definición de las competencias

Área	Competencia	Definición
Cualidades administrativas	Liderazgo	Motiva y faculta a los demás para lograr las metas de la organización.
	Planeación y organización	Organiza y programa eventos, actividades y recursos. Establece y supervisa calendarios y planes.
	Orientación a la calidad	Muestra conciencia respecto a metas y normas. Da seguimiento para asegurarse de que se cumplan las normas de calidad y productividad.
	Persuasión	Influye, convence o impresiona a los demás de tal manera que da como resultado la aceptación, el acuerdo o un cambio de conducta.
Cualidades profesionales	Conocimientos especializados	Comprende aspectos técnicos o profesionales del trabajo y continuamente se mantiene al tanto del conocimiento técnico.
	Resolución de problemas y análisis	Analiza los problemas y los desglosa en componentes. Hace juicios sistemáticos y racionales con base en la información relevante.
	Comunicación oral	Habla claramente, con fluidez y de manera convincente tanto con los individuos como con los grupos.
	Comunicación escrita	Escribe de manera clara y concisa, utiliza gramática, estilo y lenguaje adecuados para el lector.
Cualidades empresariales	Conciencia comercial	Comprende y aplica los principios comerciales y financieros. Analiza los problemas en cuanto a costos, ganancias, mercados y valor agregado.
	Creatividad e innovación	Genera nuevos y creativos enfoques de los aspectos relacionados con el trabajo. Identifica enfoques novedosos y muestra buena voluntad para cuestionar las suposiciones tradicionales.
	Orientación hacia la acción	Demuestra disposición para tomar decisiones, tomar la iniciativa y emprender acciones.
	Estratégico	Demuestra una visión amplia de los problemas, sucesos y actividades, así como una percepción de su impacto a largo plazo o de implicaciones mayores.
Cualidades personales	Sensibilidad interpersonal	Interactúa con los demás de manera sensible y efectiva. Respeta a los demás y trabaja bien con ellos.
	Flexibilidad	Se adapta con éxito a las condiciones y demandas cambiantes.
	Adaptabilidad	Mantiene una conducta laboral efectiva ante contratiempos o presiones. Se mantiene tranquilo, estable y en control.
	Motivación personal	Se compromete a trabajar duro para lograr metas. Muestra entusiasmo y compromiso con su trabajo.

Tipos de miembros de un equipo

Introducción

Este informe sintetiza los tipos de equipo preferidos por Sr. Sample 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	Puede adoptare	Probable de adoptar	Tipo de miembro
• • •	• • •	•	Coordinador
• • •	• • •		Impulsor
• • •	• • •		Cerebro
• • •	• • •		Finalizador
• • •	• • •		Implementador
• • •	•	• • •	Monitor Evaluador
• • •	•	• • •	Investigador de Recursos
•	• • •	• • •	Cohesionador

OPQ32i UKE UK -Directivo & Profesional 2005

Probable de adoptar

Coordinador

Él está ansioso para administrar o dirigir al equipo de manera consultativa y facultativa. Es muy probable que dirija las discusiones y que invite de manera directa a que haya contribución de los demás miembros del equipo. No obstante, su énfasis en que participen los demás en ocasiones puede reducir la velocidad en que se avance hacia los objetivos.

Impulsor

Él se une al empuje del equipo y ejerce presión por alcanzar las metas y lograr los objetivos dentro del tiempo estipulado.

Cerebro

Es más o menos probable que le consideren como quien genera ideas creativas y originales que el equipo podría usar o en las que podría basarse. En ese sentido, algunas veces él podría dar soluciones inspiradas que no fueron generadas por otros miembros del equipo.

Finalizador

Él disfruta más o menos cuando presta atención a los detalles y trabaja duro para asegurarse de que una tarea se realiza casi perfecta. Más o menos desea asegurarse de que los proyectos están organizados hasta el detalle y de que no hay cabos sueltos.

Implementador

Él convierte las ideas, decisiones y estrategias en tareas prácticas y administrables de manera algo proactiva. Añade un enfoque lógico, metódico y efectivo para que el grupo siga los objetivos convenidos.

Se puede adoptar

Monitor Evaluador

Está preparado a dedicar tiempo para analizar problemas y evaluar ideas y sugerencias. Al hacer esto, él puede evitar que el equipo persiga objetivos equivocados.

Investigador de recursos

Él dedica algo de tiempo a mantener contactos y redes útiles fuera del equipo y cuenta con cierto grado de conocimientos de cómo obtener información y apoyo relevante.

Improbable de adoptar

Cohesionador

Es improbable que él haga hincapié en asumir un papel central de apoyo en el grupo. No le interesa tanto dedicar tiempo para alentar a los demás y mantener la armonía dentro del equipo, quizás se concentra más en el logro de los objetivos que en los procesos que se usan para alcanzarlos.

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.
Evaluador y Monitor <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 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	Puede adoptarlo	Probable de adoptar	Estilo de liderazgo
• • • • •		• • • • •	Líder que dirige
		• • • • •	Líder que asesora
	• • • • •		Líder que negocia
	• • • • •		Líder que delega
	• • • • •		Líder que hace participar

OPQ32i UKE UK -Directivo & Profesional 2005

Probable de adoptar

Líder que dirige

Él está razonablemente preparado para dar a los demás indicaciones claras. Él tiende a esperar que el personal haga lo que se le indique sin cuestionar nada y dirige a los demás conforme a su propio sentido de las prioridades.

Dirige bien

Informes Receptivos que buscan orientación explícita y frecuente.

Líder que asesora

Él prefiere consultar antes de tomar una decisión. No obstante, es probable que mantenga un claro sentido de los objetivos generales y que asuma la responsabilidad de la decisión final.

Dirige bien

Informes Informativos que brindan información y les gusta que se les consulte.

Puede adoptarlo

Líder que negocia

Él puede negociar con el personal para obtener su acuerdo respecto a los objetivos grupales. Probablemente muestra cierta intuición respecto a la mejor manera de recompensar al personal para aumentar su compromiso.

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 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.

Improbable de adoptar

No hay ningún estilo que resulte poco probable que Sr. Sample adopte. En ese sentido, será bastante flexible en su estilo de liderazgo.

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 tí”.



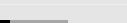
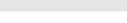

Líder que dirige <ul style="list-style-type: none">• Mantiene la responsabilidad de la planeación y el control• Da instrucciones conforme a su propia percepción de las prioridades.
Líder que delega <ul style="list-style-type: none">• Mínima participación personal.• Cree en delegar tareas y responsabilidades.
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 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 colaborador
• • • • •	• • • • •	•  •	Informe alternativo
• • • • •	• • • • •	•  •	Informe informativo
• • • • •	•  •	• • • • •	Informe autodependiente
•  •	• • • • •	• • • • •	Informe receptivo

OPQ32i UKE UK -Directivo & Profesional 2005

Probable de adoptar

Informe Colaborador

Quiere trabajar en colaboración con su jefe y participar de manera activa en el proceso de toma de decisiones. Le gusta poder expresar sus propias ideas y opiniones.

Funciona bien con

Líderes que hacen participar quién trabaja como parte del equipo e involucran a otros en el proceso para tomar decisiones.

Informe Alternativo

Le gusta negociar con su jefe para ayudar a lograr resultados mutuamente benéficos.

Funciona bien con

Líderes que negocian quién adopta recompensas para el personal por negociar a cambio de trabajar duro.

Informe Informativo

Siente que tiene algo de información que contribuye y le gusta que le pregunten su opinión sobre los asuntos.

Funciona bien con

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

Se puede adoptar

Informe Autodependiente

Se siente razonablemente bien al trabajar de manera autónoma sin mucha supervisión directa. Le gusta que le brinden la oportunidad de asumir cierta responsabilidad y usar su propia iniciativa.

Improbable de adoptar

Informe Receptivo

Le disgusta trabajar para un gerente que le da muchas instrucciones y es probable que no las lleve a cabo sin hacer preguntas. Probablemente prefiere estar más involucrado en algún proceso de toma de decisiones.

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.

Informe sobre el candidato

Introducción

Este informe es confidencial y pretende ser para el uso exclusivo de la persona que contestó el cuestionario.

Se le ha entregado a usted para darle retroalimentación sobre el análisis de sus respuestas al cuestionario que contestó recientemente.

Este cuestionario de personalidad lo invitaba a describir su conducta, sus preferencias y actitudes en relación con varios aspectos de su vida laboral. Se seleccionó para brindar un panorama general de su estilo actual. Sus respuestas han sido comparadas con un gran número de personas que han contestado el mismo cuestionario.

Al considerar la descripción que este informe da de su personalidad, es importante reconocer que se basa en las respuestas que usted dio y que es su propia perspectiva que representa la manera como usted mismo ve su comportamiento, más que cómo vería otra persona como usted se comporta. Aun así, este cuestionario puede proporcionar claves importantes para entender la manera como usted considera su estilo de trabajo y es posible predecir bastante acerca de su comportamiento en diversas situaciones. Este informe conecta la información en tres amplios encabezados y sintetiza las respuestas que dio en el cuestionario.

La aplicación específica de la información influirá en qué secciones del informe son las más relevantes. Quizás usted ya recibió retroalimentación sobre estos resultados o se le ha ofrecido la oportunidad de recibir retroalimentación. Quien le haya dado la retroalimentación estará capacitado para contestar sus preguntas sobre cualquier aspecto de este informe y ofrecerle un análisis más detallado de lo que los resultados significan para usted.

El contenido de este informe es probablemente una buena descripción de su comportamiento en el trabajo durante un lapso de 18 a 24 meses, dependiendo del papel que desempeñe en su trabajo y de las circunstancias personales.

Relación con la gente

Influencia

Usted probablemente se siente igual de bien que todos cuando se trata de persuadir a los demás y negociar con ellos. Además, parece ser tan probable que usted se encargue de dirigir a los demás que permita que otros lo hagan. Esto sugiere que usted quizás no sienta la necesidad de establecer un rumbo para los equipos. Al hablar con los demás, usted es probable que hable tanto como los demás. Esto sugiere que usted está preparado para decir lo que piensa o criticar a los demás cuando lo juzga adecuado. No obstante, tiene cierta tendencia a seguir el consenso del grupo más que siempre insistir en sus puntos de vista.

Sociabilidad

Se siente un poco más cómodo que los demás en situaciones relativamente formales o al conocer gente nueva. Usted tiende a ser una persona un poco más extrovertida y sociable que los demás y en ocasiones hasta le gusta ser el centro de atención. Además, su deseo de pasar tiempo con la gente es un poco menor que el de los demás.

Empatía

Usted tiene muchas ganas de hablar de sus éxitos y se siente muy orgulloso de sus logros. En cuanto a tomar decisiones, usted parece estar listo para escuchar a los demás y para fomentar los comentarios grupales, aunque se asegura de obtener el reconocimiento que le corresponde por el éxito. Usted también se considera una persona muy selectiva en cuanto a su compasión y piensa que debería brindar apoyo sólo cuando los problemas de los demás se vuelven críticos.

Estilo de pensamiento

Análisis

Usted disfruta evaluar de manera crítica la información y los argumentos. Al mismo tiempo que es una persona analítica, parece sentirse bastante bien al trabajar con información numérica. Además, usted tiene cierto interés en los motivos que impulsan la conducta de la gente.

Creatividad y cambio

Usted tiene una marcada tendencia a adoptar un enfoque radical en su trabajo. Esto también se refleja en que disfruta proponer nuevas maneras de ver las cosas y de resolver los problemas. Al mismo tiempo, usted se interesa algo en la teoría y es probable que equilibre un debate hipotético sobre los problemas mediante un enfoque más de sentido común para las tareas. Usted generalmente se comporta casi de la misma manera con todos más que adoptar un estilo diferente para cada situación. Al mismo tiempo, usted parece que no busca la variedad ni una rutina fija en su trabajo.

Estructura

Usted se inclina por prever y tener un plan de contingencia en caso de que las cosas salgan mal. Usted al igual que los demás, tiene interés por manejar los detalles de las tareas y no se obsesiona con ellos ni les resta importancia. Usted mantiene un equilibrio entre ver minuciosamente que se termine un trabajo y sacrificar las normas para que se termine a tiempo. Usted también se describe como una persona que no se apega rígidamente a las reglas ni está conscientemente preparado para romperlas.

Sentimientos y emociones

Emoción

Quizás considere que es menos probable que usted, en comparación con otros, se sienta tranquilo y sereno cotidianamente. Asimismo, usted tiende a mantenerse tranquilo antes de eventos importantes. Usted no es ni tan fácil de ofender ni es tan difícil de molestar. Usted prefiere ver el lado agradable de las cosas que el lado oscuro de la vida. Usted también tiende a cuestionar las intenciones de los demás y a ver sus motivos con desconfianza. Usted manifiesta sus sentimientos y emociones tanto como los demás.

Energía y empuje

Mientras que los demás quizás disfruten las actividades en sí, parece ser que para usted ganar es muy importante. Por consiguiente, usted siente que tiene éxito sólo si le ha ido mejor que a los demás. Usted está tan activo como la mayoría de la gente y se siente muy bien cuando tiene qué hacer. Usted es muy ambicioso respecto a su desempeño profesional y quiere alcanzar metas altas. Usted también tiene cierta preferencia a darse tiempo para tomar una decisión.

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.

Grupo de comparación utilizado: OPQ32i UKE UK -Directivo & Profesional 2005
El Informe detallado integrado Número de version: 1.0^{SC}

www.shl.com

© SHL Group Limited 2007. Todos derechos reservados. SHL y OPQ son marcas registradas de SHL Group Limited que está registrado en en Reino Unido y otros países.

Este inform se ha producido por SHL para el beneficio de su cliente y contiene propiedad intelectual de SHL. Asi, 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.