



**opq32**

> Informe de desarrollo de equipo y estilos de liderazgo

Nombre: **Sr. Peter Sample**

Fecha: 11 Enero 2012

## 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
• • •	• •	• • • • • 	<b>Coordinador</b>
• • •	• •	• • • • • 	<b>Implementador</b>
• • •	• • •	• • • • • 	<b>Investigador de Recursos</b>
• • •	• • •	• • • • • 	<b>Cohesionador</b>
• • •	• • • •	• • • • • 	<b>Cerebro</b>
• • •	• • • •	• • • • • 	<b>Monitor Evaluador</b>
• • •	• • • •	• • • • • 	<b>Finalizador</b>
• •	• • • •	• • • • • 	<b>Impulsor</b>

*OPQ32r Español (Latinoamérica) Sector directivo y profesional 2011 (ELA)*

### Probable de adoptar

#### **Coordinador**

Él puede estar preparado para administrar o dirigir al equipo de manera consultativa y facultativa. Es probable que dirija las discusiones y que invite de manera directa a que haya contribución de los demás miembros del equipo.

#### **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

### 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.

### Cohesionador

Él quizás brinde algo de apoyo y ánimo a los demás, probablemente les ayudará a promover armonía en el grupo. Es probable que él facilite la comunicación entre los miembros del equipo sin asumir un papel muy dominante.

### Cerebro

Él se ve como una fuente potencial de ideas originales y creativas. Es posible que otros miembros del equipo tengan más capacidad en este papel.

### 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.

### Finalizador

Él presta algo de atención a los detalles y trabaja tan duro como la mayoría de la gente para asegurarse de que se cumple con una tarea en una medida razonable. Probablemente desea atar más cabos sueltos y trata de asegurarse de que los proyectos estén bien organizados.

### Impulsor

Él ayuda a brindar el empuje para lograr los objetivos del grupo y en ocasiones podría dar energía al equipo al subrayar las prioridades y moldear la dirección de las actividades del grupo.

## Improbable de adoptar

Sr. Sample no demuestra que le desagrade demasiado ninguno de los estilos de equipo que aquí se consideran. Por lo tanto, es probable que él sea muy flexible en los estilos que se le muestran.

## 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






<b>Coordinador</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Establece las metas del equipo y define papeles.</li><li>• Coordina los esfuerzos del equipo y dirige al fomentar el respeto.</li></ul>
<b>Impulsor</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Líder de tareas que brinda un empuje competitivo al equipo.</li><li>• Hace que las cosas sucedan pero se podría pensar que es algo brusco.</li></ul>
<b>Cerebro</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Imaginativo, inteligente, la fuente de ideas originales en el equipo.</li><li>• Se preocupa por lo básico.</li></ul>
<b>Evaluador y Monitor</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Ofrece un análisis crítico, medurado y objetivo.</li><li>• Evita que el equipo persiga objetivos equivocados.</li></ul>
<b>Investigador de recursos</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• El vendedor, diplomático, buscador de recursos.</li><li>• Buen improvisador con muchos contactos externos.</li><li>• Puede desviarse fácilmente de tareas próximas.</li></ul>
<b>Finalizador</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Se preocupa por los problemas. Revisa personalmente los detalles.</li><li>• No tolera lo informal y descuidado. Ve que se terminen los proyectos.</li></ul>
<b>Cohesionador</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Promueve la armonía dentro del equipo. Sabe escuchar y desarrolla a partir de las ideas que le dan.</li><li>• Agradable y no enérgico.</li></ul>
<b>Implementador</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Convierte las decisiones y estrategias en tareas administrables.</li><li>• Trae al equipo la búsqueda lógica y metodológica de objetivos.</li></ul>

\*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 delega
• • •	• •	 • •	Líder que negocia
• • •	• 	• • •	Líder que dirige
• • •	• 	• • •	Líder que hace participar
• • •	• 	• • •	Líder que asesora

OPQ32r Español (Latinoamérica) Sector directivo y profesional 2011 (ELA)

### Probable de adoptar

#### Líder que delega

Se inclina mucho a dejar que el personal se maneje solo. Él generalmente delega el trabajo a los demás y les permite que tengan iniciativa propia. Existe el peligro de que delegue demasiado y entonces el personal no esté seguro de qué rumbo tomar.

#### Dirige bien

Informes Autodependientes que trabajan bien por su cuenta y no necesitan orientación constante.

#### Líder que negocia

Él está razonablemente dispuesto a negociar con el personal para asegurarse que la motivación se mantiene. Es bastante perspicaz en cuanto a la manera de premiar al personal, lo cual con frecuencia induce a un desempeño total.

#### Dirige bien

Informes Alternativos que gustan de negociar para llegar a un acuerdo respecto a sus objetivos personales y laborales.

## Puede adoptarlo

### Líder que dirige

Él provee su personal con un grado de orientación y no siempre pide la opinión de los demás al tomar decisiones. Probablemente tratará de equilibrar su propia percepción de las prioridades con las de los demás.

### 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.

### Líder que asesora

Él se esfuerza por consultar a los demás antes de tomar una decisión y probablemente considera estas opiniones al tomar la decisión. También asume cierta responsabilidad de la decisión final.

## 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

- Mantiene la responsabilidad de la planeación y el control
- Da instrucciones conforme a su propia percepción de las prioridades.

### Líder que delega

- Mínima participación personal.
- Cree en delegar tareas y responsabilidades.

### Líder que hace participar

- 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

- 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

- 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
• • • • •		• • • • •	<b>Informe autodependiente</b>
• • • • •		• • • • •	<b>Informe colaborador</b>
• • • • •		• • • • •	<b>Informe informativo</b>
• • • • •	• • • • •		<b>Informe receptivo</b>
• • • • •	• • • • •		<b>Informe alternativo</b>

*OPQ32r Español (Latinoamérica) Sector directivo y profesional 2011 (ELA)*

### Probable de adoptar

#### **Informe Autodependiente**

Prefiere trabajar de manera autónoma sin supervisión directa. Espera que se le permita usar su iniciativa y tomar decisiones más que buscar orientación de alguien más.

#### **Funciona bien con**

Líderes que delegan quién asigna responsabilidades a su personal y los animan a que sean autónomos.

#### **Informe Colaborador**

Le gusta 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 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 Receptivo**

Le gusta cierto grado de instrucción por parte de su gerente y está preparado para cumplir con las instrucciones sin hacer demasiadas preguntas.

### **Informe Alternativo**

Quizás negocie en cierta medida con su jefe para ayudar a lograr resultados mutuamente benéficos, como acordar objetivos y la recompensa correspondiente.

## Improbable de adoptar

No hay estilos que no sea probable que Sr. Sample adopte. De tal manera, es probable que sea muy flexible en su relación de informes.

## 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**

- Se apega a instrucciones y fechas.
- Prefiere trabajar con instrucciones claras de los superiores.

### **Informe autodependiente**

- Prefiere trabajar sin limitaciones.
- Tiene ideas propias y disfruta la oportunidad de desarrollarlas con la intervención mínima.

### **Informe colaborador**

- Tiene muchas ideas para contribuir
- Disfruta el proceso de tomar decisiones en colaboración y prefiere métodos radicales que los convencionales.

### **Informe informativo**

- Le gusta participar en la toma de decisiones pero acepta la decisión final aun si es opuesta a lo que piensa.

### **Informe alternativo**

- 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.

## ACERCA DE ESTE INFORME

Este perfil está basado en la información siguiente para Sr. Sample:

Cuestionario / Prueba	Grupo Comparativo	Utilizado
OPQ32r Latin American Spanish v1 (Std Inst)	OPQ32r Español (Latinoamérica) Sector directivo y profesional 2011 (ELA)	Sí

## DETALLES DEL INDIVIDUO

Nombre	Sr. Peter Sample
Fecha	11 Enero 2012
Datos del individuo	RP1=8, RP2=4, RP3=6, RP4=5, RP5=4, RP6=6, RP7=6, RP8=7, RP9=6, RP10=5, TS1=5, TS2=6, TS3=5, TS4=5, TS5=5, TS6=6, TS7=4, TS8=4, TS9=9, TS10=6, TS11=5, TS12=6, FE1=10, FE2=4, FE3=6, FE4=6, FE5=10, FE6=7, FE7=6, FE8=5, FE9=6, FE10=7, CNS=6
	TTRTRB=1.00, TTRLRB=1.00, TTRRRB=1.00 11216 / 42 / 1553

## 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.

El Informe de desarrollo de equipo y estilos de liderazgo Número de version: 1.1<sup>SC</sup>

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

© SHL Group Limited 2008. 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. Así, 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.