



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®

Reporte de Equipo

Nombre de Equipo

31/3/2021



INTRODUCCIÓN	5
INTRODUCCIÓN - <i>COMPORTAMIENTOS</i>	6
VISIÓN GENERAL DE LOS FACTORES DISC DEL EQUIPO	7
LA RUEDA DE TTI SUCCESS INSIGHTS®	8
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO CONDUCTOR - (D)	9
GRÁFICAS DISC DE LOS CONDUCTORES DEL EQUIPO - (D)	10
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ANALIZADOR - (C)	11
GRÁFICAS DISC DE LOS ANALIZADORES DEL EQUIPO - (C)	12
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO PROMOTOR - (I)	13
GRÁFICAS DISC DE LOS PROMOTORES DEL EQUIPO - (I)	14
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO PERSUASOR - (D/I)	15
GRÁFICAS DISC DE LOS PERSUASORES DEL EQUIPO - (D/I)	16
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO SOSTENEDOR - (S)	17
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO COORDINADOR - (S/C)	18
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO RELACIONADOR - (I/S)	19
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO IMPLEMENTADOR - (C/D)	20
DEFINICIONES DE LOS SEGMENTOS DE LA RUEDA	21
VISIÓN GENERAL DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO	22
CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO	23
ENTORNO IDEAL PARA LOS MIEMBROS DEL EQUIPO	24
PALABRAS QUE NO FUNCIONAN CON LOS MIEMBROS DEL EQUIPO	25
RUEDA GRUPAL ESTILO NATURAL	26

INDICE

Continuación



RUEDA GRUPAL ESTILO ADAPTADO	27
MOVIMIENTO DE LOS ESTILOS EN LA RUEDA GRUPAL	28
DESCRIPCIÓN DE LA JERARQUÍA CONDUCTUAL	29
DISTRIBUCIÓN NORMAL (CAMPANA DE GAUSS)	30
COMPARACIÓN DE LOS ESTILOS DE COMPORTAMIENTO	31
INTRODUCCIÓN - 12 FUERZAS IMPULSORAS®	32
RESUMEN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS DEL EQUIPO	33
DEFINICIÓN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS	34
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO IMPERATIVO	35
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS IMPERATIVAS	36
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTELECTUAL	37
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS INTELECTUALES	38
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO PRÁCTICO	39
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS PRÁCTICAS	40
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO OBJETIVO	41
FUERZA IMPULSORAS PRIMARIAS OBJETIVAS	42
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ARMONIOSO	43
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ESTRUCTURADO	44
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INSTINTIVO	45
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO DESINTERESADO	46
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ALTRUÍSTA	47
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTENCIONAL	48

INDICE

Continuación



CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO COLABORADOR	49
CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO RECEPTIVO	50
VISIÓN GENERAL SOBRE EL CONOCIMIENTO	51
VISIÓN GENERAL SOBRE LA UTILIDAD	52
VISIÓN GENERAL SOBRE EL AMBIENTE	53
VISIÓN GENERAL SOBRE LAS PERSONAS	54
VISIÓN GENERAL SOBRE EL PODER	55
RESUMEN SOBRE LAS METODOLOGÍAS	56
RUEDA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS	57
DEFINICIÓN DE LA CURVA DE GAUSS	58
COMPARACIÓN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS	59
RESUMEN SOBRE LOS COMPORTAMIENTOS Y LAS FUERZAS IMPULSORAS	60
RESUMEN DEL GRUPO PRIMARIO	61
RESUMEN DEL GRUPO SITUACIONAL	62
RESUMEN DEL GRUPO INDIFERENTE	63

INTRODUCCIÓN



El Reporte de Equipo de TTI Talent Insights® está diseñado para entender mejor la composición del equipo. El reporte ofrece perspectivas sobre dos áreas diferentes, comportamientos y fuerzas impulsoras. Al identificar las fortalezas y debilidades descubrirá el potencial del equipo y podrá guiarlo en su desarrollo personal y profesional para alcanzar mayores niveles de productividad.

Comportamientos

Esta sección esta diseñada para demostrar cómo influyen los comportamientos de cada una de las personas en la dinámica del equipo. La capacidad de interactuar efectivamente con los otros integrantes del equipo es clave para el éxito del mismo. Este reporte muestra el estilo conductual de cada uno en el contexto del grupo.

Fuerzas Impulsoras

Esta sección explica las razones por las que actúa el grupo. Entender la dinámica que moviliza al equipo y por qué hacen lo que hacen, permitirá identificar, entre otros factores, qué los energiza y qué los estresa, individualmente y como equipo.

Resumen sobre los Comportamientos y las Fuerzas Impulsoras

Esta sección contiene una representación gráfica del comportamiento y de las fuerzas impulsoras del equipo, ordenadas en grupos: primarios, situacionales e indiferentes.

INTRODUCCIÓN

Comportamientos



Los patrones predecibles de la naturaleza humana pueden medirse con precisión a través de herramientas de evaluación del comportamiento. Entender claramente estos comportamientos puede generar resultados muy productivos. Al recopilar y analizar la información de los comportamientos de los miembros de un equipo, la gerencia podrá identificar sus fortalezas, trabajar en las áreas de mejora y proveer los recursos necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.

CONTENIDO DEL REPORTE

- **Visión General** - Un resumen de cómo está compuesto su equipo, en números y en porcentaje, considerando los factores de comportamiento DISC.
- **Composición del Equipo** - Define cómo está compuesta su organización clasificada según su estilo de comportamiento y muestra las gráficas DISC de cada miembro del equipo.
- **Análisis por Tipo de Comportamiento** - Analiza a cada miembro del equipo según sus características dentro de cada estilo de comportamiento, de las formas en que hay que comunicarse con ellos y el entorno ideal en el que se desarrollan mejor.
- **Gráficas de la Rueda de Grupo** - Identifica los estilos naturales y adaptados de cada miembro del equipo.
- **Jerarquía de las Características de Comportamiento** - Compara los puntajes de cada integrante del equipo con los del grupo total, con el promedio del mismo y con las medias de la población.

LISTA DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO

Raul Acevedo
Felipe Avila
Arturo Bianchi
MARCELO GIANNETTI
Alexis Pasten
Patricio Sagredo
Nataniel Toro
Luis Vilches

Visión General de los Factores DISC del Equipo



La Rueda de TTI Success Insights® es una representación gráfica que muestra la composición de los comportamientos de los integrantes del equipo en función a su estilo dentro de los cuatro cuadrantes de la rueda DISC.

OBSERVANDO EL DISC

¿Se ha dado cuenta que hay

- personas que son fuertes, directas, y orientadas a resultados?
- personas optimistas, divertidas y conversadoras?
- personas firmes, pacientes y tranquilas?
- personas precisas, exactas y orientadas a los detalles?

DEFINIENDO EL DISC

Dominancia

Cómo responde a los problemas y desafíos

Influencia

Cómo influye en el punto de vista de los demás

Estabilidad

Cómo responde al ritmo de su entorno

Cumplimiento

Cómo responde a las reglas y los procedimientos



La Rueda de TTI Success Insights®



La rueda muestra la combinación de los cuatro estilos DISC, así como las similitudes y diferencias de comportamiento entre los miembros del equipo. Esta rueda muestra la composición del equipo en términos de comportamiento, expresada en porcentajes para cada uno de los ocho segmentos.

DEFINICIONES DE LOS SEGMENTOS DE COMPORTAMIENTO

CONDUCTORES - D - Personas que tienden a ser directas, decididas y que buscan resultados.

PERSUASORES - D/I - Personas que tienden a convencer apelando a la razón, a la comprensión o a las emociones.

PROMOTORES - I - Personas que tienden a expresar lo que piensan para influir en los resultados.

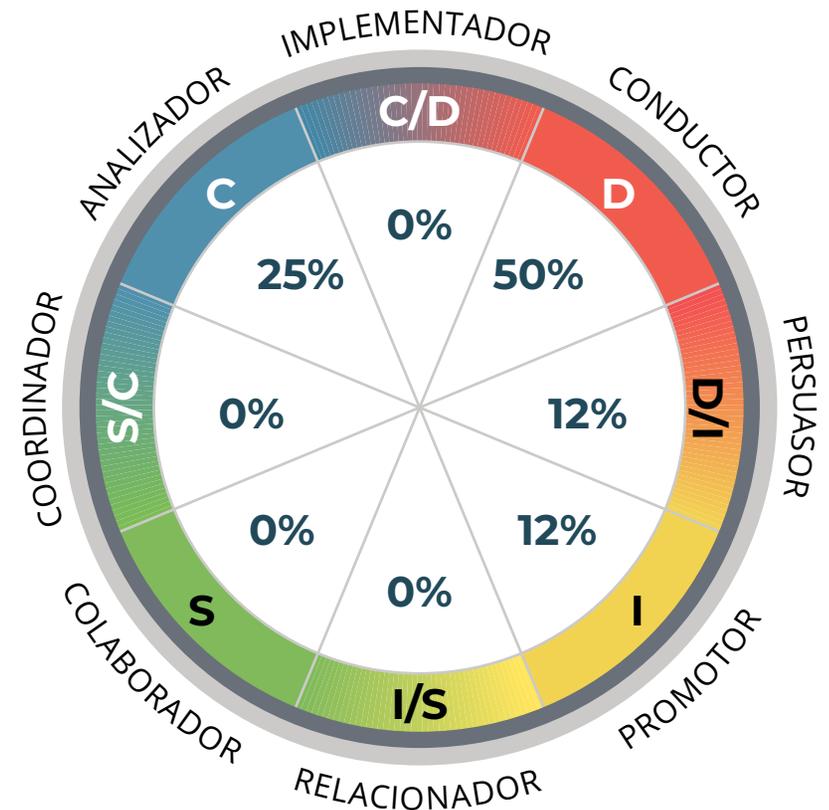
RELACIONADORES- I/S - Personas que tienden a tomarse su tiempo, a pensar positivamente y a enfocarse en las relaciones interpersonales.

SOSTENEDORES - S - Personas que tienden a defender ideas sólidas, a trabajar consistente y diligentemente para asegurar que los proyectos se realicen de principio a fin.

COORDINADORES - S/C - Personas que tienden a enfocarse en los hechos y a ceñirse a la aplicación de métodos comprobados para realizar proyectos y tareas.

ANALIZADORES - C - Personas que buscan la exactitud y asegurar los más altos niveles de calidad recopilando información precisa.

IMPLEMENTADORES - C/D - Personas que tienden a evaluar y apalancarse en los hechos y cifras para llegar a una solución.



Características de un Equipo Conductor - (D)



Los conductores tienden a ser directos, decididos y a perseguir resultados. La siguiente información permitirá que los miembros del equipo conozcan y entiendan a los Conductores.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

POTENCIALES FORTALEZAS

- Se sienten cómodos cuando tienen poder y autoridad.
- Son prospectivos y competitivos
- Se motivan por los resultados.
- Se energizan al recibir respuestas directas
- Disfrutan de toda tarea que suponga un reto.

POTENCIALES DEBILIDADES

- Les falta diplomacia y tacto.
- Les desagrada el trabajo rutinario.
- Delegan demasiado y sin dar las instrucciones completas
- Sobrevaloran sus capacidades.
- Casi no escuchan o escuchan sólo lo que quieren oír.

CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMIENTO

ORIENTACIÓN A LAS TAREAS Orientación a las Personas



Ritmo más Pausado Ritmo más Acelerado

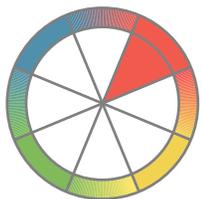


VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Motivados por los resultados

Capaces de cambiar de rumbo con rapidez y con mucha frecuencia

Tienen iniciativa



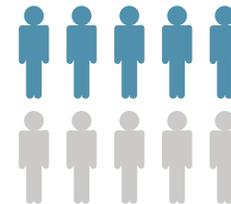
7.12%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Rápidamente

Ventaja

Decisivo



4/8
50% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Es inconsistente

Hay que seguir instrucciones

Hay que ser pacientes

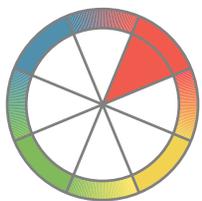
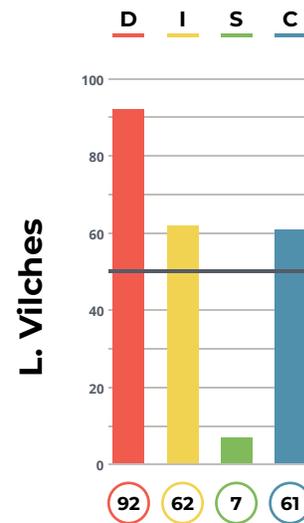
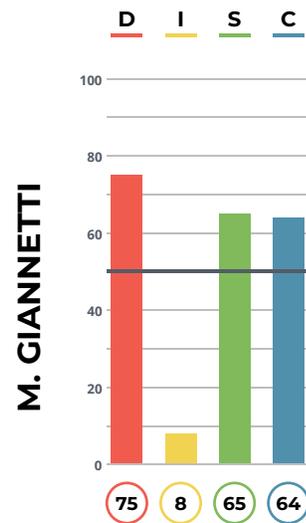
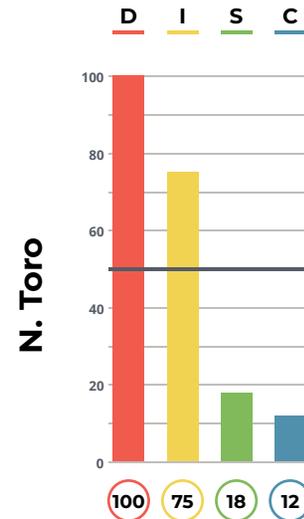
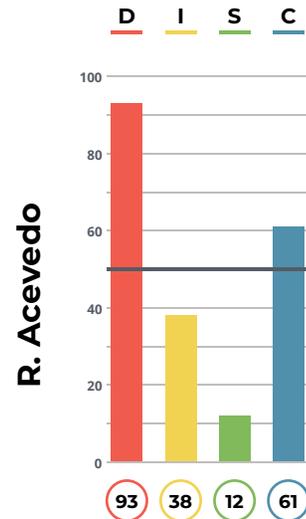
Nombre de Equipo

Gráficas DISC de los Conductores del Equipo - (D)



EQUIPO CONDUCTOR

Raul Acevedo
MARCELO GIANNETTI
Nataniel Toro
Luis Vilches



Características de un Equipo Analizador - (C)



Los analizadores tienden a buscar la exactitud, son cuidadosos para recopilar la información y garantizar el mayor nivel de calidad posible. La siguiente información permitirá que los miembros del equipo conozcan y entiendan a los Analizadores.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

POTENCIALES FORTALEZAS

- Aplican la información para resolver los problemas
- Son disciplinados
- Establecen altos estándares tanto para si mismos como para sus subordinados
- Hacen uso de información precisa para sustentar sus opiniones y propuestas
- Son exactos y precisos

POTENCIALES DEBILIDADES

- Se apoyan en el líder del equipo o en el jefe
- No expresan sus sentimientos
- Dudan para actuar si no cuentan con información suficiente
- Hacen el trabajo por sí mismos, sin delegar
- Limitados por los procedimientos y métodos de la organización

CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMIENTO

ORIENTACIÓN A LAS TAREAS Orientación a las Personas

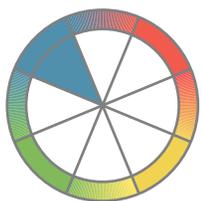


Ritmo más Pausado Ritmo más Acelerado



VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

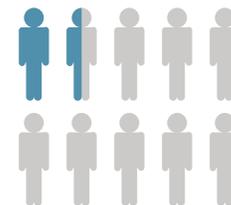
Mantienen estándares
Preocupados por la calidad
Solución integral de problemas



5.12%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Objetivo
Preciso
Comprobado



2/8
25% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

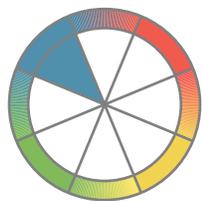
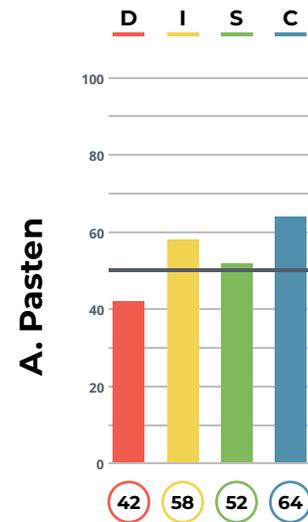
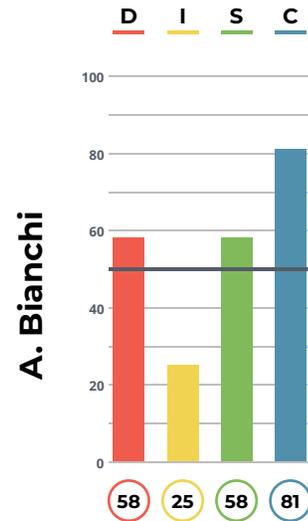
Hay que imaginarlo
Hay que suponer
Experimenta

Gráficas DISC de los Analizadores del Equipo - (C)



EQUIPO ANALIZADOR

Arturo Bianchi
Alexis Pasten



Características de un Equipo Promotor - (I)



Los promotores tienden a expresar lo que piensan para influir en los resultados. La siguiente información permitirá que los miembros del equipo conozcan y entiendan a los Promotores.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

POTENCIALES FORTALEZAS

- Interactúan bien con los demás
- Mantienen al equipo unido
- Ven y explican el panorama completo
- Promocionan al equipo al interior de la organización
- Están orientados a las personas

POTENCIALES DEBILIDADES

- Actuar sin contar con toda la información
- Sobreestiman las capacidades de su equipo
- No prestan atención a los detalles
- Sobrevaloran las capacidades de los demás
- Reaccionan emocionalmente

CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMIENTO

ORIENTACIÓN A LAS TAREAS Orientación a las Personas



Ritmo más Pausado Ritmo más Acelerado

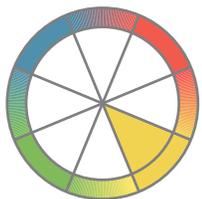


VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Son espontáneos

Tienen muy buen sentido del humor

Expresan sus sentimientos



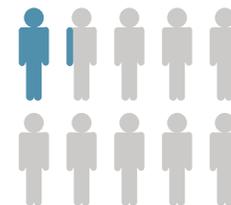
17.46%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Flexible

Emocionante

Inspirador



1/8
12% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Es lo habitual

Mantén la calma

Es estricto

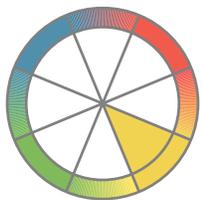
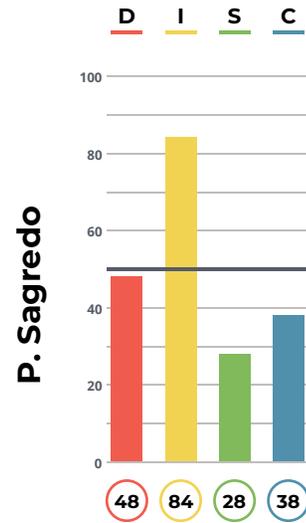
Nombre de Equipo

Gráficas DISC de los Promotores del Equipo - (I)



EQUIPO PROMOTOR

Patricio Sagredo



Características de un Equipo Persuasor - (D/I)



Los persuasores tienden a convencer apelando a la razón, al entendimiento o a las emociones. La siguiente información permitirá que los miembros del equipo conozcan y entiendan a los Persuasores.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

POTENCIALES FORTALEZAS

- Se muestran optimistas acerca de los objetivos del equipo
- Aplican su intuición
- Son decisivos y agresivos cuando se enfrentan a algún reto o desafío
- Son independientes y autónomos
- Promueven y aceptan cambios

POTENCIALES DEBILIDADES

- Las emociones interfieren en su toma de decisiones
- No hacen un seguimiento adecuado
- Asume demasiadas responsabilidades o proyectos a la vez
- Son excesivamente entusiastas
- No administran bien su tiempo ni las fechas límite

CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMIENTO

ORIENTACIÓN A LAS TAREAS



Orientación a las Personas



Ritmo más Pausado



Ritmo más Acelerado

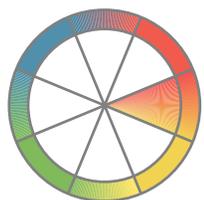


VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Toman la iniciativa

Son creativos en la solución de problemas

Innovadores



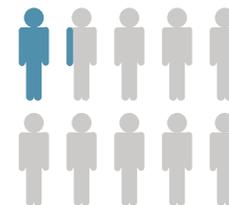
12.68%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Sorprendente

Actuar sin precedentes

Extraordinario



1/8
12% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Está estandarizado

Está estructurado

Hay que ser uniformes

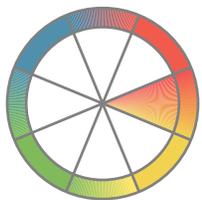
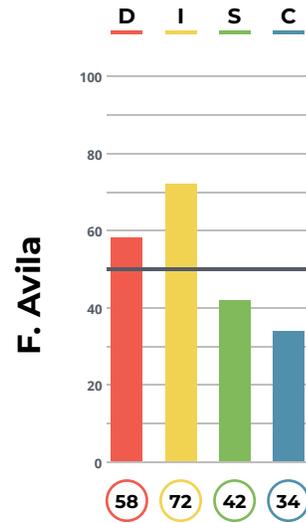
Nombre de Equipo

Gráficas DISC de los Persuasores del Equipo - (D/I)



EQUIPO PERSUASOR

Felipe Avila



Características de un Equipo Sostenedor - (S)



Los sostenedores tienden a defender ideas sólidas, a trabajar continua y diligentemente para asegurar que los proyectos se realicen de principio a fin. La siguiente información detalla las características que podrían faltarle al equipo y de las que podría beneficiarse si las tuviera.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

POTENCIALES FORTALEZAS

- Se enfocan en las actividades de grupo
- Animar y demuestran paciencia a los demás
- Le proporcionan estabilidad al equipo
- Escuchan con atención
- Son leales con aquellos con quienes se identifican

POTENCIALES DEBILIDADES

- Se resisten a los cambios que promueve el equipo
- Actúan lentamente
- No aceptan los errores ni las faltas
- Dudan para avanzar
- No tienen sentido de urgencia

CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMIENTO

ORIENTACIÓN A LAS TAREAS



Orientación a las Personas



Ritmo más Pausado

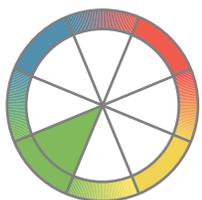


Ritmo más Acelerado



VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Negocian cuando existe un conflicto
Miembros confiables del equipo
Consistentes y estables



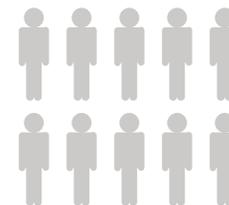
11.90%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Consistente

Común

Seguro



0/8
0% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Cambios inesperados

Es urgente

Aplicar la confrontación

Nombre de Equipo

Características de un Equipo Coordinador - (S/C)



Los coordinadores tienden a orientarse a los hechos y se ciñen a métodos comprobados para realizar proyectos y tareas. La siguiente información detalla las características que podrían faltarle al equipo y de las que podría beneficiarse si las tuviera.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

POTENCIALES FORTALEZAS

- Implementan y afinan el plan
- Establecen y cumplen metas con estándares muy altos
- Llevan a cabo los proyectos, de principio a fin
- Toman decisiones sin dejar que las emociones interfieran en el proceso
- Trabajan por una causa y para un líder

POTENCIALES DEBILIDADES

- Desestiman los logros obtenidos
- Se comunican con indirectas
- Bajo estrés se tornan obstinados
- Se resisten al cambio sin motivo
- Reprimen sus sentimientos

CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMIENTO

ORIENTACIÓN A LAS TAREAS



Orientación a las Personas



Ritmo más Pausado

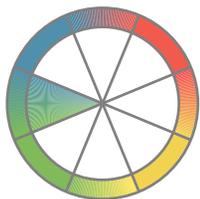


Ritmo más Acelerado



VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

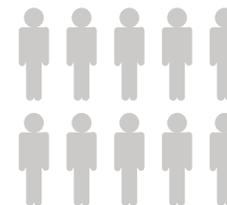
Tranquilos y relajados
Tienen una visión objetiva
Buscan soluciones lógicas



21.28%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Comprobado
Estandarizado
Organizado



0/8
0% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Es completamente nuevo
Es frenético
Está incompleto

Nombre de Equipo

Características de un Equipo Relacionador - (I/S)



Los relacionadores tienden a tomarse su tiempo, a pensar de manera positiva, y a enfocarse en las relaciones interpersonales. La siguiente información detalla las características que podrían faltarle al equipo y de las que podría beneficiarse si las tuviera.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

POTENCIALES FORTALEZAS

- Se comprometen intensamente con el equipo
- Ofrecen su amistad y comprensión
- Procuran generar un entorno en el que todas las personas se sientan importantes.
- Protegen y valoran a las personas y a las cosas
- Ayudan a los demás comprensiva y empáticamente

POTENCIALES DEBILIDADES

- Bajo estrés se paralizan
- No demuestran sentido de urgencia
- Ceden ante las opiniones de los demás
- Evitan la confrontación
- Toleran el mal comportamiento de los demás

CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMIENTO

ORIENTACIÓN A LAS TAREAS



Orientación a las Personas



Ritmo más Pausado

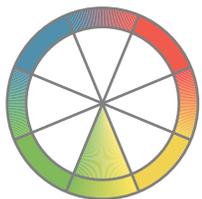


Ritmo más Acelerado



VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

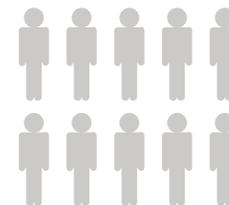
Tienen un sentido del humor positivo
Orientados al servicio
Tenaces



20.08%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Sencillo
Simple
Sensible



0/8
0% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Es complejo
Es abstracto
Requiere de análisis

Características de un Equipo Implementador - (C/D)



Los implementadores tienden a evaluar y aprovechar la información y los recursos disponibles para llegar a una solución. La siguiente información detalla las características que podrían faltarle al equipo y de las que podría beneficiarse si las tuviera.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

POTENCIALES FORTALEZAS

- Aportan ideas creativas
- Esperan altos estándares de desempeño
- Realizan las tareas con rapidez
- Son sensibles y conscientes del costo de los errores
- Se aseguran de entender toda la información antes de comenzar el proyecto

POTENCIALES DEBILIDADES

- Bajo estrés se vuelven muy exigentes
- Critican a los miembros del equipo
- Dan la impresión de no ser sinceros
- No toman en cuenta los sentimientos de los miembros del equipo
- Toman decisiones inconsistentemente

CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMIENTO

ORIENTACIÓN A LAS TAREAS Orientación a las Personas

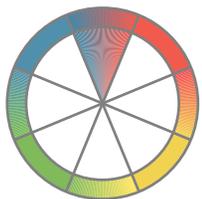


Ritmo más Pausado Ritmo más Acelerado



VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

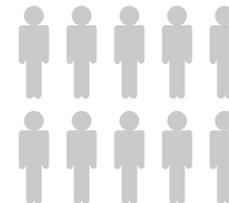
Presentan los hechos de manera objetiva
Grandes solucionadores de problemas
Son creativos



4.22%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Funcional
Acción
Información



0/8
0% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Hay que relajarse
Es necesario percibir
Es necesario asumir

Nombre de Equipo

Definiciones de los Segmentos de la Rueda



La siguiente matriz muestra la combinación de los cuatro estilos DISC en ocho segmentos diferentes. Se define cada segmento y se muestra el porcentaje de miembros que pertenecen a cada segmento. Los segmentos están colocados deliberadamente al lado del segmento que tiene el estilo opuesto.

CONDUCTORES - D (50%)	SOSTENEDORES - S (0%)
Personas que tienden a ser directas, decididas y que buscan resultados.	Personas que tienden a defender ideas sólidas, a trabajar consistente y diligentemente para asegurar que los proyectos se realicen de principio a fin.
PERSUASORES - D/I (12%)	COORDINADORES - S/C (0%)
Personas que tienden a convencer apelando a la razón, a la comprensión o a las emociones.	Personas que tienden a enfocarse en los hechos y a ceñirse a la aplicación de métodos comprobados para realizar proyectos y tareas.
PROMOTORES - I (12%)	ANALIZADORES - C (25%)
Personas que tienden a expresar lo que piensan para influir en los resultados.	Personas que buscan la exactitud y asegurar los más altos niveles de calidad recopilando información precisa.
RELACIONADORES- I/S (0%)	IMPLEMENTADORES - C/D (0%)
Personas que tienden a tomarse su tiempo, a pensar positivamente y a enfocarse en las relaciones interpersonales.	Personas que tienden a evaluar y apalancarse en los hechos y cifras para llegar a una solución.

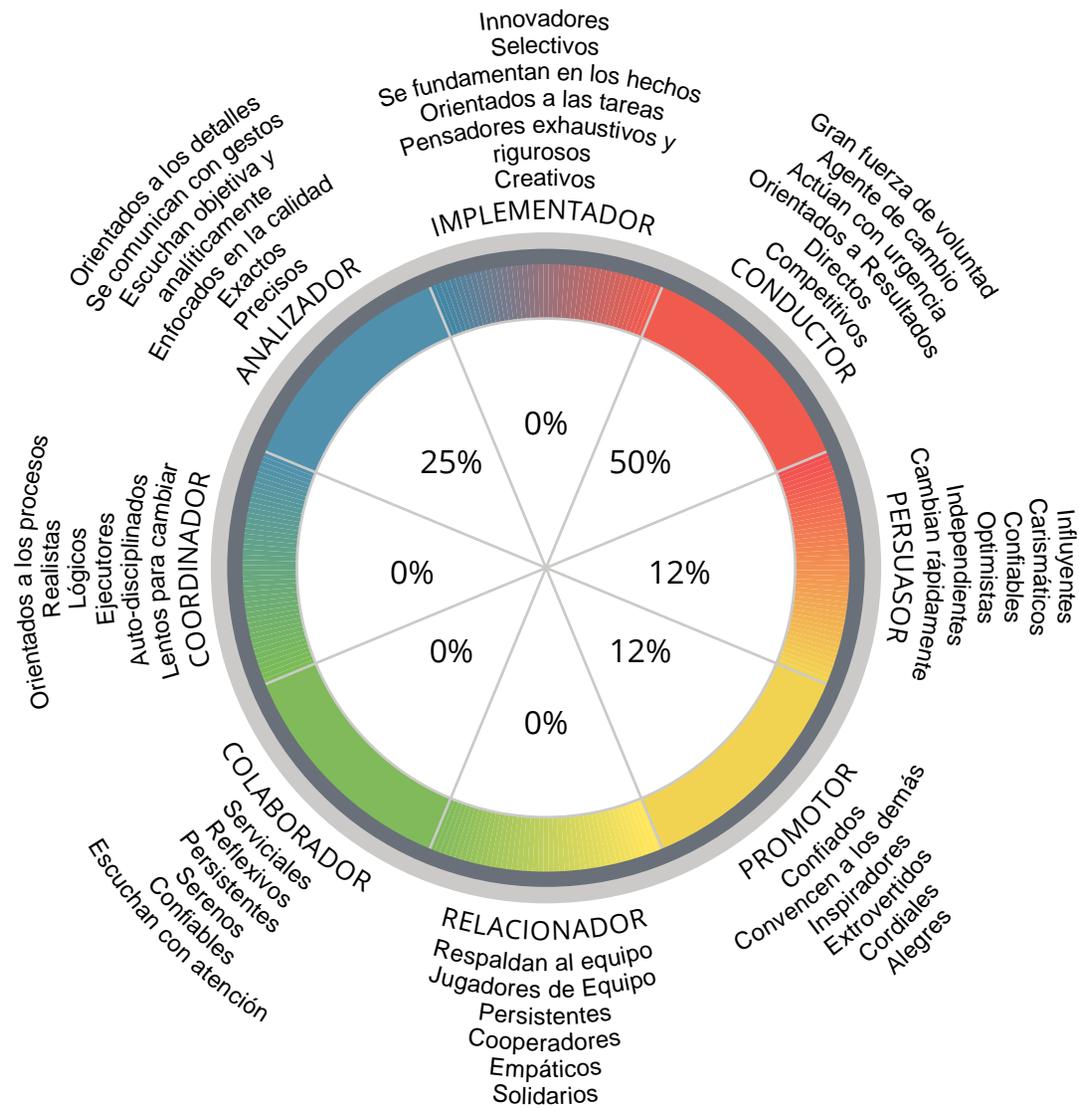
Visión General de los Miembros del Equipo



La siguiente matriz muestra la combinación de los cuatro estilos DISC en ocho segmentos diferentes. Se define cada segmento y se muestra el porcentaje de miembros que pertenecen a cada segmento. Los segmentos están colocados deliberadamente al lado del segmento que tiene el estilo opuesto.

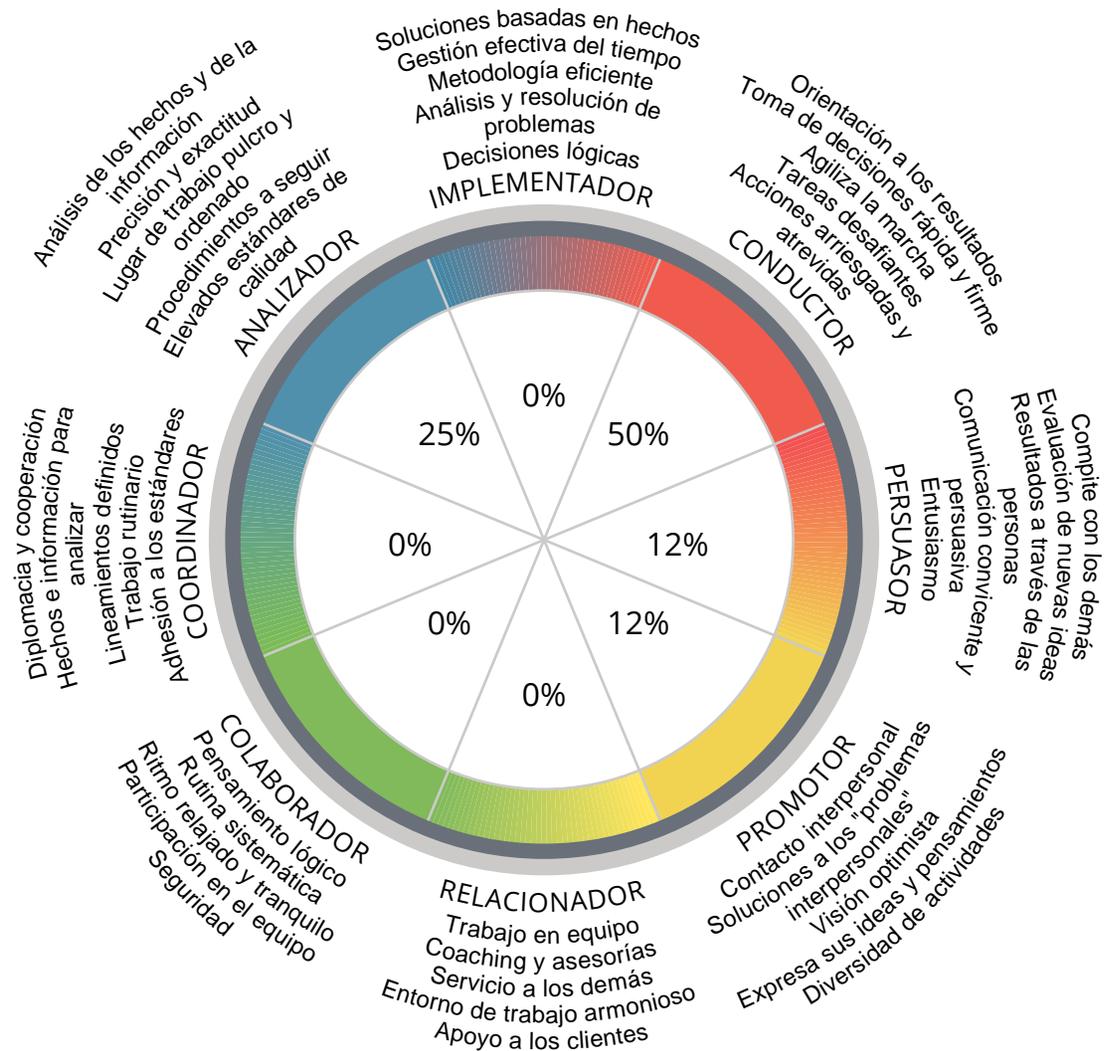
CONDUCTORES - D (50%)	SOSTENEDORES - S (0%)
Raul Acevedo MARCELO GIANNETTI Nataniel Toro Luis Vilches	
PERSUASORES - D/I (12%)	COORDINADORES - S/C (0%)
Felipe Avila	
PROMOTORES - I (12%)	ANALIZADORES - C (25%)
Patricio Sagredo	Arturo Bianchi Alexis Pasten
RELACIONADORES- I/S (0%)	IMPLEMENTADORES - C/D (0%)

Características de los Miembros del Equipo



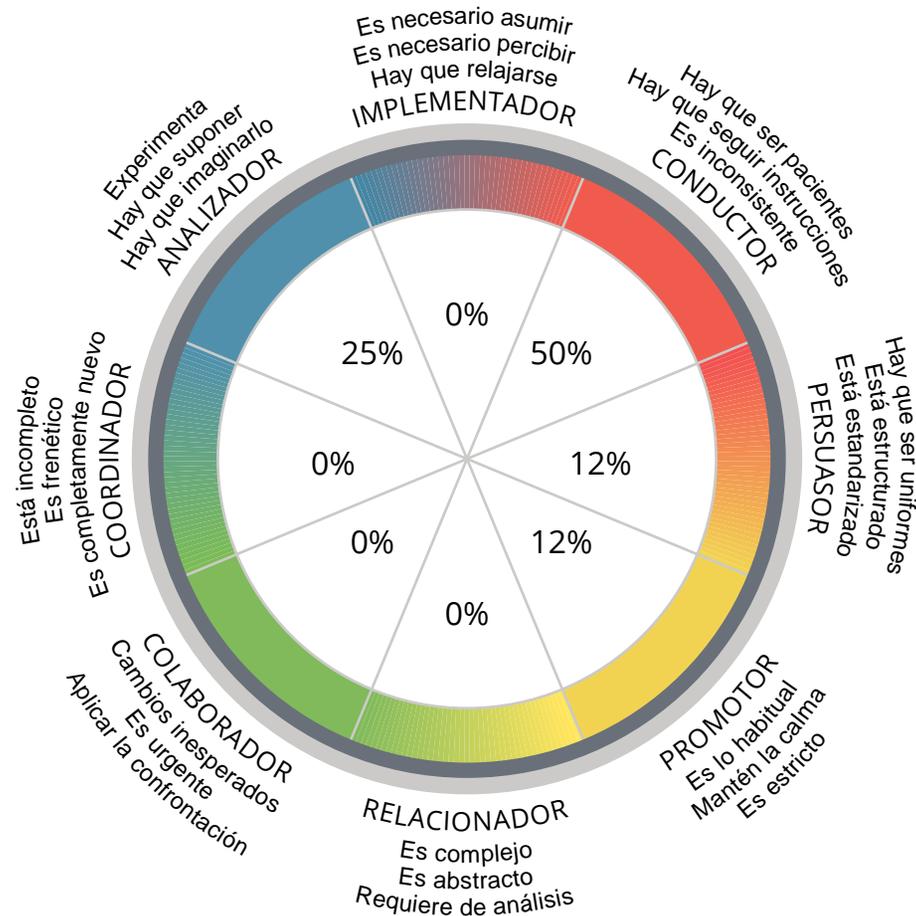
Nombre de Equipo

Entorno Ideal para los Miembros del Equipo



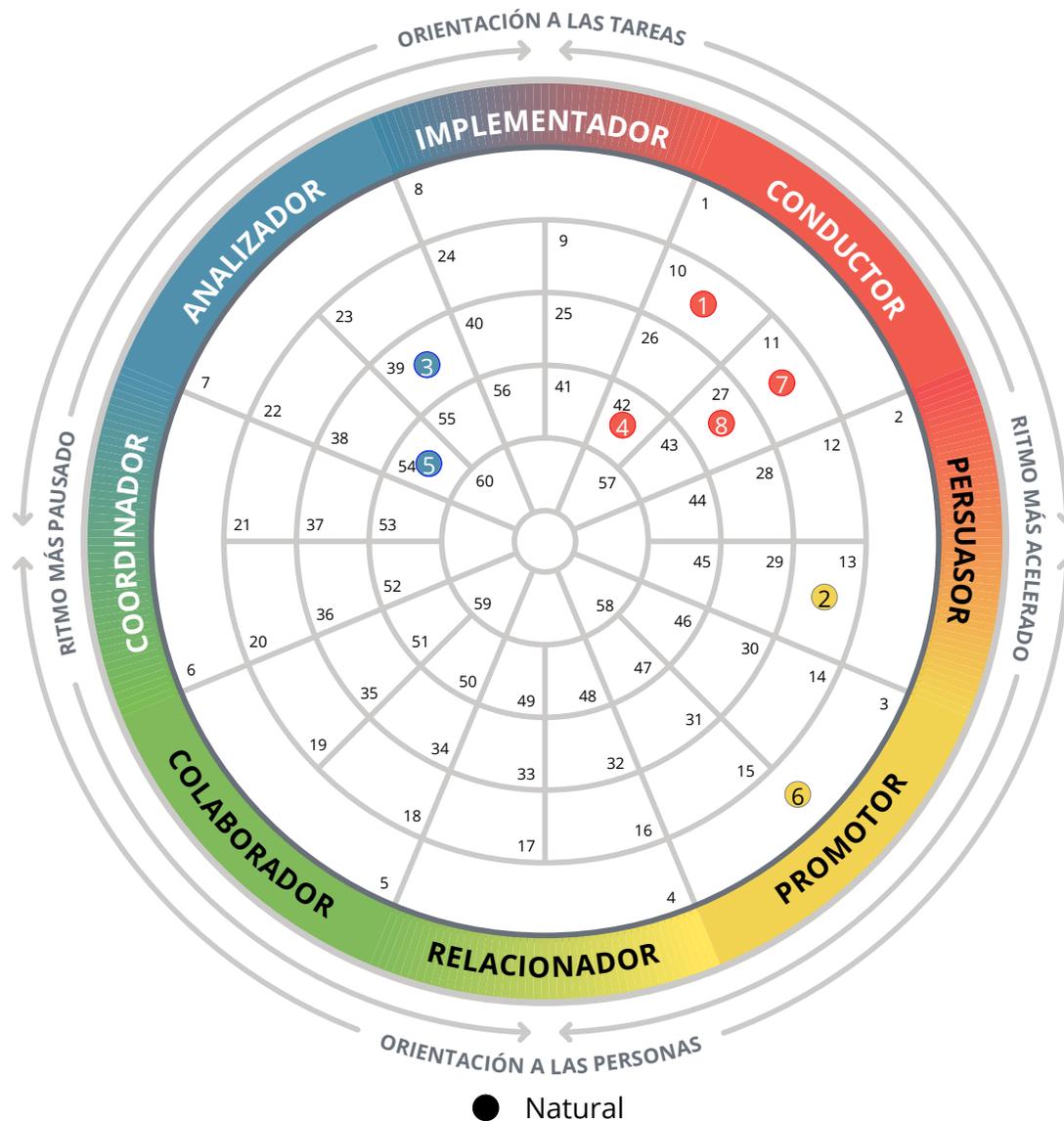
Nombre de Equipo

Palabras que No Funcionan con los Miembros del Equipo



Nombre de Equipo

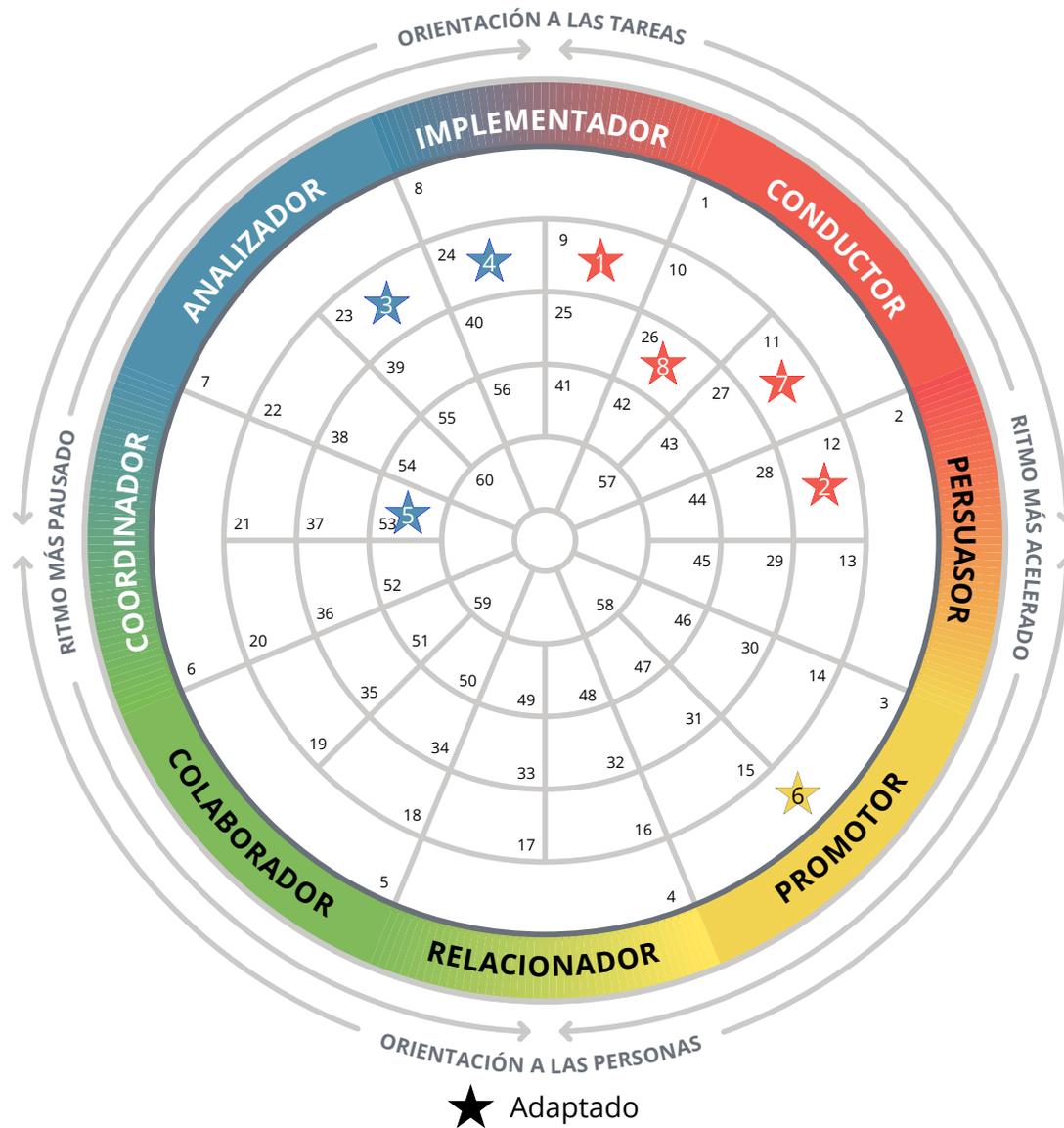
RUEDA GRUPAL ESTILO NATURAL



MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Raul Acevedo
- 2: Felipe Avila
- 3: Arturo Bianchi
- 4: MARCELO GIANNETTI
- 5: Alexis Pasten
- 6: Patricio Sagredo
- 7: Nataniel Toro
- 8: Luis Vilches

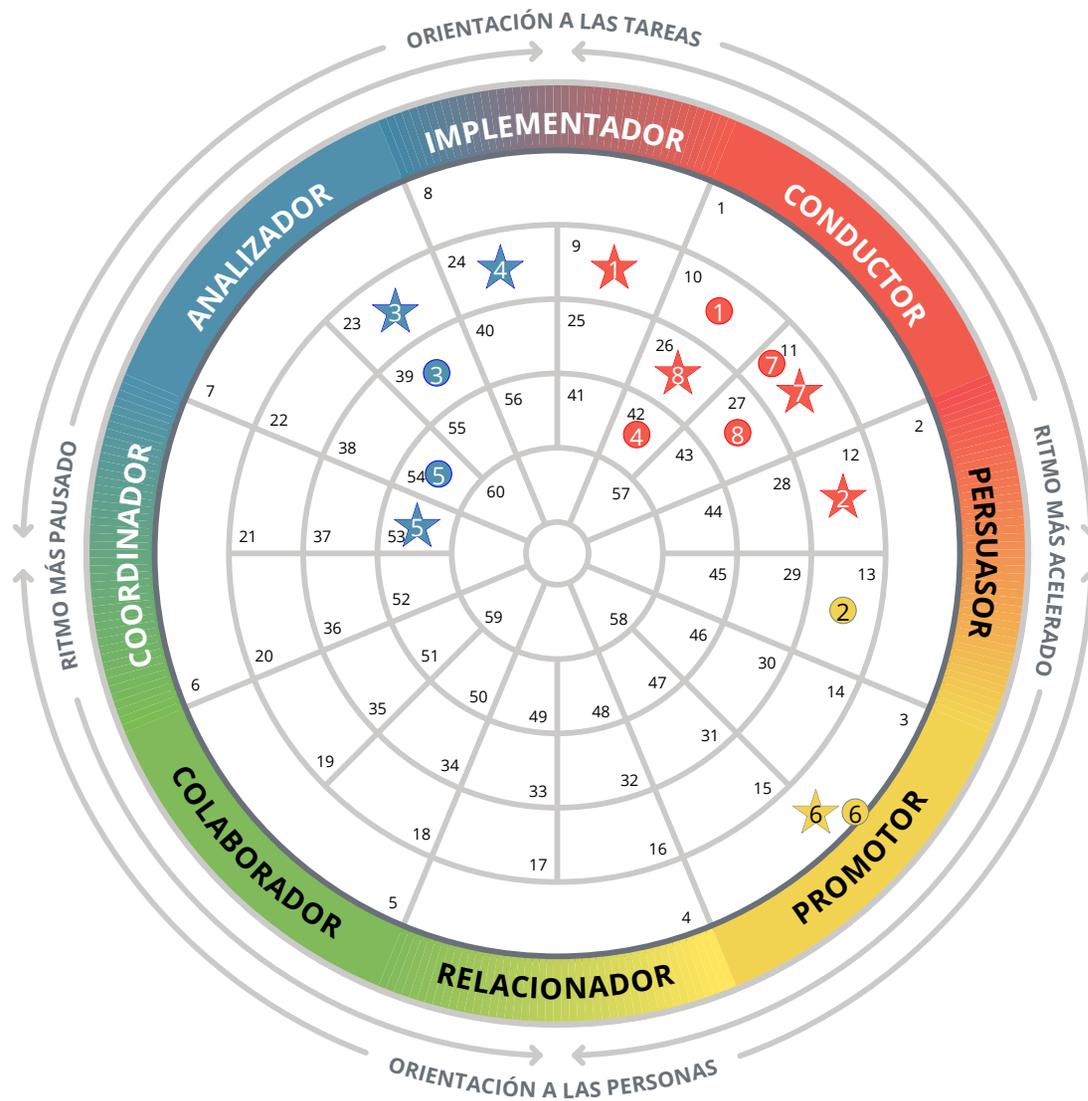
RUEDA GRUPAL ESTILO ADAPTADO



MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Raul Acevedo
- 2: Felipe Avila
- 3: Arturo Bianchi
- 4: MARCELO GIANNETTI
- 5: Alexis Pasten
- 6: Patricio Sagredo
- 7: Nataniel Toro
- 8: Luis Vilches

MOVIMIENTO DE LOS ESTILOS EN LA RUEDA GRUPAL



★ Adaptado

● Natural

MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Raul Acevedo
- 2: Felipe Avila
- 3: Arturo Bianchi
- 4: MARCELO GIANNETTI
- 5: Alexis Pasten
- 6: Patricio Sagredo
- 7: Nataniel Toro
- 8: Luis Vilches

Descripción de la Jerarquía Conductual



Con esta evaluación se miden doce factores de comportamiento esenciales para lograr el éxito del equipo. Entender lo que significa cada factor le permitirá conocer el lenguaje y en las páginas siguientes podrá comparar los puntajes de cada miembro del equipo con el promedio del grupo y las medias de la población.

Análisis - Compila, confirma y organiza información.

Competitividad - Quiere ganar u obtener ventaja.

Consistencia - Actúa casi siempre de la misma manera en las mismas situaciones.

Orientación al Cliente - Identifica y cumple con las expectativas del cliente.

Persistencia - Termina sus asignaciones a pesar de los retos u obstáculos que se presenten.

Seguimiento de Políticas - Se adhiere a las reglas, regulaciones o métodos existentes.

Cambio Frecuente - Cambia de tarea rápidamente.

Interacción - Suele comunicarse e involucrarse con los demás frecuentemente.

Lugar de Trabajo Organizado - Establece y mantiene un orden específico en las actividades diarias.

Orientación a las Personas - Crea relaciones con un amplio rango de individuos.

Urgencia - Toma acción inmediata.

Versatilidad - Se adapta a todo tipo de situaciones con facilidad.

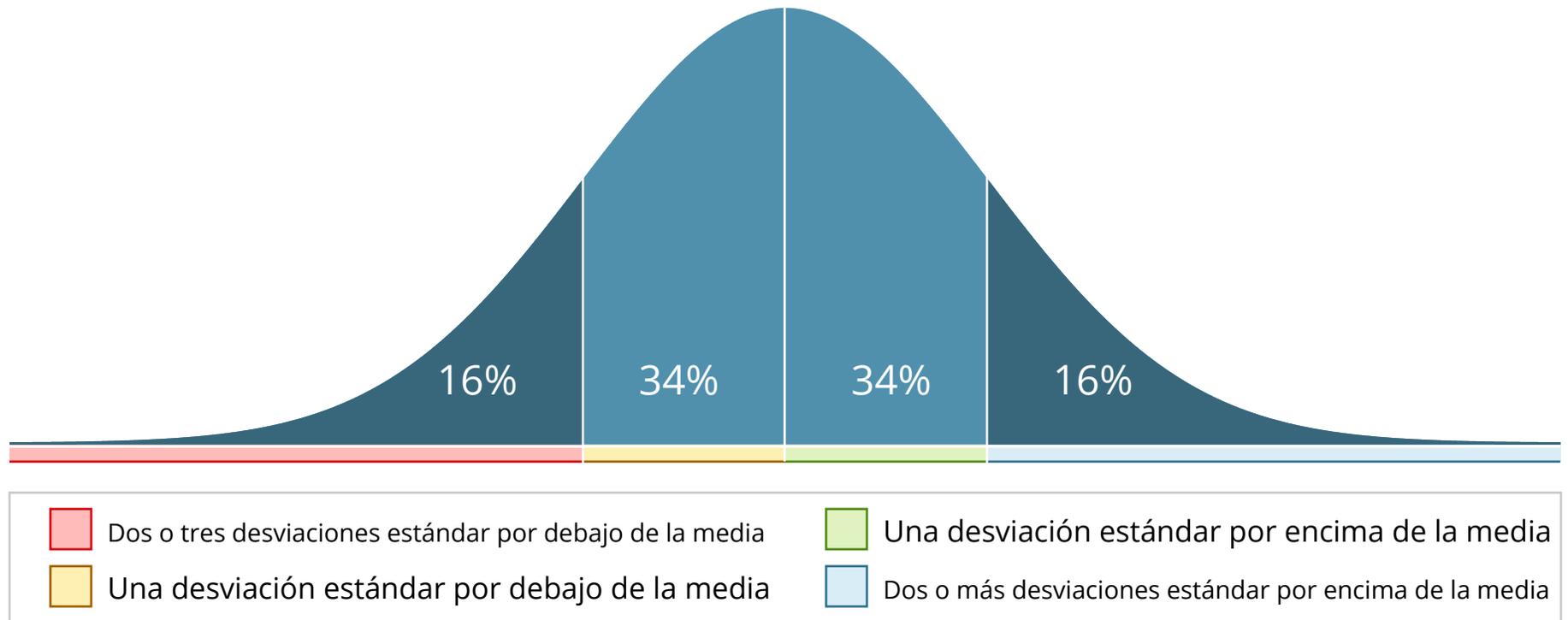
Distribución Normal (Campana de Gauss)



Saber cómo leer e interpretar la distribución normal y la desviación estándar le permitirá analizar claramente la composición de su equipo.

La Distribución Normal o Campana de Gauss, es la forma más común de clasificar una población. El punto más elevado del gráfico de la distribución representa la media del grupo o de la población. La desviación estándar es el número que se utiliza para mostrar cómo se dispersan los datos a partir de la media, se expresa en porcentaje respecto del total de los datos recabados.

Por ejemplo, si se recopila el puntaje de 100 personas y se colocan en una distribución normal de probabilidad, 68 personas, que representan el 68% de los evaluados, se ubicarán dentro una desviación estándar a partir de la media. El 34% de la población se ubicará una desviación estándar por debajo de la media, otro 34% de la población se ubicará una desviación estándar por encima de la media. El 32% restante se ubicará dos o tres desviaciones estándar a partir de la media, 16% aparecerá dos o tres desviaciones estándar por encima de la media y el otro 16% aparecerá dos o tres desviaciones estándar por debajo de la media.



Comparación de los Estilos de Comportamiento



Características de Comportamiento	Promedio del Equipo	R. Acevedo	F. Avila	A. Bianchi	M. GIANNETTI	A. Pasten	P. Sagredo	N. Toro	L. Vilches	Media
Urgencia	69	100	55	45	50	41	58	100	100	43
Competitividad	67	80	65	60	67	50	50	85	80	49
Cambio Frecuente	63	65	68	38	42	48	72	90	80	52
Versatilidad	62	60	70	33	30	50	90	90	70	54
Análisis	57	70	35	95	83	65	25	25	57	53
Interacción	56	40	80	25	25	50	90	80	55	60
Persistencia	54	55	50	80	72	67	37	30	42	61
Lugar de Trabajo Organizado	52	50	30	95	90	65	25	20	38	51
Seguimiento de Políticas	52	52	48	78	72	62	38	25	42	60
Orientación a las Personas	51	30	70	35	40	55	70	60	45	65
Consistencia	49	45	42	78	72	68	38	15	35	61
Orientación al Cliente	49	32	63	42	42	65	70	40	38	64

■ Dos o tres desviaciones estándar por debajo de la media

■ Una desviación estándar por debajo de la media

■ Una desviación estándar por encima de la media

■ Dos o más desviaciones estándar por encima de la media

Introducción

12 Fuerzas Impulsoras®



CONTENIDO DEL REPORTE

- Visión General - Resumen que analiza cómo está compuesto su Equipo considerando las Fuerzas Impulsoras
- Características del Equipo - Define cómo se clasifica su organización según sus Fuerzas Impulsoras y muestra las gráficas de las Fuerzas Impulsoras Primarias de los integrantes de tu equipo.
- Resumen del Grupo Primario - Lista a cada integrante del equipo en función a sus Fuerzas Impulsoras primarias.
- Barras de Grupo de las Fuerzas Impulsoras - Identifica los grupos Primarios, Situacionales, e Indiferentes del equipo.
- Comparación de las Fuerzas Impulsoras - Compara los resultados individuales con los de los otros integrantes del equipo, con el promedio del grupo y con las medias poblacionales.

LISTA DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO

Raul Acevedo
Felipe Avila
Arturo Bianchi
MARCELO GIANNETTI
Alexis Pasten
Patricio Sagredo
Nataniel Toro
Luis Vilches

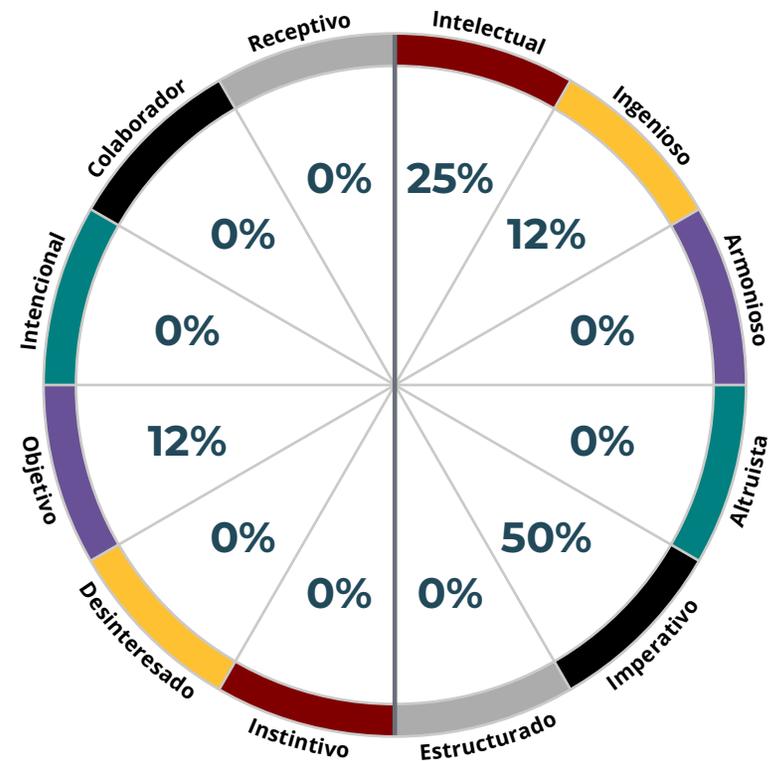
Resumen de las Fuerzas Impulsoras del Equipo



DETALLE DE LAS FUERZAS IMPULSORAS

Ha observado que algunas personas:

- Buscan conocimientos relevantes y útiles cuando las circunstancias lo ameritan
- Buscan ampliar sus conocimiento en todo lo que emprende.
- Tienen a utilizar los recursos sin restricción
- Tienen a utilizar y aplicar sus recursos para maximizar el retorno
- Buscan la funcionalidad en su entorno
- Buscan experimentar con todo lo que les rodea
- Tienen a ayudar o colaborar de manera selectiva
- Tienen a servir y ayudar a todos indiscriminadamente
- Tienen a compartir el poder, el reconocimiento y el control
- Buscan el reconocimiento y ejercer el control de su propio destino
- Tienen a ser flexibles y estar abiertos(a) a nuevas metodologías y enfoques de vida
- Tienen a vivir de acuerdo a sistemas definidos y enfoques tradicionales



Desglose de la Fuerza Impulsora #1 de cada integrante del equipo

Definición de las Fuerzas Impulsoras



Instintivo - Personas que se sienten impulsadas a recurrir a su experiencia previa, a su intuición y a la búsqueda de conocimientos específicos sólo cuando sea necesario.



Conocimiento

Intelectual - Personas que se sienten impulsadas a aprender, a adquirir mayores conocimientos y a descubrir la verdad de las cosas.

Desinteresado - Personas que se sienten impulsadas a concluir lo que tienen que hacer, por el hecho de terminar, sin esperar algo a cambio.



Utilidad

Ingenioso - Personas que se sienten impulsadas por los resultados prácticos, maximizan tanto la eficiencia como el retorno de su inversión en tiempo, talento, energía y recursos.

Objetivo - Personas que se sienten impulsadas por la funcionalidad y la objetividad de su entorno.



Entorno

Armonioso - Personas que se sienten impulsadas por vivir la experiencia, por los puntos de vista subjetivos y por el equilibrio de su entorno.

Intencional - Personas que se sienten impulsadas a ayudar a los demás por un propósito específico y no sólo por el hecho de ayudar.



Los Demás

Altruista - Personas que se sienten impulsadas por la satisfacción de ayudar a los demás.

Colaborador - Personas que se sienten impulsadas por ejercer un rol de apoyo y ayuda sin demandar reconocimiento.



Poder

Imperativo - Personas que se sienten impulsadas por el estatus, el reconocimiento y por ejercer el control de su libertad.

Receptivo - Personas que se sienten impulsadas por las nuevas ideas, métodos y oportunidades que no se circunscriban a un sistema de vida definido o establecido.



Metodologías

Estructurado - Personas que se sienten impulsadas por los enfoques tradicionales, métodos comprobados y sistemas de vida definidos o establecidos.

Características de un Equipo Imperativo



La siguiente información permitirá que los integrantes del equipo conozcan y entiendan a los integrantes del equipo que tengan [] como fuerza impulsora principal

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Crear estrategias ganadoras y obtener resultados
- Busca controlar su propio destino
- Valora el estatus y el reconocimiento público
- Se esfuerza por diferenciarse
- Se esfuerza para ascender

DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría no tomar en cuenta a los demás al buscar su crecimiento personal
- Podría motivarle el deseo de obtener estatus y reconocimiento
- Tiende a tener una actitud individualista versus una grupal
- Podría darle demasiada importancia a la necesidad de ejercer el control y dirigir personas y proyectos

Colaborador



Poder

Imperativo

FACTORES ENERGIZANTES

Buscar oportunidades para crecer

Dirigir un grupo

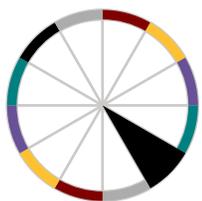
Crear y ejercer el control de su destino

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Carecer de autoridad

Trabajar tras bambalinas

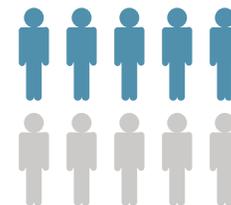
Trabajar en un espacio reducido



13%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Control
Premiar
Ganar



4/8
50% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Compartir
Cooperativo
En conjunto

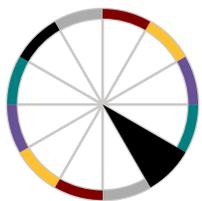
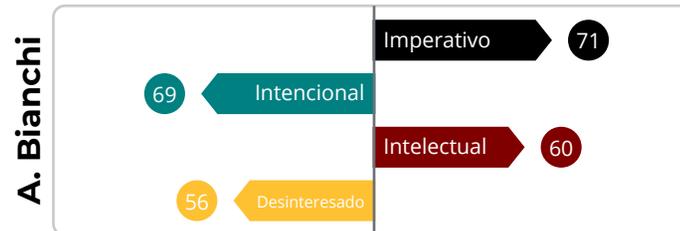
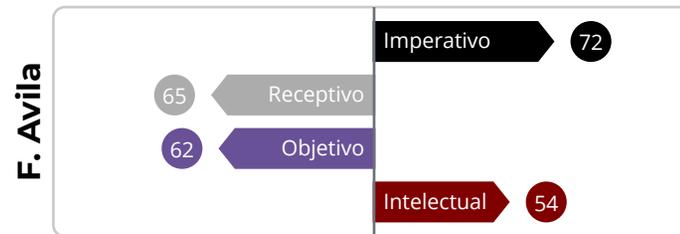
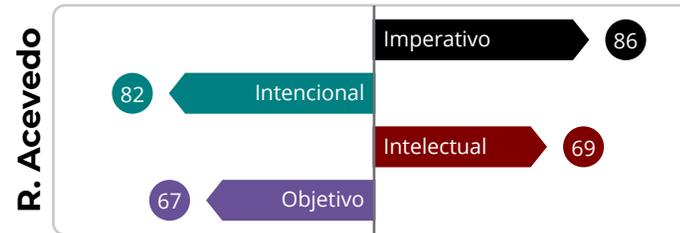
Nombre de Equipo

Fuerzas Impulsoras Primarias Imperativas



EQUIPO IMPERATIVO

Raul Acevedo
Felipe Avila
Arturo Bianchi
MARCELO GIANNETTI



Características de un Equipo Intellectual



La siguiente información permitirá que los integrantes del equipo conozcan y entiendan a los integrantes del equipo que tengan [] como fuerza impulsora principal

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Busca conocer lo que aún no ha sido descubierto
- Investiga de manera mucho más profunda que los demás
- Se enfoca en la información y en los hechos
- Avido/Avida por aprender y descubrir cosas nuevas
- Constantemente busca información y nuevos conocimientos

DEBILIDADES POTENCIALES

- Prioriza los descubrimientos
- Podría parecer que carece de sentido común
- Podría tomar decisiones sin tomar en cuenta los aspectos subjetivos o emocionales
- Podría perseguir el saber sin tomar en cuenta su practicidad

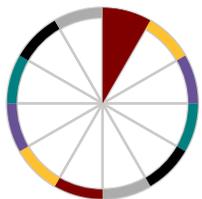


FACTORES ENERGIZANTES

Dedicar tiempo a aprender
Analizar objetivamente
Ampliar sus conocimientos

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

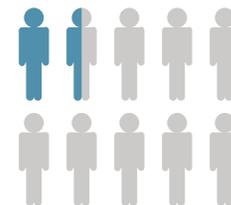
Hacer suposiciones bien fundamentadas
Enfoque subjetivo
Aprender de manera apresurada



16%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Investigar
Aprender
Identificar



2/8
25% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

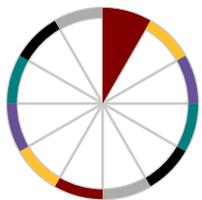
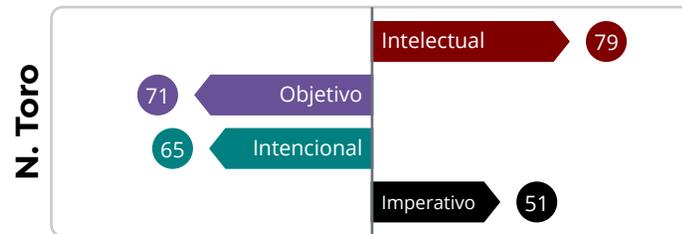
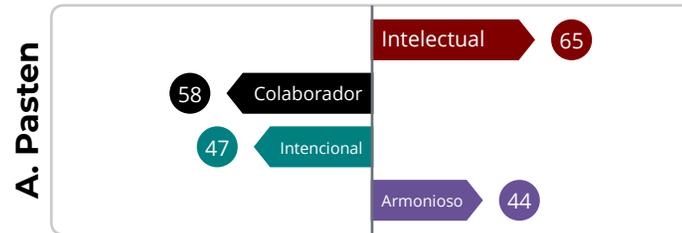
Aplicar
Relevante
Conjetura

Fuerzas Impulsoras Primarias Intellectuales



EQUIPO INTELECTUAL

Alexis Pasten
Nataniel Toro



Características de un Equipo Práctico



La siguiente información permitirá que los integrantes del equipo conozcan y entiendan a los integrantes del equipo que tengan [] como fuerza impulsora principal

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Organiza los recursos para maximizar los resultados
- Se enfoca en el retorno sobre la inversión
- Maximiza la eficiencia y la productividad
- Se enfoca en lograr resultados prácticos y medibles
- Se muestra sensible con respecto al desperdicio de tiempo, recursos u oportunidades

DEBILIDADES POTENCIALES

- Tiende a considerar a las personas y a los recursos como medios para conseguir un resultado
- Podría estar dispuesto a dar sólo ante la posibilidad de obtener un beneficio
- Podría considerar las posesiones materiales y al dinero como la tarjeta de presentación de las personas
- Podría ser percibido como adicto al trabajo

Desinteresado



Utilidad

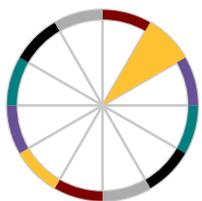
Ingenioso

FACTORES ENERGIZANTES

Concentrarse en la eficiencia
Eliminar los desperdicios
Obtener resultados prácticos

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Desperdiciar el tiempo
Utilizar los recursos en forma ineficiente
Ser redundante

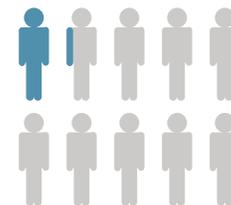


6%

de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Maximiza
Eficiente
Rentable



1/8

12% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Sin propósito
Reprocesar
Casual

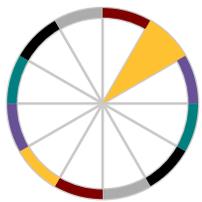
Nombre de Equipo

Fuerzas Impulsoras Primarias Prácticas



EQUIPO PRÁCTICO

Luis Vilches



Características de un Equipo Objetivo



La siguiente información permitirá que los integrantes del equipo conozcan y entiendan a los integrantes del equipo que tengan [] como fuerza impulsora principal

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Puede triunfar en entornos caóticos
- Le da más importancia al resultado y no al trayecto
- Separa los retos personales y se enfoca en la labor
- Desagrega la información y se enfoca en la situación
- Se enfoca en la funcionalidad y no en la apariencia

DEBILIDADES POTENCIALES

- Tiende a desaprovechar la experiencia integral por centrarse únicamente en los elementos concretos
- Podría darle más importancia a la funcionalidad dejando de lado la apariencia
- Podría enfocarse demasiado en los detalles y no ver el panorama completo
- Podría ignorar aspectos que suelen distraer a los demás

Objetivo



Entorno

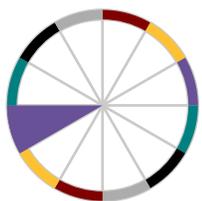
Armonioso

FACTORES ENERGIZANTES

Decidir en función de la información
Separar
Ofrecer resultados tangibles

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

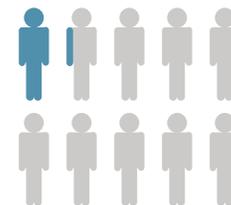
Perseguir ideas intangibles
Ser subjetivo
Priorizar la apariencia sobre la funcionalidad



12%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Realidad
Delimitar
Función



1/8
12% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

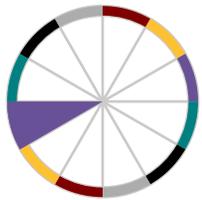
Armonía
Experiencia
Subjetivo

Fuerza Impulsoras Primarias Objetivas



EQUIPO OBJETIVO

Patricio Sagredo



Características de un Equipo Armonioso



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Encuentra valor y disfruta el entorno
- Enfocado en las emociones y en el equilibrio del entorno
- Busca generar armonía y equilibrio entre su entorno y sus relaciones
- Valora el trayecto tanto como el destino final
- Ve la importancia de experimentar

DEBILIDADES POTENCIALES

- La preocupación por la apariencia podría ralentizar el progreso, la funcionalidad o los resultados tangibles
- La búsqueda de experiencias supera las preocupaciones prácticas
- Los sentimientos subjetivos pueden entrar en conflicto con la realidad objetiva
- El desequilibrio o distracción en un aspecto puede afectar uno o todos los aspectos de la vida

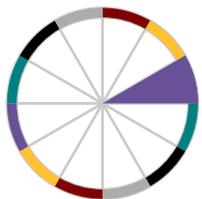


FACTORES ENERGIZANTES

Apreciar la belleza y la armonía
Buscar el equilibrio de vida
Expresar su imaginación

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Tener un entorno deslucido
Enfrentar el caos
Sobre enfatizar la funcionalidad



4%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Expresión
Subjetivo
Equilibrio



0/8
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Separar
Funcionalidad
Aburrido

Nombre de Equipo

Características de un Equipo Estructurado



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Valora los enfoques tradicionales que han sido comprobados
- Podría proteger e incluso promover sus principios y creencias
- Tiende a vivir bajo ciertos "códigos"
- Valora trabajar bajo un sistema definido y estructurado
- Desea definir estándares sobre los cuales operar

DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría sobreponer su ideología a la de la organización
- Tiende a resistirse a cambiar los procedimientos establecidos
- Podría no admitir y tener prejuicios sobre otros puntos de vista
- Puede excederse al promover su filosofía a los demás

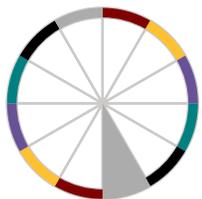


FACTORES ENERGIZANTES

Promover su causa
Buscar consistencia
Proteger sus creencias

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Ignorar los protocolos establecidos
Pasar por alto las tradiciones
Aceptar nuevas ideas



5%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Orden
Ideología
Tradición



0/8
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Flexible
Posibilidades
Progresivo

Nombre de Equipo

Características de un Equipo Instintivo



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Se siente cómodo/cómoda de iniciar un proyecto antes de contar con toda la información
- Busca información específica para resolver la situación actual
- Busca información que tenga una aplicación directa
- Puede confiar en experiencias pasadas
- Comprende el valor de la intuición

DEBILIDADES POTENCIALES

- Puede confiar excesivamente en su intuición y en sus experiencias previas
- Podría comenzar un proyecto sin tener toda la información necesaria
- Podría ignorar la información excesiva
- Tiende a sacar conclusiones sin reunir toda la información

Instintivo



Intelectual

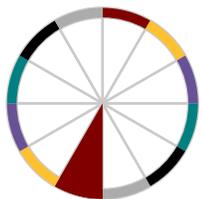
Conocimiento

FACTORES ENERGIZANTES

Aplicar sus conocimientos previos
Decidir basado/basada en la intuición
Descubrir un conocimiento específico

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Justificar las decisiones intuitivas
Realizar investigaciones profundas
Buscar aprender excesivamente



3%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Aplica
Relevante
Intuitivo



0/8
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Evalúa
Comprensivo
Clasifica

Nombre de Equipo

Características de un Equipo Desinteresado



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Se enfoca en terminar una tarea más que en su eficiencia
- Ofrece apoyo y recursos sin esperar un retorno para sí mismo/misma
- Está dispuesto a participar sin tomar en cuenta sus circunstancias personales
- Cumple con las tareas sólo por el hecho de cumplir
- Define el valor y el éxito sobre la base de los resultados de una situación y no por lo que encierra en sí misma

DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría desperdiciar los recursos
- Tiende a ignorar la formalidad con la que debe medirse el desempeño
- Podría darle más importancia a terminar una tarea que al tiempo, los recursos o al talento escaso
- Podría confundir actividad con productividad

Desinteresado



Utilidad

Ingenioso

FACTORES ENERGIZANTES

Actuar de manera espontánea

Trabajar en proyectos con pocas restricciones

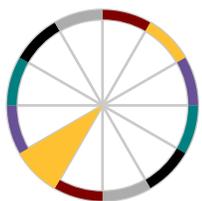
Terminar las tareas

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Evaluar resultados prácticos

Enfocarse en el proceso

Medir el éxito a través de la eficiencia



7%

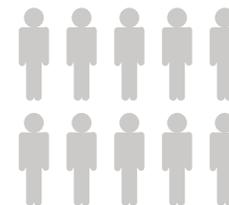
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Completa

Realiza

Sin restricciones



0/8

0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Obtener

Eficiente

Maximiza

Nombre de Equipo

Características de un Equipo Altruísta



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Actúa para aliviar el sufrimiento de los demás
- Presta atención y apoya a los necesitados
- Se ofrece como voluntario/voluntaria y ayuda generosamente a los demás
- Busca ayudar a los demás
- Cree que todas las personas deberían tener la oportunidad de llegar a ser lo mejor que sea posible

DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría apoyar a los demás a expensas de su propio trabajo
- Actúa para aliviar el sufrimiento de los demás incluso a costa de si mismo/ misma
- Podría darle más importancia a las necesidades de los demás que a las propias
- Fundamenta sus decisiones personales en el impacto que puedan tener en los demás

Intencional



Los Demás

Altruista

FACTORES ENERGIZANTES

Participar en eventos de caridad

Eliminar los conflictos

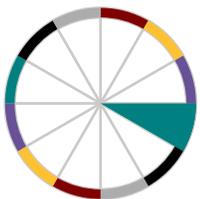
Reconocer el potencial que tienen los demás

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Colocarse a sí mismo(a) por encima de los demás

Observar que hay favoritismo

Actuar sin consideración



6%

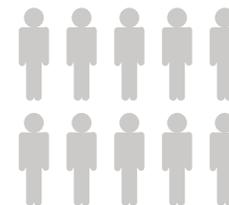
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Compasión

Comodidad

Ofrecerse como voluntario(a)



0/8

0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Deliberar

Con propósito

Intencional

Nombre de Equipo

Características de un Equipo Intencional



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Subestima las emociones al tomar decisiones relacionadas con la gente
- Espera que las personas sean autónomas y no intervengan hasta que sea necesario
- Elige a quién, cuándo y cuánto ayudar en función al resultado deseado
- Busca desarrollar o ayudar a otros si ven oportunidades a futuro
- Ayudará a otros cuando vea que estén dispuestos a trabajar

DEBILIDADES POTENCIALES

- Tienen a valorar a las personas como una oportunidad o recurso en lugar de un individuo como tal
- Puede crear escenarios que lo/la beneficie más que a los demás
- Se enfocan en sí mismas tal vez a expensas de otros
- Puede esperar algo a cambio cada vez que ayuda o apoya a los demás

Intencional



Altruista

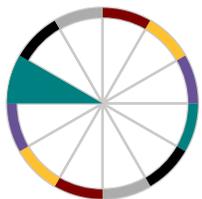
Los Demás

FACTORES ENERGIZANTES

Confiar en si mismo/misma
Estar con personas determinadas
Desarrollar promotores internos

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

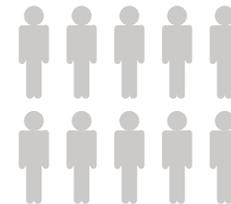
Ignorar la contribución
Actuar sin recibir un beneficio personal
Tomar decisiones basadas en emociones



14%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Selectivo
Con propósito
Beneficio



0/8
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Gentileza
Compasión
Ofrecerse como voluntario(a)

Nombre de Equipo

Características de un Equipo Colaborador



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Se enfoca en el aporte que ofrecen en lugar de ascender
- Deja de lado su propia agenda por el bien de la comunidad o por la compañía
- Se siente cómodo en un rol de soporte
- Busca encajar sin pretender sobresalir
- Trabaja tras bambalinas para conseguir los resultados

DEBILIDADES POTENCIALES

- Tiende a ceder en temas importantes para no "hacer olas"
- Podría sentirse incómodo/incómoda cuando los/las distinguen por su contribución
- Podría dejar pasar las oportunidades de liderazgo
- Podría pasar desapercibido/desapercibida debido a que se promociona

Colaborador



Poder

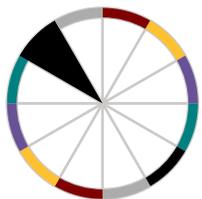
Imperativo

FACTORES ENERGIZANTES

Trabajar en proyectos grupales
Incorporarse a entornos colaborativos
Sentirse incluido(a)

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Estar en entornos egoístas
Dirigir involuntariamente
Reconocer los logros individuales



4%

de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Juntos
Apoyo
Cooperador(a)



0/8

0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Estatus
Individual
Control

Nombre de Equipo

Características del Equipo Receptivo



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Sólo adoptarán los aspectos de los sistemas que les genere un beneficio
- Adopta elementos de diferentes sistemas o maneras de pensar para crear algo nuevo
- Se consideran pensadores independiente
- Abierto a nuevas ideas, métodos y oportunidades
- Busca nuevas formas de realizar las tareas rutinarias

DEBILIDADES POTENCIALES

- Se resiste cuando le imponen sistemas y estructuras
- Se resiste a los enfoques y maneras de pensar altamente estructuradas
- Cambia sólo por el hecho de cambiar
- Cuestiona todos los sistemas y cada fase de éstos

Receptivo



Estructurado

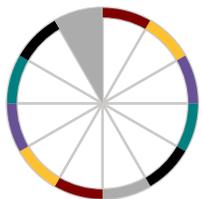
Metodologías

FACTORES ENERGIZANTES

Cuestionar los protocolos innecesarios
Crear nuevos sistemas
Pensar "fuera de la caja"

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Apoyar el status quo
Seguir procesos obsoletos
Actuar repetitivamente



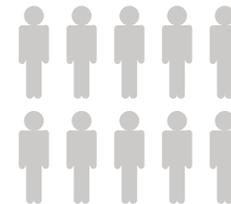
11%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Posibilidades

Ágil

De mente abierta



0/8
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Constante

Rutina

Jerarquía

Nombre de Equipo

Visión general sobre el Conocimiento



Instintivo		Intelectual
	1	Alexis Pasten Nataniel Toro
	2	
	3	Raul Acevedo Arturo Bianchi Patricio Sagredo
	4	Felipe Avila

Visión general sobre la Utilidad



Desinteresado		Ingenioso
	1	Luis Vilches
	2	
	3	
Arturo Bianchi MARCELO GIANNETTI	4	

Visión general sobre el Ambiente



Objetivo		Armonioso
Patricio Sagredo	1	
Nataniel Toro	2	
Felipe Avila MARCELO GIANNETTI Luis Vilches	3	
Raul Acevedo	4	Alexis Pasten

Visión general sobre las Personas



Intencional		Altruista
	1	
Raul Acevedo Arturo Bianchi Luis Vilches	2	
Alexis Pasten Nataniel Toro	3	
	4	

Visión general sobre el Poder



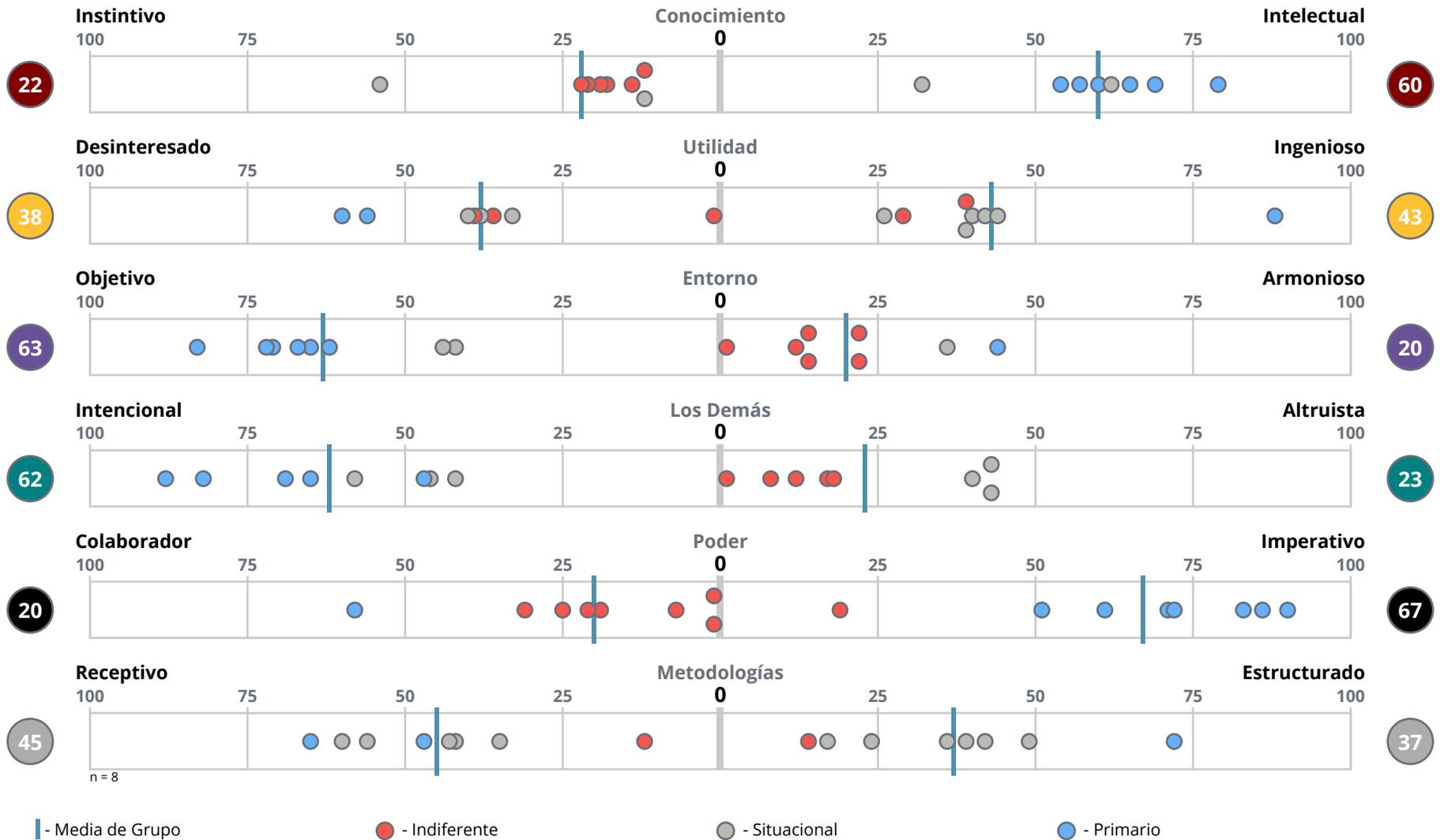
Colaborador		Imperativo
	1	Raul Acevedo Felipe Avila Arturo Bianchi MARCELO GIANNETTI
Alexis Pasten	2	Patricio Sagredo
	3	
	4	Nataniel Toro Luis Vilches

Resumen sobre las Metodologías



Receptivo		Estructurado
	1	
Felipe Avila	2	MARCELO GIANNETTI
	3	
Patricio Sagredo	4	

Barras de Grupo de las Fuerzas Impulsoras



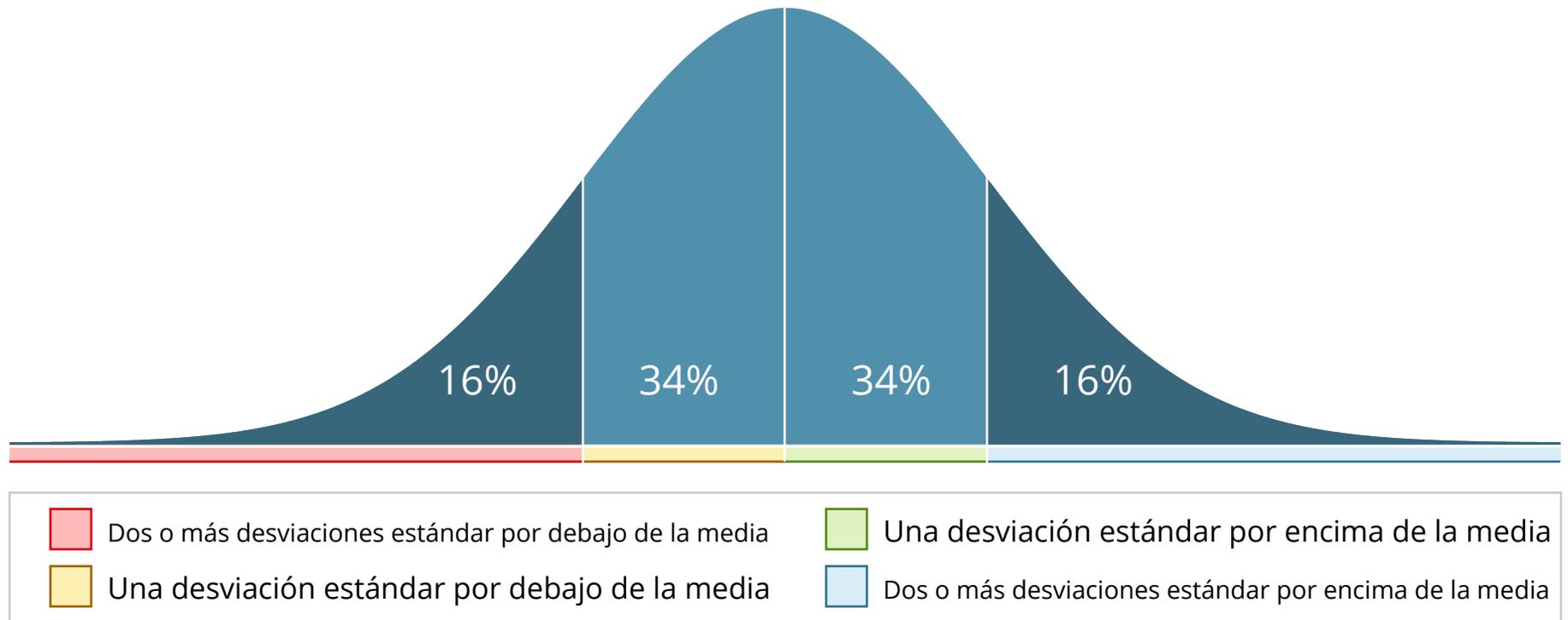
Definición de La Curva de Gauss



Entender cómo se debe leer la curva de Gauss y la desviación estándar le permitirá analizar claramente cómo se compone su equipo

La curva de Gauss, conocida como distribución normal, es el tipo de distribución más común en términos de una población. El punto más alto de la curva representa la media del grupo o de la población. La desviación estándar es el número que se utiliza para mostrar cómo se disipan los datos a partir de la media, y representan un porcentaje del total de datos recopilados.

Por ejemplo, si se recopila los resultados de una evaluación de 100 personas y se aplican en una distribución de probabilidad normal, 68 personas, que representan el 68% de los evaluados, deberían ubicarse dentro de una desviación estándar a partir de la media. El 34% se ubicará a una desviación estándar por encima de la media y el otro 34% se ubicará a una desviación estándar por debajo de la media. El 32% restante de los evaluados se ubicará a dos o más desviaciones estándar de la media. El 16% estará a dos más desviaciones estándar por encima de la media y el otro 16% restante estará a dos o más desviaciones estándar por debajo de la media.



Comparación de las Fuerzas Impulsoras



Fuerzas Impulsoras	Promedio del Equipo	R. Acevedo	F. Avila	A. Bianchi	M. GIANNETTI	A. Pasten	P. Sagredo	N. Toro	L. Vilches	Media
Imperativo	67	86	72	71	90	19	61	51	83	50
Objetivo	63	67	62	44	65	42	72	71	83	50
Intencional	62	82	46	69	58	47	42	65	88	51
Intelectual	60	69	54	60	32	65	57	79	62	54
Receptivo	45	56	65	42	12	43	47	35	60	46
Ingenioso	43	40	44	29	26	39	42	39	88	42
Desinteresado	38	33	38	56	60	39	36	40	0	40
Estructurado	37	24	14	42	72	39	36	49	17	38
Altruista	23	8	43	12	17	43	40	18	0	33
Instintivo	22	12	18	19	54	21	22	14	12	29
Armonioso	20	22	22	36	12	44	14	14	0	35
Colaborador	20	0	21	19	0	58	31	25	7	35

■ Dos o más desviaciones estándar por debajo de la media

■ Una desviación estándar por debajo de la media

■ Una desviación estándar por encima de la media

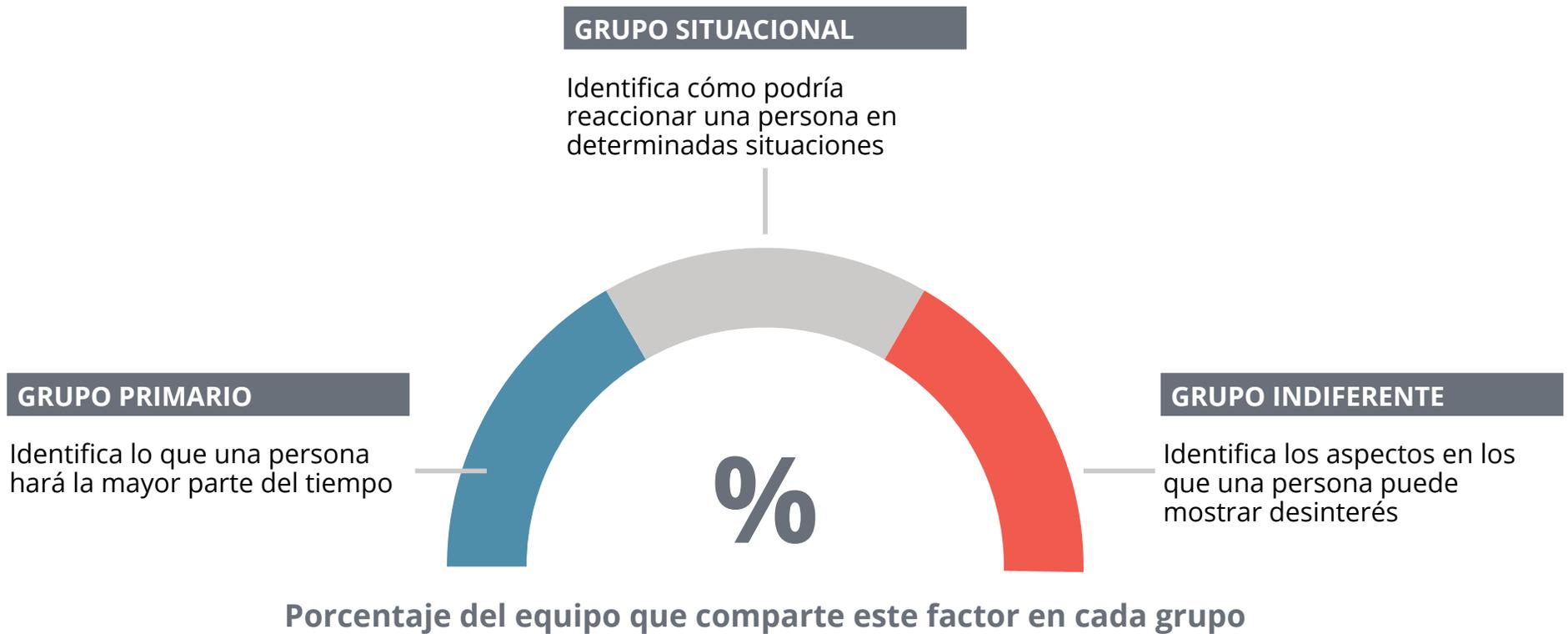
■ Dos o más desviaciones estándar por encima de la media

Nombre de Equipo

Resumen sobre los Comportamientos y las Fuerzas Impulsoras



Los comportamientos y las fuerzas impulsoras pueden agruparse en alguna de las siguientes categorías: primaria, situacional e indiferente. El grupo primario identifica cómo y por qué la persona hace lo que hace la mayor parte de las veces. El grupo situacional, muestra cómo podría reaccionar la persona en determinadas situaciones. El grupo indiferente señala aquellas ocasiones en las que la persona no tendrá interés o no querrá adaptarse a una determinada situación. Si utilizamos esta clasificación de fuerzas impulsoras al formar un equipo, podremos identificar sus fortalezas y sus debilidades, así como también, las oportunidades o elementos de los que adolecen.



Resumen del Grupo Primario



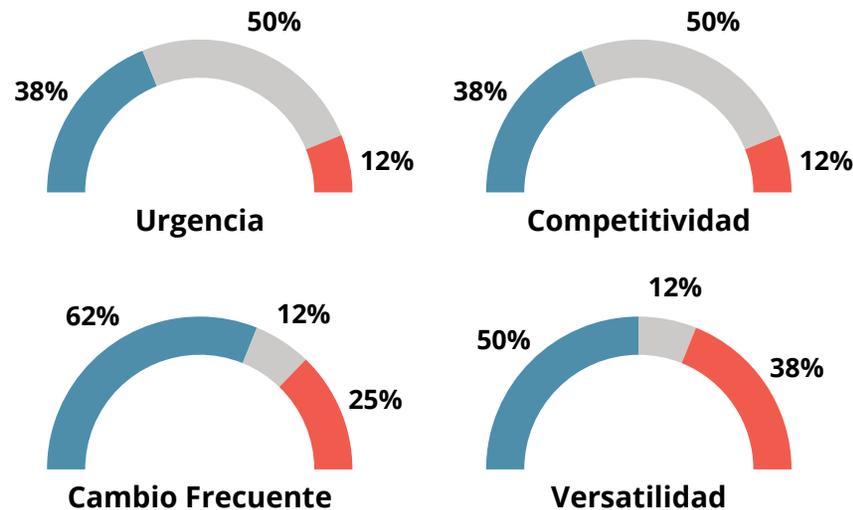
GRUPO DE COMPORTAMIENTOS PRIMARIO

Características Conductuales	Promedio Media del Equino	
Urgencia	69	43
Competitividad	67	49
Cambio Frecuente	63	52
Versatilidad	62	54

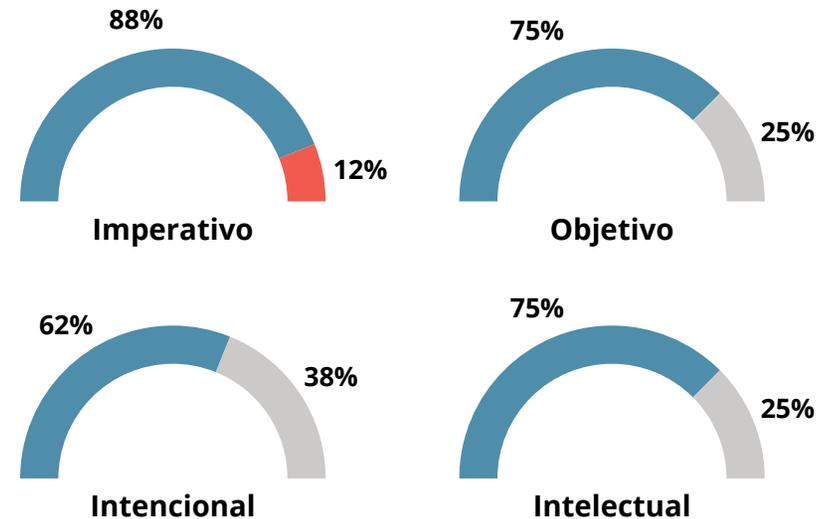
GRUPO DE FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS

Fuerzas Impulsoras	Promedio Media del Equino	
Imperativo	67	50
Objetivo	63	50
Intencional	62	51
Intelectual	60	54

ESTADÍSTICAS DE LOS GRUPOS



ESTADÍSTICAS DE LOS GRUPOS



■ Grupo Primario

■ Grupo Situacional

■ Grupo Indiferente

Nombre de Equipo

Resumen del Grupo Situacional



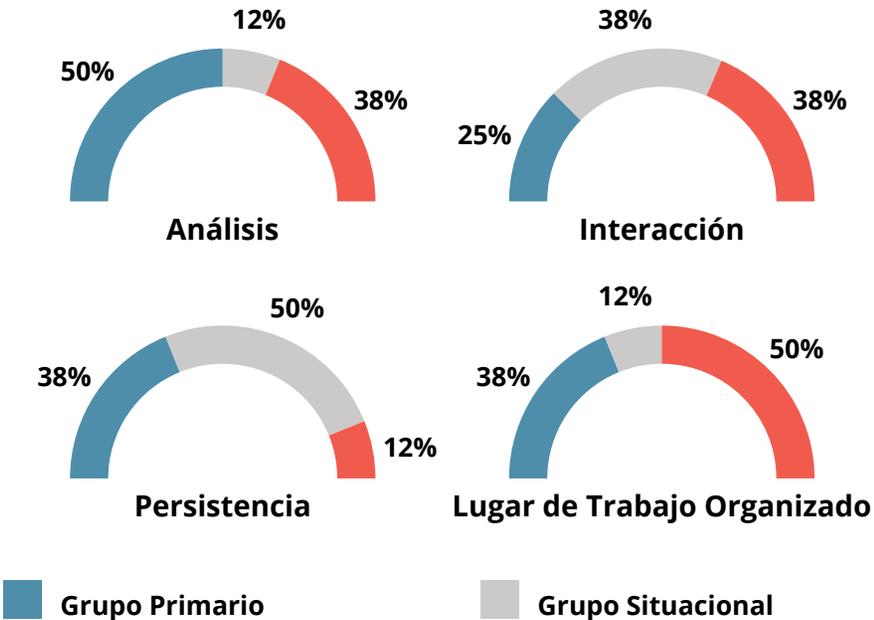
GRUPO CONDUCTUAL SITUACIONAL

Características Conductuales	Promedio Media del Equino	
Análisis	57	53
Interacción	56	60
Persistencia	54	61
Lugar de Trabajo Organizado	52	51

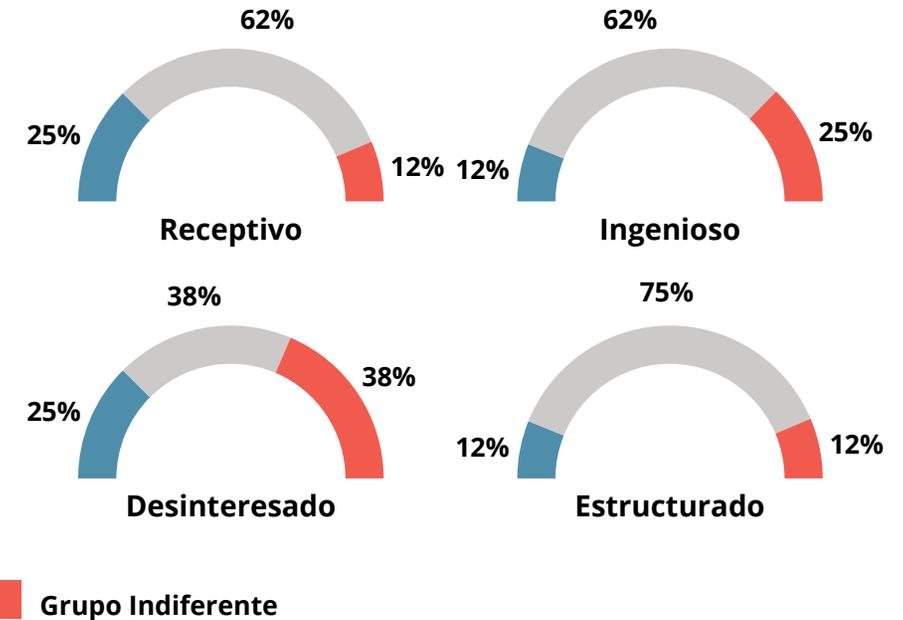
GRUPO DE FUERZAS IMPULSORAS SITUACIONALES

Fuerzas Impulsoras	Promedio Media del Equino	
Receptivo	45	46
Ingenioso	43	42
Desinteresado	38	40
Estructurado	37	38

ESTADÍSTICAS DE LOS GRUPOS



ESTADÍSTICAS DE LOS GRUPOS



■ Grupo Primario

■ Grupo Situacional

■ Grupo Indiferente

Nombre de Equipo

Resumen del Grupo Indiferente



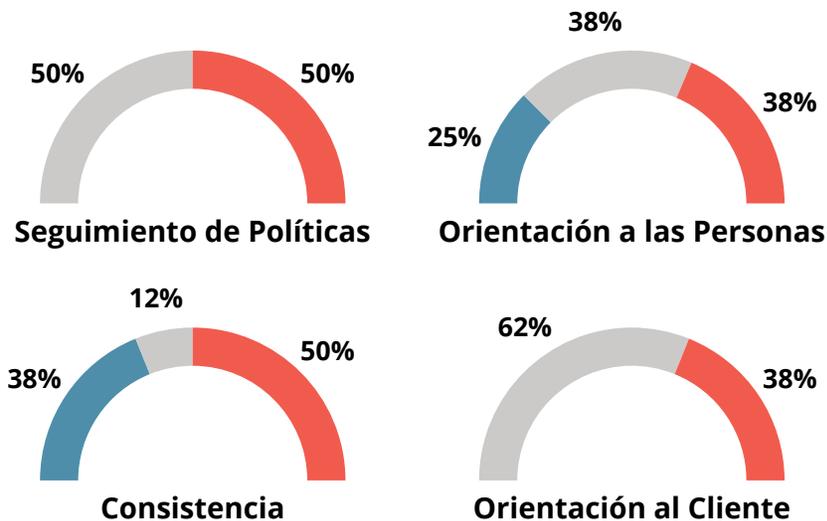
GRUPO CONDUCTUAL INDIFERENTE

Características Conductuales	Promedio Media del Equino	
Seguimiento de Políticas	52	60
Orientación a las Personas	51	65
Consistencia	49	61
Orientación al Cliente	49	64

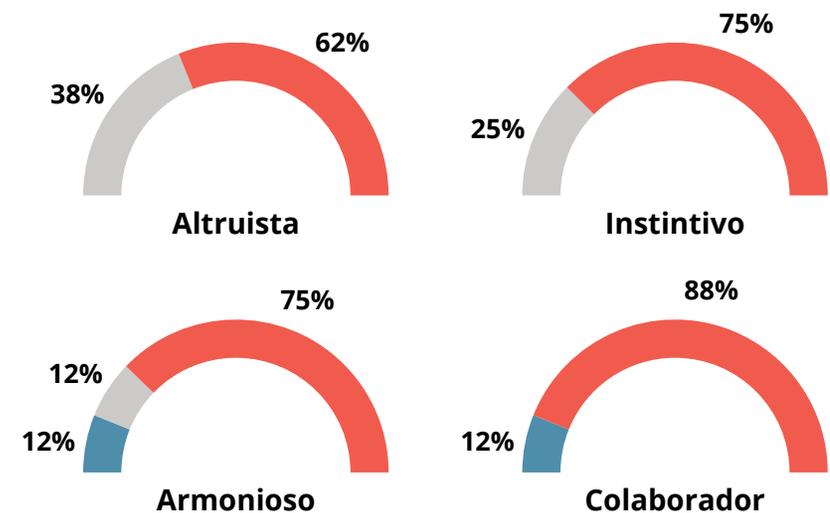
GRUPO DE FUERZAS IMPULSORAS INDIFERENTE

Fuerzas Impulsoras	Promedio Media del Equino	
Altruista	23	33
Instintivo	22	29
Armonioso	20	35
Colaborador	20	35

ESTADÍSTICAS DE LOS GRUPOS



ESTADÍSTICAS DE LOS GRUPOS



■ Grupo Primario

■ Grupo Situacional

■ Grupo Indiferente

Nombre de Equipo