



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

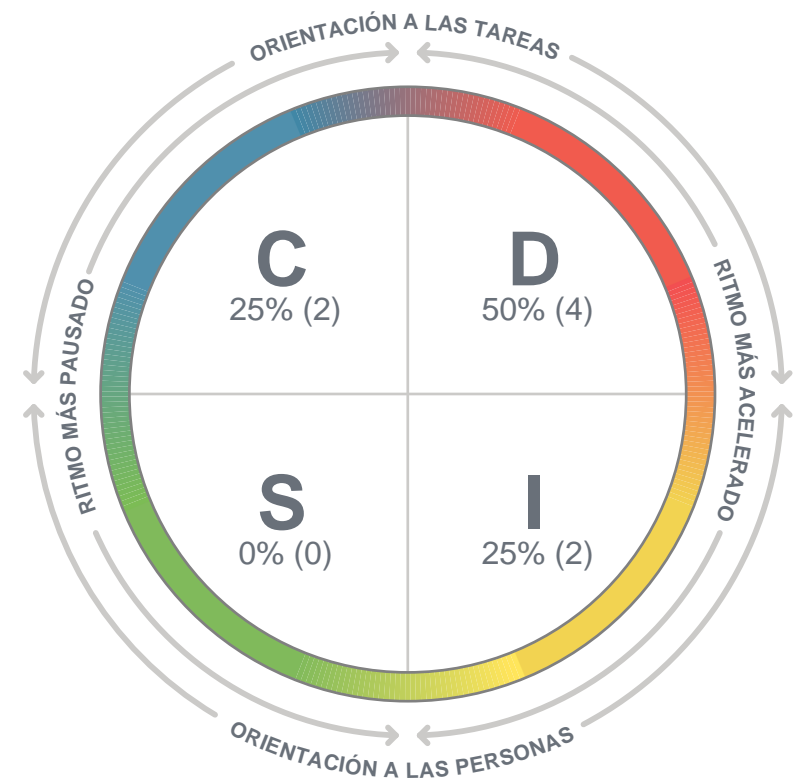
Cómo influye en el punto de vista de los demás

### 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.

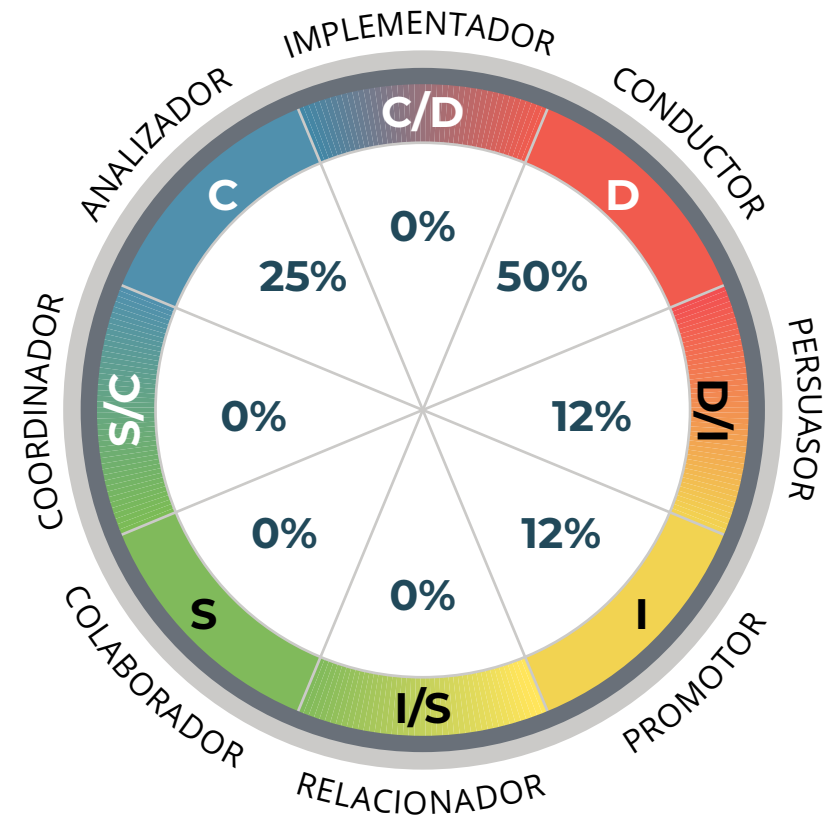
**RELACIONADORES- I/S** - Personas que tienden a tomarse su tiempo, a pensar positivamente y a enfocarse en las relaciones interpersonales.

**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



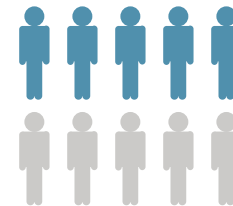
**7.12%**  
de la población

## 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**

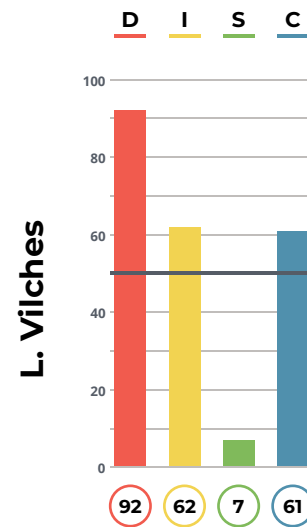
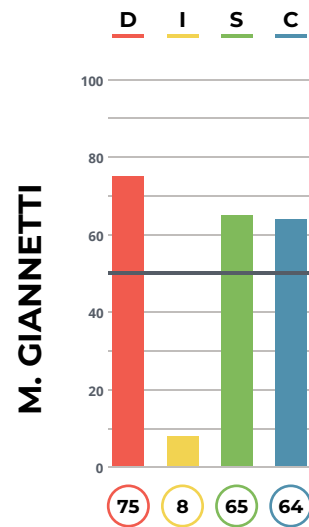
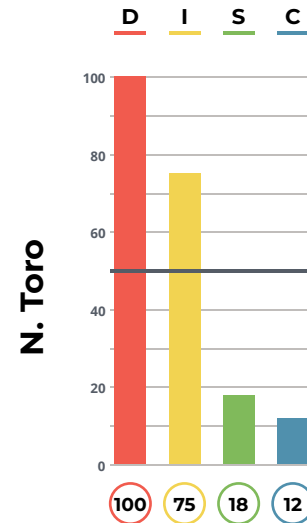
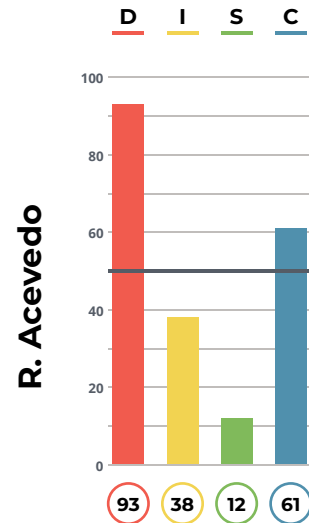
Nombre de Equipo

# 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

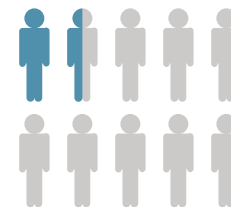
Mantienen estándares  
Preocupados por la calidad  
Solución integral de problemas



**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**

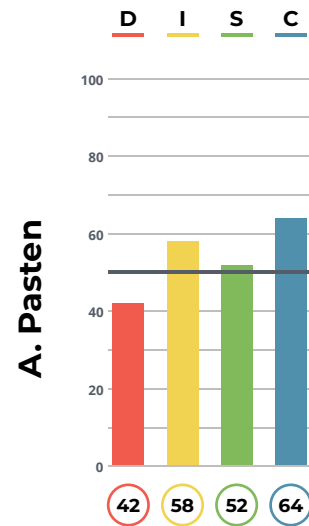
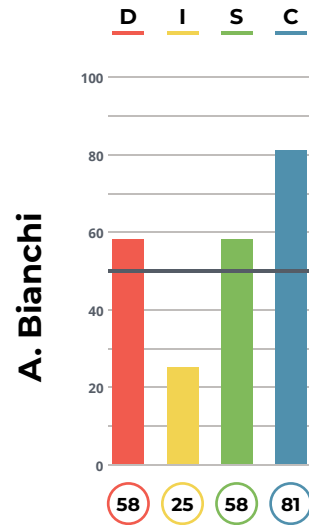
Nombre de Equipo

# 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

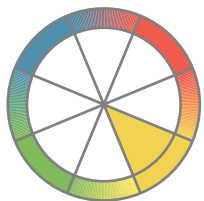


## VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

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

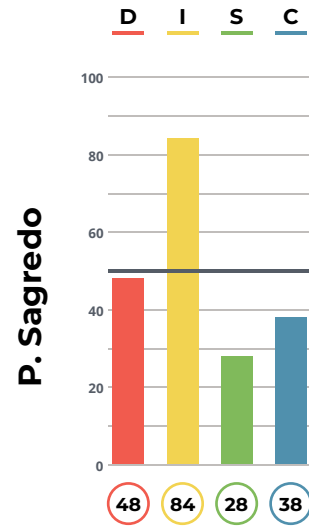
Nombre de Equipo

# 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

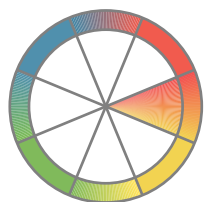


## VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

**Toman la iniciativa**

**Son creativos en la solución de problemas**

**Innovadores**



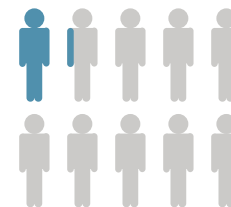
**12.68%**  
de la población

## 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**

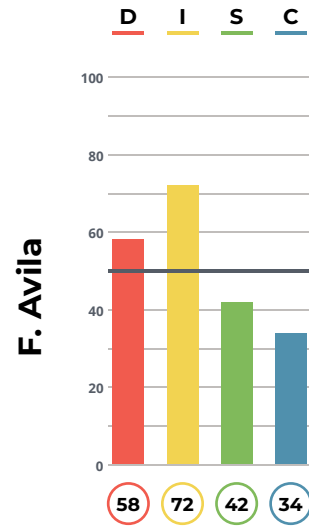
**Nombre de Equipo**

# 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

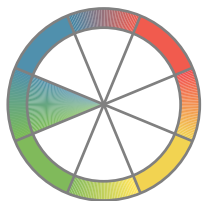


### Ritmo más Acelerado



## 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

Nombre de Equipo

# 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

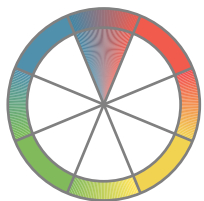


Ritmo más Pausado      Ritmo más Acelerado



## 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.

<b>CONDUCTORES - D (50%)</b>	<b>SOSTENEDORES - S (0%)</b>
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.
<b>PERSUASORES - D/I (12%)</b>	<b>COORDINADORES - S/C (0%)</b>
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.
<b>PROMOTORES - I (12%)</b>	<b>ANALIZADORES - C (25%)</b>
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.
<b>RELACIONADORES- I/S (0%)</b>	<b>IMPLEMENTADORES - C/D (0%)</b>
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.

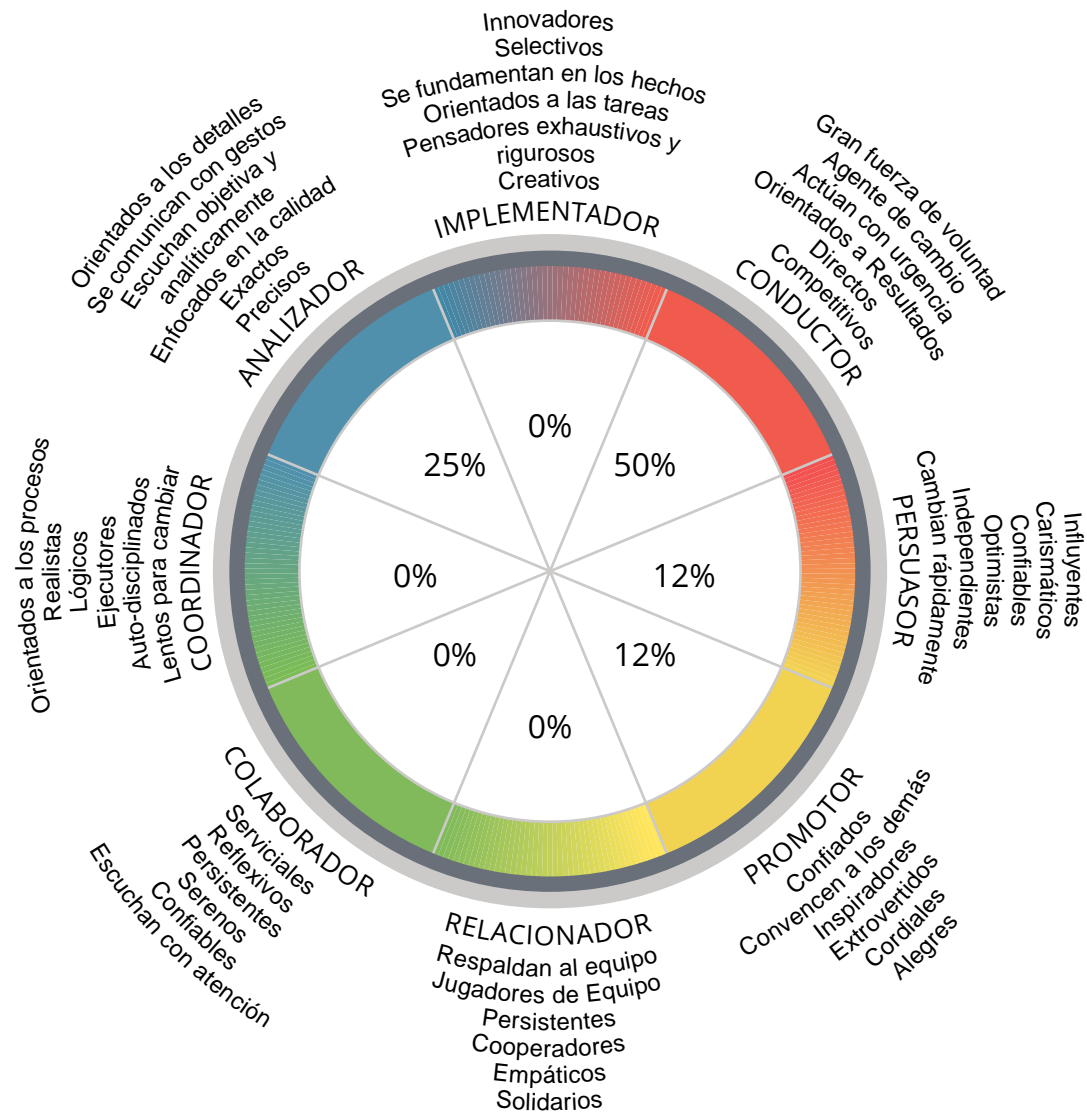
# Visión General de los Miembros del Equipo



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.

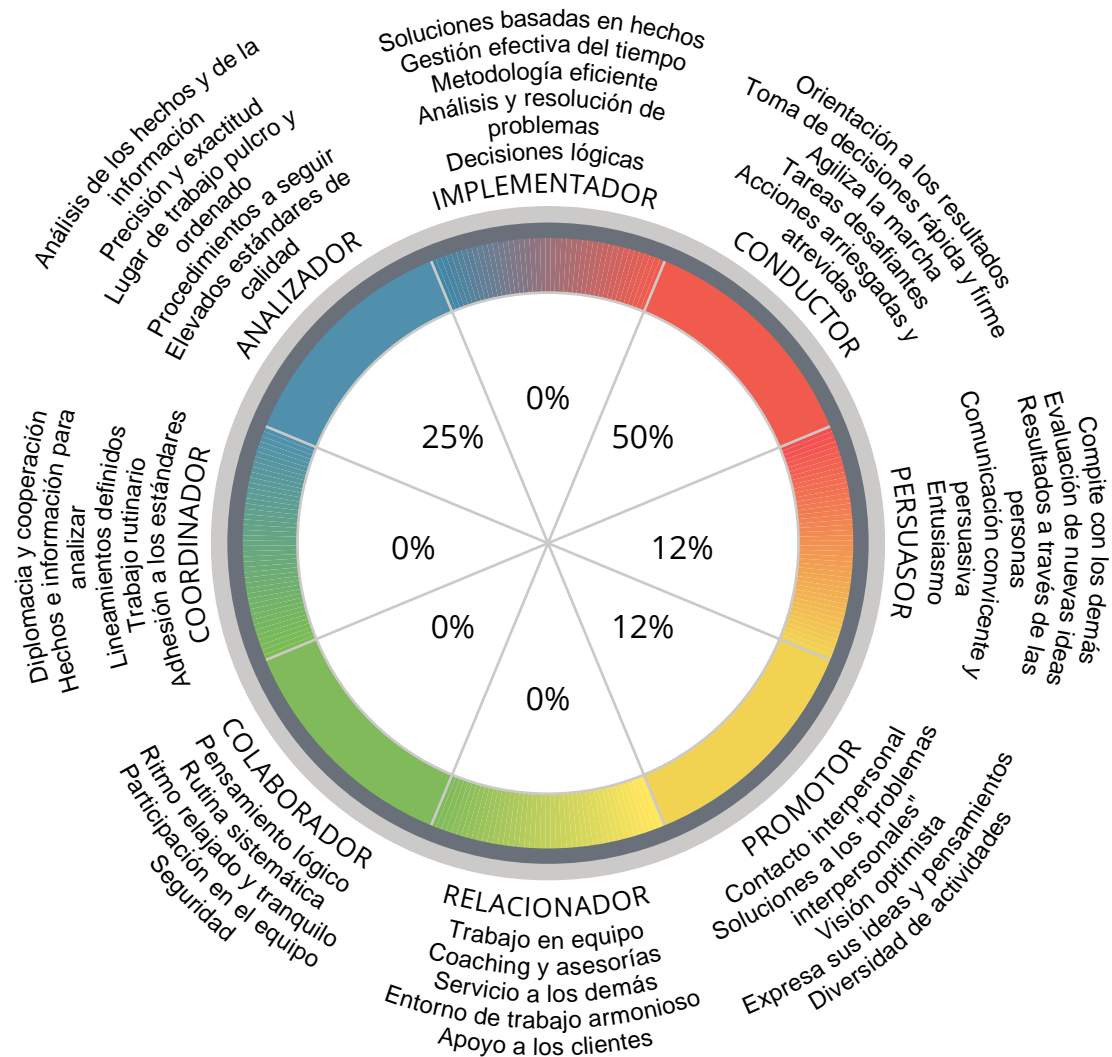
<b>CONDUCTORES - D (50%)</b>	<b>SOSTENEDORES - S (0%)</b>
Raul Acevedo MARCELO GIANNETTI Nataniel Toro Luis Vilches	
<b>PERSUASORES - D/I (12%)</b>	<b>COORDINADORES - S/C (0%)</b>
Felipe Avila	
<b>PROMOTORES - I (12%)</b>	<b>ANALIZADORES - C (25%)</b>
Patricio Sagredo	Arturo Bianchi Alexis Pasten
<b>RELACIONADORES-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

# Características de los Miembros del Equipo



Nombre de Equipo

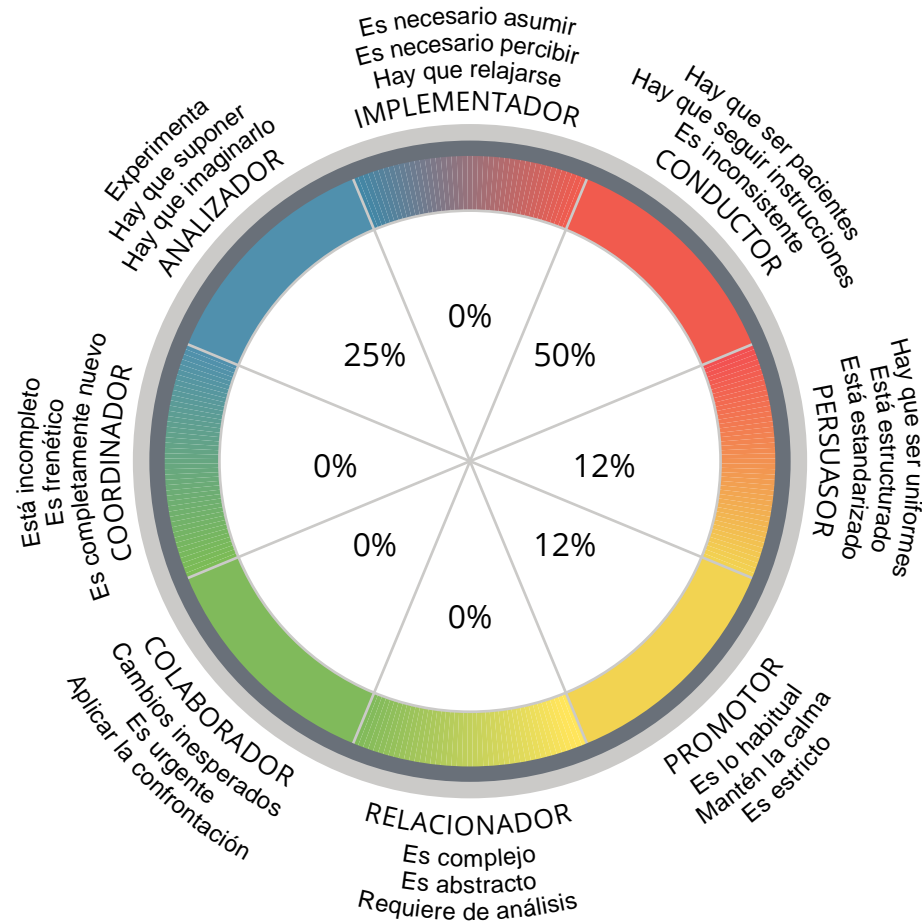
# Entorno Ideal para los Miembros del Equipo



Nombre de Equipo

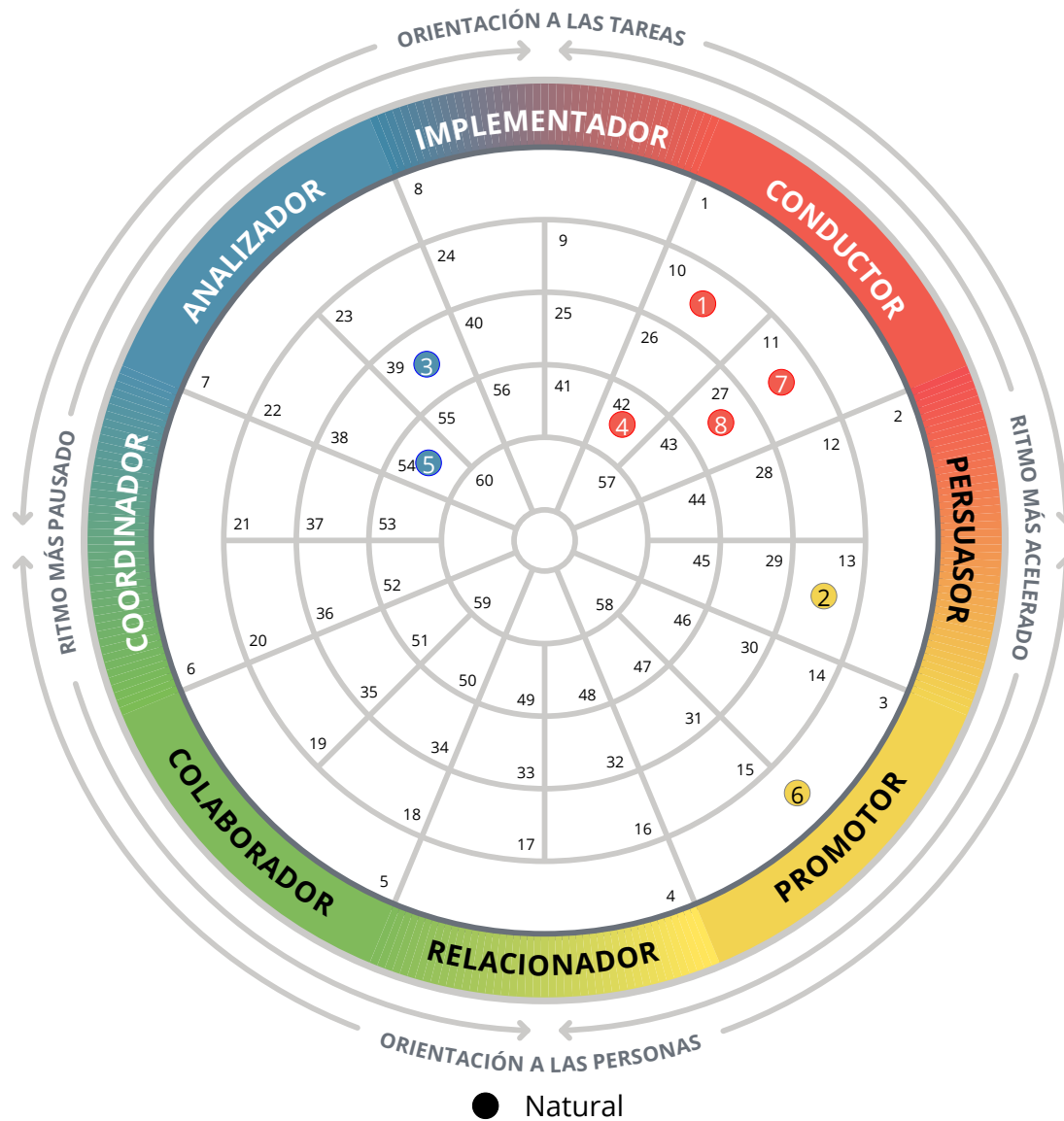


# Palabras que No Funcionan con los Miembros del Equipo



Nombre de Equipo

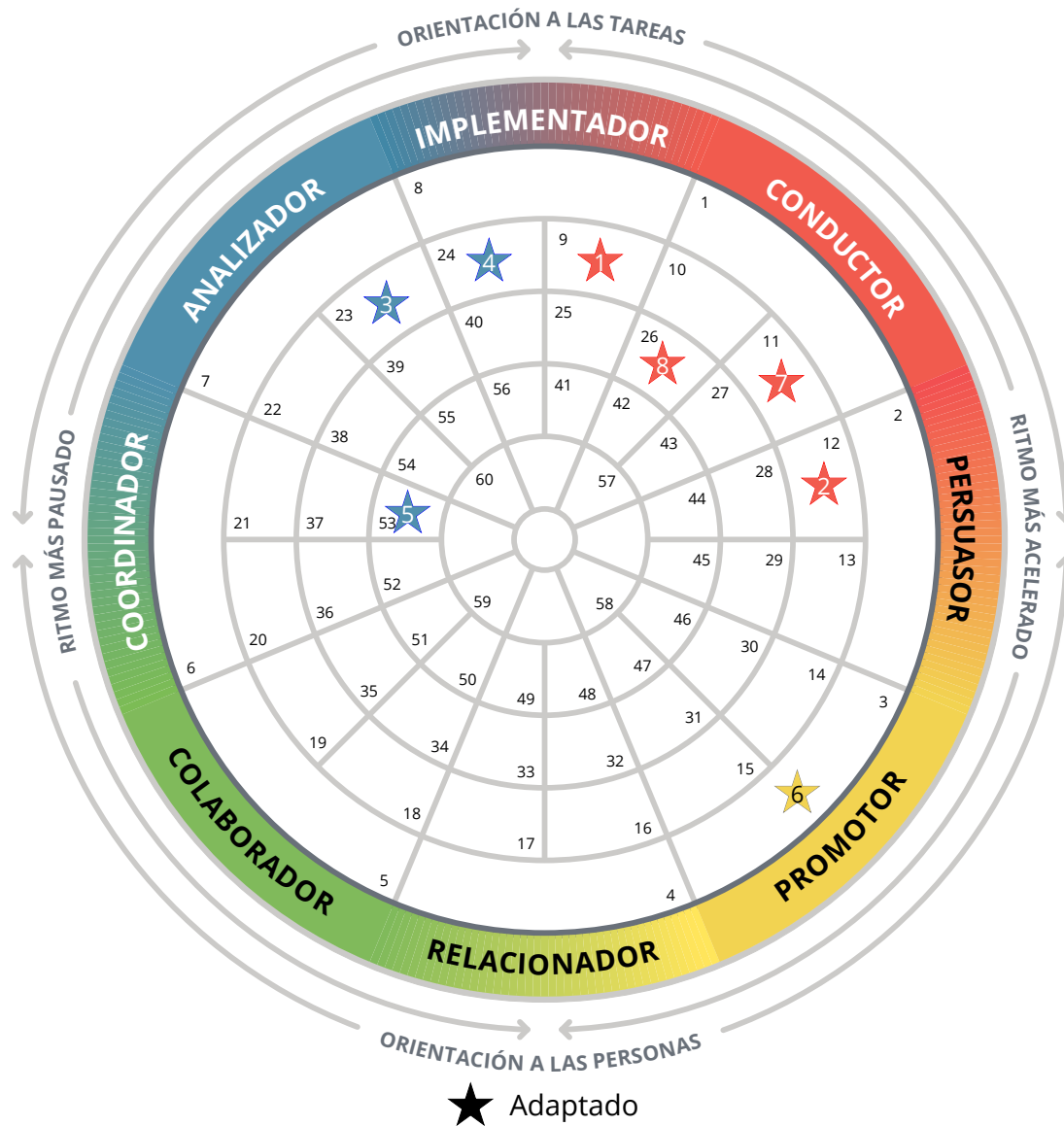
# RUEDA GRUPAL ESTILO NATURAL



## 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

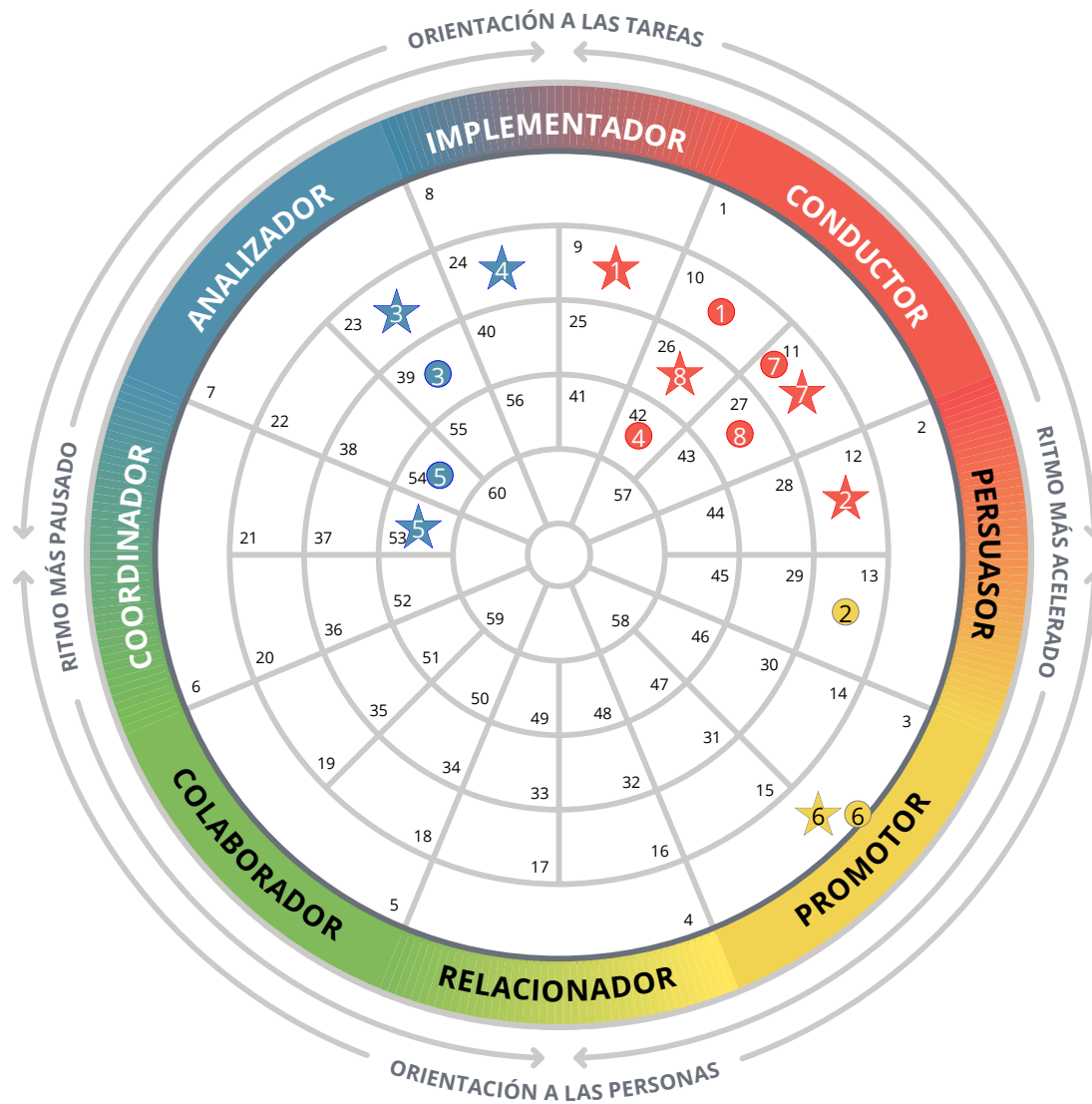
# RUEDA GRUPAL ESTILO ADAPTADO



## 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.

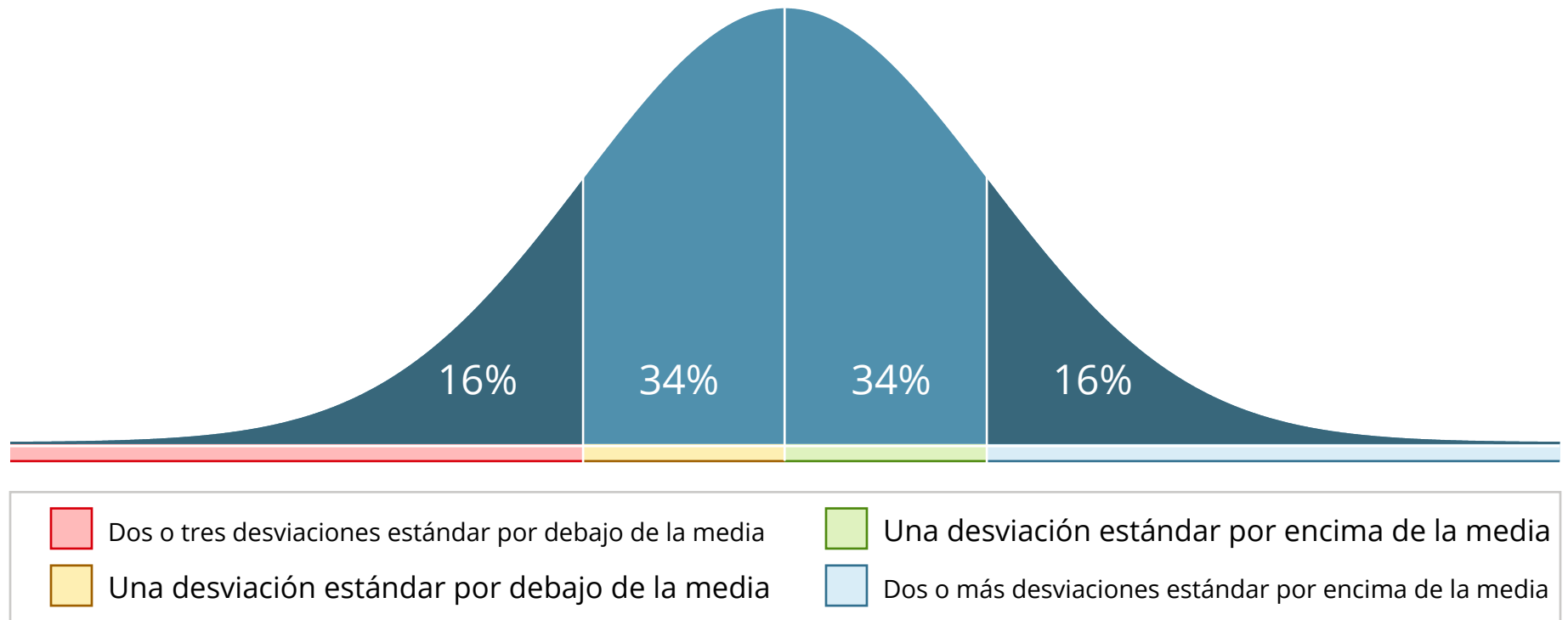
# Distribución Normal (Campana de Gauss)



*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



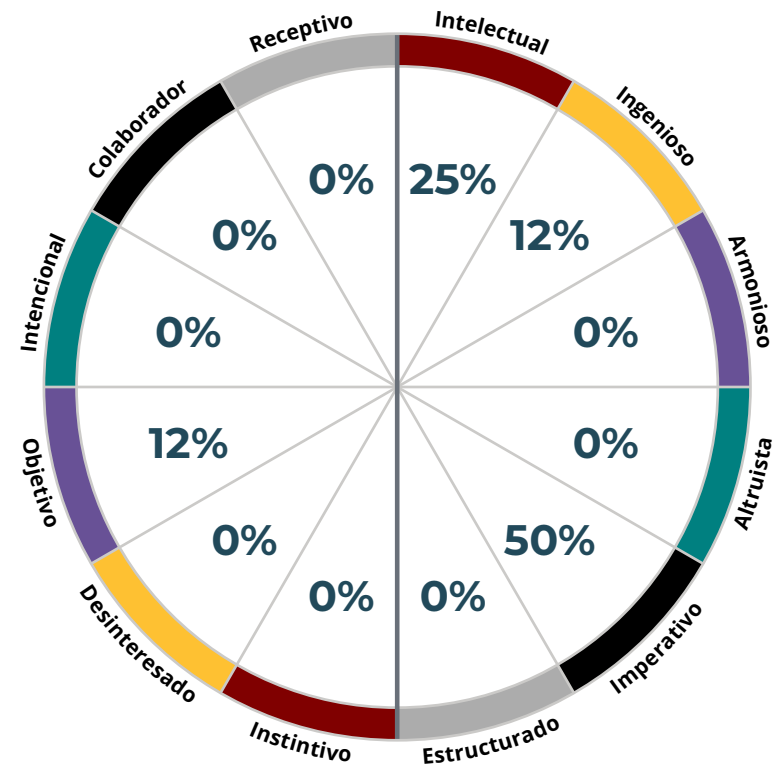
# Resumen de las Fuerzas Impulsoras del Equipo



## 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%

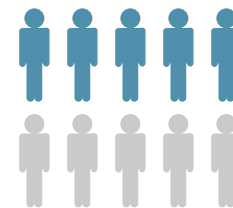
de la Población

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Control

Premiar

Ganar



4/8

50% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Compartir

Cooperativo

En conjunto

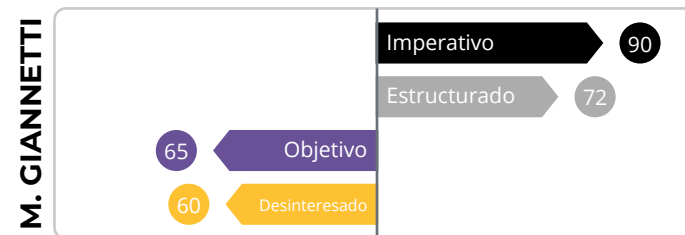
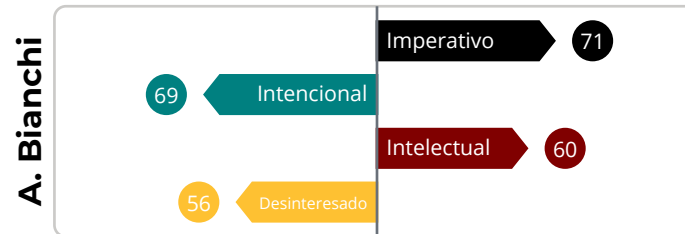
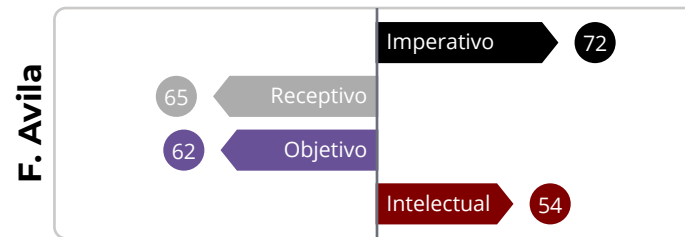
Nombre de Equipo

# 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

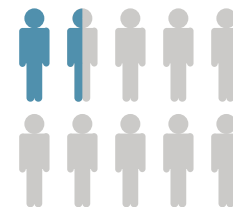
**Hacer suposiciones bien fundamentadas**  
**Enfoque subjetivo**  
**Aprender de manera apresurada**



**16%**  
de la Población

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

**Investigar**  
**Aprender**  
**Identificar**



**2/8**  
25% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

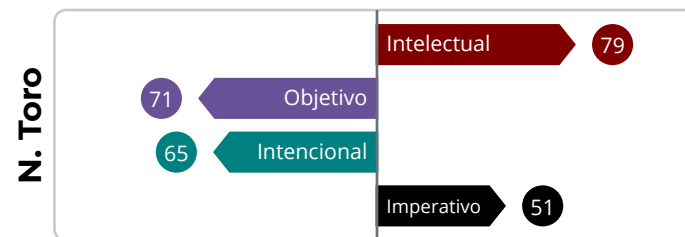
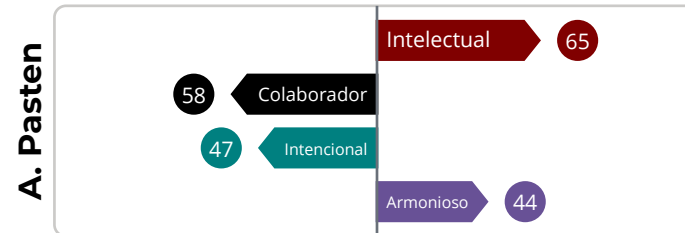
**Aplicar**  
**Relevante**  
**Conjetura**

# 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**

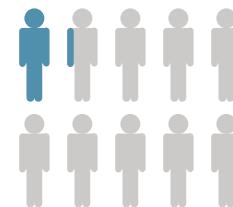


**6%**

de la Población

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

**Maximiza**  
**Eficiente**  
**Rentable**



**1/8**

12% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

**Sin propósito**  
**Reprocesar**  
**Casual**

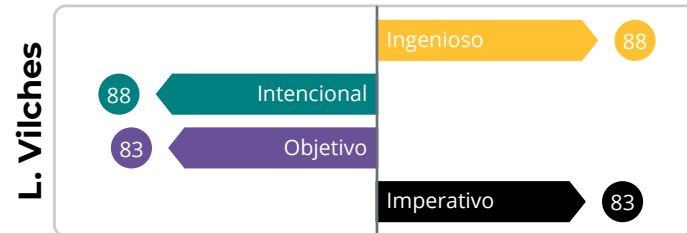
Nombre de Equipo

# 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

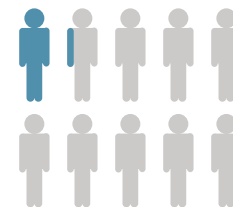
Perseguir ideas intangibles  
Ser subjetivo  
Priorizar la apariencia sobre la funcionalidad



**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

# 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

# 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

- Tienden 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



Metodologías

Estructurado

## 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

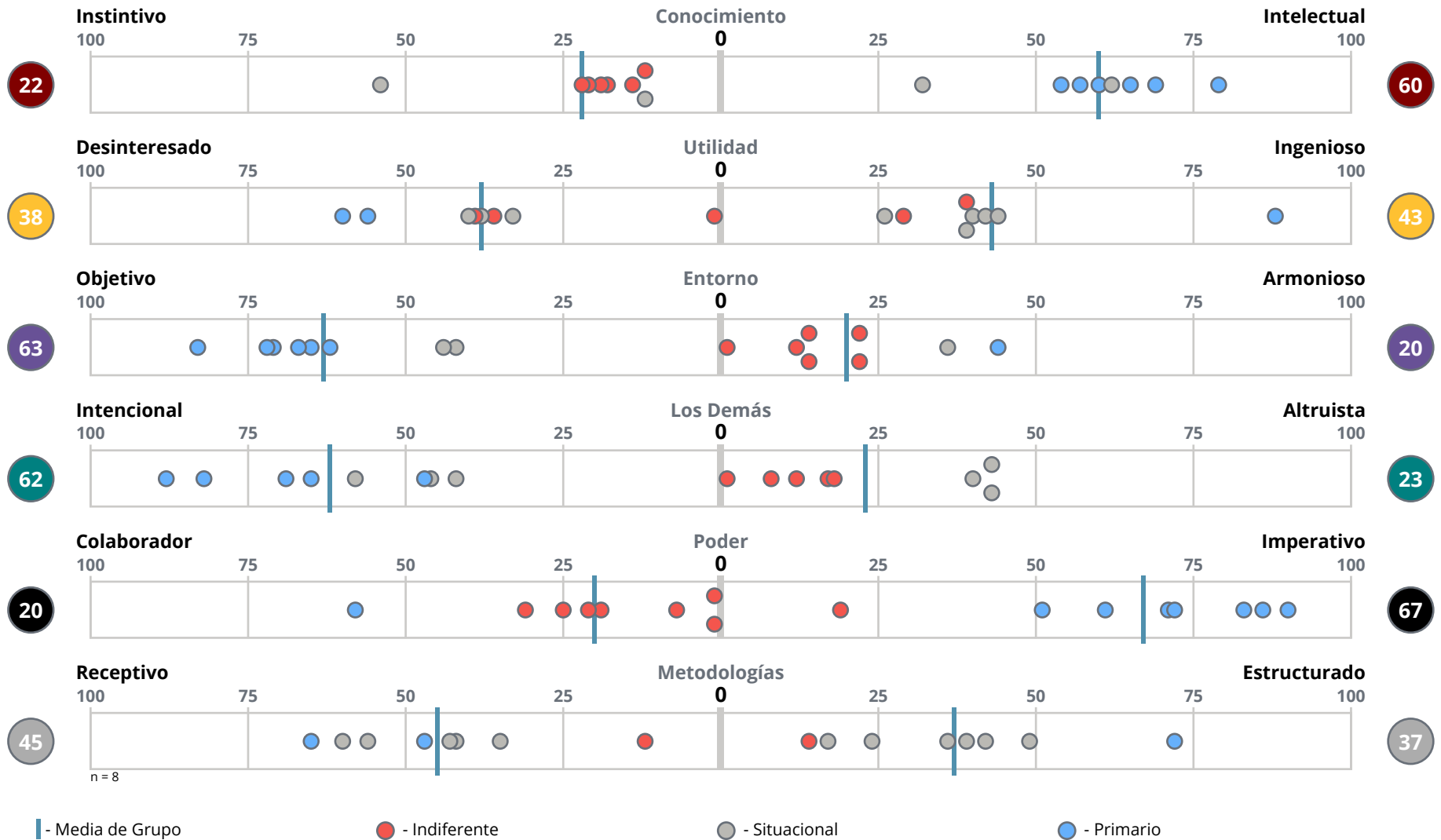
# Resumen sobre las Metodologías



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



# Barras de Grupo de las Fuerzas Impulsoras



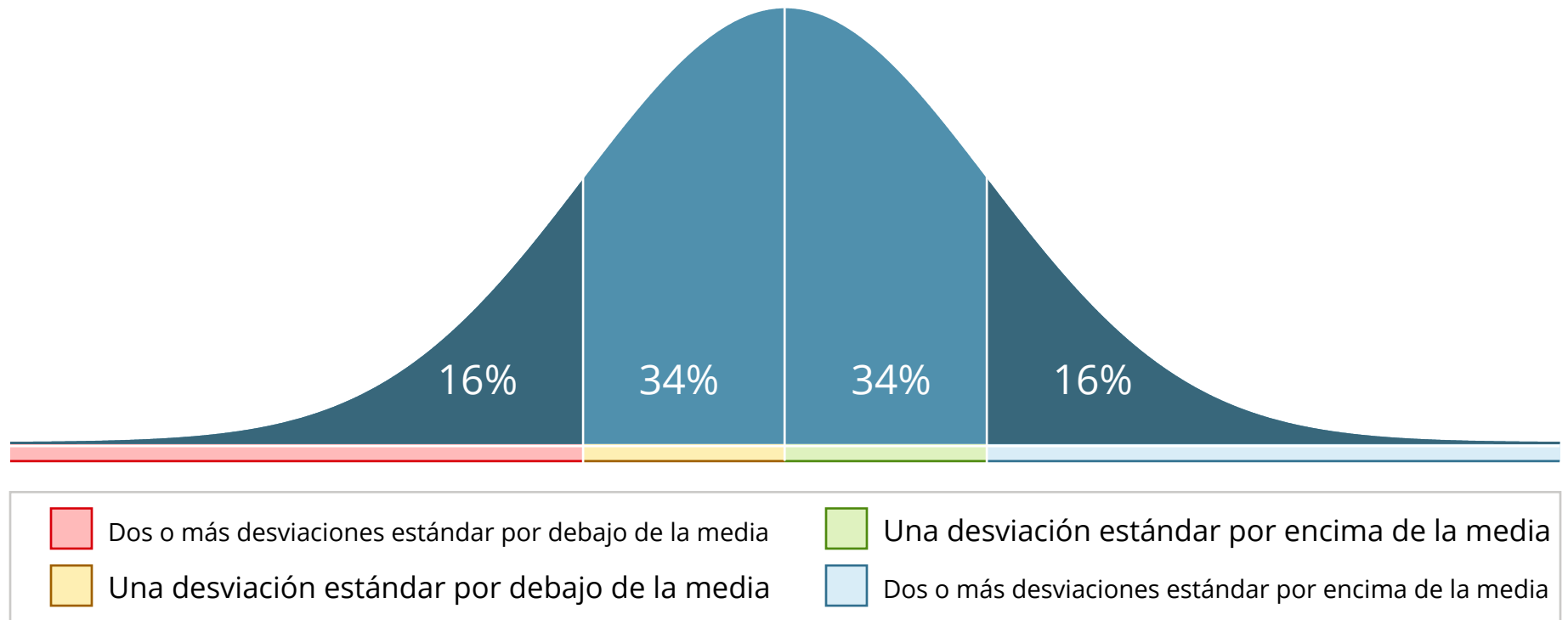
# Definición de La Curva de Gauss



*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

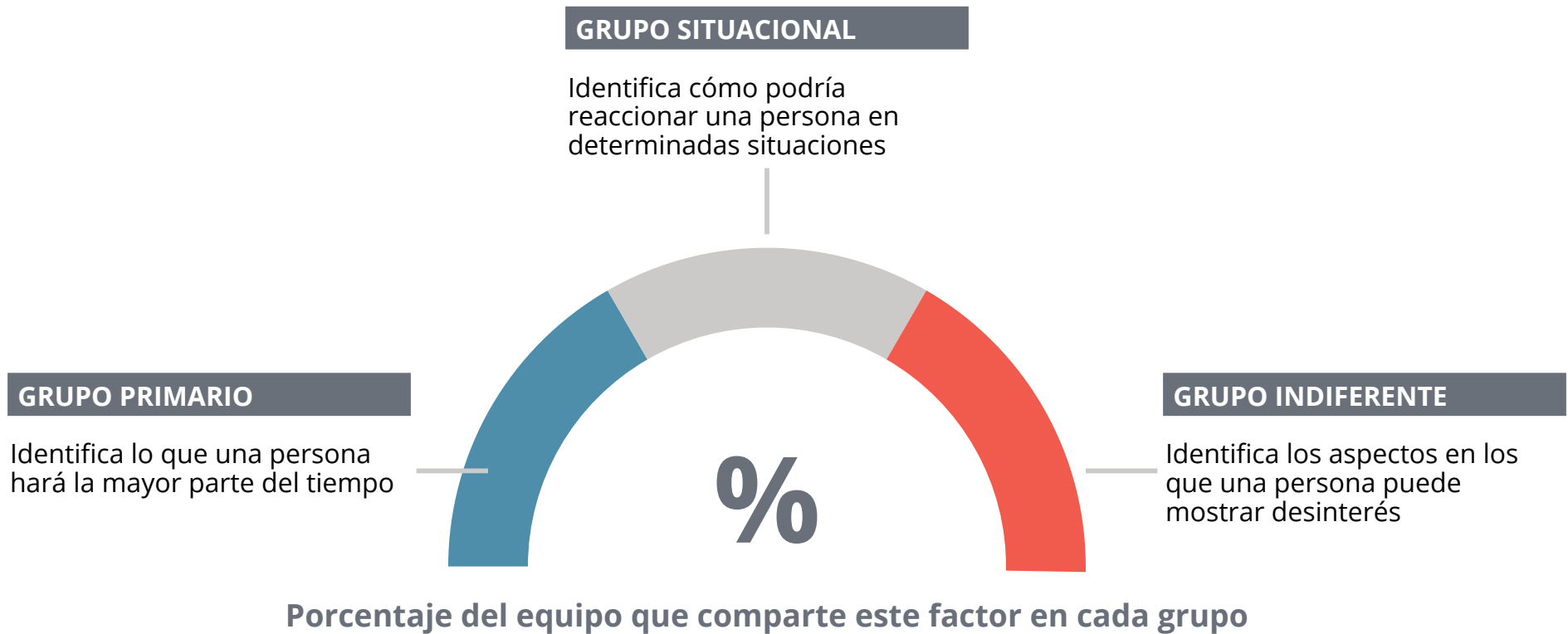
■ Dos o más desviaciones estándar por encima de la media

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



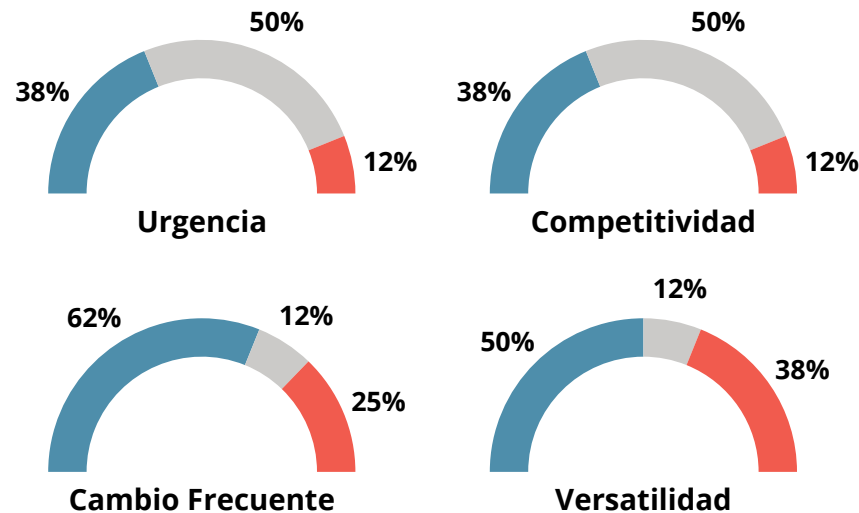
## GRUPO DE COMPORTAMIENTOS PRIMARIO

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

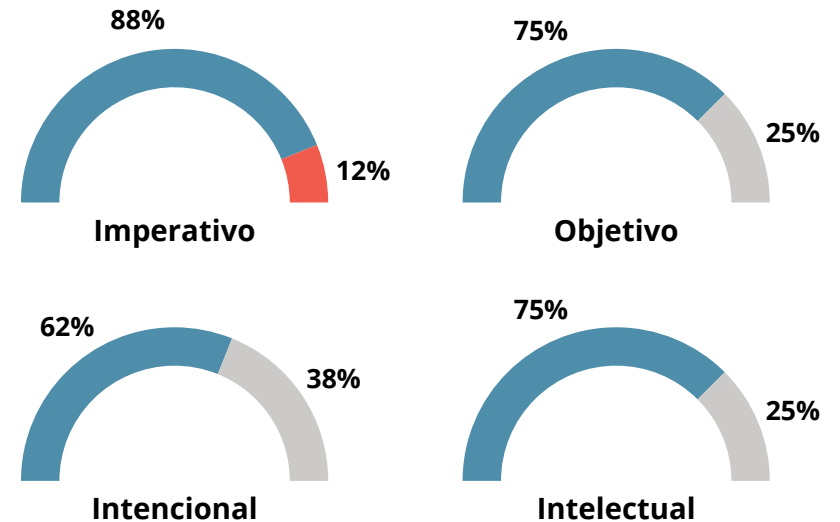
## GRUPO DE FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS

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



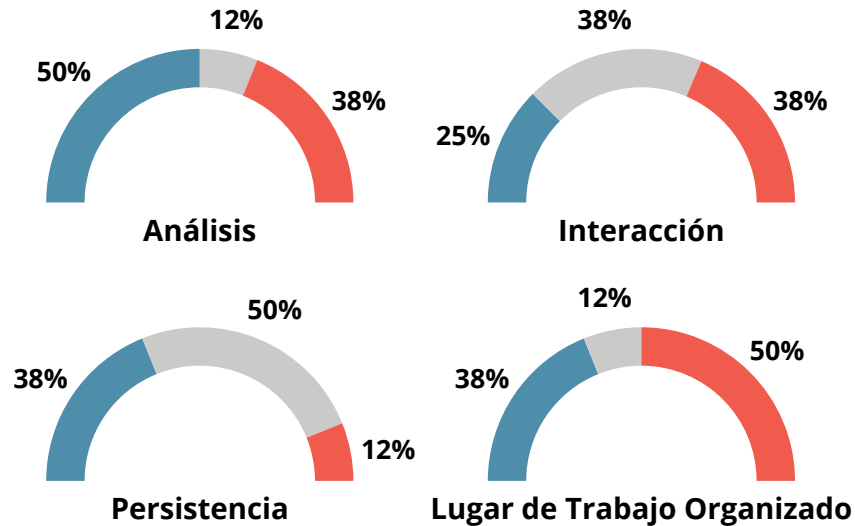
## GRUPO CONDUCTUAL SITUACIONAL

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

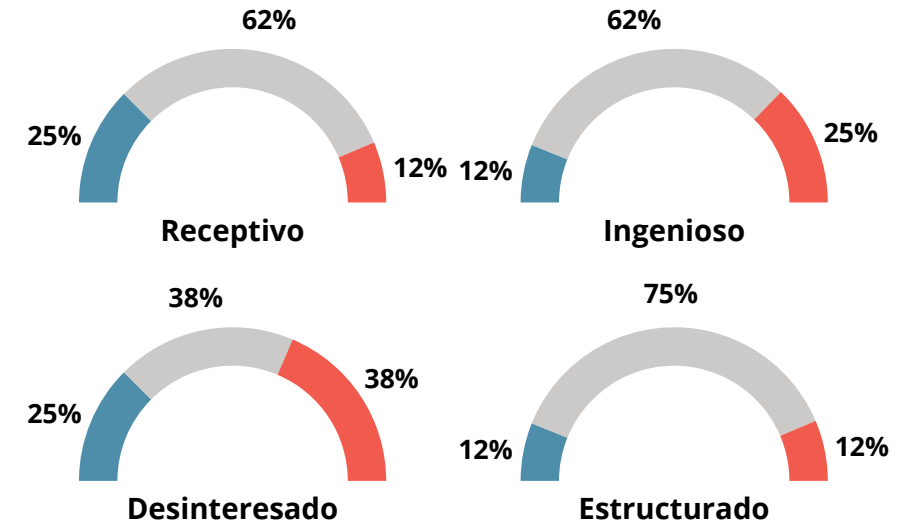
## GRUPO DE FUERZAS IMPULSORAS SITUACIONALES

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



Nombre de Equipo

# Resumen del Grupo Indiferente



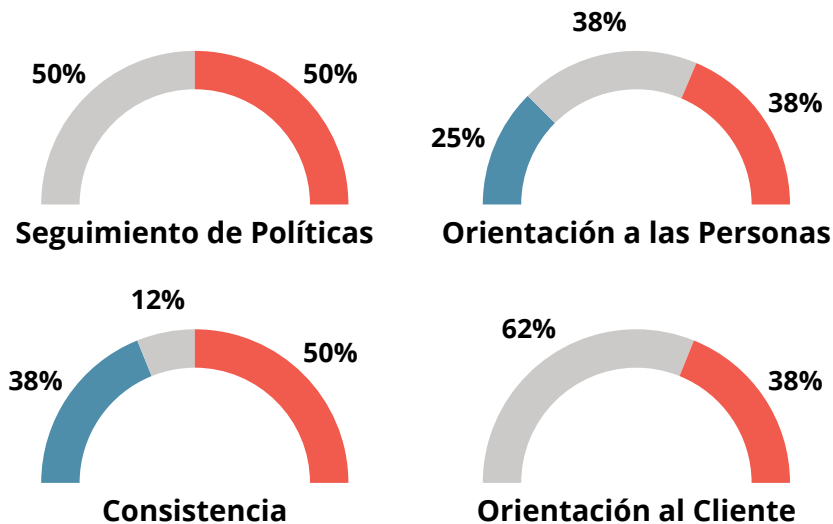
## GRUPO CONDUCTUAL INDIFERENTE

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

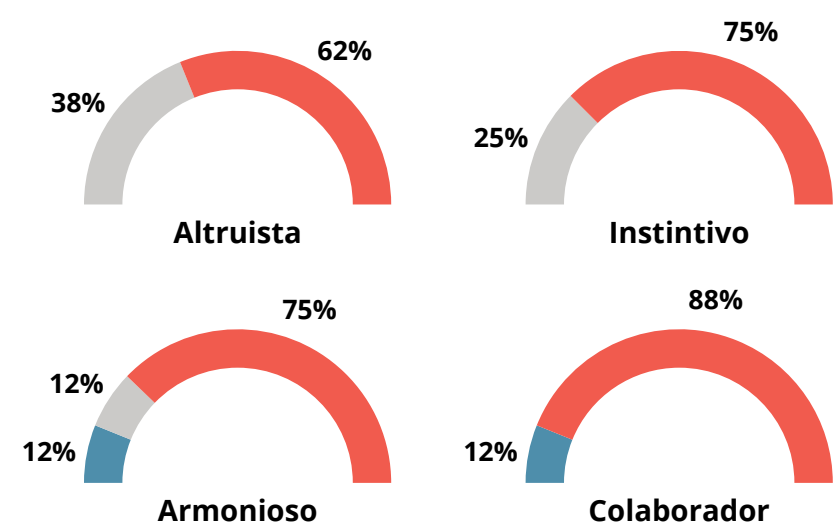
## GRUPO DE FUERZAS IMPULSORAS INDIFERENTE

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