

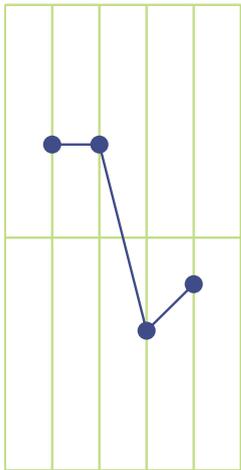
Equipos

AUDITORÍA DE EQUIPO: Dirección General

Privado y Confidencial

CULTURA DEL EQUIPO IDEAL

D I S C



El perfil de la cultura ideal creado por la organización indica que se requiere que el estilo del equipo implique roles de tipo Innovador y Pionero. Tal equipo:

- Se aventurará en lo desconocido y cuestionará el statu quo.
- Logrará resultados tangibles a través de la gente.
- Asumirá el control de una operación de amplio alcance.
- Encontrará soluciones a los problemas.
- Actuará y tomará decisiones rápidamente.
- Logrará el compromiso de otros.
- Deseará variedad y cambio.

ROL DEL EQUIPO IDEAL

Para que el Equipo Ideal opere con éxito es vital que al menos uno de cada uno de los siguientes roles del equipo esté representado.

PIONERO

Un Pionero está orientado hacia los resultados, es proactivo y exigente, especialmente al enfrentar la incertidumbre y/o la oposición. Los miembros pioneros se impulsan a sí mismos e impulsan a otros a desarrollar y lograr objetivos, metas y resultados a largo plazo.

INNOVADOR

Un Innovador puede enfrentar nuevos desafíos y desarrollar soluciones imaginativas a problemas difíciles, creando y desarrollando ideas nuevas e innovadoras.

INTERRELACIONADO

Un interrelacionado desarrolla un amplio rango de contactos y recursos. Ellos persuaden y comunican para establecer relaciones.

LÍDER DEL EQUIPO IDEAL

Como resultado de las diferencias entre las culturas del equipo Actual e Ideal, probablemente haya la necesidad de un proceso de cambio del equipo. La persona ideal para liderar este equipo a través de tal cambio es probablemente una persona con un perfil personal que se ajuste a la Cultura Ideal o que pueda modificar su conducta para satisfacer las necesidades de la Cultura Ideal.

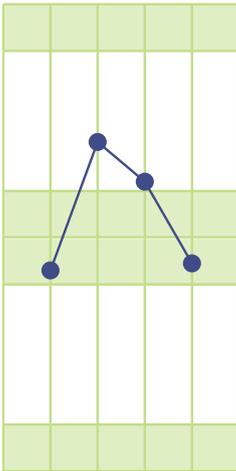
Nota

Se asume que cualquier persona que cumpla con estos roles de equipo tiene el nivel necesario de educación, conocimiento, aptitud y experiencia para ejecutar las tareas.

Miembro del equipo

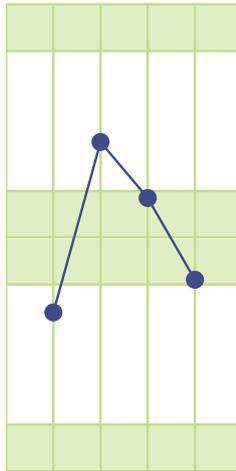
Participante 1

D I S C



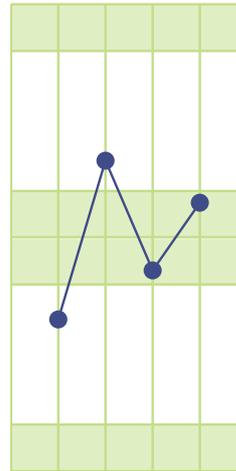
Participante 2

D I S C



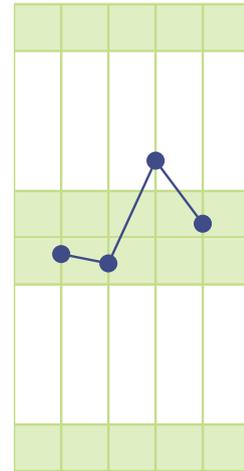
Participante 3

D I S C



Participante 4

D I S C



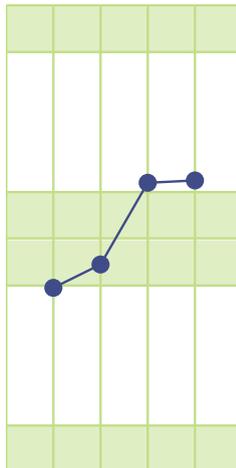
Participante 5

D I S C



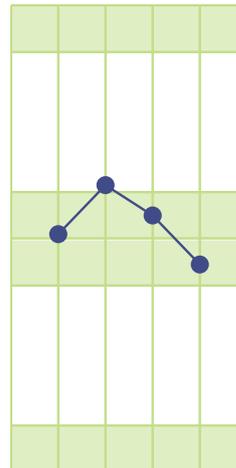
Participante 6

D I S C



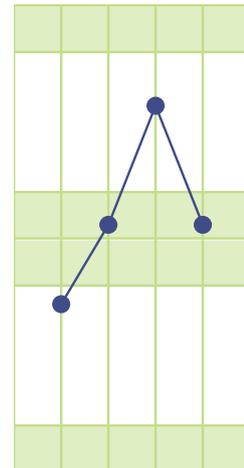
Participante 7

D I S C



Participante 8

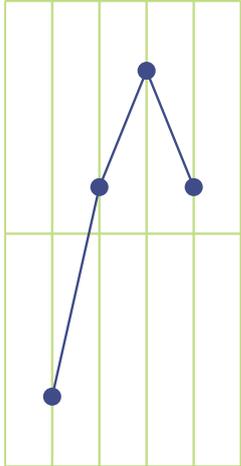
D I S C



CULTURA DEL EQUIPO ACTUAL

D I S C

PUNTOS FUERTES DEL EQUIPO



Este equipo, intensamente trabajador, planea y organiza su trabajo. Da gran importancia a la precisión y trabaja continuamente hacia la conservación de un alto nivel de calidad y servicio. El grupo es amistoso y comunica fácilmente los hechos y la información, ya sea verbalmente o por escrito. Utiliza su conocimiento y especialidad para convencer a otros de su punto de vista y proporciona consejería y soluciones prácticas a los problemas. Para este equipo de miembros persistentes es importante llevar una tarea hasta su conclusión.

El equipo prefiere trabajar dentro de tiempos de ejecución predeterminados y acordados, y motiva a otros a lograr un estándar satisfactorio. Cumple con los sistemas organizacionales y se adhiere a las reglas y procedimientos establecidos. Este grupo, no agresivo, muestra paciencia en la mayoría de las situaciones y desempeña sus obligaciones en una forma detallada y precisa. La toma de decisiones y la solución de problemas se enfocan en una forma lógica y sistemática, y todos los datos y la información son investigados antes de entrar en acción.

Este equipo, amistoso y dedicado, lucha continuamente por desarrollar y conservar una cultura de calidad y satisfacción, lo que se logra a través de la gente.

REACCIÓN DEL EQUIPO ANTE EL CAMBIO

Es probable que el equipo vea el cambio cautelosamente. No le gusta el cambio e inicialmente puede sentirse amenazado por éste. Como grupo tiende a estar satisfecho con las cosas tal como están, de tal manera que es probable que se necesite una advertencia sobre el cambio y ayuda a través del proceso. Sin embargo, puesto que busca continuamente mejorar los estándares, es probable que el grupo acepte el cambio una vez que se hayan asegurado los beneficios. Puede necesitar calificar por sí mismo el valor de tal cambio, pero una vez que se sienta cómodo y se le proporcione ayuda, procederá.

LÍDER MÁS ADECUADO PARA EL EQUIPO

La persona que lidera un equipo como éste debe ser democrática, estar lista para escuchar al grupo y motivarlo activamente a participar y expresar sus opiniones. Los objetivos deben estar claramente definidos y se debe establecer tiempos de ejecución realistas. El líder debería ser cauteloso y considerar las probables consecuencias antes de tomar decisiones o entrar en acción. No se deberían imponer métodos de atajo, sino que se debería reconocer la necesidad de completar una tarea de manera precisa.

VALOR DEL EQUIPO

El ambiente en el cual trabaja un equipo, el nivel al cual opera y el valor que genera para la organización son factores vitales en su éxito o fracaso.

El valor que este equipo genera a la organización es el siguiente:

- Adherirse a procedimientos y lograr objetivos en una área administrativa, técnica o especializada.
- El deseo de desarrollar y proporcionar destrezas especiales con y a través de la gente.
- Entrenar y dar tutoría a otros.
- Conservar la consistencia y proporcionar un servicio.

- Una capacidad de tomar decisiones astutas en favor de los intereses de la organización y del equipo.
 - Crear un ambiente que desarrolle y siga los sistemas.
-

LIMITACIONES DEL EQUIPO

Todos los equipos tienen fortalezas que generan valor para la organización, pero tienen igualmente limitaciones. Las limitaciones de este equipo son:

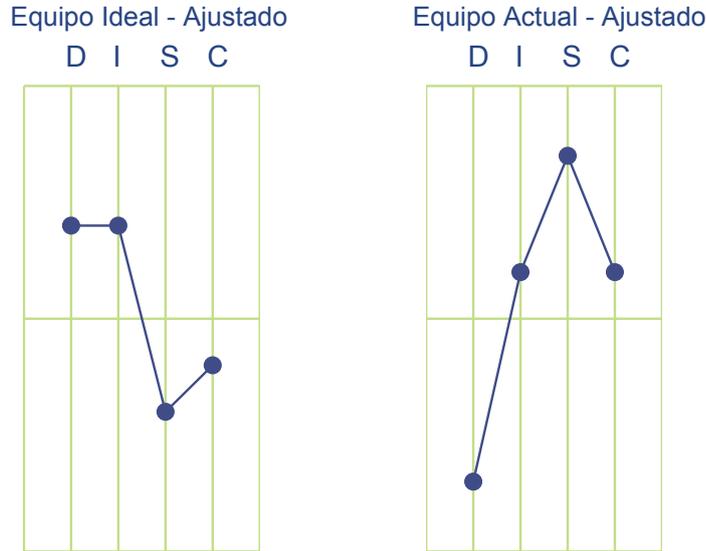
- No tienen el impulso ni la imaginación para iniciar las cosas.
 - Encuentran difícil aumentar el ritmo cuando se enfrentan con presiones de tiempo.
 - No están preparados para asumir los riesgos en aras de lograr un rápido resultado.
-

Nota

La educación, la experiencia, la aptitud y el conocimiento son factores vitales en los miembros del equipo y deberán considerarse en conjunto con las observaciones anteriores.

COMPARACIÓN - IDEAL VS ACTUAL

Los siguientes gráficos muestran tanto la cultura del equipo Ideal como del equipo Actual.



El Equipo Actual parece no ser agresivo y podría no tener el impulso y energía requeridos por la organización. Por lo tanto, es probable que no se presione y no presione a los otros para lograr resultados tangibles y podría tener dificultades para manejar la presión y cumplir con plazos limitados. Como resultado, en comparación con las necesidades organizacionales, es probable que el equipo sea más lento en el logro de sus metas y objetivos.

También observamos que este equipo pausado y amigable prefiere un ambiente estructurado en lugar de un ambiente que exija variedad y cambio. Como tal, puede no tener la actitud flexible e inquieta exigida en el perfil de la cultura del Equipo Ideal. Su velocidad podría ser más lenta y pausada que la necesaria, lo que sugiere que en lugar de actuar rápidamente y con alguna urgencia, puede ser muy relajado y paciente al ejecutar las tareas.

Finalmente, es probable que este equipo cauteloso y lógico se adhiera a las reglas y procedimientos en lugar de adoptar un enfoque independiente y decidido ante las situaciones. Podría invertir mucho tiempo analizando la información y posponer la toma de decisiones y la entrada en acción. Por lo tanto, en lugar de motivar a la gente a actuar independientemente, es muy probable que la motive a avanzar con cautela.

GRÁFICO DEL ROL DEL EQUIPO

La gráfica del rol del equipo que se presenta enseguida identifica la intensidad de cada rol dentro de este equipo. Los roles caen en tres categorías, fortalezas, balanceado o limitaciones.

ROLES VITALES DEL EQUIPO

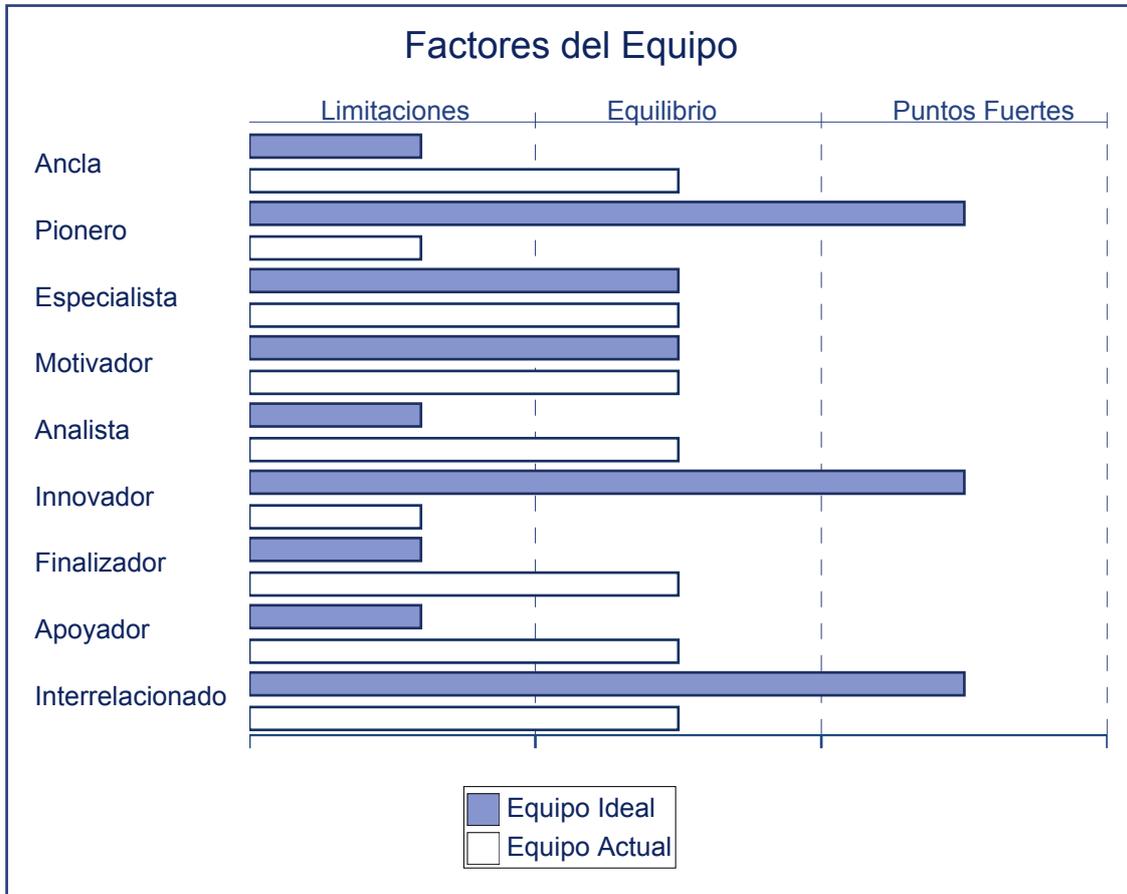
Los roles del equipo que se muestran como vitales bajo el título "rol del equipo ideal" y que deberían caer en el sector de "fortalezas" de la gráfica que se muestra enseguida, son los siguientes:

Pionero

Innovador

Interrelacionado

Si se muestran como "balanceados", esto puede limitar ligeramente los resultados del equipo. Sin embargo, si se muestran como "limitaciones" entonces se podría presentar una falta de logro de metas y objetivos. Es absolutamente esencial revisar cuidadosamente el efecto de cualquier limitación.



LIMITACIONES

Los siguientes comentarios se refieren a las limitaciones potenciales del equipo. No podemos enfatizar demasiado la importancia de considerar el efecto que esto puede tener en la capacidad última del equipo de trabajar en grupo y generar resultados óptimos, especialmente si se identifican como vitales para el equipo ideal. Sin embargo, si no se marcaron anteriormente como vitales, es probable que su ausencia no tenga un impacto significativo.

PIONERO

La escasez de miembros Pioneros en este equipo indica que éste puede no desarrollar ni lograr objetivos, metas y resultados a largo plazo. Puede no tener el valor para avanzar al enfrentar la incertidumbre.

INNOVADOR

Este equipo puede tener limitaciones por la falta de competencia del Innovador. Como tal, puede no tener la capacidad de crear y desarrollar nuevas ideas, enfrentar nuevos desafíos y generar soluciones imaginativas a problemas difíciles.

INTERRELACIONADO

Parece haber una escasez de miembros que tengan destrezas de Interrelacionados dentro del equipo. Por lo tanto, éste puede no tener la capacidad de desarrollar un amplio rango de contactos y recursos, ni de encontrar fácil establecer relaciones externas.

CORRELACIÓN 1 ESTRELLA

El Perfil del Equipo actual está distante de la media aceptable de compatibilidad con las demandas de la Cultura del Equipo

Ideal. Los indicadores sugieren que este equipo lograría ser más exitoso, productivo y contento, si estuviera involucrado en otros proyectos o tareas.

La probabilidad de el equipo lograr realizar sus metas con éxito, conforme representado en el Perfil del Equipo Ideal, es limitada.

Se debe actuar con bastante cautela para que no se desconsideren los dichos indicadores. Sin embargo, si todavía la intención sigue, el equipo debe tener un alto nivel de seguridad, apoyado por informaciones fiables.

La probabilidad de que el equipo alcance las metas es considerada limitada. Esa conclusión es basada en la discrepancia entre la cultura del equipo ideal y el perfil del equipo actual. Todos los indicios resaltan que el equipo actual puede ser más adecuado para otro proyecto u otra tarea que requieran las varias cualidades que posee. Por consiguiente, se debe actuar con bastante cautela para que se desprecien los dichos indicadores. De ese modo, recomendamos que las alternativas sean evaluadas y ponderadas.



Factores del equipo			Ana	Analista	
Anc	Ancla		Inn	Innovador	
Pio	Pionero		Fin	Finalizador	
Esp	Especialista		Apo	Apoyador	
Mot	Motivador		Int	Interrelacionado	

ANCLA

- Tiene buena capacidad de organización.
- Dispuesto a trabajar mucho.

- Administra problemas de manera sistemática.
- Detecta lo que es viable, realizable y válido.
- No se preocupa con el interés propio.
- Preparado para hacer lo que se debe de forma eficiente.

PIONERO

- Motivado, enérgico, con necesidad de realizar.
- Desafiador asertivo y va a presionar los otros a tomaren decisiones y actitudes.
- Obtiene éxito cuando confrontado y en situaciones de presión. Va a generar acciones.
- Desafía el status quo y está preparado para tomar decisiones adoptando acciones positivas en circunstancias negativas.

ESPECIALISTA

- Calidad, altos estándares, conocimiento técnico y trabajo arduo.
- Posee una postura decidida.
- Se compromete a convertirse en técnico/especialista, experto en un área estrecha de la habilidad o del conocimiento.

MOTIVADOR

- Capacidad de persuadir los otros.
- Maximiza su contribución dentro del equipo.
- Instiga el talento de las personas.
- Raras veces demuestra perjuicio.

ANALISTA

- Individuo metódico, determinado y serio.
- Pondera y toma decisiones de forma perspicaz.
- Considera todos los factores para dar consejos detallados y fácticos.
- Destaca en áreas que envuelven planeamiento estratégico.

INNOVADOR

- Iniciando nuevos proyectos o auxiliando el equipo que fallar los objetivos.
- Ideas innovadoras y creativas para presentar nuevos productos y servicios, reduciendo costos y perfeccionando el desempeño.
- Sin embargo, sus opiniones e ideas pueden ser más extensas sin cualquier forma de control.

FINALIZADOR

- Trabajo arduo, atención a detalles y cumplimiento de promesas.
- Buen oyente, tiene un alto grado de concentración y deseo de proveer informaciones sin errores.
- Aspirando a estándares altos, raramente empieza una tarea que no logra concluir.
- Trabaja mejor con procedimientos claramente definidos, pero probablemente desea completar una tarea antes de empezar una otra.
- Normalmente, cumple los cronogramas conciliados.

SOPORTE

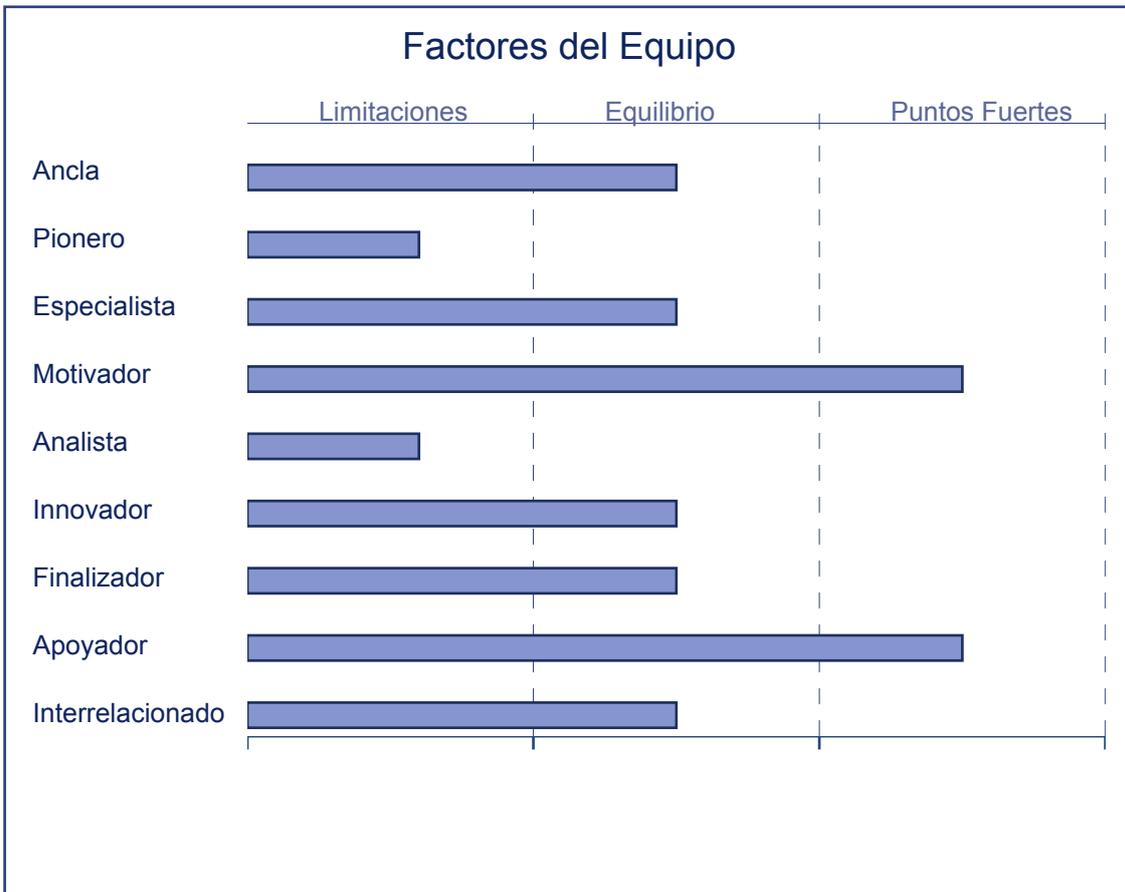
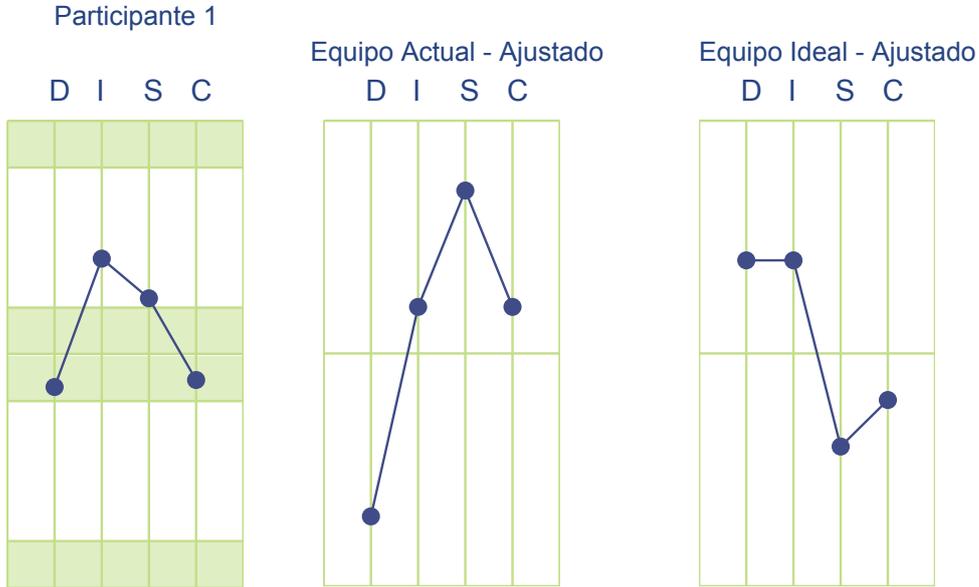
- Trae para el equipo el estímulo y la capacidad de reducir la tensión.
- Disposición para ayudar los demás integrantes a resolver problemas personales.

- Apto a generar en el equipo la voluntad de cooperar.
- Generalmente, ponen el equipo y los resultados en primer plano.
- Dispuesto a oír los otros, normalmente es visto como un buen integrante del equipo.

INTERRELACIONADO

- Mantiene la cohesión del equipo para que hagan contacto externo; busca y organiza recursos.
- Buen comunicador, tanto dentro como fuera del equipo.
- Agregando valor y buscando oportunidades.

Participante 1



CONTRIBUCIÓN AL EQUIPO

La principal contribución de esta persona al equipo probablemente sea la siguiente:

MOTIVADOR

Esta persona genera optimismo y entusiasmo en el equipo. Puede convencer a otros de su visión y estimularlos a llegar a esa meta. Es de gran valor como generador de espíritu de equipo y puede influenciar el humor y la motivación de éste.

Al ser capaz de relacionarse fácilmente con otros, esta persona agrega un elemento de diversión al equipo, incluso cuando los resultados no lo justifican. El rol clave de esta persona es motivar a los integrantes a utilizar su talento efectiva y provechosamente. Tiene una necesidad particularmente fuerte tanto de consultar como de participar con otros.

APOYADOR

Esta persona es muy efectiva en un equipo debido a su enfoque de apoyo y cuidado. Disfruta ayudar a otros a lograr los objetivos comunes.

Debido a que establece relaciones basadas en la confianza, que prosperan en un ambiente armónico, generalmente será querida por otros miembros del equipo que valoran su enfoque. Al tener buenas destrezas de escucha, puede relacionarse bien con los demás, convirtiéndose en un panel resonante de muchas de sus ideas, esperanzas, sueños y visiones. Tratará de resolver los problemas dentro del equipo.

TRABAJO CON EL EQUIPO ACTUAL

En comparación con la cultura del equipo, esta persona, que es independiente y decidida, puede no tener la naturaleza adaptable definida como requisito. Por lo tanto, puede no siempre ejercitar la debida cautela, ni analizar las consecuencias antes de tomar decisiones.

COMPARACIÓN CON LA CULTURA DEL EQUIPO IDEAL

La Cultura del Equipo Ideal exige miembros enérgicos. Sin embargo, al no ser exigente, esta persona puede encontrar difícil manejar las situaciones de presión o cumplir plazos limitados. Puede no ser tan rápida como lo requiere el estándar y cuando se trata de lograr resultados tangibles, podría fallar en presionarse y presionar a otros con suficiente fuerza. Como resultado, puede ser más lenta y más metódica para lograr sus objetivos y metas.

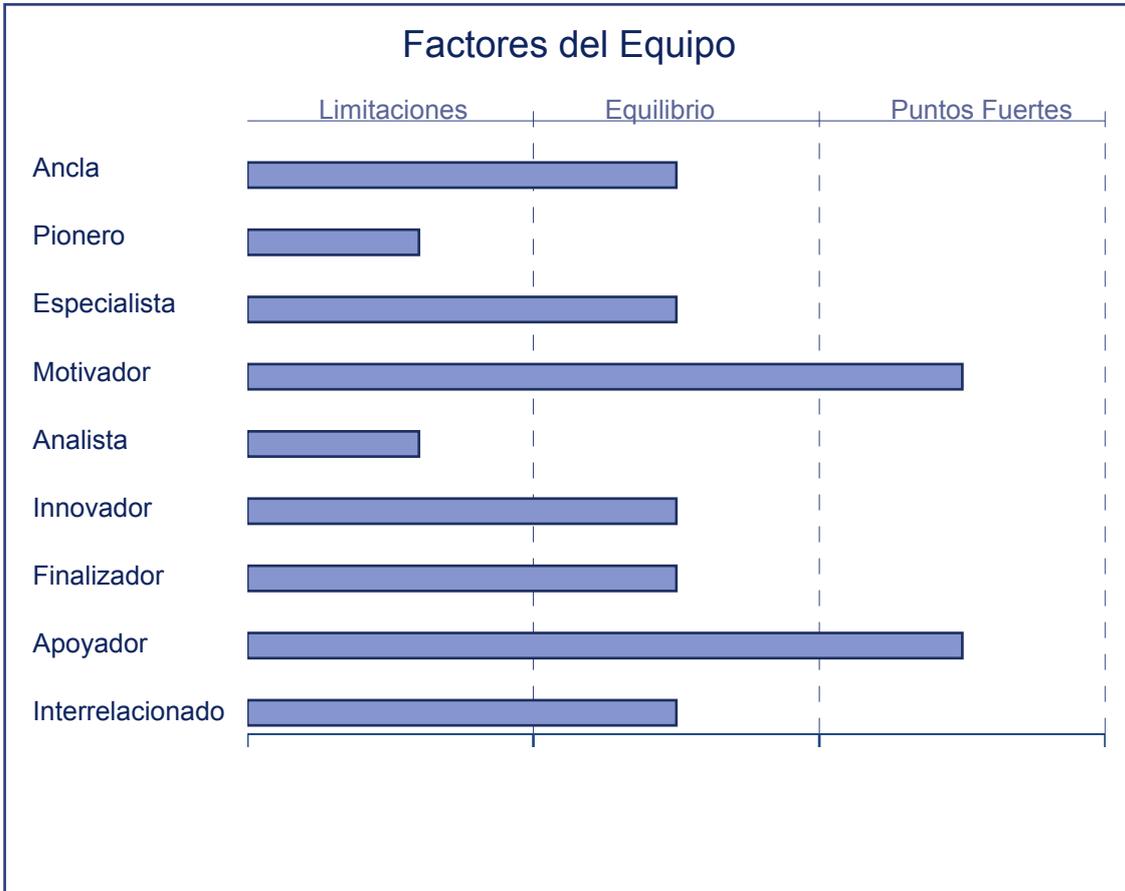
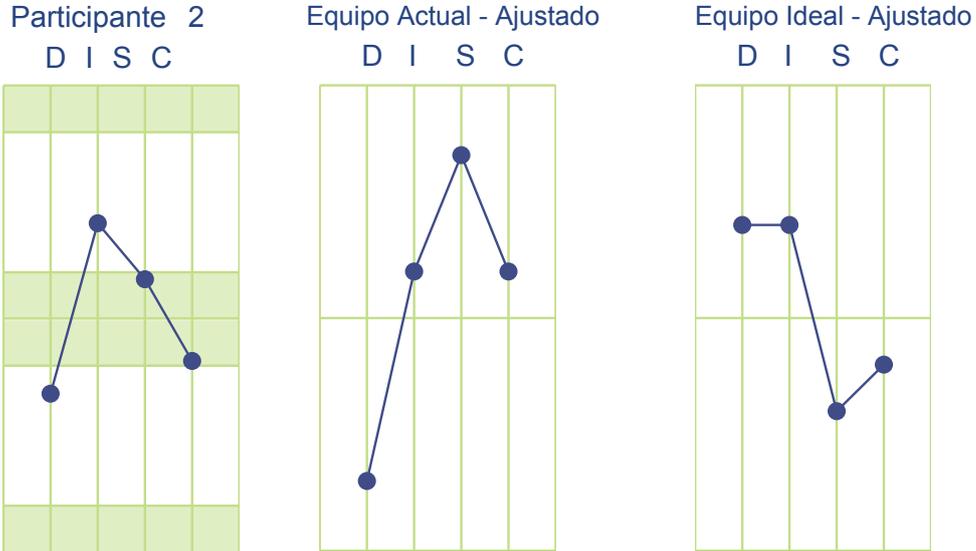
En conclusión, esta persona amable, confiable y firme podría tener dificultades para adaptarse a la rapidez exigida por los estándares. Esta persona prefiere trabajar dentro de un ambiente seguro y estructurado y no en un ambiente en el que los miembros deben tener un enfoque flexibles. Por lo tanto, puede verse frustrada tratando de adaptarse a situaciones siempre cambiantes, prefiriendo llevar una tarea hasta su conclusión. Puede ser muy relajada y sentirse satisfecha con las cosas tal como están.

POR FAVOR OBSERVE

El Perfil Personal de esta persona no se ajusta exactamente a la Cultura Ideal o a la Cultura Actual del equipo. Sin embargo, aún puede hacer contribuciones a través de las principales fortalezas de su rol en el equipo, los factores de su rol en la zona media, la educación, experiencia, aptitudes y conocimiento. Aunque puede no cumplir los requisitos en general, estos factores pueden permitirle desempeñarse exitosamente dentro del grupo.

Igualmente, si la persona puede modificar su conducta para ajustarse al equipo, es probable que pueda contribuir sin mostrar ningún signo de frustración o presión.

Participante 2



CONTRIBUCIÓN AL EQUIPO

La principal contribución de esta persona al equipo probablemente sea la siguiente:

MOTIVADOR

Esta persona crea espíritu de equipo y al mismo tiempo influencia y entusiasma a la gente a trabajar en grupo en forma efectiva, maximizando así el compromiso de otros miembros del equipo.

Esta persona posee la capacidad de persuadir a otros para maximizar su contribución dentro del equipo. Extrae el talento de la gente y raramente muestra prejuicios. La consulta y la participación son factores que esta persona genera en el equipo.

APOYADOR

Esta persona es muy efectiva en un equipo debido a su enfoque de apoyo y cuidado. Disfruta ayudar a otros a lograr los objetivos comunes.

Debido a que establece relaciones basadas en la confianza, que prosperan en un ambiente armónico, generalmente será querida por otros miembros del equipo que valoran su enfoque. Al tener buenas destrezas de escucha, puede relacionarse bien con los demás, convirtiéndose en un panel resonante de muchas de sus ideas, esperanzas, sueños y visiones. Tratará de resolver los problemas dentro del equipo.

TRABAJO CON EL EQUIPO ACTUAL

En comparación con la cultura del equipo, esta persona, que es independiente y decidida, puede no tener la naturaleza adaptable definida como requisito. Por lo tanto, puede no siempre ejercitar la debida cautela, ni analizar las consecuencias antes de tomar decisiones.

COMPARACIÓN CON LA CULTURA DEL EQUIPO IDEAL

La Cultura del Equipo Ideal exige miembros enérgicos. Sin embargo, al no ser exigente, esta persona puede encontrar difícil manejar las situaciones de presión o cumplir plazos limitados. Puede no ser tan rápida como lo requiere el estándar y cuando se trata de lograr resultados tangibles, podría fallar en presionarse y presionar a otros con suficiente fuerza. Como resultado, puede ser más lenta y más metódica para lograr sus objetivos y metas.

En conclusión, esta persona amable, confiable y firme podría tener dificultades para adaptarse a la rapidez exigida por los estándares. Esta persona prefiere trabajar dentro de un ambiente seguro y estructurado y no en un ambiente en el que los miembros deben tener un enfoque flexibles. Por lo tanto, puede verse frustrada tratando de adaptarse a situaciones siempre cambiantes, prefiriendo llevar una tarea hasta su conclusión. Puede ser muy relajada y sentirse satisfecha con las cosas tal como están.

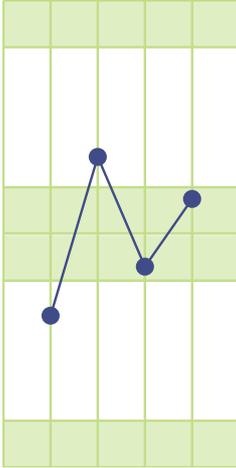
POR FAVOR OBSERVE

El Perfil Personal de esta persona no se ajusta exactamente a la Cultura Ideal o a la Cultura Actual del equipo. Sin embargo, aún puede hacer contribuciones a través de las principales fortalezas de su rol en el equipo, los factores de su rol en la zona media, la educación, experiencia, aptitudes y conocimiento. Aunque puede no cumplir los requisitos en general, estos factores pueden permitirle desempeñarse exitosamente dentro del grupo.

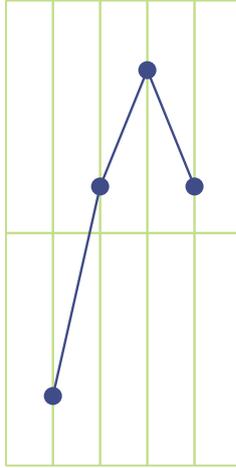
Igualmente, si la persona puede modificar su conducta para ajustarse al equipo, es probable que pueda contribuir sin mostrar ningún signo de frustración o presión.

Participante 3

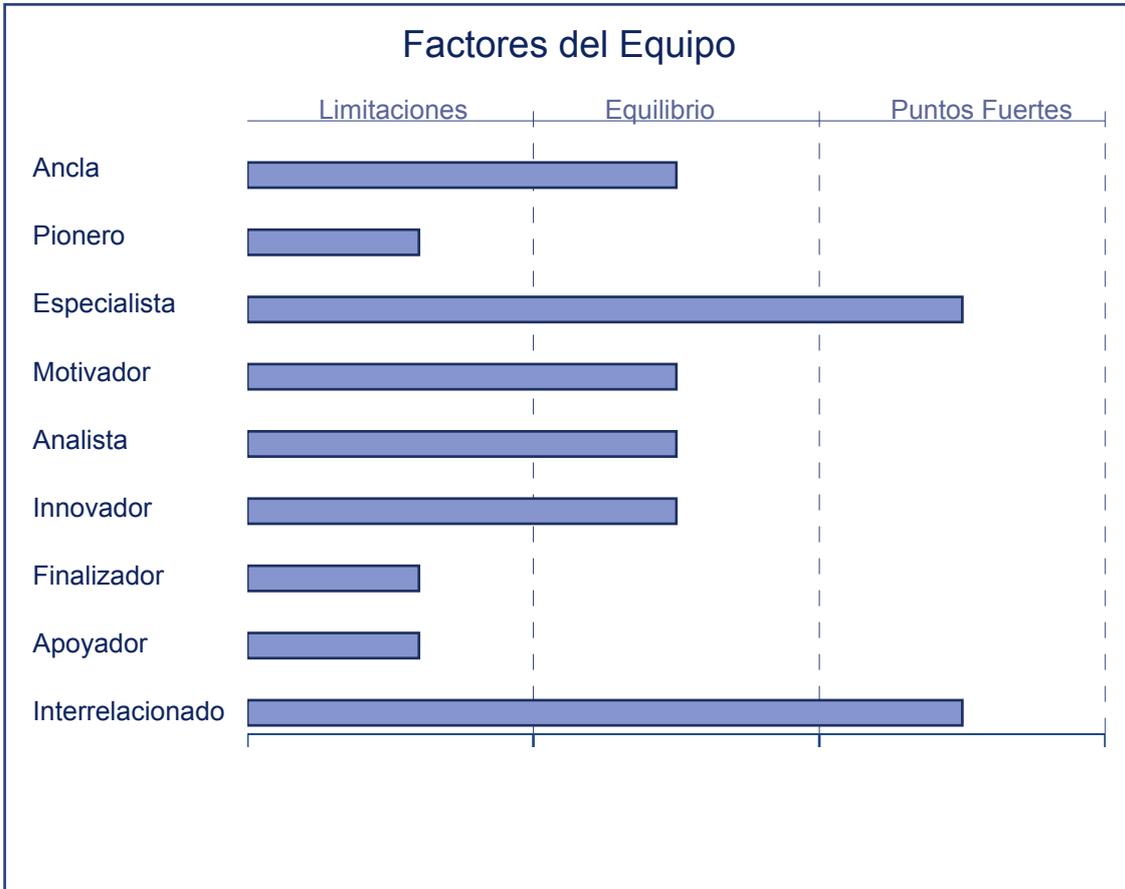
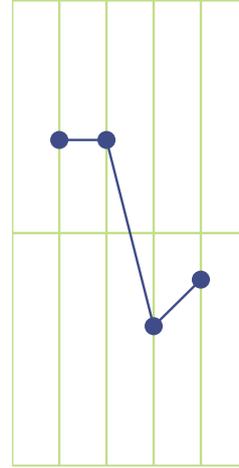
Participante 3
D I S C



Equipo Actual - Ajustado
D I S C



Equipo Ideal - Ajustado
D I S C



CONTRIBUCIÓN AL EQUIPO

La principal contribución de esta persona al equipo probablemente sea la siguiente:

ESPECIALISTA

El alcance y conservación de los estándares y la calidad serían la piedra angular de esta persona. Con frecuencia puede parecer poco comprometida con su posición, particularmente en áreas donde posee especialización, experiencia y conocimiento.

Esta persona generará un pensamiento lógico y sistemático para la solución de problemas, pero en las áreas en las que no siente seguridad, puede ser algo alejada y poco decidida antes de presentar una opinión o asumir una posición firme.

INTERRELACIONADO

Esta persona se relaciona positivamente con un amplio rango de personas y personalidades y está preparada para trabajar en el establecimiento de relaciones de gran valor.

Su capacidad para buscar, establecer y reunirse con estos importantes contactos nunca debe ser subestimada. La persona proyecta encanto y entusiasmo, lo que refuerza una imagen cálida y confiable.

Puede ser persuasivamente autopromotora y tiene la capacidad natural de influenciar a otros y captar su atención. Tiene la capacidad de adaptar una idea y generar un buen efecto según las necesidades del mercado.

TRABAJO CON EL EQUIPO ACTUAL

Cuando se compara con la cultura Actual de este equipo hay diferencias. Esta persona es activa y agitada por naturaleza y puede aburrirse con el trabajo de rutina. Como tal, podría no tener la persistencia y confiabilidad necesarias definidas. Por lo tanto, puede no ser disciplinada ni consistente con la ejecución de las tareas o el apoyo a otros. Como resultado, es improbable que la persona tenga la paciencia y tolerancia requeridas para las tareas en equipo.

COMPARACIÓN CON LA CULTURA DEL EQUIPO IDEAL

La Cultura del Equipo Ideal exige miembros enérgicos. Sin embargo, al no ser exigente, esta persona puede encontrar difícil manejar las situaciones de presión o cumplir plazos limitados. Puede no ser tan rápida como lo requiere el estándar y cuando se trata de lograr resultados tangibles, podría fallar en presionarse y presionar a otros con suficiente fuerza. Como resultado, puede ser más lenta y más metódica para lograr sus objetivos y metas.

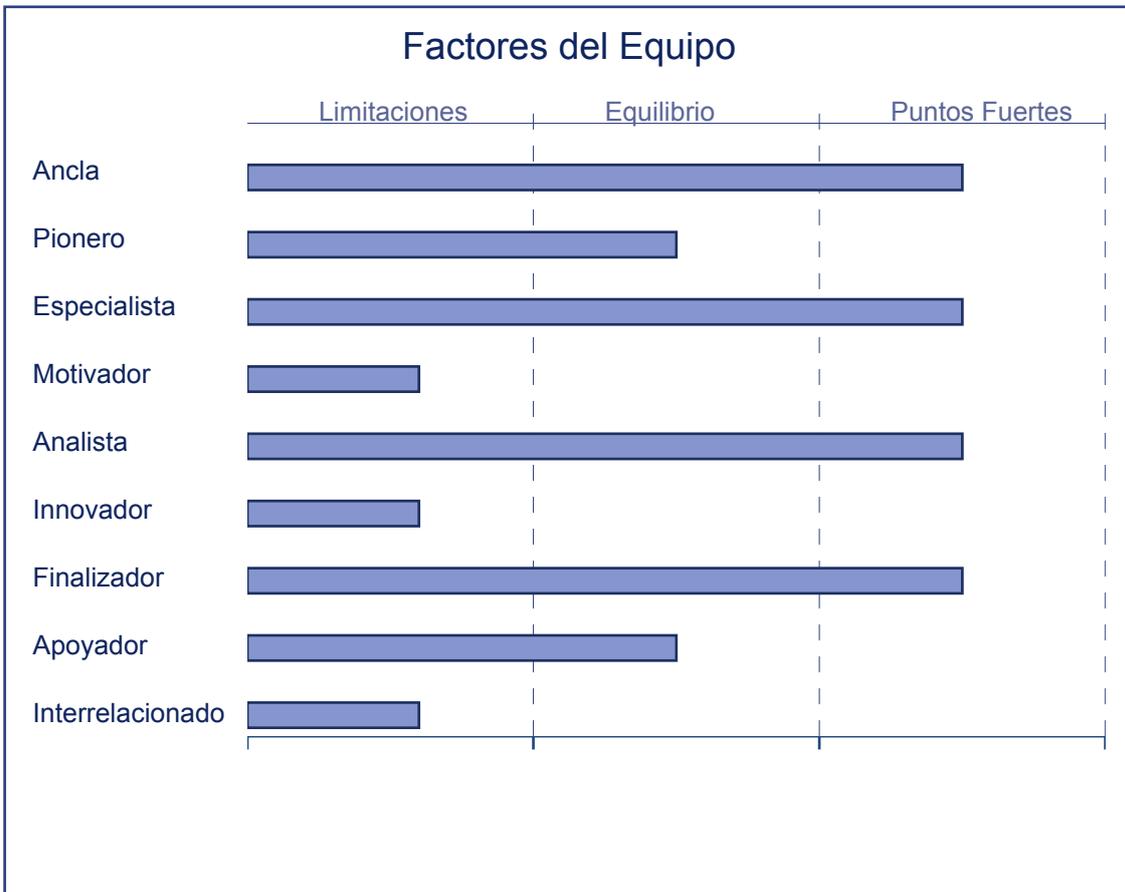
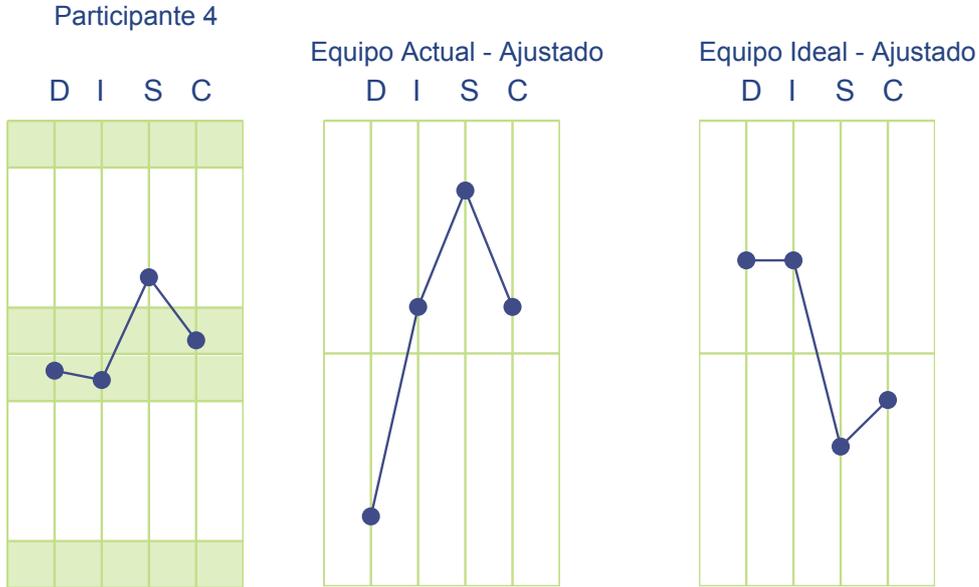
En conclusión, este individuo cuidadoso y lógico podría tener dificultades para adaptarse a un ambiente que requiere una acción independiente. Esta persona se adhiere a las reglas y a los procedimientos y como tal puede sentirse frustrada por los miembros que asumen un enfoque rebelde y testarudo ante las situaciones. Le gusta invertir tiempo para analizar los hechos y la información y, en lugar de motivar a la gente a asumir una acción independiente, puede esperar que ellos hagan lo mismo. Como tal, podría hacer lento el proceso de toma de decisiones.

POR FAVOR OBSERVE

El Perfil Personal de esta persona no se ajusta exactamente a la Cultura Ideal o a la Cultura Actual del equipo. Sin embargo, aún puede hacer contribuciones a través de las principales fortalezas de su rol en el equipo, los factores de su rol en la zona media, la educación, experiencia, aptitudes y conocimiento. Aunque puede no cumplir los requisitos en general, estos factores pueden permitirle desempeñarse exitosamente dentro del grupo.

Igualmente, si la persona puede modificar su conducta para ajustarse al equipo, es probable que pueda contribuir sin mostrar ningún signo de frustración o presión.

Participante 4



CONTRIBUCIÓN AL EQUIPO

La principal contribución de esta persona al equipo probablemente sea la siguiente:

ANCLA

Esta persona tiene una afinidad natural por la membresía del equipo. Es confiable, especialmente en tareas que incluyen la planeación, organización y administración.

Puede organizar los aspectos cotidianos muy eficientemente y asegurará que todos los proyectos se finalicen. Siendo una persona metódica, se enfocará en la conservación de los sistemas y procedimientos administrativos existentes. Debido a que es confiable y brinda apoyo, se puede confiar en que atiende todas las funciones que requieren paciencia y persistencia. Sin embargo, puede ser terca e inflexible si siente que las exigencias son injustas o injustificadas.

ESPECIALISTA

Esta persona aportará a la organización soluciones y sistemas lógicos y precisos.

Como Especialista creará e implementará estándares de calidad exigentes y, a través de un intenso trabajo, investigación y especialización, establecerá una reputación como experto en su campo.

Posee los importantes atributos de ser consciente del riesgo, valorar la gente y el desempeño y concentrarse en los detalles. Esta persona es capaz de acatar estrechamente los sistemas, las políticas y los procedimientos. Evitará los riesgos cuando sea posible.

ANALISTA

Esta persona, como Analista, usualmente es la más preocupada por la calidad y la más consciente del riesgo en un equipo, asegurando siempre la adhesión a los procedimientos operativos estándar.

Es buena para resolver problemas técnicos y con frecuencia es excelente en áreas relacionadas con aspectos estratégicos. Al ser sistemática, investigativa y consciente, esta persona requerirá explicaciones detalladas y un entendimiento integral de la situación antes de asumir las tareas o asignaciones.

Los Analistas son reconocidos por su debilidad con los detalles y su adherencia a las políticas, reglas y precedentes.

FINALIZADOR

Siendo un jugador del equipo, esta persona trabajará intensa y consistentemente para llevar las ideas y reflexiones a una conclusión lógica.

Es una persona bien organizada y sistemática en su enfoque y genera estructura y procedimiento en la mayoría de situaciones. Esta persona puede verse frustrada si hay muchos cabos sueltos, prefiriendo manejar y completar una tarea antes de seguir con otra.

Esta persona escucha atentamente y es probable que se gane el respeto de sus colegas a través de su conocimiento y especialidad y la capacidad de proporcionar consejería y recomendaciones adecuadas.

TRABAJO CON EL EQUIPO ACTUAL

Al ser reservada y seria, esta persona puede no tener el estilo comunicativo y positivo requerido cuando se le compara con la cultura de este equipo. Por lo tanto, es probable que no motive a otros ni estimule la moral, la confianza y la estima personal de aquellos a su alrededor. Como resultado, podría sentirse incómoda al estar en un equipo que motiva la participación y el compromiso.

COMPARACIÓN CON LA CULTURA DEL EQUIPO IDEAL

La Cultura del Equipo Ideal exige miembros con destrezas influyentes. Sin embargo, debido a su naturaleza reservada y seria, esta persona puede no tener la capacidad de motivar y estimular a otros a su alrededor. Su estilo personal puede no estar de acuerdo con el estándar definido y esto le podría generar incomodidades en un equipo que motiva a sus miembros a participar, comunicarse verbalmente y estimular la moral y la estima personal de aquellos alrededor de éste.

Además, este individuo no agresivo puede no sentirse relajado si se ve enfrentado con presión o aspectos confrontacionales. Puede no tener el impulso y reafirmación necesarios y, como resultado, puede no presionarse ni presionar a otros suficientemente cuando se necesitan resultados. Por lo tanto, esta persona mas bien indecisa puede sentirse incómoda trabajando en un equipo que motiva a sus miembros a tomar decisiones rápidas, particularmente si están fuera de su área de especialización.

También este individuo estable, amable y pausado podría ser menos flexible y más lento de lo necesario. Le gusta seguir los sistemas y tiene la necesidad de llevar una tarea hasta su conclusión. Por lo tanto, puede tener dificultades para adaptarse a un ambiente que requiere que sus miembros actúen en forma rápida y en el que las situaciones siempre están cambiando. Esta persona puede sentirse muy satisfecha con las cosas tal como están, en lugar de cuestionar el status quo.

En conclusión, este individuo cuidadoso y lógico podría tener dificultades para adaptarse a un ambiente que requiere una acción independiente. Esta persona se adhiere a las reglas y a los procedimientos y como tal puede sentirse frustrada por los miembros que asumen un enfoque rebelde y testarudo ante las situaciones. Le gusta invertir tiempo para analizar los hechos y la información y, en lugar de motivar a la gente a asumir una acción independiente, puede esperar que ellos hagan lo mismo. Como tal, podría hacer lento el proceso de toma de decisiones.

POR FAVOR OBSERVE

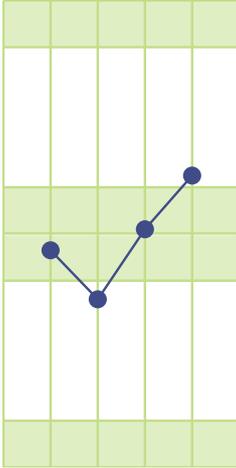
El Perfil Personal de esta persona no se ajusta exactamente a la Cultura Ideal o a la Cultura Actual del equipo. Sin embargo, aún puede hacer contribuciones a través de las principales fortalezas de su rol en el equipo, los factores de su rol en la zona media, la educación, experiencia, aptitudes y conocimiento. Aunque puede no cumplir los requisitos en general, estos factores pueden permitirle desempeñarse exitosamente dentro del grupo.

Igualmente, si la persona puede modificar su conducta para ajustarse al equipo, es probable que pueda contribuir sin mostrar ningún signo de frustración o presión.

Participante 5

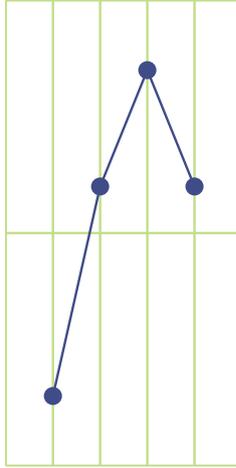
Participante 5

D I S C



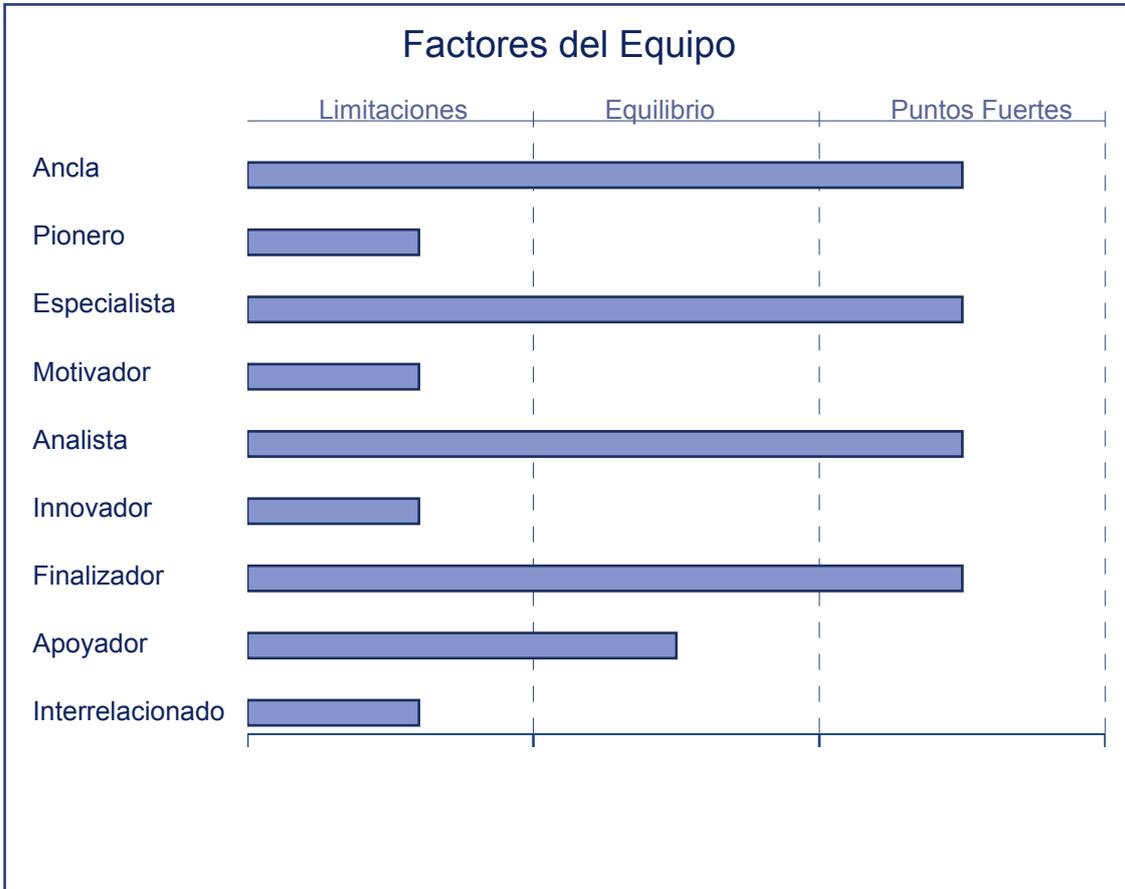
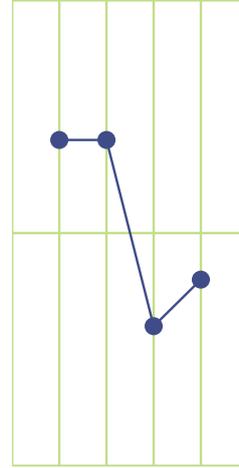
Equipo Actual - Ajustado

D I S C



Equipo Ideal - Ajustado

D I S C



CONTRIBUCIÓN AL EQUIPO

La principal contribución de esta persona al equipo probablemente sea la siguiente:

ANCLA

Esta persona tiene una afinidad natural por la membresía del equipo. Es confiable, especialmente en tareas que incluyen la planeación, organización y administración.

Puede organizar los aspectos cotidianos muy eficientemente y asegurará que todos los proyectos se finalicen. Siendo una persona metódica, se enfocará en la conservación de los sistemas y procedimientos administrativos existentes. Debido a que es confiable y brinda apoyo, se puede confiar en que atiende todas las funciones que requieren paciencia y persistencia. Sin embargo, puede ser terca e inflexible si siente que las exigencias son injustas o injustificadas.

ESPECIALISTA

Como Especialista, esta persona prefiere trabajos en los que el principal requisito sea el de trabajar con altos estándares y la conservación de la calidad.

Sus fortalezas se basan en áreas especializadas y técnicas. Tiene un enfoque analítico con respecto a la solución de problemas y utilizará sus atributos sistemáticos, precisos y detallados para evaluar todas las opciones antes de proceder. Su motivación viene de un ambiente de equipo seguro, particularmente con objetivos, procedimientos operacionales y límites de autoridad claramente definidos.

ANALISTA

Esta persona trae funciones de investigación y funciones analíticas de gran valor al equipo. Toma decisiones cuidadosamente, asegurándose de no incurrir en compromisos precipitados. Prefiere trabajar sin restricciones de tiempo para llegar a soluciones perfectas.

Es seria e inquisitiva y disfruta de proyectos que requieren investigación en profundidad y la evaluación de pensamientos, ideas y sugerencias. Se puede confiar en esta persona para producir un trabajo con un alto estándar. Se relaciona mejor con la gente que entiende y se relaciona con sus intereses en las actividades técnicas y especializadas y, por lo tanto, disfruta trabajar en un equipo de miembros con ideas similares.

FINALIZADOR

El estilo de trabajo de esta persona se tipifica por un enfoque sistemático con respecto al logro de resultados precisos, atención a los detalles y decisión para terminar las cosas.

Es probable que sea sensible ante los puntos de vista y las opiniones de los demás, con capacidad de escuchar atentamente. Tiene largos periodos de concentración y está impulsada a completar sus asignaciones con los estándares más altos posibles. Esta persona trabaja mejor en aquellas áreas en las que los procedimientos están claramente definidos.

TRABAJO CON EL EQUIPO ACTUAL

Al ser reservada y seria, esta persona puede no tener el estilo comunicativo y positivo requerido cuando se le compara con la cultura de este equipo. Por lo tanto, es probable que no motive a otros ni estimule la moral, la confianza y la estima personal de aquellos a su alrededor. Como resultado, podría sentirse incómoda al estar en un equipo que motiva la participación y el compromiso.

COMPARACIÓN CON LA CULTURA DEL EQUIPO IDEAL

La Cultura del Equipo Ideal exige miembros con destrezas influyentes. Sin embargo, debido a su naturaleza reservada y seria, esta persona puede no tener la capacidad de motivar y estimular a otros a su alrededor. Su estilo personal puede no estar de acuerdo con el estándar definido y esto le podría generar incomodidades en un equipo que motiva a sus miembros a participar, comunicarse verbalmente y estimular la moral y la estima personal de aquellos alrededor de éste.

Además, este individuo no agresivo puede no sentirse relajado si se ve enfrentado con presión o aspectos confrontacionales. Puede no tener el impulso y reafirmación necesarios y, como resultado, puede no presionarse ni presionar a otros suficientemente cuando se necesitan resultados. Por lo tanto, esta persona más bien indecisa puede sentirse incómoda trabajando en un equipo que motiva a sus miembros a tomar decisiones rápidas, particularmente si están fuera de su área de especialización.

También este individuo estable, amable y pausado podría ser menos flexible y más lento de lo necesario. Le gusta seguir los sistemas y tiene la necesidad de llevar una tarea hasta su conclusión. Por lo tanto, puede tener dificultades para adaptarse a un ambiente que requiere que sus miembros actúen en forma rápida y en el que las situaciones siempre están cambiando. Esta persona puede sentirse muy satisfecha con las cosas tal como están, en lugar de cuestionar el status quo.

En conclusión, este individuo cuidadoso y lógico podría tener dificultades para adaptarse a un ambiente que requiere una acción independiente. Esta persona se adhiere a las reglas y a los procedimientos y como tal puede sentirse frustrada por los miembros que asumen un enfoque rebelde y testarudo ante las situaciones. Le gusta invertir tiempo para analizar los hechos y la información y, en lugar de motivar a la gente a asumir una acción independiente, puede esperar que ellos hagan lo mismo. Como tal, podría hacer lento el proceso de toma de decisiones.

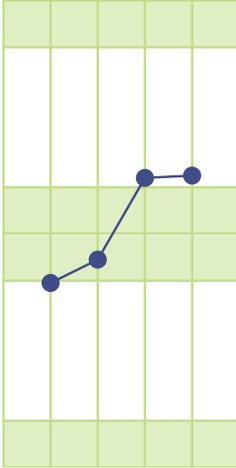
POR FAVOR OBSERVE

El Perfil Personal de esta persona no se ajusta exactamente a la Cultura Ideal o a la Cultura Actual del equipo. Sin embargo, aún puede hacer contribuciones a través de las principales fortalezas de su rol en el equipo, los factores de su rol en la zona media, la educación, experiencia, aptitudes y conocimiento. Aunque puede no cumplir los requisitos en general, estos factores pueden permitirle desempeñarse exitosamente dentro del grupo.

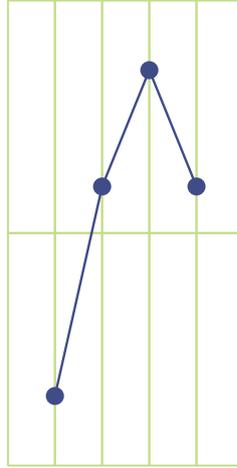
Igualmente, si la persona puede modificar su conducta para ajustarse al equipo, es probable que pueda contribuir sin mostrar ningún signo de frustración o presión.

Participante 6

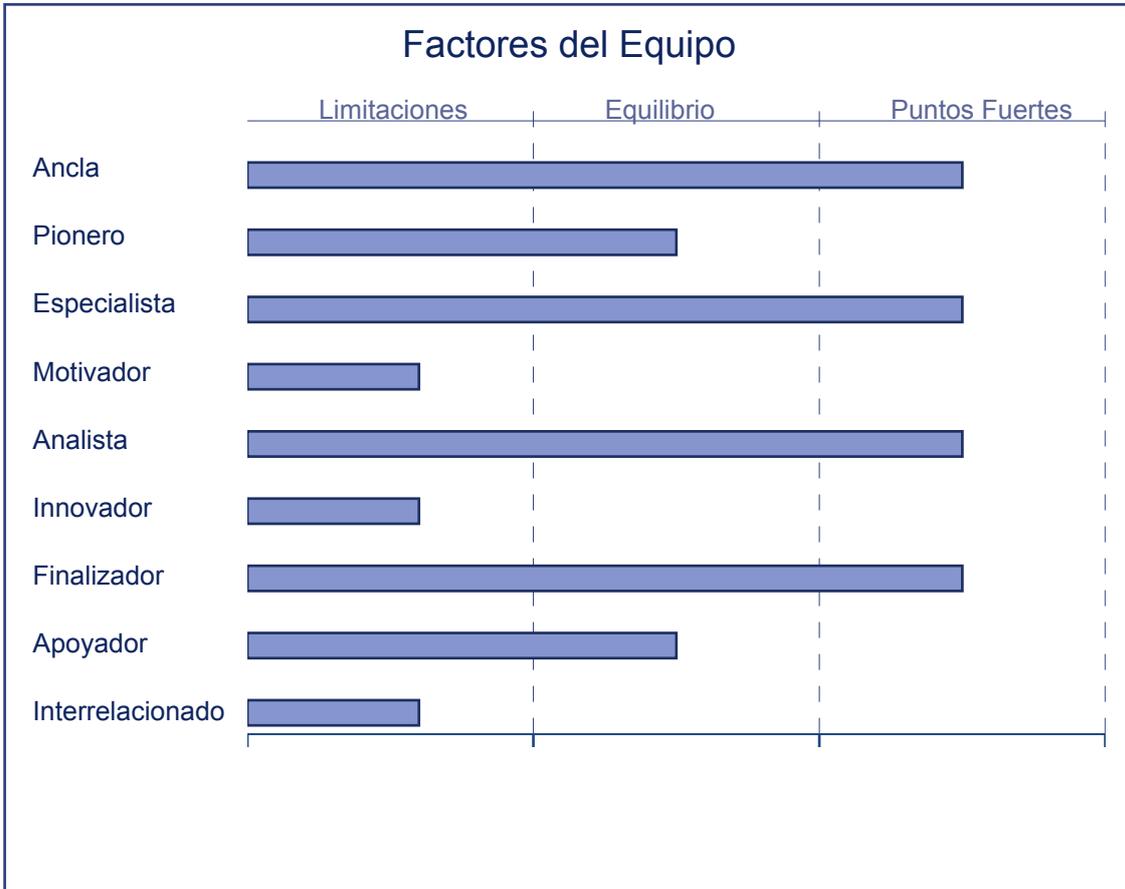
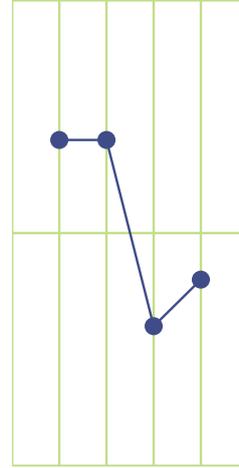
Participante 6
D I S C



Equipo Actual - Ajustado
D I S C



Equipo Ideal - Ajustado
D I S C



CONTRIBUCIÓN AL EQUIPO

La principal contribución de esta persona al equipo probablemente sea la siguiente:

ANCLA

Esta persona Ancla planea, organiza y administra los procedimientos para generar confiabilidad tanto dentro como fuera del equipo. Posee una buena fortaleza organizacional, está preparada para trabajar intensamente y en general aborda los problemas en una forma sistemática. Como un ancla, es confiable y tiene un sentido de lo que es alcanzable, factible y valorable. Esta persona tiende a ser un miembro leal del equipo y no se preocupa por la búsqueda de sus intereses. Generalmente está preparada para hacer lo que se tenga que hacer en una forma eficiente.

ESPECIALISTA

Esta persona perfeccionista tiende a analizar e investigar la información para el equipo. Con frecuencia será especialista en un área de interés para ella y proporcionará especialización técnica a aquellos miembros que no tengan la voluntad o muestren desinterés con respecto al estudio de los detalles más específicos.

Estará comprometida en la conservación de altos estándares de calidad y asegurará su cumplimiento. Puede crear e introducir nuevos sistemas y procedimientos para cubrir todas las eventualidades. Debido a su necesidad de precisión será intolerante con aquellos que intenten entregar un trabajo que no haya sido cuidadosamente investigado o presentado como le gusta.

Se niega a delegar, creyendo que es poco probable que otros hagan el trabajo como ella lo haría. Por lo tanto, puede haber momentos en que sufre por sobrecarga de trabajo. A pesar de su intolerancia a los despreciables estándares, tratará de corregir, invariablemente, el trabajo subestándar en una forma muy diplomática, prefiriendo basarse en la comunicación por escrito para evitar el conflicto verbal.

ANALISTA

Esta persona trae funciones de investigación y funciones analíticas de gran valor al equipo. Toma decisiones cuidadosamente, asegurándose de no incurrir en compromisos precipitados. Prefiere trabajar sin restricciones de tiempo para llegar a soluciones perfectas.

Es seria e inquisitiva y disfruta de proyectos que requieren investigación en profundidad y la evaluación de pensamientos, ideas y sugerencias. Se puede confiar en esta persona para producir un trabajo con un alto estándar. Se relaciona mejor con la gente que entiende y se relaciona con sus intereses en las actividades técnicas y especializadas y, por lo tanto, disfruta trabajar en un equipo de miembros con ideas similares.

FINALIZADOR

Esta persona es confiable y precisa. Persistirá y completará todas las asignaciones y proyectos en una forma muy detallada y práctica.

Esta persona es amigable, adaptable y un buen escucha. Como concluyente, tiene un enfoque crítico y pausado para la solución de problemas, ordenando cuidadosamente toda la información necesaria. Su enfoque estable y autocontrolado le permitirá contribuir integralmente al equipo, especialmente cuando hay procedimientos claramente definidos.

TRABAJO CON EL EQUIPO ACTUAL

Al ser reservada y seria, esta persona puede no tener el estilo comunicativo y positivo requerido cuando se le compara con la cultura de este equipo. Por lo tanto, es probable que no motive a otros ni estimule la moral, la confianza y la estima personal de aquellos a su alrededor. Como resultado, podría sentirse incómoda al estar en un equipo que motiva la participación y el compromiso.

COMPARACIÓN CON LA CULTURA DEL EQUIPO IDEAL

La Cultura del Equipo Ideal exige miembros con destrezas influyentes. Sin embargo, debido a su naturaleza reservada y seria,

esta persona puede no tener la capacidad de motivar y estimular a otros a su alrededor. Su estilo personal puede no estar de acuerdo con el estándar definido y esto le podría generar incomodidades en un equipo que motiva a sus miembros a participar, comunicarse verbalmente y estimular la moral y la estima personal de aquellos alrededor de éste.

Además, este individuo no agresivo puede no sentirse relajado si se ve enfrentado con presión o aspectos confrontacionales. Puede no tener el impulso y reafirmación necesarios y, como resultado, puede no presionarse ni presionar a otros suficientemente cuando se necesitan resultados. Por lo tanto, esta persona más bien indecisa puede sentirse incómoda trabajando en un equipo que motiva a sus miembros a tomar decisiones rápidas, particularmente si están fuera de su área de especialización.

También este individuo estable, amable y pausado podría ser menos flexible y más lento de lo necesario. Le gusta seguir los sistemas y tiene la necesidad de llevar una tarea hasta su conclusión. Por lo tanto, puede tener dificultades para adaptarse a un ambiente que requiere que sus miembros actúen en forma rápida y en el que las situaciones siempre están cambiando. Esta persona puede sentirse muy satisfecha con las cosas tal como están, en lugar de cuestionar el status quo.

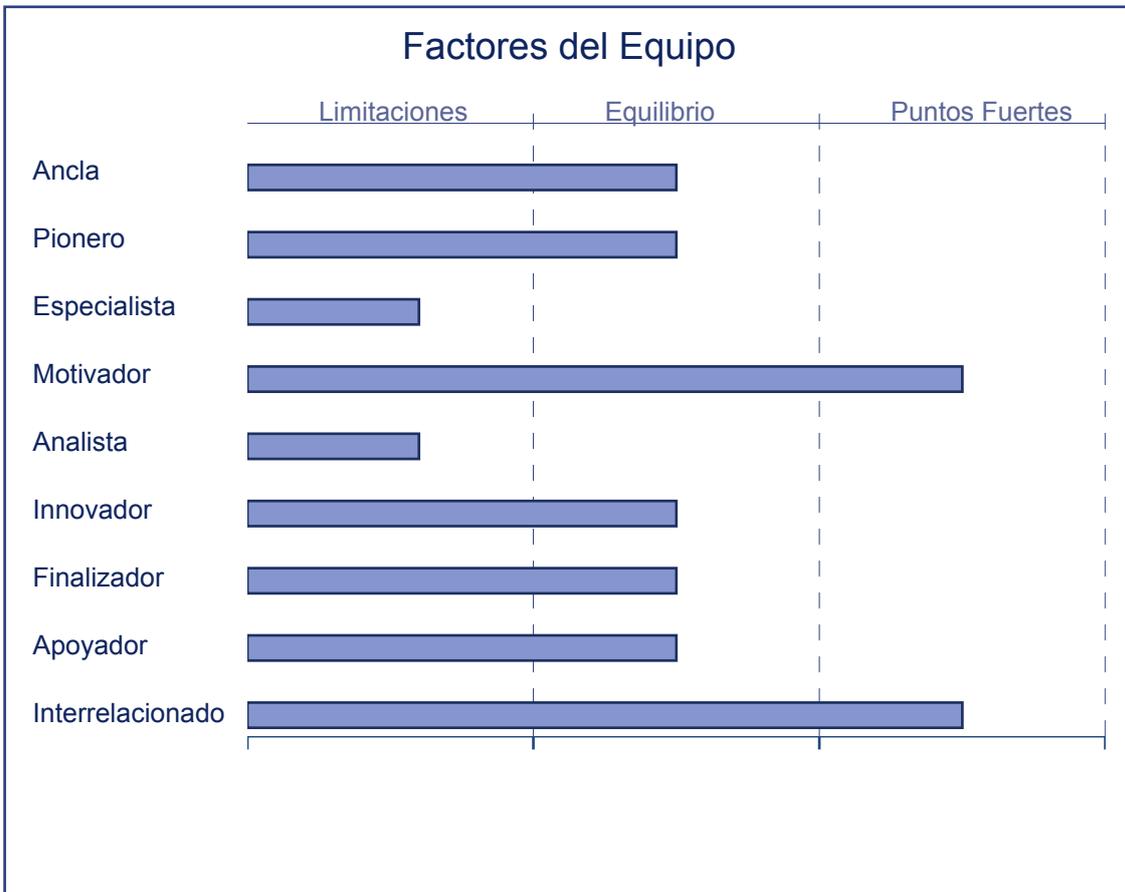
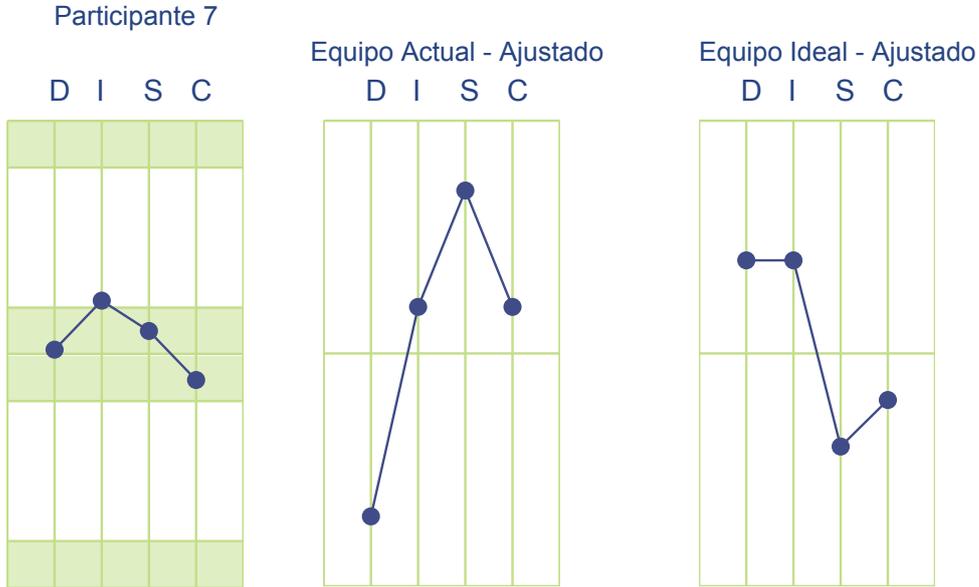
En conclusión, este individuo cuidadoso y lógico podría tener dificultades para adaptarse a un ambiente que requiere una acción independiente. Esta persona se adhiere a las reglas y a los procedimientos y como tal puede sentirse frustrada por los miembros que asumen un enfoque rebelde y testarudo ante las situaciones. Le gusta invertir tiempo para analizar los hechos y la información y, en lugar de motivar a la gente a asumir una acción independiente, puede esperar que ellos hagan lo mismo. Como tal, podría hacer lento el proceso de toma de decisiones.

POR FAVOR OBSERVE

El Perfil Personal de esta persona no se ajusta exactamente a la Cultura Ideal o a la Cultura Actual del equipo. Sin embargo, aún puede hacer contribuciones a través de las principales fortalezas de su rol en el equipo, los factores de su rol en la zona media, la educación, experiencia, aptitudes y conocimiento. Aunque puede no cumplir los requisitos en general, estos factores pueden permitirle desempeñarse exitosamente dentro del grupo.

Igualmente, si la persona puede modificar su conducta para ajustarse al equipo, es probable que pueda contribuir sin mostrar ningún signo de frustración o presión.

Participante 7



CONTRIBUCIÓN AL EQUIPO

La principal contribución de esta persona al equipo probablemente sea la siguiente:

MOTIVADOR

Esta persona tiene la capacidad natural de generar entusiasmo y motivación en el equipo. Utilizará sus destrezas con la gente para persuadirla a comprar una idea y comprometerse con su implementación.

Al ser participativa y democrática, motivará a los miembros del equipo a entrar en un debate activo y solicitará gran cantidad de ideas. Además, esta persona es un promotor confiable de sus conceptos e ideas y los presentará en una forma interesante.

INTERRELACIONADO

Esta persona es extrovertida y entusiasta y se promueve afectivamente a través de su estilo encantador y persuasivo.

Como interrelacionado, disfruta todas las oportunidades de interactuar con sus compañeros y superiores, y se gana su reconocimiento y valoración. Esta persona requiere el compromiso de personas participativas y positivas periódicamente. Es una buena comunicadora verbal, tanto dentro del equipo como con personas externas a él. Al trabajar con otros, adopta una política de puertas abiertas informal.

TRABAJO CON EL EQUIPO ACTUAL

En comparación con la cultura del equipo, esta persona, que es independiente y decidida, puede no tener la naturaleza adaptable definida como requisito. Por lo tanto, puede no siempre ejercitar la debida cautela, ni analizar las consecuencias antes de tomar decisiones.

Finalmente, este individuo enérgico e inquisitivo puede no ser tan adaptable y no enérgico como se requiere. Debido a su compromiso y enfoque personal, puede presionar a la gente demasiado, lo cual a largo plazo podría causar presión y estrés en los otros miembros del equipo. Es probable que esta persona actúe sin consultar, en lugar de adoptar un enfoque indeciso y no exigente ante las situaciones.

COMPARACIÓN CON LA CULTURA DEL EQUIPO IDEAL

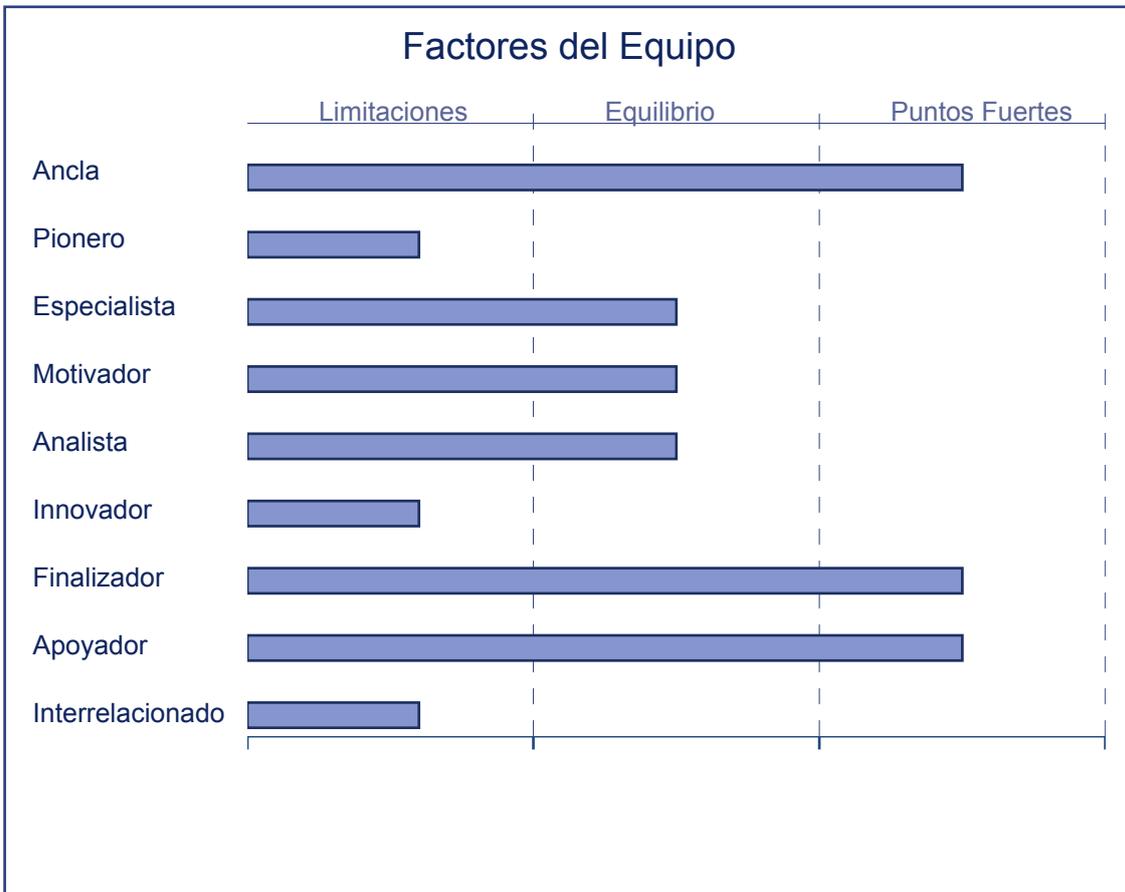
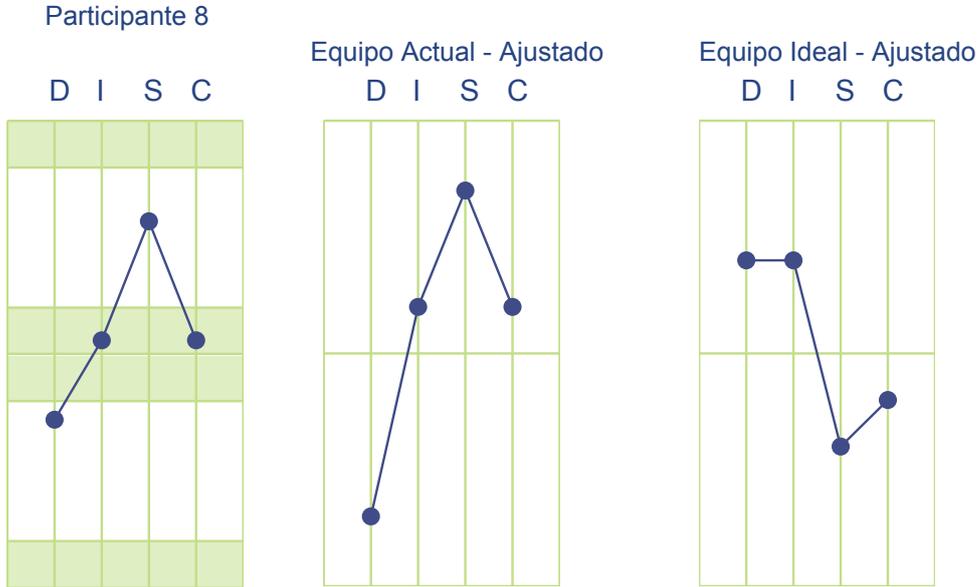
La Cultura Ideal exige un individuo rápido y flexible, mientras que esta persona tiende a ser lenta y firme en su enfoque de las situaciones. Le gusta seguir los sistemas y llevar una tarea hasta su conclusión en lugar de adoptar un sentido de urgencia. Al estar satisfecho con las cosas tal como están y al preferir el status quo, puede sentirse incómoda en un ambiente en el que se necesita actuar rápidamente.

POR FAVOR OBSERVE

El Perfil Personal de esta persona no se ajusta exactamente a la Cultura Ideal o a la Cultura Actual del equipo. Sin embargo, aún puede hacer contribuciones a través de las principales fortalezas de su rol en el equipo, los factores de su rol en la zona media, la educación, experiencia, aptitudes y conocimiento. Aunque puede no cumplir los requisitos en general, estos factores pueden permitirle desempeñarse exitosamente dentro del grupo.

Igualmente, si la persona puede modificar su conducta para ajustarse al equipo, es probable que pueda contribuir sin mostrar ningún signo de frustración o presión.

Participante 8



CONTRIBUCIÓN AL EQUIPO

La principal contribución de esta persona al equipo probablemente sea la siguiente:

ANCLA

Esta persona es un integrante del equipo que planea, organiza y administra la mayoría de cosas para y dentro del equipo.

Es, como un Ancla, determinada, confiable y trabaja intensamente. Puede haber momentos en los que esta persona parece inflexible y rígida, particularmente en un ambiente de rápido cambio. Lucha por mantener el status quo y obtendrá el apoyo de otros miembros del equipo para proporcionarle estabilidad.

Esta persona prefiere priorizar las tareas que está realizando y trabajar sistemáticamente en cada una en forma efectiva.

FINALIZADOR

Esta persona asegura la implementación de las ideas de otros. Es práctica, muy trabajadora y puede terminar las asignaciones a satisfacción del equipo.

Está atenta a los detalles y llevará los sistemas y procedimientos hasta su conclusión lógica. Esta persona preferiría completar una tarea antes de comenzar otra.

Puesto que tiene la capacidad de escuchar cuidadosamente, puede entender el punto de vista de los demás. Esta persona prefiere basarse en prácticas y procedimientos probados y sus entregas son generalmente de un estándar confiablemente alto y sin errores.

APOYADOR

Esta persona motiva a otros, coopera con ellos y les proporciona apoyo. Tratará de apoyar y de ayudar tanto a los clientes como a otros miembros del equipo.

Los atributos que este Apoyador lleva al equipo son la motivación y la capacidad de reducir la tensión, al igual que la voluntad de ayudar a los miembros a resolver los problemas interpersonales. Esta persona genera un deseo dentro del equipo de cooperar y usualmente colocará al equipo y sus resultados antes que cualquier cosa. Está preparada a escuchar a otros y, en general, es vista como un miembro bueno y leal del equipo.

TRABAJO CON EL EQUIPO ACTUAL

Al comparar el perfil de esta persona con la cultura actual de todo el equipo parece haber un buen ajuste. Esto sugeriría que la persona tiene todas las características definidas como necesarias y, por lo tanto, debería tener la capacidad de operar con éxito dentro de este grupo.

COMPARACIÓN CON LA CULTURA DEL EQUIPO IDEAL

La Cultura del Equipo Ideal exige miembros enérgicos. Sin embargo, al no ser exigente, esta persona puede encontrar difícil manejar las situaciones de presión o cumplir plazos limitados. Puede no ser tan rápida como lo requiere el estándar y cuando se trata de lograr resultados tangibles, podría fallar en presionarse y presionar a otros con suficiente fuerza. Como resultado, puede ser más lenta y más metódica para lograr sus objetivos y metas.

También este individuo estable, amable y pausado podría ser menos flexible y más lento de lo necesario. Le gusta seguir los sistemas y tiene la necesidad de llevar una tarea hasta su conclusión. Por lo tanto, puede tener dificultades para adaptarse a un ambiente que requiere que sus miembros actúen en forma rápida y en el que las situaciones siempre están cambiando. Esta persona puede sentirse muy satisfecha con las cosas tal como están, en lugar de cuestionar el status quo.

En conclusión, este individuo cuidadoso y lógico podría tener dificultades para adaptarse a un ambiente que requiere una acción independiente. Esta persona se adhiere a las reglas y a los procedimientos y como tal puede sentirse frustrada por los miembros que asumen un enfoque rebelde y testarudo ante las situaciones. Le gusta invertir tiempo para analizar los hechos y

la información y, en lugar de motivar a la gente a asumir una acción independiente, puede esperar que ellos hagan lo mismo. Como tal, podría hacer lento el proceso de toma de decisiones.

POR FAVOR OBSERVE

El Perfil Personal de esta persona no se ajusta a la Cultura Ideal del equipo. Sin embargo, aún puede hacer contribuciones a través de las principales fortalezas de su rol en el equipo, los factores de su rol en la zona media, la educación, experiencia, aptitudes y conocimiento. Aunque puede no ajustarse a los requisitos en general, estos factores pueden permitirle desempeñarse exitosamente dentro del grupo.

Igualmente, si la persona puede modificar su conducta para ajustarse al equipo, es probable que pueda contribuir sin mostrar ningún signo de frustración o presión.