



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Informe Conductual del Equipo

Equipo Directivo

ARGAVAN Consulting

Desarrollo Directivo y Gestión del Talento

C/ Anglí 29 1º 1ª B 08017 Barcelona

Tel: +34 93 1784718

web: www.argavan.com

e-mail: hello@argavan.com



Leadership Development & Talent Management



INTRODUCCIÓN

La investigación sobre el comportamiento sugiere que la gente más efectiva es aquella que se comprende a sí misma, tanto en sus puntos fuertes como en sus áreas de mejora, ya que así puede establecer estrategias para poder dar respuesta a las exigencias del entorno.

El comportamiento de una persona es una parte integral de sí misma. En otras palabras, gran parte de nuestro comportamiento forma parte de nuestro temperamento (es genético) y parte es aprendido. Es el lenguaje universal de "cómo actuamos" o nuestro comportamiento humano observable.

En este informe hemos adaptado la información individual de los diferentes miembros del equipo para reflejar los estilos de comportamiento del mismo. Los equipos más efectivos son aquellos en los que sus miembros tienen un elevado conocimiento y comprensión de sí mismos, así como de los demás.

Este informe analiza el estilo de comportamiento, es decir, la manera en que las personas hacen las cosas. Sólo medimos comportamientos. Nosotros sólo le ofrecemos información sobre áreas de conducta en las que se muestran ciertas tendencias. Para mejorar la precisión, no dude en tomar notas o eliminar cualquier declaración del informe que pueda no aplicarse, pero sólo después de consultarlo con los demás para ver si están de acuerdo.

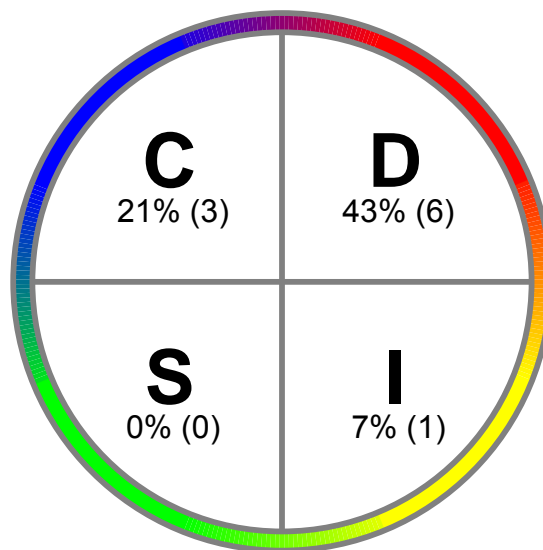


ESTILO CONDUCTUAL PRIMARIO

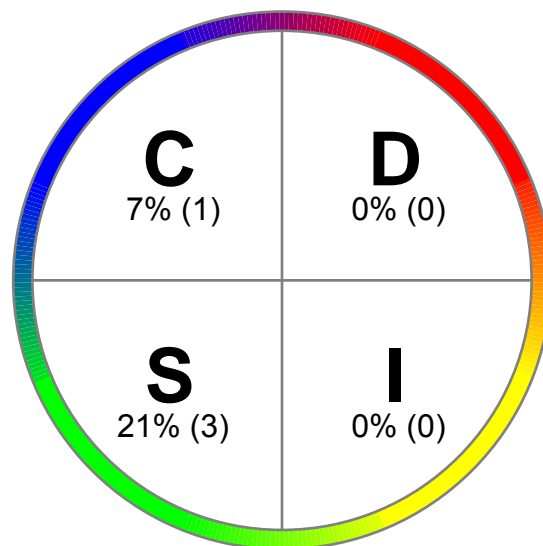
Los siguientes gráficos muestran el estilo conductual primario del equipo en porcentaje, basándose en el estilo de comportamiento adaptado de cada uno de los miembros del equipo. El estilo conductual primario se determina al observar el punto que está más lejos de la línea de energía (50%) de la gráfica, ya sea por arriba o por abajo. El estilo conductual primario, ya sea por encima o por debajo, es el estilo de comportamiento más fuerte de las personas.

ESTILO ADAPTADO

Altos



Bajos



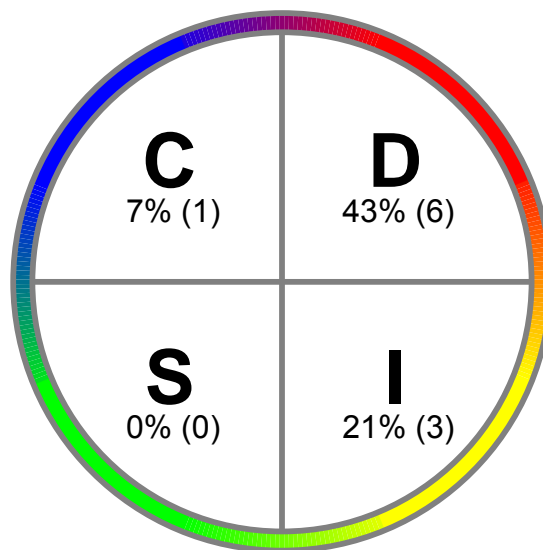


ESTILO CONDUCTUAL PRIMARIO

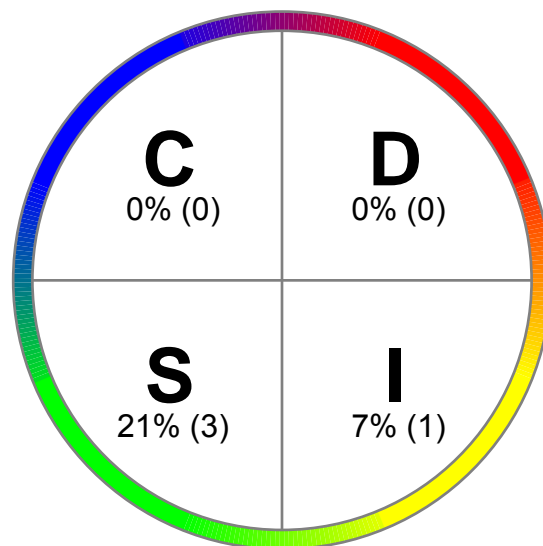
Los siguientes gráficos muestran el estilo conductual primario del equipo en porcentaje, basándose en el estilo de comportamiento natural de cada uno de los miembros del equipo. El estilo conductual primario se determina al observar el punto que está más lejos de la línea de energía (50%) de la gráfica, ya sea por arriba o por abajo. El estilo conductual primario, ya sea por encima o por debajo, es el estilo de comportamiento más fuerte de las personas.

ESTILO NATURAL

Altos



Bajos





RUEDA DE PERFIL PERSONAL

La Rueda de Perfil Personal recoge la información obtenida del Cuestionario DISC y muestra, visualmente, las semejanzas y diferencias de comportamiento que hay entre los miembros del equipo. La Rueda posibilita que tengamos una representación visual rápida de los estilos de comportamiento del equipo en base a 8 perfiles específicos:

- Conductor
- Persuasor
- Promotor
- Relacionador
- Colaborador
- Coordinador
- Analizador
- Implementador

Las siguientes páginas detallan las fortalezas, áreas de mejora, preferencias de comunicación y las principales áreas a evitar de cada uno de los 8 perfiles. Como equipo, es importante reconocer, comprender y apreciar los diferentes estilos de comportamiento que existen, ya que ello permitirá incrementar su productividad y cohesión.



COORDINADOR

Este equipo tiene 7% de Coordinador en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

7% del Equipo (1)

Fortalezas

Los Coordinadores tienden a:

- Ser autodisciplinados.
- Implementar y ajustar planes de acción.
- Seguir los proyectos hasta su finalización.
- Trabajar para un líder y una causa.
- Establecer y lograr elevados estándares de comportamiento y de trabajo.

Áreas de Mejora

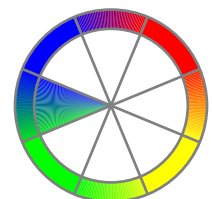
Los Coordinadores pueden:

- Tender a ocultar sus verdaderos sentimientos.
- Resistirse al cambio por el cambio.
- Hacer poca promoción de sí mismos o del equipo.
- No utilizar un enfoque directo.
- Tener dificultades para mostrar sus preocupaciones y sentimientos.

Comunicación Efectiva

Para influenciar y tener una adecuada comunicación con un Coordinador, necesitas utilizar palabras o frases como:

- Diversificar el riesgo
- No te quedes en el medio
- Objetivos y tareas razonables
- Mantener todo en un entorno seguro
- No más caos





ANALIZADOR

Este equipo tiene 7% de Analizador en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

7% del Equipo (1)

Fortalezas

Los Analizadores tienden a:

- Ser pensadores críticos.
- Tener elevados estándares para sí mismos y para los demás.
- Ser muy disciplinados.
- Resolver problemas utilizando los datos y los hechos.
- Utilizar datos para apoyar su opinión y sus ideas.

Áreas de Mejora

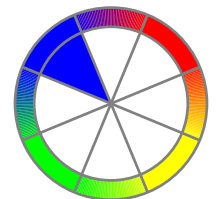
Los Analizadores pueden:

- Apoyarse en el líder del equipo o supervisor.
- Dudar a la hora de actuar si no tienen mucha información o sin precedentes.
- No arriesgarse a la hora de aprobar nuevas ideas si no cumplen los parámetros de calidad.
- No verbalizar sus sentimientos.
- Hacer el trabajo por sí mismos y no delegar.

Comunicación Efectiva

Para influenciar y tener una adecuada comunicación con un Analizador, necesitas utilizar palabras o frases como:

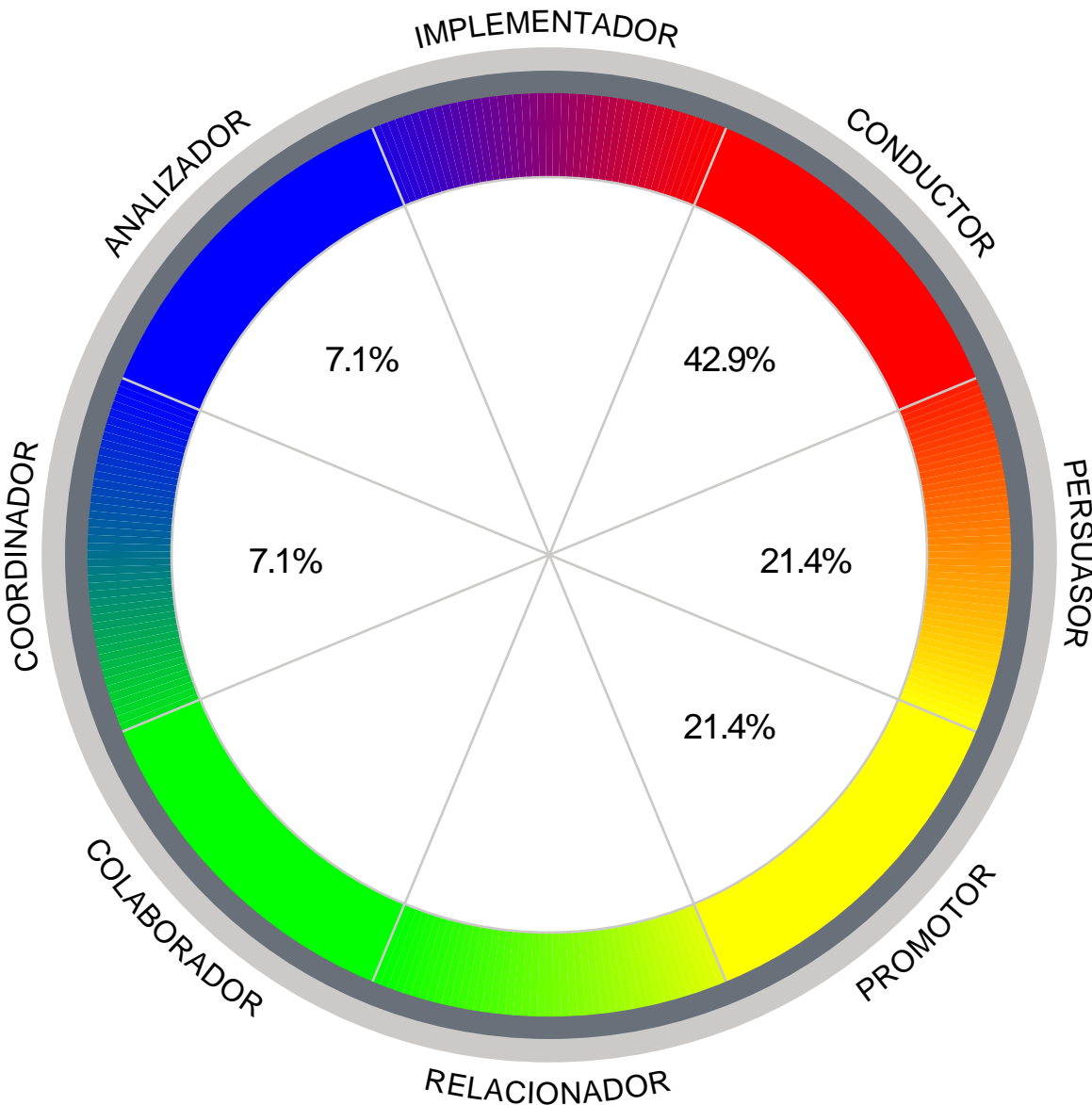
- Demostrado a través de la investigación
- Minimizar tu riesgo
- Saber es mejor que adivinar
- Sin cambio radical
- Ser capaz de cuantificarlo todo





NECESIDADES POTENCIALES DEL EQUIPO

Esta sección está diseñada para aportar información sobre los estilos de comportamiento que no existen o tienen un representación muy baja en el equipo. Las siguientes páginas explican qué es lo que cada uno de estos estilos aporta al equipo. No siempre se necesitan todos los estilos de comportamiento en un equipo, pero en caso de necesitarse, su ausencia representa un riesgo para la correcta consecución de los objetivos del equipo.





RELACIONADOR

Este equipo tiene 0% de Relacionador en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

0% del Equipo (0)

Fortalezas

Los Relacionadores tienden a:

- Ayudar a los demás a lograr objetivos.
- Ofrecer comprensión y amistad.
- Mostrar lealtad al equipo.
- Promover e implementar las ideas del equipo.
- Ser jugadores de equipo.

Áreas de Mejora

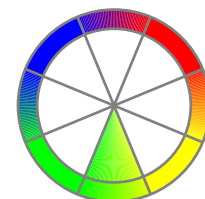
Los Relacionadores pueden:

- Evitar la confrontación dentro del equipo.
- Mostrar poca iniciativa y poco sentido de urgencia.
- Utilizar en exceso la compasión y la amabilidad.
- Conformarse con el status quo.
- Ser demasiado tolerantes.

Comunicación Efectiva

Para influenciar y tener una adecuada comunicación con un Relacionador, necesitas utilizar palabras o frases como:

- Lograr el consenso
- Integrarse sin alterar nada
- Crear unos fundamentos sólidos
- Tener la seguridad de saber
- Ampliamente aceptado





COLABORADOR

Este equipo tiene 0% de Colaborador en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

0% del Equipo (0)

Fortalezas

Los Colaboradores tienden a:

- Ser leales con aquellos con los que se identifican.
- Ser comprensivos y tener buena capacidad de escucha.
- Ser pacientes y ofrecer consuelo.
- Centrarse en las actividades del equipo.
- Sentirse motivados para cumplir los procedimientos establecidos.

Áreas de Mejora

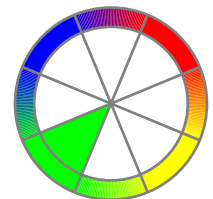
Los Colaboradores pueden:

- Hacerse "esclavos" de la rutina y mantener el status quo.
- Tener poco sentido de urgencia.
- Ser lentos al actuar cuando no existen precedentes.
- Dudar a la hora de avanzar.
- Hacer el trabajo ellos mismos, en vez de delegarlo.

Comunicación Efectiva

Para influenciar y tener una adecuada comunicación con un Colaborador, necesitas utilizar palabras o frases como:

- La lucha nunca resuelve las cosas
- Mantenerse en la tendencia principal
- Sin conflictos
- Ausencia de controversia
- En línea con las tendencias de la industria





IMPLEMENTADOR

Este equipo tiene 0% de Implementador en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

0% del Equipo (0)

Fortalezas

Los Implementadores tienden a:

- Tener ideas creativas.
- Tardar mucho para empezar un proyecto, pero terminar muy rápido.
- Desafiar al equipo para que consiga elevados estándares de desempeño.
- Ser estructurados en el uso del tiempo.
- Ser conscientes y sensibles al coste que suponen los errores.

Áreas de Mejora

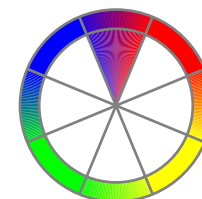
Los Implementadores pueden:

- Ser demasiado directos y críticos con los miembros del equipo.
- Utilizar en exceso los hechos y los datos.
- Asumir demasiado dentro del equipo.
- Ser insensible a los sentimientos de los miembros del equipo.
- Dar la impresión de ser poco sinceros.

Comunicación Efectiva

Para influenciar y tener una adecuada comunicación con un Implementador, necesitas utilizar palabras o frases como:

- Tener un control total sobre tu negocio/proyecto.
- Ser capaz de utilizar tus recursos a su máximo potencial.
- Mantener el control sobre lo que es realmente importante para ti.
- Diseñado para ser fácilmente controlable
- Puedes controlar el resultado

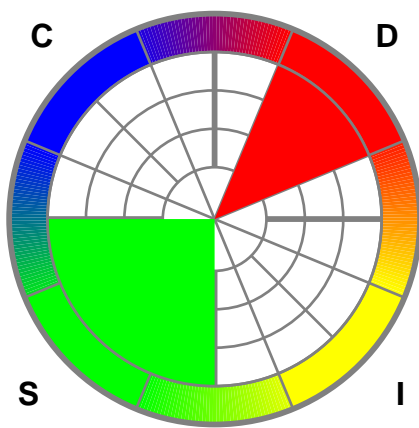




INTERACCIÓN ENTRE LOS ESTILOS DEL EQUIPO

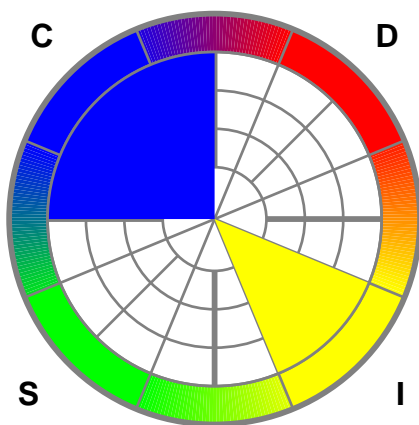
Esta sección se centra en los obstáculos más comunes que pueden existir en la interacción entre los diferentes estilos de comportamiento e indica cuánto deberán adaptarse entre sí, para poder comunicarse de forma efectiva. Es importante tener en cuenta que este informe DISC sólo habla de comportamientos y no tiene en cuenta la influencia de los valores que puedan tener los diferentes miembros del equipo. Es posible que aunque los diferentes estilos se adapten bien entre sí, sigan existiendo problemas en el equipo como consecuencia de un conflicto en los valores.

Conductor ↔ Relacionador, Colaborador o Coordinador



- Ritmo Rápido vs. Ritmo Lento
- Extroversión vs. Introversión
- Impaciencia vs. Paciencia
- Disfrutar con el Conflicto vs. Evitar el Conflicto
- Se Enfada Rápidamente vs. Se Enfada Lentamente
- Elevado Sentido de Urgencia vs. Poco Sentido de Urgencia
- Muchos Riesgos vs. Pocos Riesgos
- Los Conductores tienden a dominar
- Los Conductores deberán trabajar duro para crear una relación de confianza antes de que los Relacionadores, Colaboradores y Coordinadores se sientan cómodos verbalizando sus preocupaciones.
- Los Conductores necesitan incrementar su capacidad de escucha, así como su diplomacia.

Promotor ↔ Coordinador, Analizador o Implementador

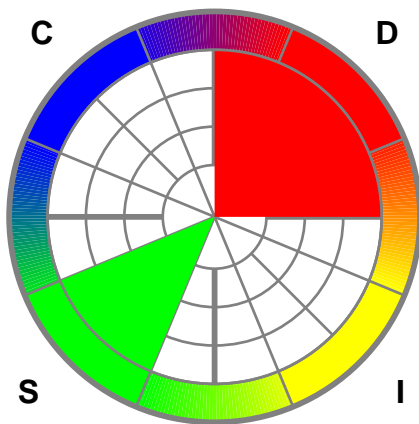


- Optimismo vs. Pesimismo
- Sentimientos vs. Hechos
- Extroversión vs. Introversión
- Muchos Riesgos vs. Pocos Riesgos
- Orientación a Personas vs Orientación a Datos
- Decisiones Rápidas vs. Necesidad de Más Información
- Pocos aspectos comportamentales en común
- Los Promotores tendrán que reducir la velocidad y mantener controladas sus emociones.
- Los Coordinadores, Analizadores e Implementadores necesitarán acelerar el ritmo y ser más entusiastas.
- Los Promotores necesitan hacer menos gestos y evitar, de entrada, el contacto físico



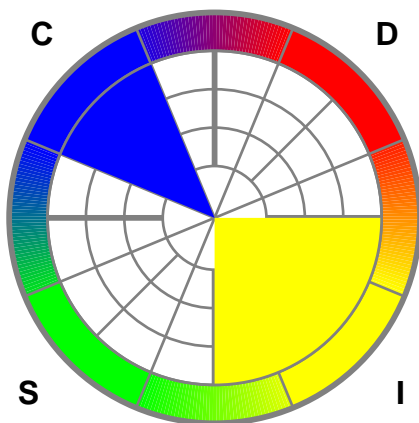
INTERACCIÓN ENTRE LOS ESTILOS DEL EQUIPO

Colaborador ↔ Implementador, Conductor o Persuasor



- Lentitud en la Toma de Decisiones vs. Rapidez en la Toma de Decisiones
- Ritmo Lento vs. Ritmo Rápido
- Indirecto vs. Directo
- Se Enfada Lentamente vs. Se Enfada Rápidamente
- Sigue a los demás.
- Los Colaboradores tendrán que estar al tanto para no ser dominados por los otros estilos.
- Los Colaboradores necesitan hacer frente a los otros estilos cuando no haya un acuerdo.
- Los Colaboradores se mostrarán de acuerdo en aras de la armonía y la paz.
- Los Colaboradores deberían usar las preguntas para forzar a los otros estilos a defender su posición.

Analizador ↔ Persuasor, Promotor o Relacionador

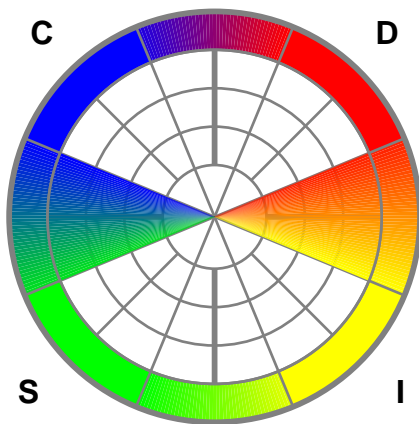


- Pesimismo vs Optimismo
- Introversión vs Extroversión
- Lentitud en la Toma de Decisiones vs. Rapidez en la Toma de Decisiones
- Pocos Riesgos vs. Muchos Riesgos
- Ritmo Lento vs. Ritmo Rápido
- Orientación a la Tarea vs. Orientación a las Personas
- Los Analizadores deberían tratar de relajarse y orientarse un poco más a las personas.
- Los Analizadores deberían ser más entusiastas para comunicarse mejor con los Persuasores, Promotores y Relacionadores.
- Los Analizadores deberían utilizar las preguntas para guiar a los Persuasores, Promotores y Relacionadores hacia la conclusión deseada.



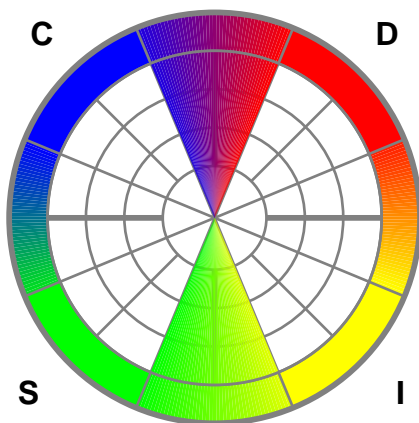
INTERACCIÓN ENTRE LOS ESTILOS DEL EQUIPO

Persuasor ↔ Coordinador



- Rapidez para Cambiar vs. Lentitud para cambiar
- Disfrutar con el Cambio vs. Evitar el Cambio
- Extroversión vs. Introversión
- Animado vs. Reservado
- "Podemos Hacerlo" vs. "¿Cómo lo hacemos?"
- Los Persuasores deberían dedicar tiempo a explicar a los Coordinadores los objetivos y expectativas de los proyectos.
- Los Persuasores deberían hacer el esfuerzo por centrarse en los hechos relevantes.
- Los Coordinadores se sentirán frustrados si no tienen instrucciones, si no hay seguimiento o si no se finalizan las tareas/proyectos.
- Los Coordinadores deberían hacer un esfuerzo para ser más directos y abiertos con sus sentimientos y preocupaciones.

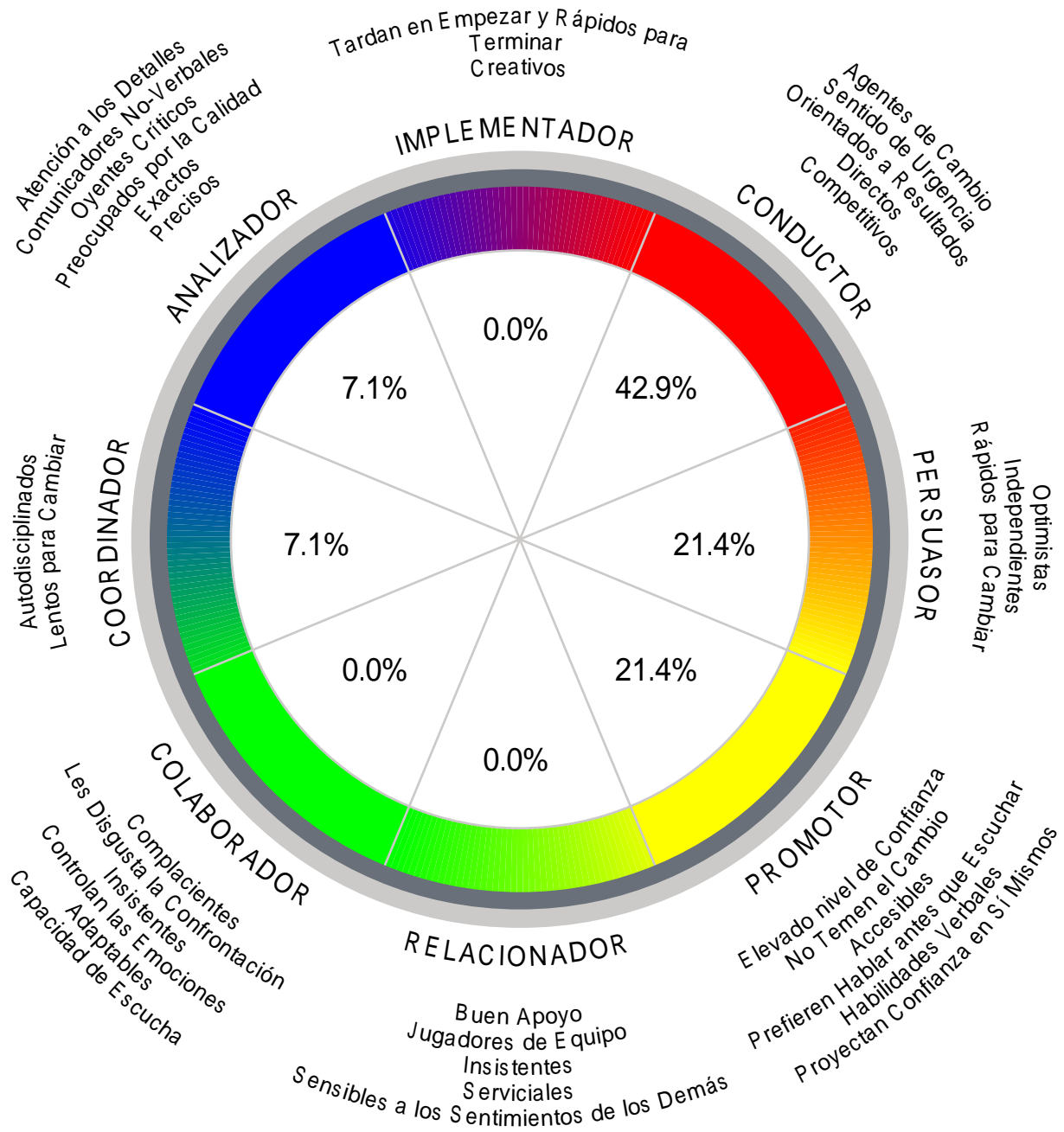
Relacionador ↔ Implementador



- Orientación a Personas vs. Orientación a Tareas
- Indirecto vs. Directo
- Confianza vs. Desconfianza
- Los Implementadores necesitan verbalizar más su reconocimiento hacia el Relacionador o hacia su trabajo.
- Los Implementadores deberían tratar de ser más sensibles hacia los sentimientos del Relacionador y los otros miembros del equipo.
- Los implementadores deberían tener en cuenta su sinceridad.
- Cuanto más exigentes se vuelven los Implementadores, más encerrados en sí mismos se vuelven los Relacionadores.
- Los Relacionadores deberían hacer un esfuerzo por no encerrarse en sí mismos o por no tomarse la confrontación como algo personal.

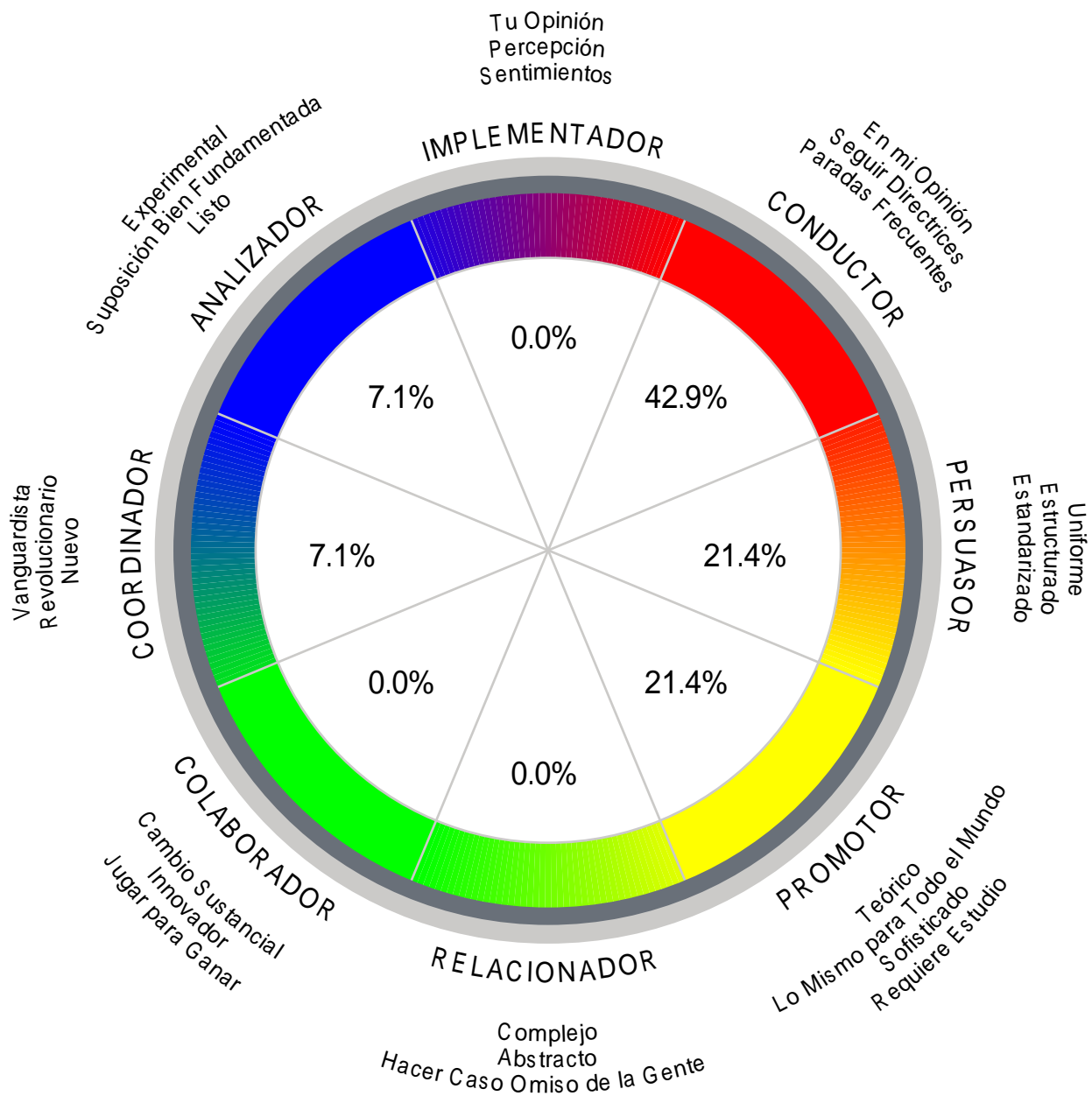


CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO



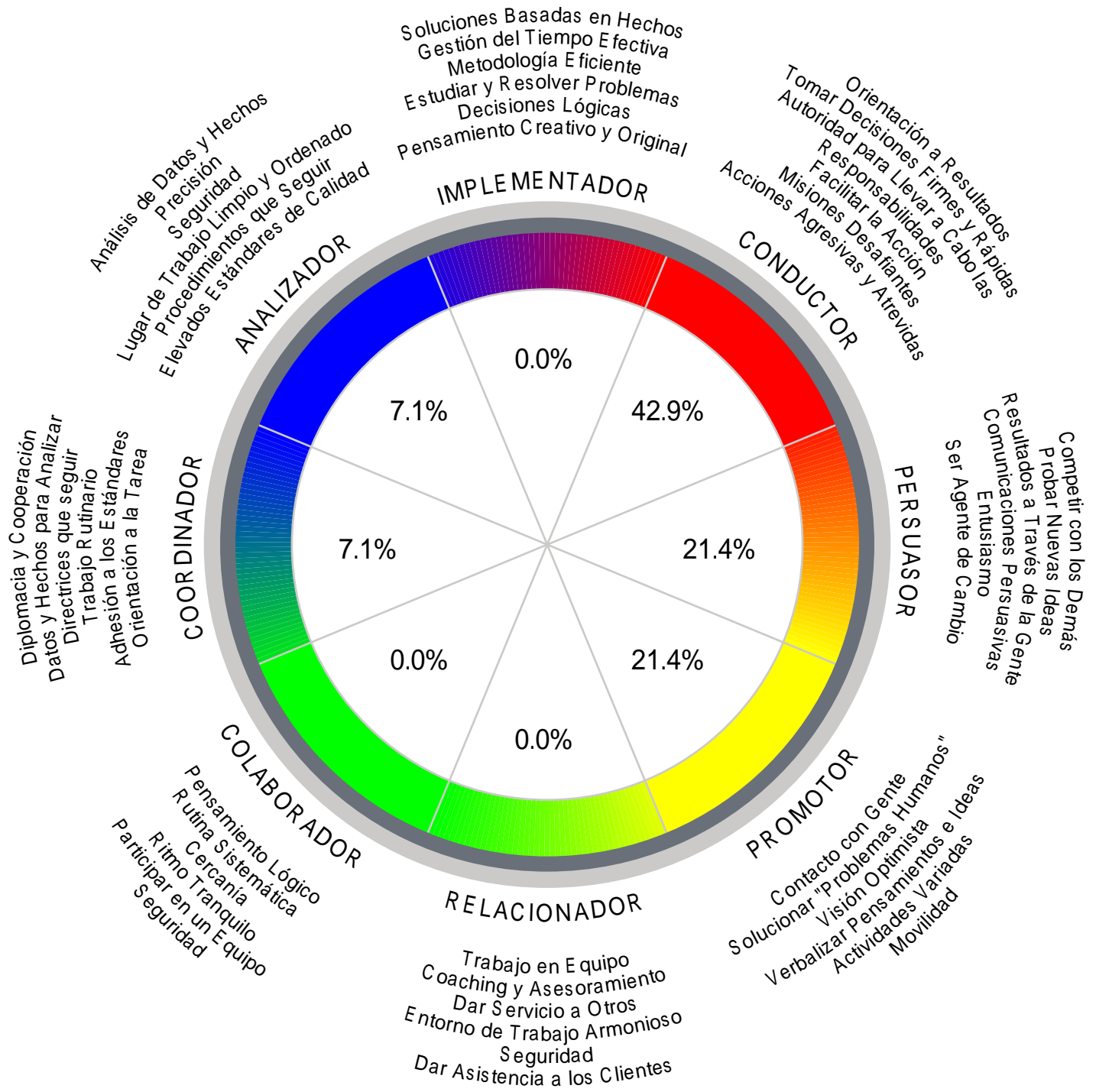


PALABRAS QUE NO FUNCIONAN



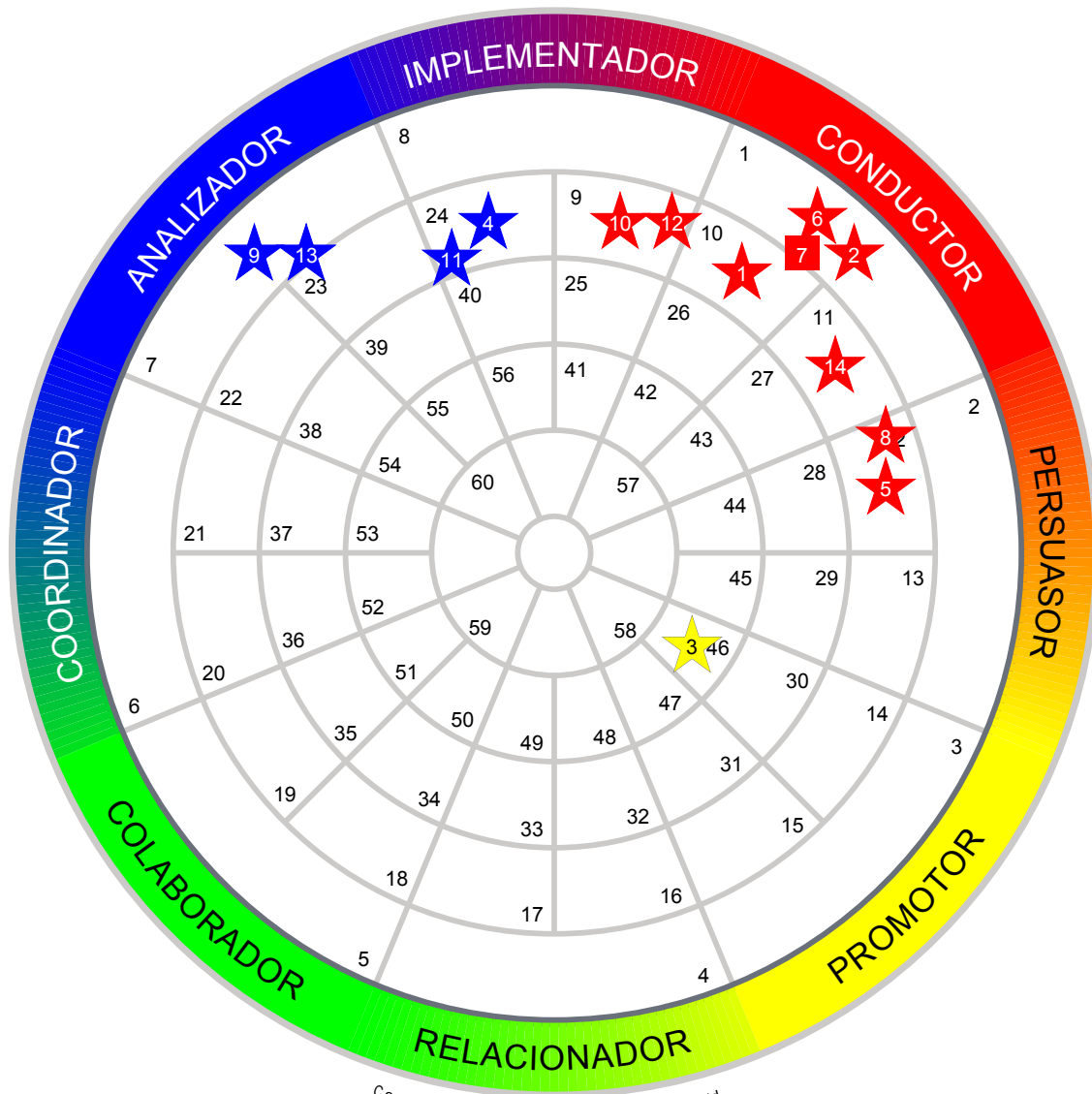


ENTORNO DE TRABAJO IDEAL





RUEDA DEL ESTILO ADAPTADO DEL EQUIPO

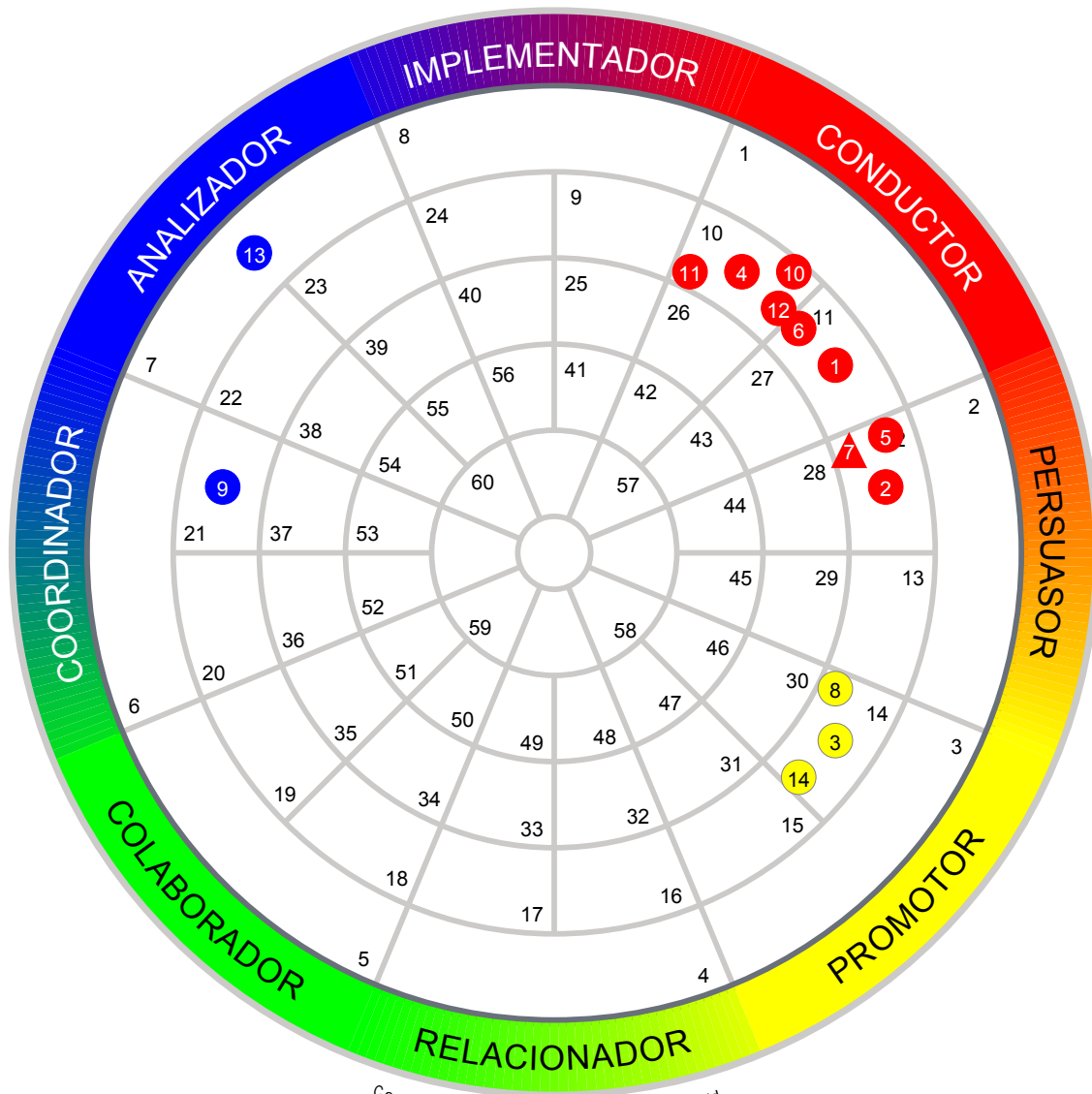


Copyright © 2007 Target Training International, Ltd.

★ Adaptado
■ Líder



RUEDA DEL ESTILO NATURAL DEL EQUIPO

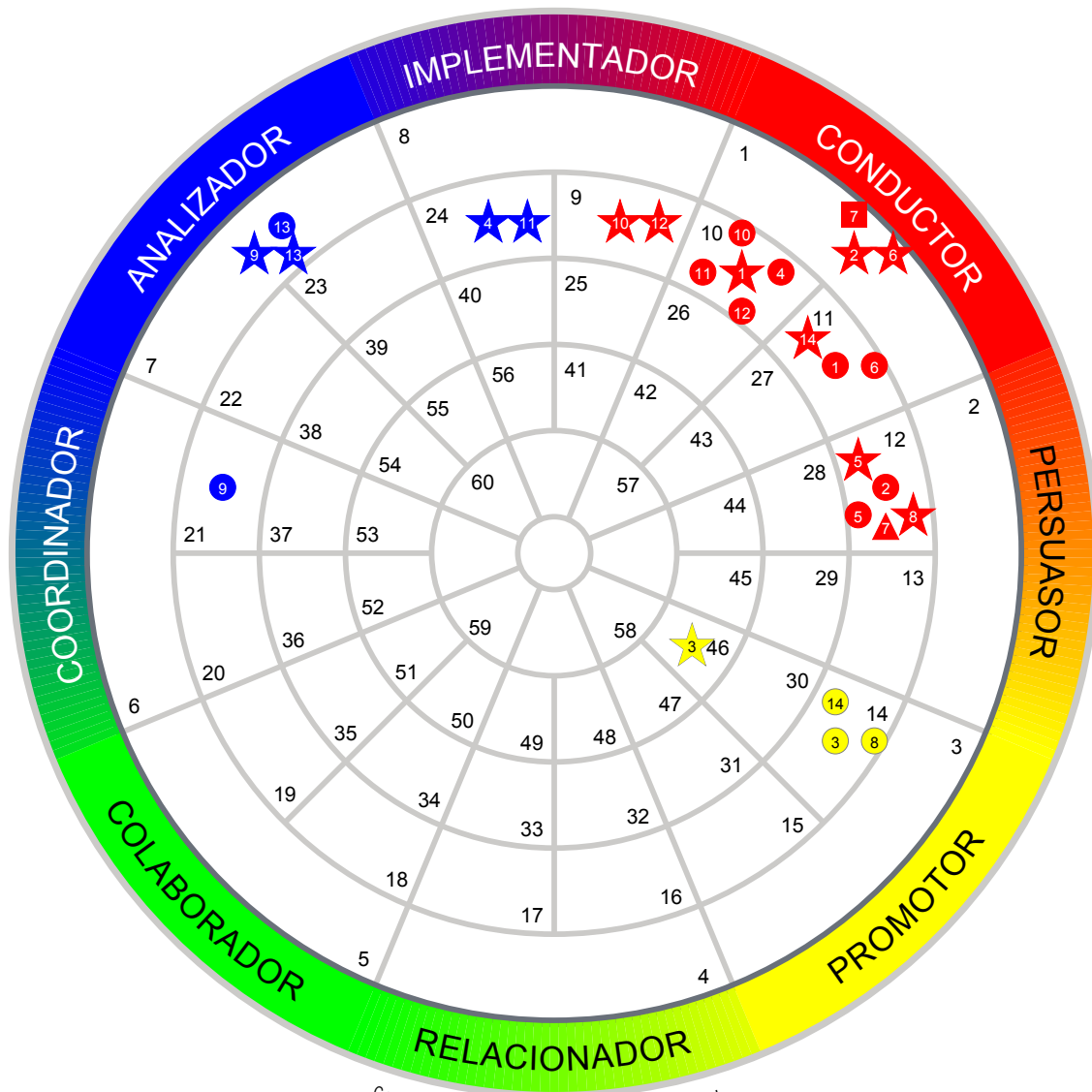


Copyright © 2007 Target Training International, Ltd.

- Natural
- ▲ Líder



RUEDA DE LOS CAMBIOS QUE SE PRODUCEN EN EL EQUIPO



Copyright © 2007 Target Training International, Ltd.

- ★ Adaptado
- Natural
- Líder
- ▲ Líder



LEYENDA DE LA RUEDA DE EQUIPO

- 1: J. A.
- 2: A. A.
- 3: S. A.
- 4: J. B.
- 5: R. B.
- 6: J. S.
- 7: Q. F. *
- 8: L. F.
- 9: M. H.
- 10: H. L.
- 11: J. M.
- 12: A. R.
- 13: C. R.
- 14: F. R.

* Líder del equipo