

Rueda De Gestión De Equipos Margerison-McCann

Andre Anonymous

Estas son sus preferencias de rol principal y roles relacionados en la Rueda de Gestión de Equipos Margerison-McCann.

Nombre: Andre Anonymous
Organización: Top Industries
Rol Principal: Evaluador-Desarrollador
Roles Relacionados: Explorador-Promotor
 Impulsor-Organizador
Areas De Preferencia Claves: Explorar, Organizar



Su Perfil Sobre La Gestión De Equipos personal le brinda información acerca de sus preferencias de trabajo. Es un punto de partida para considerar y deliberar sobre la forma en que usted aborda su trabajo y la manera en que Vd. interactúa con los demás en el lugar de trabajo.

Todo equipo de trabajo debe tomar en cuenta ocho actividades clave que son esenciales para el alto desempeño del mismo:

Asesorar	Recolectar y presentar información
Innovar	Generar y experimentar con nuevas ideas
Promover	Explorar y presentar oportunidades
Desarrollar	Evaluar y comprobar la aplicabilidad de nuevos enfoques
Organizar	Establecer y poner en práctica maneras de hacer funcionar las cosas
Producir	Completar y entregar productos o resultados
Inspeccionar	Controlar y efectuar auditorías del funcionamiento de los sistemas
Mantener	Mantener y salvaguardar las normas y los procesos

Sus preferencias de trabajo personales se han derivado de las respuestas que Vd. proporcionó en el Cuestionario De Perfil Sobre La Gestión De Equipos. Aun cuando Vd. podría trabajar en cualquiera de la áreas indicadas en la Rueda, se ha identificado su área de mayor preferencia, o Rol Principal, junto con dos Roles Relacionados que indican sus dos otras áreas subsiguientes de mayor preferencia. La Rueda De Gestión De Equipos al frente de este Perfil muestra todos los roles. El rol de Integrador (Enlace) situado en el centro de la misma es responsabilidad de todos los miembros del equipo.





Tenga en cuenta que el Cuestionario De Perfil Sobre La Gestión De Equipos no mide la capacidad o la experiencia de la persona; ya que Vd. podría tener capacidad en áreas de trabajo de menor preferencia para Vd. Sin embargo, si sus preferencias concuerdan con los requisitos de su trabajo, hay más probabilidades de que Vd. disfrute del mismo, que desarrolle capacidades y tenga un buen desempeño. Cuando un grupo está conformado por personas cuyas preferencias de trabajo se complementan, el grupo tiene mayor probabilidad de ser efectivo.

Sus roles en la Rueda De Gestión De Equipos se derivan de sus enfoques preferidos hacia el trabajo en cuatro áreas diferentes:

- cómo se relaciona con los demás
- cómo obtiene y utiliza la información
- cómo toma decisiones
- cómo se organiza usted y a los demás.

Estas cuatro medidas de preferencias de trabajo se muestran en la página siguiente como escalas bipolares que van desde el 0 al 30 a cada lado de un punto medio.

Por ejemplo, en la primera medida de preferencia de trabajo, la longitud de la barra hacia la izquierda muestra hasta qué punto Vd. se relaciona con los demás en el trabajo al estilo extrovertido. La barra hacia la derecha indica hasta qué punto Vd. se relaciona con los demás al estilo introvertido.

De igual forma, la segunda medida indica hasta qué punto Vd. recoge y utiliza la información, ya sea siguiendo un método práctico o un estilo creativo. La tercera medida analiza hasta qué punto Vd. toma decisiones de modo analítico o más de acuerdo con sus convicciones, y la cuarta medida determina si prefiere organizarse a Vd. y a los demás según un método estructurado o un estilo flexible.

Se obtiene un puntaje neto restando el puntaje más bajo del más alto para cada medida, lo que se





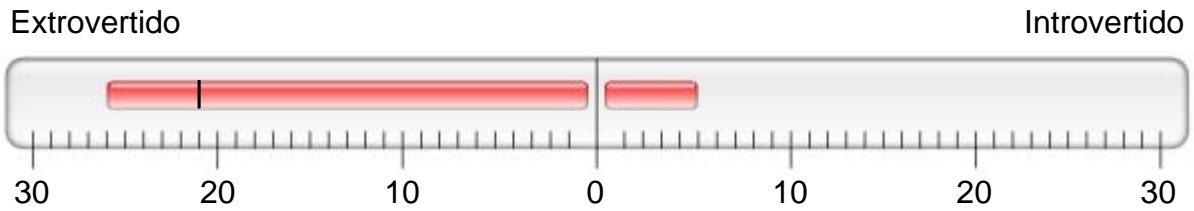
indica mediante una línea negra vertical. Ellos son E: 21; P: 9; A: 22; F: 24 y forman la base de su preferencia de rol principal.



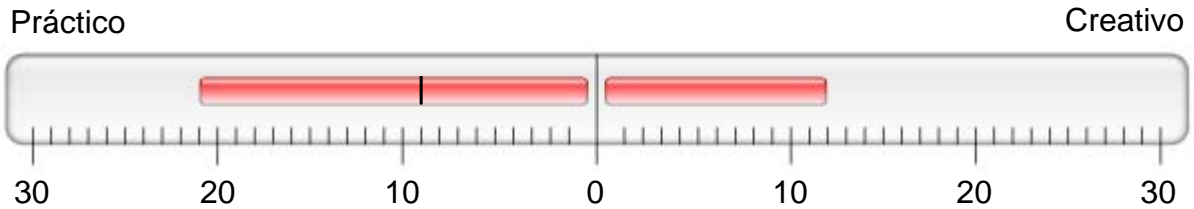


MEDIDAS DE PREFERENCIAS DE TRABAJO

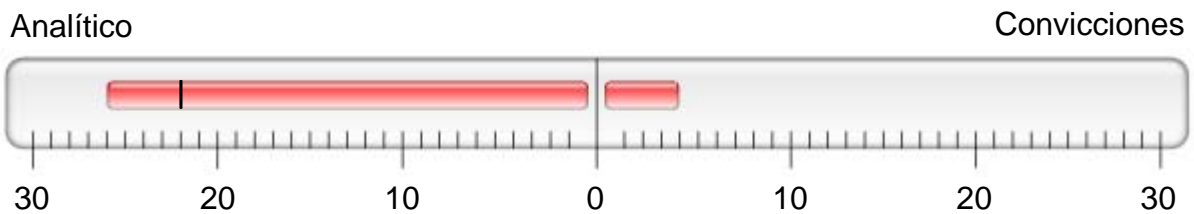
Cómo se relaciona con los demás



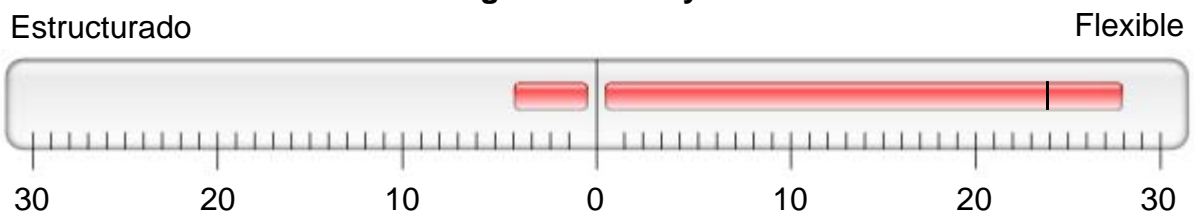
Cómo obtiene y utiliza la información



Cómo toma decisiones



Cómo se organiza usted y a los demás





PANORAMA GENERAL

Los Evaluadores-Desarrolladores disfrutan el contacto directo con nuevas oportunidades y adelantos. Se sienten especialmente atraídos por los retos prácticos que incluyan la emoción y el riesgo asociados con actividades, proyectos o negocios nuevos. Es en este sentido que el término Evaluador-Desarrollador es apropiado para este rol clave en un equipo, ya que implica la evaluación y desarrollo de nuevas oportunidades.

Como Evaluador-Desarrollador, es probable que se considere una persona realista, que saca el mejor partido de lo que tiene. No le gusta quedarse al margen y dejar pasar la vida. Prefiere participar en la acción, pero sin demasiadas presiones o preocupaciones. Busca tareas en las que puede desarrollar una idea y mostrar la forma de ponerla en práctica.

Siendo más sociable y extrovertido que otros, Vd. disfruta la compañía de los demás y prefiere hablar sobre experiencias y temas prácticos. Ciertamente, es probable que se enfrasque en una gran variedad de experiencias, ya que para Vd. es la mejor forma de aprender. Esto implica un buen conocimiento de lo que sucede a su alrededor, tanto en la vida social como en el trabajo.

Puede aburrirse con facilidad en el trabajo, y prefiere los puestos que ofrecen mucha variedad. Le atraen especialmente los puestos que involucran muchos proyectos de naturaleza práctica. No le gusta tener que establecer sistemas de control detallados, ni tampoco gestionarlos cada día, aunque tiene la capacidad para hacerlo, si fuese necesario.

Vd. puede sentirse presionado si le piden que presente calendarios específicos para las actividades a desarrollar, así como planes para la ejecución de proyectos bajo su responsabilidad. Esto podría causar que algunos digan que Vd. se involucra en demasiadas cosas a la vez, y que no siempre se esfuerza lo suficiente para que fructifiquen. En pocas palabras, dirán que empieza muchas cosas a la vez y que algunas veces toma mucho tiempo para terminarlas.

En general, disfruta con las tareas que incluyen trabajo de diseño y donde puede utilizar sus conocimientos especializados. Desarrollar un prototipo es un reto estimulante para Vd., aunque,





una vez resueltos los aspectos complejos del mismo, por lo general se siente satisfecho si alguien más se encarga de los detalles cotidianos del proyecto.

Le gusta salir y conocer a otras personas en situaciones diversas, y acomoda su estilo de vida a manera de satisfacer una amplia gama de intereses. Con frecuencia esto implica participar en actividades interesantes y emocionantes fuera del trabajo, en las que puede cultivar sus habilidades y su capacidad para lo práctico.





HABILIDADES PARA EL LIDERAZGO

Como líder, su estilo es llevadero y a los demás les resulta relativamente fácil hablar con Vd. Al ser extrovertido, comparte sus ideas, pero por lo general, analiza diversas opciones antes de discutir las. También está dispuesto a escuchar a los demás, incluso cuando se encuentra bajo presión. Sin embargo, según algunos integrantes de su equipo, Vd. no siempre toma decisiones con la suficiente prontitud, y tal vez piensen que las retrasa un poco hasta no haber escuchado y analizado todos los aspectos de un tema.

Por lo general es una persona con muchos recursos y habilidades, y con frecuencia, eficaz en situaciones de enfrentamiento que requieren espíritu empresarial, diplomacia, y capacidad para la negociación. Todos estos roles podrían representar un reto para Vd. ya que le mantienen cerca de la realidad y a la vez, le permiten sentirse estimulado por los riesgos y las oportunidades que representan.

Como líder de un grupo, por lo general apoya a los demás, animándoles y permitiéndoles desarrollar sus ideas. Destaca a la hora de facilitar recursos y especialmente cuando se trata de ofrecer información, ya que Vd. recopila gran cantidad de ésta. Esto se manifiesta cuando le piden que dirija un proyecto o que asesore a una organización que atraviesa por dificultades. Su habilidad para llegar al fondo de los temas con rapidez y brindar la guía y dirección necesarias puede ser vital en los procesos de reorganización.

En su rol de líder, pone énfasis en las áreas Explorar y Organizar. Alienta a los demás a que expongan cómo pueden funcionar las ideas o conceptos. Su punto fuerte es ayudarles a hacer viables esas ideas. Por consiguiente, intenta desarrollar nuevos productos y servicios, y es diligente, especialmente procurando que los proyectos se hagan realidad. Tiende a adaptarse bien, y no sigue necesariamente los caminos o reglas establecidos. Cuando se trata de la disciplina en el trabajo, algunos dirán que Vd. no es lo suficientemente estricto, aunque es capaz de tomar decisiones difíciles si se ve forzado por las circunstancias, especialmente en situaciones de negociación.





En ocasiones, los miembros de su equipo podrían pensar que no les presiona lo suficiente. Otras veces, que se involucra demasiado personalmente, sobre todo en los proyectos prácticos. Sin embargo, es probable que Vd. piense que es difícil ser un buen líder si no se tiene la experiencia directa del trabajo en forma regular. Vd. también cree que no se puede tomar decisiones serias sin contar con mucha información. Por lo tanto, es probable que exija a su equipo que se prepare muy bien para a las reuniones.





TOMA DE DECISIONES

Vd. tiende a preferir situaciones en las cuales Vd. puede tomar decisiones basadas en una amplia variedad de información, pero que a su vez, conlleven un alto grado de retorno de beneficios y de riesgo. La toma de decisiones sobre temas rutinarios probablemente no le entusiasma lo suficiente.

Uno de sus puntos fuertes es su forma de evaluar la información. Su enfoque analítico le permite observar de lejos y analizar la información con objetividad. Si este aspecto es su particular fortaleza, utiliza una variedad de medios para comprobar la validez de la información que tiene en su poder. Por lo general, este tipo de enfoque le permite percibir las consecuencias lógicas de una decisión, y es capaz de ofrecer consejo objetivo al evaluar los pros y los contras. En ocasiones, Vd. cree que allí termina su labor, mientras que otras personas esperan que sea Vd. también quien se responsabilice de la ejecución de las decisiones.

A veces, tiene la sensación de que vive demasiado acelerado, sobre todo cuando pasa de un proyecto a otro. Le gustan las situaciones competitivas, en las que la victoria o la derrota están claramente definidas. Estos retos son importantes para Vd., e incluso asume riesgos personales para poder triunfar.

Las personas con este Perfil generalmente disfrutan las experiencias prácticas. Es una persona pragmática, que juzga las actividades según el interés que tengan para Vd., y reúne una enorme cantidad de datos sobre estos temas. Por lo general, busca situaciones de trabajo que le ofrezcan la emoción directa de involucrarse en las decisiones que conllevan cierto grado de riesgo. Así, puede tomar parte activa en la acción.

Piensa que puede aprender más de las experiencias reales intensas que de la lectura y el estudio. Los demás podrían decir que pasa demasiado tiempo involucrado en los detalles prácticos.

En términos generales, puede ejercer influencia considerable sobre el proceso de toma de decisiones mediante sus aportes de información. Sin embargo, esto no es suficiente; los demás





quieren conocer su punto de vista y su opinión sobre lo que debe hacerse. Es posible que piense que los hechos hablan por sí solos. Sin embargo, a la hora de emitir juicios, en ciertas ocasiones tendrá que ir más allá de los hechos, y ofrecer puntos de vista y opiniones basados en sus convicciones. Es posible que esto no le sea fácil, ya que prefiere tomar decisiones basándose en hechos prácticos, y no en principios generales.





HABILIDADES INTER-PERSONALES

Con frecuencia, las mejores ideas se le ocurren conversando con los demás y no sentado solo en su oficina. Para Vd. es muy importante reunirse con otros, y pasa mucho tiempo en compañía de colegas y amigos. Su estilo extrovertido generalmente le permite comunicar con claridad los puntos de vista que desea destacar. En especial, le permite discutir los hechos con mucha precisión. Sin embargo, la discusión no es tan fácil cuando se trata de teorías, ya que a aquellos que tienen intereses altamente pragmáticos no les interesan las teorías tanto como a los que muestran intereses creativos.

Sin embargo, para cada punto fuerte, siempre existe la otra cara de la moneda, y puede ser que su habilidad para comunicarse con tanta libertad pudiera intimidar a otros que no tengan su nivel de conocimientos, o que sean muy introvertidos. Por consiguiente, es necesario que no pierda de vista la reacción de los demás ante sus aportes, y estudie la cantidad de información que sus interlocutores podrían asimilar en un momento dado.

Asimismo, necesita equilibrar su interés por estar al tanto y participar en todo, con los aspectos de la toma de acción y la resolución de temas. Esto podría causar conflictos, ya que Vd. tal vez desee involucrarse en muchos proyectos, aún cuando no siempre pueda mantener el interés suficiente por los detalles de la ejecución de un proyecto en particular, antes de iniciar otro.

Por lo general, los Evaluadores-Desarrolladores son personas llevaderas; no se impacientan ni se preocupan demasiado. No les gusta verse involucrados en grandes conflictos donde tengan que imponer su voluntad sobre los demás. Les gusta disfrutar de la vida y compartir su entusiasmo con los demás.

Puede intuir con facilidad cómo los demás reaccionarán ante un tema y, en ocasiones, sabe anticipar bien los requerimientos de las negociaciones o situaciones de conflicto. Su percepción en cuanto a lo que la situación exige le permite ser un negociador pragmático. Utiliza cuidadosamente la información que consigue, sin precipitarse para llegar a un acuerdo, manteniéndose firme para lograr las mejores condiciones posibles. Los demás podrían considerar





este enfoque como de “alto riesgo-alto retorno de beneficio”. Para Vd. estas situaciones son estimulantes, ya que disfruta estar a la vanguardia en la acción.

Vd. se aburre fácilmente cuando no está en contacto directo con los demás. Ellos disfrutan con su compañía, por la variedad de historias que cuenta, así como por su facilidad para recordar detalles personales y para amenizar reuniones. Es sensible al comportamiento de los demás porque sabe captar las señales tanto verbales como no verbales, y responde a ellas. Sin embargo, cuando la emoción de una situación disminuye, Vd. generalmente prefiere emprender actividades nuevas antes que llegar a aburrirse.





FORTALECIMIENTO DEL EQUIPO

Su habilidad para relacionarse con los demás hace que les resulte relativamente fácil trabajar con Vd. Los demás le respetan por su habilidad para mantener unido al equipo y para superar problemas y situaciones de crisis específicos. Su estilo de liderazgo a través del ejemplo, yendo siempre “a la cabeza” afrontando situaciones difíciles y peligrosas, inspira confianza a los integrantes de su equipo.

Dependiendo de la naturaleza del trabajo, es probable que necesite una persona que pueda presentarle una gran variedad de ideas, y para ello debe buscar la colaboración de un Creador-Innovador. Generalmente Vd. está en su mejor momento cuando se trata de poner en práctica las ideas, pero necesita alguien que se haga cargo de la parte operativa regularmente y para ello requiere a alguien del sector Realizador-Productor. De igual manera, para asegurar que el trabajo detallado se realice adecuadamente, quizás necesite trabajar con alguien cuya preferencia de rol principal sea de Controlador-Inspector.

Disfruta dirigiendo un equipo que necesite su ayuda para establecer el orden y sacarlo del caos. Su equipo responderá efectivamente a su liderazgo cuando le permitan explorar nuevas formas de proceder y desarrollar los proyectos de manera que Vd. pueda incrementar al máximo su participación personal en las actividades. Cuando el equipo ya está equilibrado y organizado, es posible que Vd. quiera buscar otro proyecto u otro trabajo.

Prefiere que su equipo se centre en lo fundamental y se ciña a los aspectos prácticos de las tareas. Aún cuando la teoría sea importante para dirigir las operaciones, a Vd. le gusta que los integrantes de su equipo cumplan los requisitos cotidianos de los proyectos. Prefiere que su equipo emprenda tareas desafiantes, que les brinde a sus integrantes oportunidades interesantes y estimulantes.

Su forma pragmática de operar supone que su equipo debe estar dispuesto a responder a su enfoque realista y práctico. Es necesario que tomen en cuenta que Vd. prefiere la comunicación verbal directa, y no largos informes escritos. A Vd. le gusta y se asegura de que las condiciones





de trabajo cumplan con los estándares. Vd. espera que el equipo se involucre y comprometa totalmente en las luchas cotidianas del trabajo.





AREAS DE AUTOEVALUACION

Aún cuando Vd. aporta cierto número de puntos fuertes a su trabajo, también debe tener en cuenta otras áreas a desarrollar, entre las cuales se encuentran:

- A pesar de su facilidad para relacionarse con los demás, en ocasiones puede ser impulsivo y arriesgarse emitiendo juicios sin antes haber analizado los temas con suficiente cuidado. Otras personas, de temperamento más tranquilo, quizás no quieran necesariamente marchar a su mismo ritmo. Necesitan tiempo para digerir y analizar la información antes de ofrecer opiniones que merezcan la pena. Es probable que necesite concederles más tiempo y a la vez aceptar el hecho que algunas personas se comunican mejor por escrito que a través de la conversación espontánea.
- Aún cuando a Vd. le guste mantener un ritmo acelerado, también prefiere actuar dentro de los principios establecidos existentes y no buscar ideas y teorías nuevas. Si Vd. ocupa un puesto directivo o ejecutivo, es importante que cuente con una persona que regularmente le confronte con ideas nuevas que cuestionen su forma actual de hacer las cosas. Busque personas con esta tendencia para que le estimulen y guíen en la búsqueda de enfoques innovadores.
- Por lo general, Vd. está enterado de los acontecimientos a través de su participación directa en el quehacer cotidiano, y esto le es muy útil para la resolución de problemas. Sin embargo, también debe tener en cuenta que las convicciones de los demás son a veces parte importante de su proceso de resolución de problemas. Quizás a Vd. lo anterior le parezca irracional. No obstante, para ellos es de vital importancia que su sistema de valores personales gobierne sus decisiones, en vez de simplemente evaluar un hecho por su mérito práctico.
- Tiene gran capacidad para reunir, recordar y organizar hechos y datos. Sin embargo, ¿cuántos de ellos utiliza en sus operaciones diarias? Debe establecer un equilibrio entre el acopio de conocimientos y la aplicación de los mismos, para asegurarse de que los





trabajos se realicen a tiempo. En general, prefiere trabajos que le permitan explorar oportunidades nuevas y evaluar su viabilidad. Para Vd., podría ser importante contar con integrantes en su equipo que le ayuden a supervisar los detalles y tratar los aspectos de control a largo plazo de los proyectos, tales como calendarios, presupuestos, y auditorías.





PUNTOS CLAVE DE ATENCIÓN PARA LOS EVALUADORES-DESARROLLADORES

- Puede ser muy extrovertido, persuasivo, y capaz de influenciar a los demás.
- También es práctico y pragmático, e intenta economizar esfuerzo.
- Le gusta ser llevadero y disfruta su vida social.
- Por lo general, es lógico y analítico, y reúne gran cantidad de información.
- Es probable que sepa entretener a los demás con sus anécdotas si así lo desea.
- Por lo general, es una persona orientada a la acción y preocupada de sacar el mayor provecho posible del presente.
- Puede ser un hábil negociador.
- Tiene capacidad para observar los detalles y aprender de la experiencia.
- Es probable que le guste involucrarse directamente y experimentar en diversas áreas.
- Es posible que disfrute de una variedad de actividades prácticas y deportivas.
- Le gustan los entornos competitivos y emocionantes.
- Con frecuencia, sus mejores ideas se le ocurren conversando con los demás, y no pensando o escribiendo a solas en su oficina.
- Es probable que disfrute trabajos que incluyan una serie de proyectos desafiantes.





- Prefiere reunir mucha información antes de tomar las decisiones.
- Es probable que necesite trabajar según plazos previamente establecidos que le motiven a producir el producto o resultado final.
- Se desempeña bien colaborando en la reorganización de departamentos, secciones u organizaciones, especialmente si la situación se presenta difícil.
- Le agradan las situaciones donde puede pasar rápidamente de una tarea a otra.
- Tiende a aprender mediante la acción.
- Probablemente disfruta más en situaciones de trabajo de alto riesgo y alto retorno de beneficios que en operaciones rutinarias.
- Vd. busca las oportunidades, sin dejarse distraer por normas y reglamentos.
- Cuando es necesario, puede ser un negociador efectivo, y resolver los problemas que se presenten.
- Tiende a adaptarse a las circunstancias y a ser pragmático y flexible al enfrentarse a los retos que encuentra en su camino.
- Cuando es necesario, puede ser persuasivo expresando sus puntos de vista.





ROLES RELACIONADOS

En lo relativo al Cuestionario De Perfil Sobre La Gestión De Equipos, el puntaje más alto lo obtuvo Vd. decididamente en las áreas de extroversión, recolección práctica de información, toma analítica de decisiones y organización flexible. Esto le sitúa firmemente en el sector Evaluador-Desarrollador donde Vd. trabaja realmente “a gusto” buscando la forma de perfeccionar y mejorar las nuevas ideas para ponerlas en práctica. Sin embargo, en ocasiones también se siente a gusto trabajando en los sectores Explorador-Promotor e Impulsor-Organizador. Esta combinación especial del rol Evaluador-Desarrollador, respaldada por los roles de Explorador-Promotor e Impulsor-Organizador, es probable que se ajuste a quienes prefieren involucrarse en trabajos de proyecto. Muchas de las personas con puntajes similares a los suyos trabajan en diseño, por ejemplo, en el campo de la ingeniería o arquitectura, o se involucran en otros trabajo de proyecto, tales como en el área de comercialización. Con frecuencia, trabajan individualmente o en grupos pequeños y prefieren los aspectos técnicos del trabajo antes que la dirección o gestión.

Cuando pone énfasis en sus preferencias por la extroversión y el estilo flexible, es posible que se ponga el “sombrero” de Explorador-Promotor. En estos casos, se esfuerza por conocer las ideas o conceptos más recientes que se están desarrollando en su campo de especialidad y disfruta intercambiando opiniones con otros, tanto dentro de la organización como asistiendo a convenciones y conferencias fuera de la misma.

En su rol de Explorador-Promotor tiene la habilidad de ver las cosas con mayor amplitud. Aunque su intuición es muy aguda, es posible que sus percepciones no siempre le parezcan reales y por este motivo descarte demasiado pronto algunas de sus mejores ideas. Otras veces, es posible que dedique demasiado tiempo reuniendo información, y corra el peligro de demorar la acción hasta no estar seguro que todo marcha adecuadamente. Si éste fuera el caso, necesita prestar atención y no dejar pasar oportunidades importantes.

Tiene gran interés en conocer y comprender a fondo los temas. Solamente toma decisiones o llega a conclusiones después de haber realizado un análisis exhaustivo, lo cual puede exasperar a





algunas de las personas que trabajan con Vd., en especial cuando existen presiones de tiempo o cualquier otro tipo de limitación que exijan una decisión rápida. Sin embargo, cuando está seguro de que un curso concreto de acción está justificado, actúa con rapidez para ponerlo en práctica, en especial cuando se relaciona con sus propias ideas. En estos casos, es posible que actúe como Impulsor-Organizador, pero solamente hasta poner las cosas en movimiento. Tan pronto como le sea posible, regresa a su rol de Evaluador-Desarrollador, donde puede dedicarse de lleno al desarrollo de un nuevo proyecto.

Con frecuencia, las mejores ideas se le ocurren conversando con los demás, y no trabajando por su cuenta o escribiendo. Para Vd. la conversación es un medio de avanzar, es decir, poder influenciar a los demás y reaccionar o responder inmediatamente a lo que ellos están pensando, diciendo y haciendo en el momento. Por consiguiente, busca activamente la compañía de los demás, para intercambiar opiniones sobre asuntos de trabajo, y es posible que esto se aplique también a su vida social.

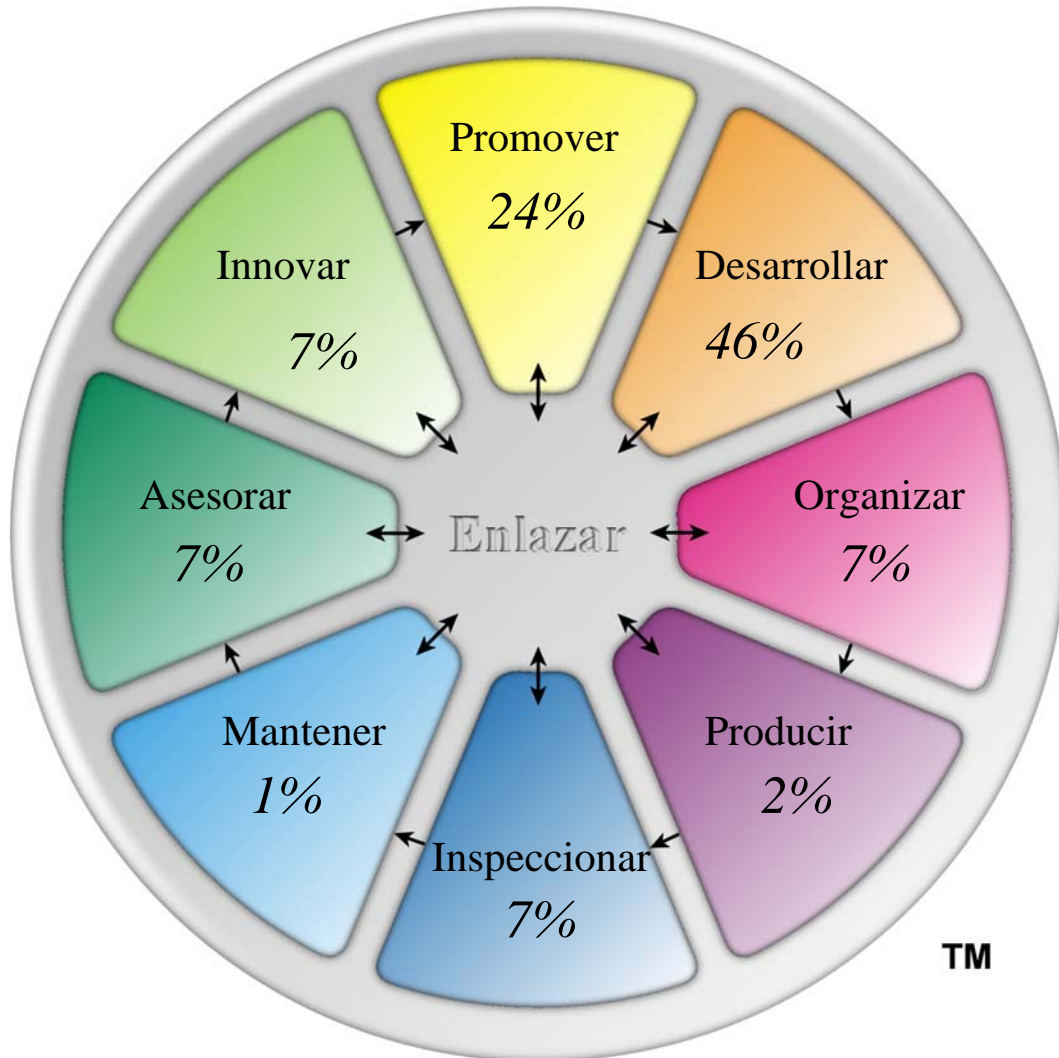
Es probable que tenga muchos intereses y habilidades diversas, y que le gusten los trabajos que le permitan poner en práctica las ideas. En este sentido, prefiere las situaciones reales y tangibles, donde puede ver el resultado de sus esfuerzos. Cuando actúa en su rol de Impulsor-Organizador, le gusta fijar los objetivos y trabajar de acuerdo a un plan establecido, basado, siempre que sea posible, en experiencias y procedimientos comprobados y contrastados. El razonamiento, la lógica y los sistemas analíticos son importantes para Vd.

Disfruta generando soluciones alternativas a problemas prácticos y los demás le admiran por su habilidad para improvisar soluciones prácticas con los recursos disponibles. Es posible que tenga fama de saber hacer bien las cosas aún contando con presupuestos limitados.





DISTRIBUCIÓN DE PREFERENCIAS DE TRABAJO



La Rueda De Gestión De Equipos muestra su preferencia de rol principal y dos roles relacionados. Son ocho los Tipos De Trabajo que determinan las áreas cruciales que un equipo de trabajo debe tomar en cuenta. En relación a esos Tipos de Trabajo, estos roles indican las tres áreas de trabajo principales en las que Vd. prefiere trabajar.

Los puntajes que Vd. obtuvo en la Rueda De Gestión De Equipos pueden ampliarse más allá de las tres áreas preferidas principales para producir una Distribución De Preferencias De Trabajo, la que indica su nivel de preferencia por cada uno de los ocho Tipos De Trabajo. Esta





información es muy valiosa cuando se trata de asignar el trabajo entre los miembros del equipo, ya que la teoría de Team Management Systems establece que todos los ocho Tipos De Trabajo son cruciales para el éxito de cualquier equipo. Cuando varios miembros del equipo muestran el mismo rol principal y roles relacionados, sería aconsejable analizar sus Distribuciones de Preferencias De Trabajo individuales para determinar si existe alguna diferencia significativa entre los integrantes del equipo en las áreas de trabajo menos preferidas.

Su Distribución De Preferencias De Trabajo se muestra por medio de 100 puntos de porcentaje distribuidos a lo largo de los ocho Tipos De Trabajo, indicando así las tareas que disfruta más desempeñando y aquellas que disfruta menos. Si los porcentajes son similares, quiere decir que usted se sentirá relativamente a gusto realizando cualquier tarea. Si la diferencia entre su puntaje más alto y el más bajo fuera de más de 15 puntos de porcentaje, es posible que haya tareas que claramente disfrute y otras que le disgusten.

Al asignar tareas entre los integrantes de un equipo, es aconsejable que haya cierto grado de coincidencia entre sus preferencias de trabajo y las tareas que el equipo necesite realizar. Si alguien pasa mucho tiempo trabajando en áreas que no son de su preferencia, es posible que su grado de satisfacción y bienestar en el trabajo se vea afectado. Por otro lado, si una persona se dedica únicamente a Tipos De Trabajo que coinciden mucho con sus preferencias de trabajo, corre el peligro de dejar pasar oportunidades importantes de desarrollo y capacitación personal en áreas que no son de su preferencia.

Es importante recordar que no existe relación entre sus preferencias de trabajo y su capacidad, ya que Vd. podría desempeñarse muy bien en Tipos De Trabajo que no necesariamente son de su preferencia. Sin embargo, es importante lograr un equilibrio adecuado entre trabajar en lo que prefiere y trabajar en lo que no le gusta. Nuestras investigaciones muestran que una relación de dos tercios/un tercio es la adecuada para muchas personas, y que podrían presentarse problemas de falta de satisfacción en el trabajo si la relación cambia drásticamente en forma inversa. Cuando una persona trabaja en lo que le gusta se crean condiciones de trabajo que permiten que su energía mental y síquica fluya libremente.





ENLAZAR

Al centro de la Rueda De Gestión De Equipos se encuentra el rol del Integrador (Enlace). Este rol no se determina por las preferencias sino por las aptitudes o habilidades que necesitan desarrollar cada uno de los miembros del equipo. Entre las Habilidades De Enlace se encuentran: el Enlace de Personas, Enlace de Labores y Enlace para Líderes.

Las Habilidades De Enlace De Personas son muy importantes para todos los miembros del equipo, en especial la Comunicación. Existe una técnica muy útil que podría emplearse, conocida como la de Acompasar. Esto significa modificar la forma o estilo en que uno se comunica para que concuerde con los roles preferidos de los otros colegas. El buen dominio de esta Habilidades Para Acompasar ayuda a evitar conflictos y fomenta interacciones más productivas.

A continuación se presentan algunos puntos claves que los integrantes de un equipo de trabajo deberían tomar en cuenta al interactuar con personas cuya preferencia de rol principal sea la de Evaluador-Desarrollador, tal como Vd. Estudie cada punto y piense si le gustaría que las personas, al comunicarse con Vd., actuaran de la manera que allí se describe. Marque aquellos puntos con los cuales Vd. está totalmente de acuerdo y compártalos con los otros miembros de su equipo. Esto les ayudará a comprender mejor sus motivaciones y por lo tanto, a responder mejor a sus necesidades.

Para poder comunicarse mejor con Vd., sus interlocutores podrían actuar de las siguientes formas:

- Desarrollar las ideas con Vd., pero concentrándose en el lado práctico de las mismas.
- Al discutir sus ideas, centrarse en los aspectos positivos de las mismas y no en los negativos, y de esta manera perfeccionarlas.
- Tratar de comprender su forma de pensar, aún cuando sus opiniones sean diferentes.





- Cuando fuese necesario, ayudarlo a ver el panorama total.
- No obligarlo a tomar decisiones sino hasta haber discutido completamente los temas.
- Si no se cuenta con suficiente información para tomar una decisión, aceptar que Vd. postergue la misma.
- Asegurarse que conozcan a fondo los hechos.
- Si fuese necesario, que hablen más rápidamente para compaginar con su estilo, y tratar que la inflexión de su voz no sea monótona.
- Otorgarle públicamente el crédito que se merece.
- No esperar que Vd. sea siempre puntual.
- Tomar nota por escrito de los puntos clave de sus discusiones para evitar malentendidos.
- Aún cuando no entiendan sus motivos, permitirle reunir mucha información si así lo requiere.
- No imponerle sus propias convicciones y opiniones a no ser que estén respaldadas por hechos.
- Utilizar ayudas visuales (como por ejemplo una pizarra), para ayudarlo a comprender sus puntos de vista.
- Cuando necesiten que Vd. tome una decisión, darle la oportunidad de explorar opciones y no sugerir una solución única.

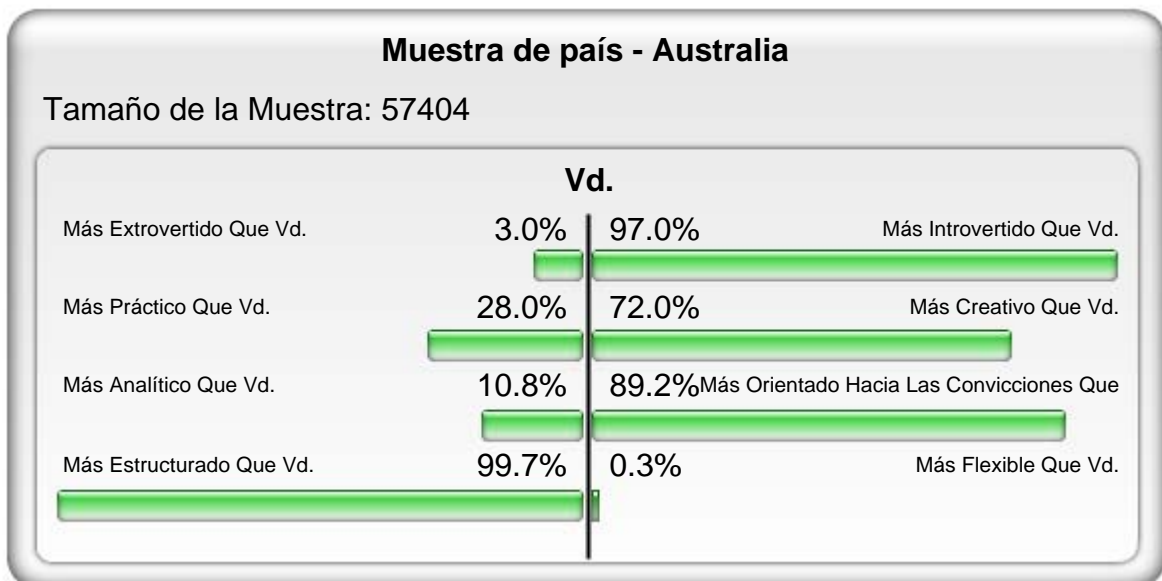
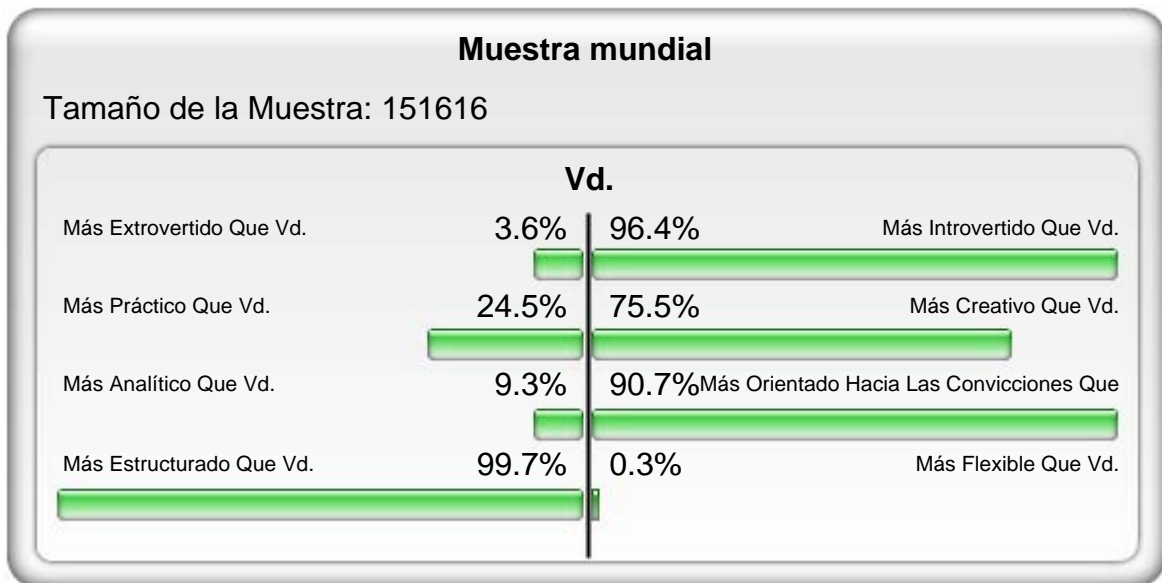




NORMAS

En los cuadros a continuación observará cómo sus puntajes se comparan con otros puntajes pertenecientes a grupos específicos de personas en nuestro banco de datos.

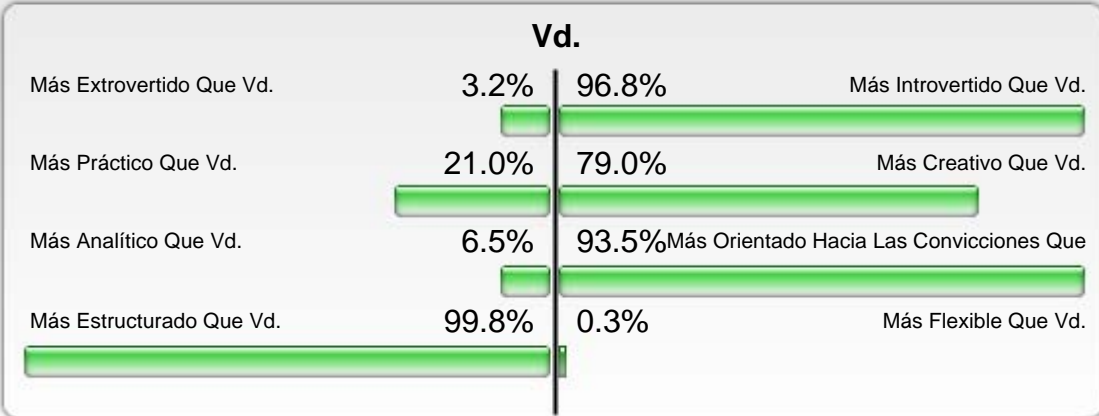
Por ejemplo, en el primer cuadro, el 3.6% de las personas muestran un enfoque más extrovertido hacia el trabajo que el suyo; y el 96.4% muestran preferencia por un estilo más introvertido.





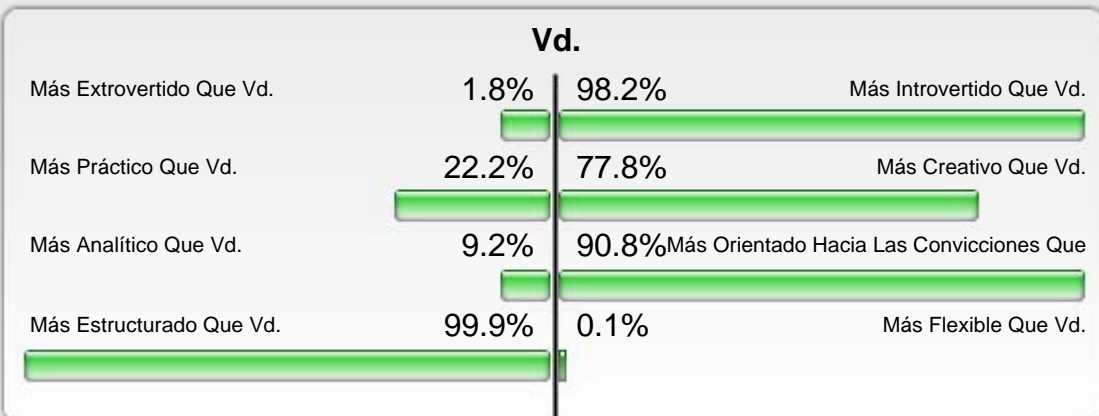
Muestra de país - Estados Unidos

Tamaño de la Muestra: 35869



Area Regional - Asia Sudeste

Tamaño de la Muestra: 2127





PUNTUACION MEDIA DE GRUPOS SELECTOS DE REFERENCIA

¿Qué significa la Mediana?

La Mediana es el punto de una muestra donde el 50% de las personas en dicha muestra obtiene un puntaje neto más alto y el otro 50% de las personas obtiene un puntaje neto más bajo.

Analice sus propios puntajes y compárelos con las medianas de los grupos que se muestran a continuación.

Sus Puntajes:

E: 21 P: 9 A: 22 F: 24

Puntajes de Mediana para Otros Grupos

Muestra mundial	E: 2	P: 1	A: 11	S: 4
Muestra de país - Australia	E: 1	P: 3	A: 12	S: 4
Muestra de país - Estados Unidos	E: 2	P/C: 0	A: 10	S: 3
Area Regional - Asia Sudeste	I: 1	P: 1	A: 13	S: 6





DECLINACIÓN DE RESPONSABILIDAD

© 2005, Versión 7.96 Bellcastle Pty Ltd. Producido el 1/24/2011. Todos los derechos reservados. Este informe no puede ser reproducido, ni en todo ni en parte, ni guardado, registrado o transmitido por sistemas de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea electrónico, mecánico, por fotocopia, de grabado, o cualquier otro, sin el permiso previo por escrito de los propietarios de los derechos de autor.

Las descripciones de Perfil contenidas en este documento se relacionan con la información suministrada mediante el Cuestionario De Perfil Sobre La Gestión De Equipos. Aun cuando se ha ejercido todo el cuidado y la atención del caso, los autores y la casa publicadora hacen destacar que cada Perfil está basado en observaciones de naturaleza general y, ni los autores ni la casa publicadora deberán ser considerados responsables de ninguna decisión tomada como resultado de la utilización de los datos ni de cualquier deducción, inferencia o interpretación específica que se derive de los mismos.



Resumen Individual

Nombre

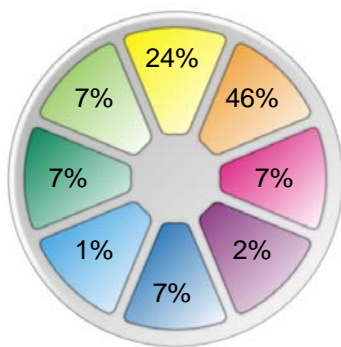
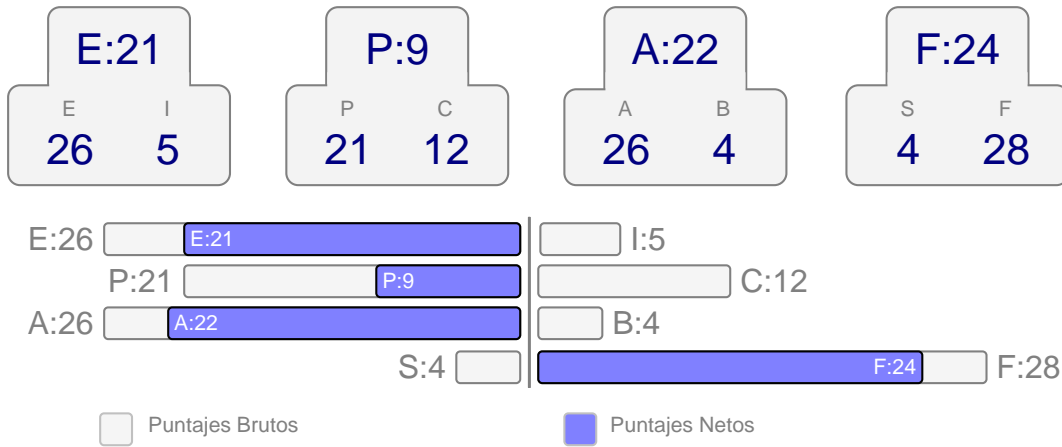
Andre Anonymous

Organización

Top Industries



- Rol Principal
Evaluador-Desarrollador
- 1er. Rol Relacionado
Explorador-Promotor
- 2do. Rol Relacionado
Impulsor-Organizador



Work Preference Distribution

- | | |
|---|---|
| ■ Organizar | ■ Asesorar |
| ■ Producir | ■ Innovar |
| ■ Inspeccionar | ■ Promover |
| ■ Mantener | ■ Desarrollar |

Detalles del Software

Procesado En Esta Fecha: 1/24/2011 12:19:24 PM Versión: 7.96 Carpeta: Sample Profile
 Impreso En Esta Fecha: 1/24/2011 6:23:06 PM
 Tipo De Informe e Idioma: Managerial (Español Latinoamericano)