



Equipo
HR TOOLS CENTER
19/06/2010

Perfil de Equipo Arc-en-Ciel

Índice

Talentos para la empresa.....	3
Campos de mejora del Equipo.....	4
Comparación estilos natural y adaptado.....	5
Indicadores.....	6
Los Colores de los miembros del Equipo.....	8
La Media de los Colores del Equipo.....	10
Posiciones del Equipo en la Rueda.....	11
Los Valores.....	13
Los Valores de los miembros del Equipo.....	14
Índices de dispersión.....	17

Talentos para la empresa

Esta sección define los talentos que el equipo aporta colectivamente a la empresa. Este perfil es un perfil colectivo, entre miles de perfiles diferenciados. Toma en cuenta partes diferentes de los miembros de este equipo que, en algunos casos, pueden oponerse.

Verifique si estos parecen bien utilizados o pregúntese, junto con los otros miembros de este equipo, cómo podrían ser mejor utilizados.

- ☆ Tiene la capacidad de ver las cosas con distancia y objetividad
- ☆ Sabe ser cuidadosamente organizada
- ☆ Puede conformarse con diplomacia cuando es necesario
- ☆ Tiene el espíritu de equipo
- ☆ Le gustan los contactos humanos
- ☆ Es original
- ☆ Mira el lado bueno de la vida con espontaneidad
- ☆ Tiene una manera creativa de resolver los problemas
- ☆ Sabe tomar riesgos si es necesario
- ☆ Puede mostrarse decisiva
- ☆ Es emprendedora
- ☆ Es capaz de llevar varias actividades a la vez
- ☆ Le gusta bastante la movilidad y la ausencia de rutina
- ☆ Puede reaccionar con rapidez

Campos de mejora del Equipo

Hallará más adelante, por orden decreciente, algunas pistas de mejora que conciernen el equipo desde un punto de vista colectivo.

Una vez más, este perfil es un perfil colectivo, entre miles de perfiles diferenciados. Toma en cuenta partes diferentes de los miembros de este equipo que, en algunos casos, pueden oponerse. Estas aún son más o menos de actualidad según el trabajo que sus miembros han efectuado ya en ellos mismos.

El Equipo puede tener tendencia a:

- Querer explicaciones detalladas antes de proceder a cambios para estar segura de entender
- Preocuparse más de lo necesario
- Dejar a los otros decidir
- Ser demasiado optimista en cuanto a los resultados eventuales de sus proyectos
- Confiarse muy fácilmente
- No cuidar siempre de los detalles
- Olvidar a veces la hora de sus citas
- Ser directiva y algunas veces carecer de tolerancia y de paciencia
- Poder estar demasiado orientada hacia los resultados a costa de otros criterios
- Argumentar
- Tener un ritmo entrecortado
- Dar preferencia a la innovación y a la creatividad hasta el punto de olvidar la importancia de los métodos
- Poder hacer comentarios de improviso que a menudo se perciben como agujones personales

Comparación entre el Estilo Natural y el Estilo Adaptado del Equipo

Esta sección permite conocer, analizar y entender las diferencias que pueden existir entre el estilo natural del equipo, que resulta de la media de los estilos naturales de sus miembros que corresponde a lo que ellos son, y el estilo adaptado del equipo, que resulta de la media de los estilos adaptados de sus miembros que corresponde a lo que manifiestan en su equipo.

Permite tomar conciencia de los desfases que pueden existir entre estos dos estilos y de los riesgos de tensión que pueden resultar de esta adaptación.

Con relación a su Estilo Natural (características generales y particulares), el Equipo parece:

- Ni más ni menos efervescente - debido a que sigue haciendo malabarismos con varias pelotas a la vez - si el Verde Natural es más bien bajo o por lo contrario estable - debido a que sigue concentrándose en una tarea a la vez - si el Verde Natural es más bien alto porque el Verde no se mueve significativamente. Ni más ni menos expansiva y espontánea si el Amarillo Natural es más bien alto o al contrario es controlada y reflexiva si el Amarillo Natural es más bien bajo porque el Amarillo tampoco se mueve significativamente.
- Un poco menos previsora, perfeccionista y administrativa porque el Azul baja un poco. Esta diferencia es basada en el hecho de que se muestra ni más ni menos incisiva y factual si el Amarillo Natural es más bien bajo o al contrario confiada y creativa si el Amarillo Natural es más bien alto porque el Amarillo no se mueve significativamente.
- Un poco menos precisa, ordenada y a la búsqueda de informaciones factuales porque el Azul disminuye un poco. Esta diferencia es basada en el hecho de que se muestra ni más ni menos matizada, apacible y a la escucha de las personas que lo es naturalmente porque el Verde no se mueve significativamente.
- Un poco menos analítica, conformista y centrada en las reglas y los procedimientos porque el Azul disminuye un poco. Esta diferencia es basada en el hecho de que se muestra ni más ni menos pragmática, combativa e independiente que lo es naturalmente porque el Rojo no se mueve significativamente.
- Ni más ni menos relacional, sociable y jovial que lo es naturalmente porque el Amarillo no se mueve significativamente. Ni más ni menos enfocada en los resultados, exigente y dura tanto con ella misma como con los demás que lo es naturalmente porque el Rojo tampoco se mueve significativamente.
- Ni más ni menos cooperativa, paciente y constante que lo es naturalmente porque el Verde no se mueve significativamente. Ni más ni menos dirigista, rápida e intrépida que lo es naturalmente porque el Rojo tampoco se mueve significativamente.

Indicadores

Esta página tiene por objeto de sintetizar y esquematizar su perfil en 16 Indicadores, opuestos 2 por 2, que no miden la intensidad de los Colores, como es el caso con los grafos, sino la relación que tienen estos colores entre sí.

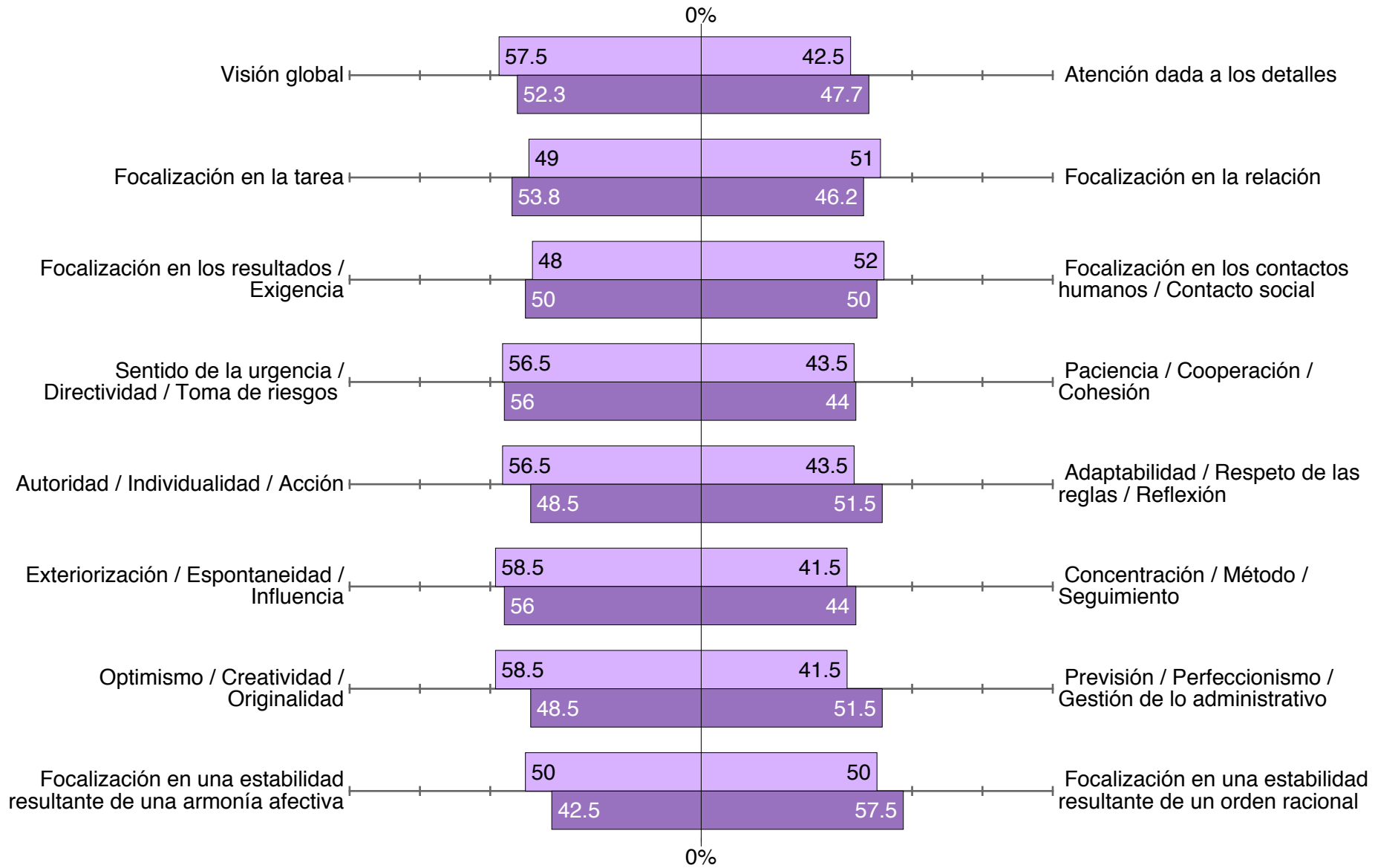
Estos Indicadores están representados en forma de ratios en porcentajes de 0 a 100 en dos escalas graduadas que corresponden a los Estilos Natural y Adaptado del Equipo. Son:

- Visión global
- Atención dada a los detalles
- Focalización en la tarea
- Focalización en la relación
- Focalización en los resultados/Exigencia
- Focalización en los contactos humanos/Contacto social
- Sentido de la urgencia/Directividad/Toma de riesgos
- Paciencia/Cooperación/Cohesión
- Autoridad/Individualidad/Acción
- Adaptabilidad/Respeto de las reglas/Reflexión
- Exteriorización/Espontaneidad/Influencia
- Concentración/Método/Seguimiento
- Optimismo/Creatividad/Originalidad
- Previsión/Perfeccionismo/Gestión administrativo
- Focalización en una estabilidad resultante de una armonía afectiva
- Focalización en una estabilidad resultante de un orden racional

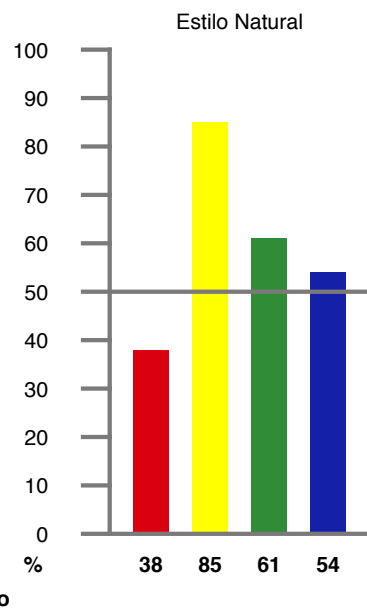
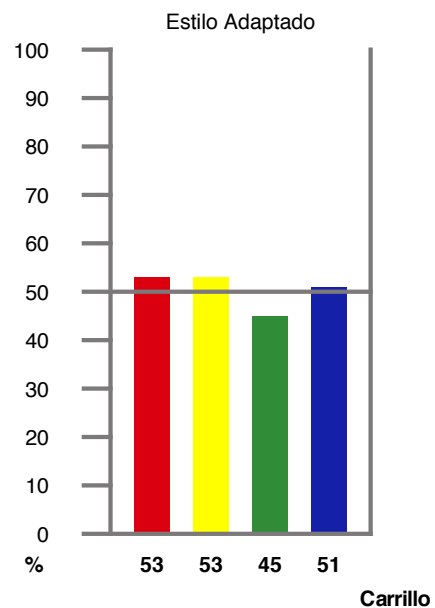
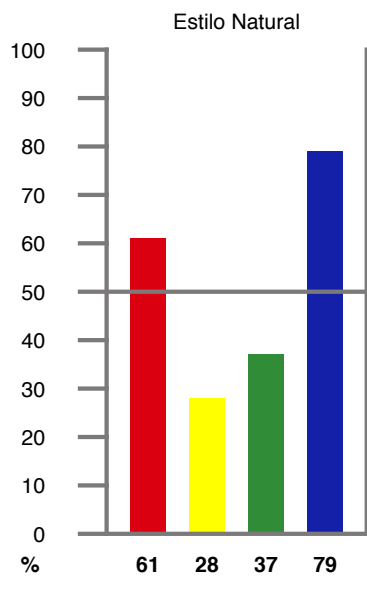
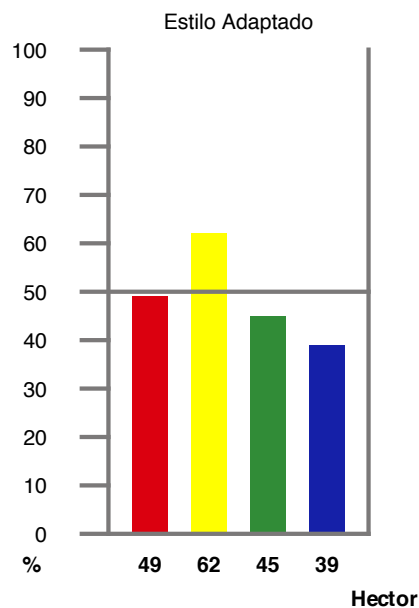
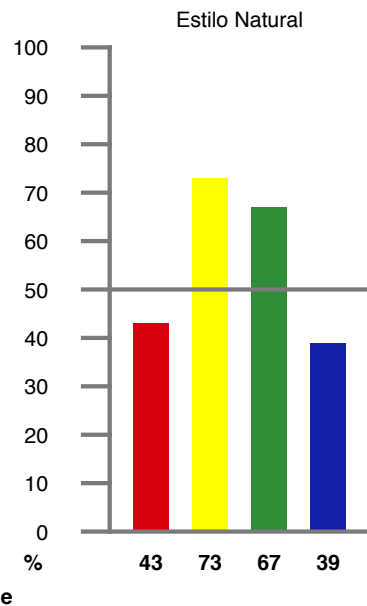
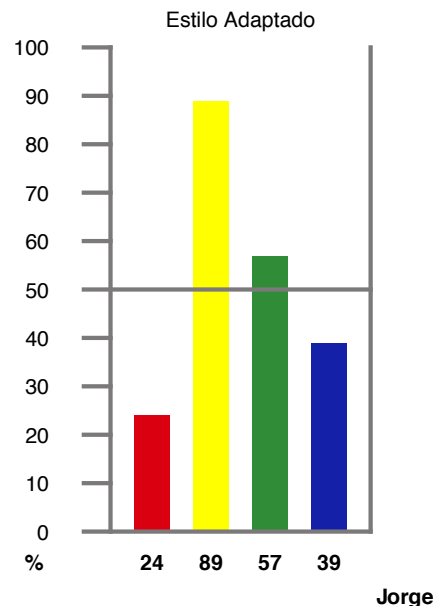
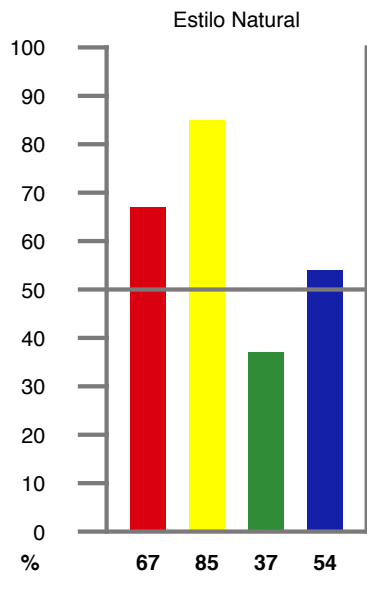
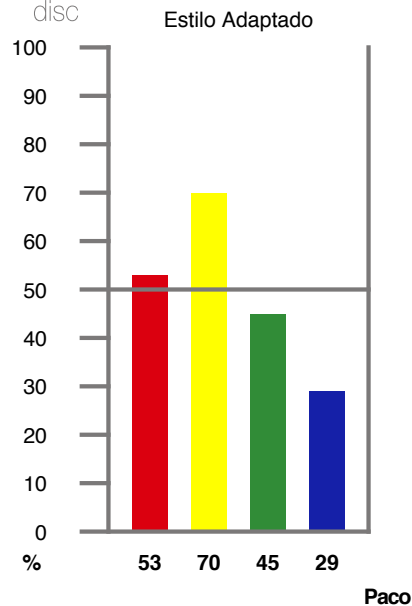
Usted puede así visualizar rápidamente las fuerzas y los puntos que mejorar - que son la contrapartida de ellas - del Equipo.

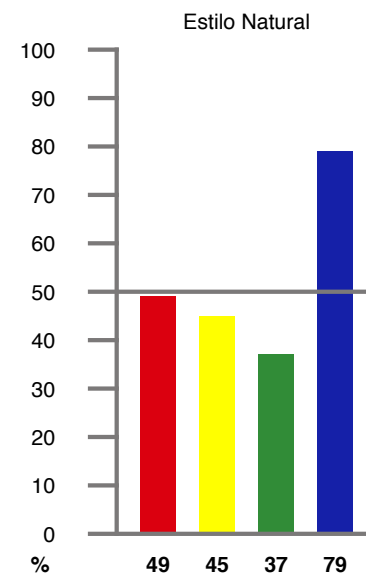
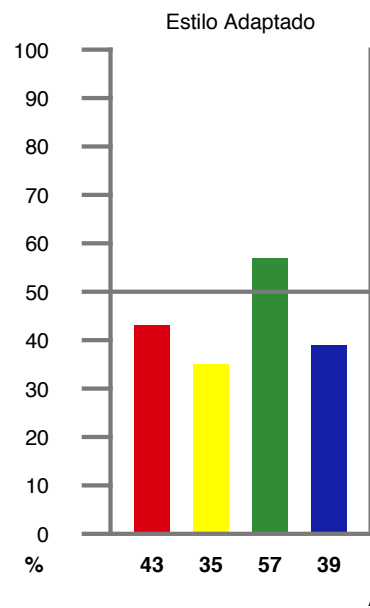
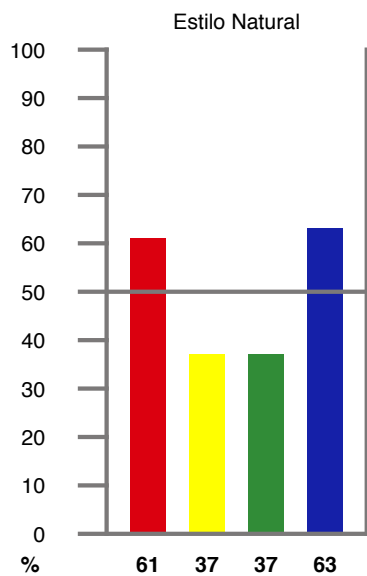
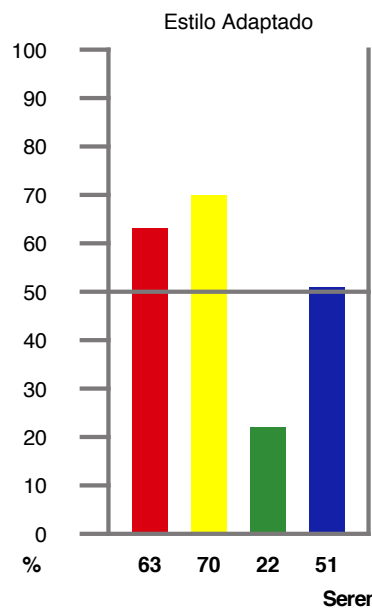
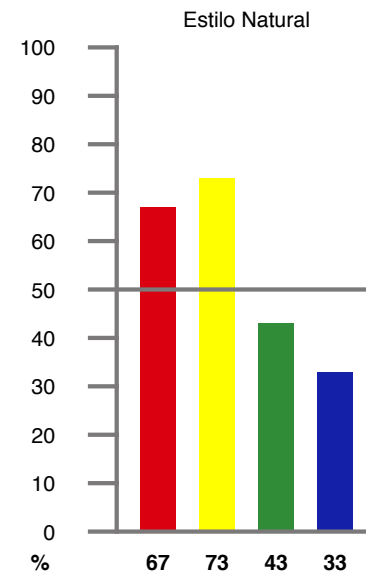
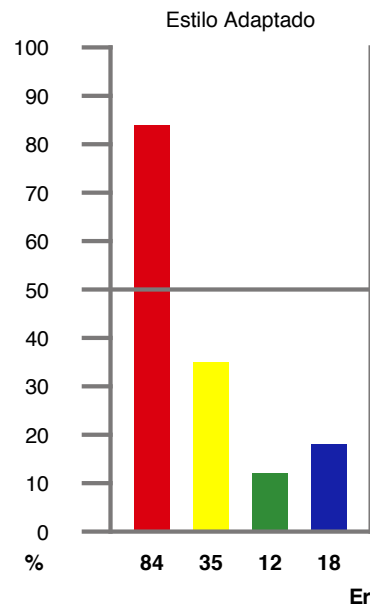
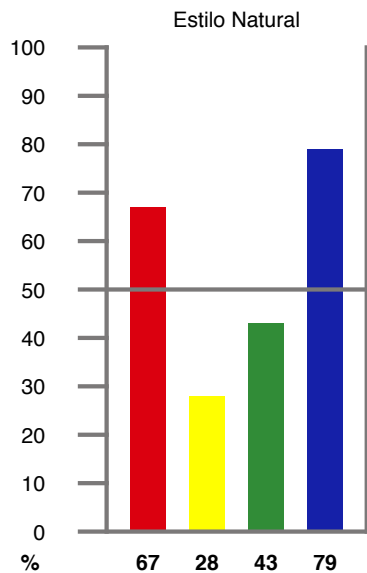
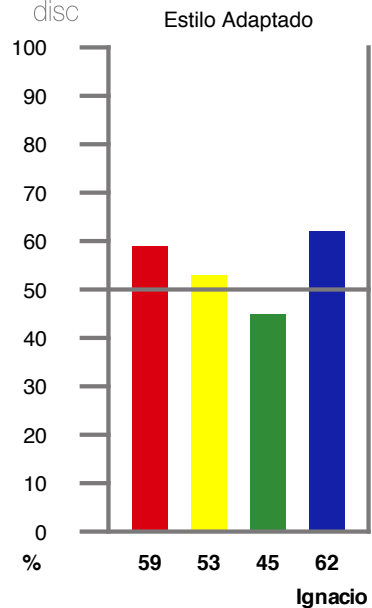
Una vez más, no hay buenos o malos Indicadores, pero más bien una representación visual y cuantificada de la dinámica que existe entre cada uno de los dos polos que conciernen su Estilo Natural y su Estilo Adaptado del Equipo.

Estilo Adaptado
Estilo Natural

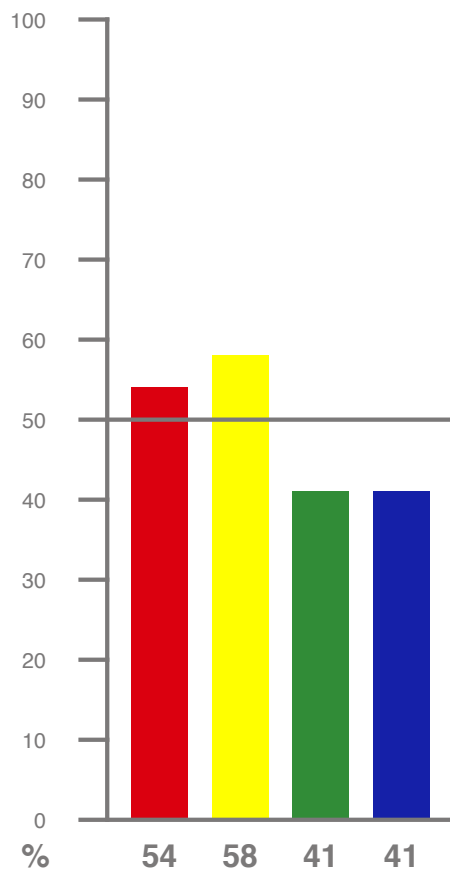


Indicadores

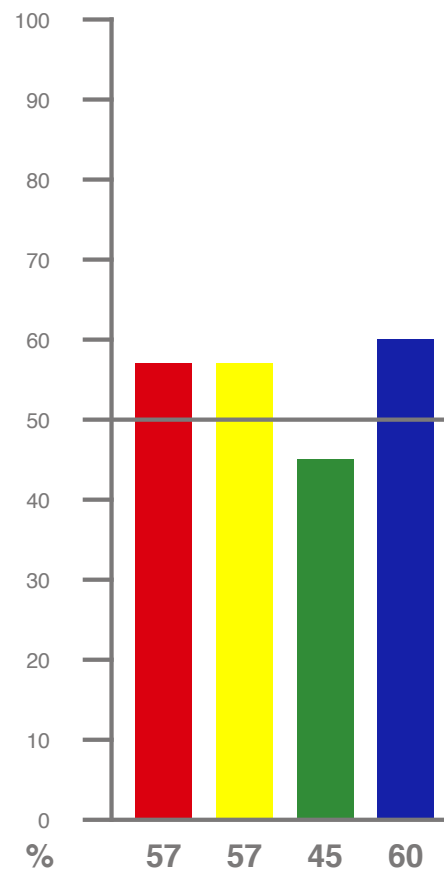




Estilo Adaptado

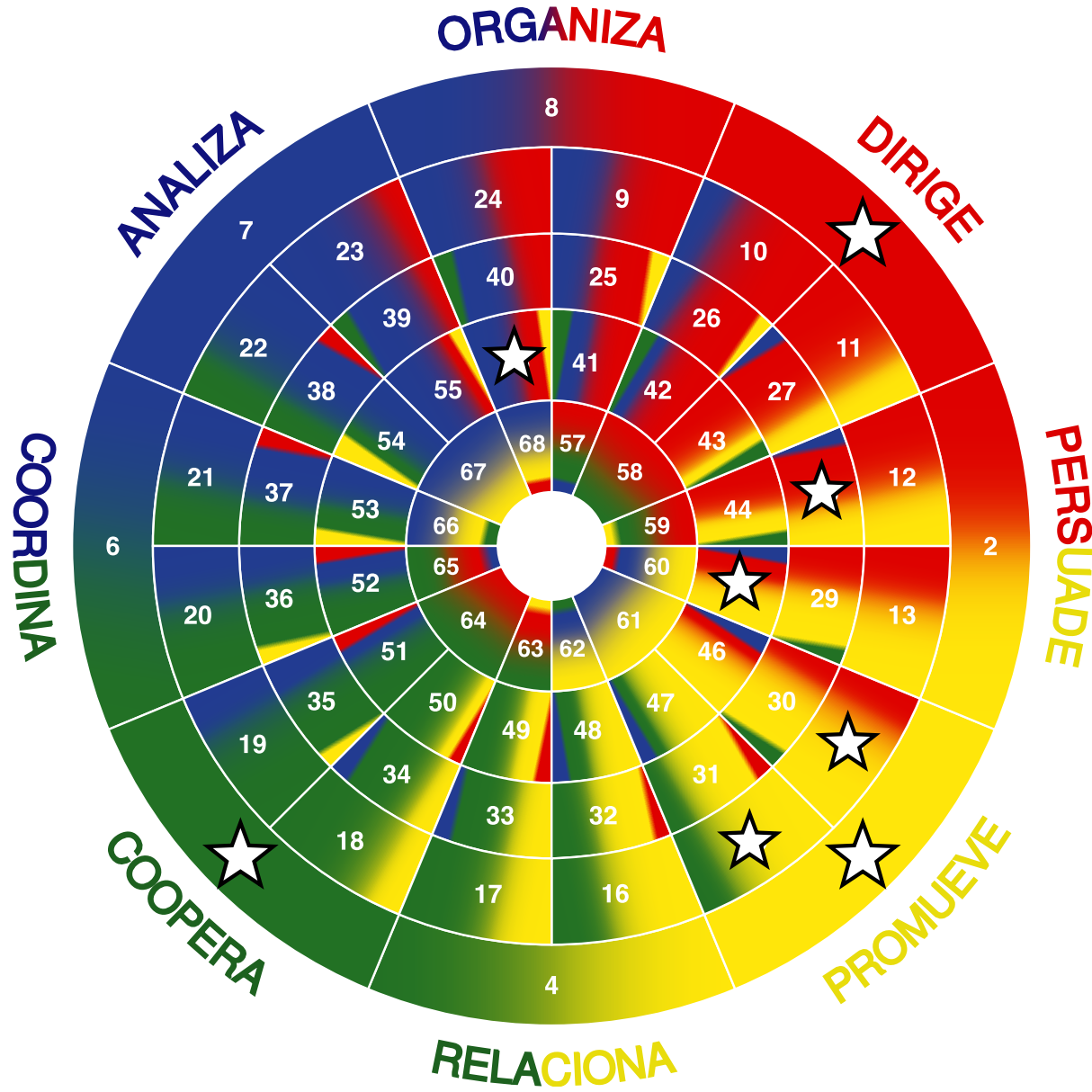


Estilo Natural



★ Estilo Adaptado

Paco : 14
 Jorge: 15
 Hector : 3
 Carrillo : 28
 Ignacio: 56
 Ernesto : 1
 Sereno: 45
 Arturo: 5



Posiciones del Equipo en la Rueda

○ Estilo Natural

Paco : 46

Jorge: 16

Hector : 23

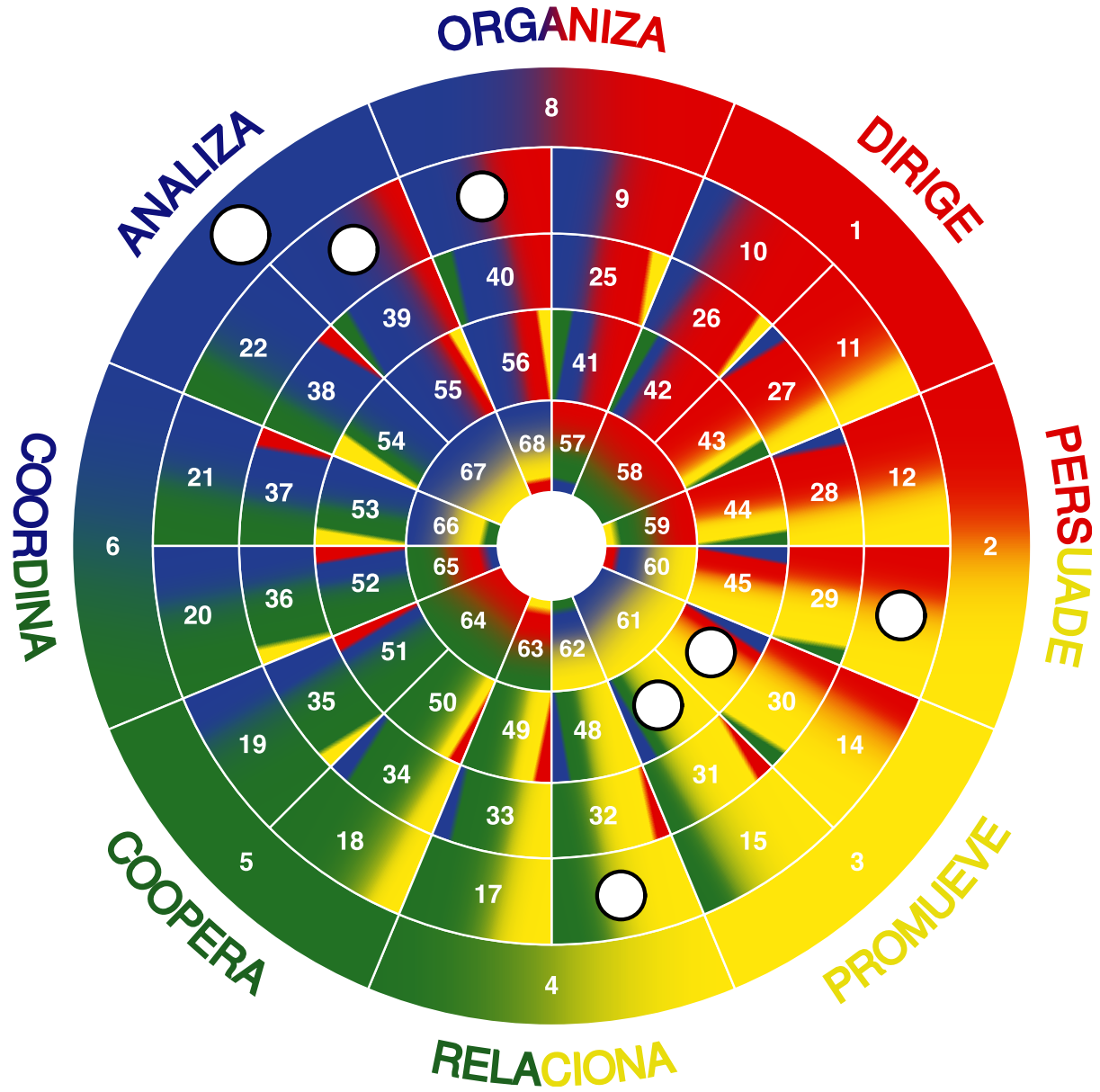
Carrillo: 47

Ignacio: 24

Ernesto: 13

Sereno: 24

Arturo: 7



Posiciones del Equipo en la Rueda

Los Valores

Los Valores no se observan fácilmente. Nos aclaran sobre nuestras Motivaciones profundas. Son el agente causante, el "Por qué" hacemos tal acción más bien que otra que se expresa por los comportamientos. Estos representan el "Cómo" vamos a hacerla realmente. Ellos matizan los Colores asociados a estos comportamientos y le dan a usted una visión más amplia y global del Perfil del Equipo.

He aquí un descriptivo de estos seis Valores. Los nombres que se les dan deben tomarse en un sentido positivo. No se apegue a su definición corriente. Lo importante es lo que ellos designan.

La Motivación Cognitiva concierne la búsqueda, el entendimiento y la sistematización de la verdad objetiva por el conocimiento intelectual.

La Motivación Estética da preferencia a lo subjetivo y lo sentido a expensas de la racionalidad objetiva. Tiene que ver con la capacidad en sentir la belleza exterior y/o interior, definida literalmente como lo contrario de la anestesia.

La Motivación Materialista concierne la búsqueda de la utilidad, de la rentabilidad y de la vuelta sobre inversión.

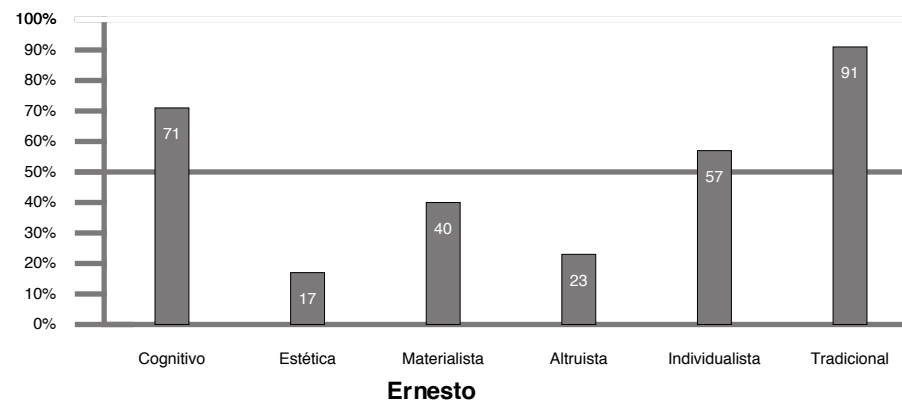
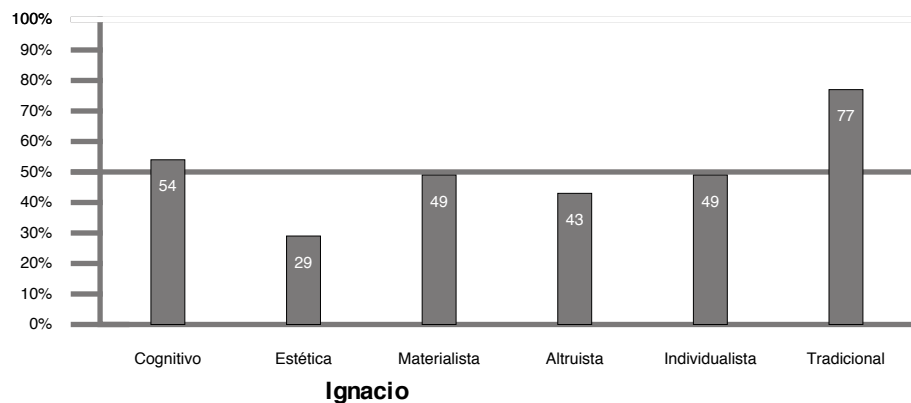
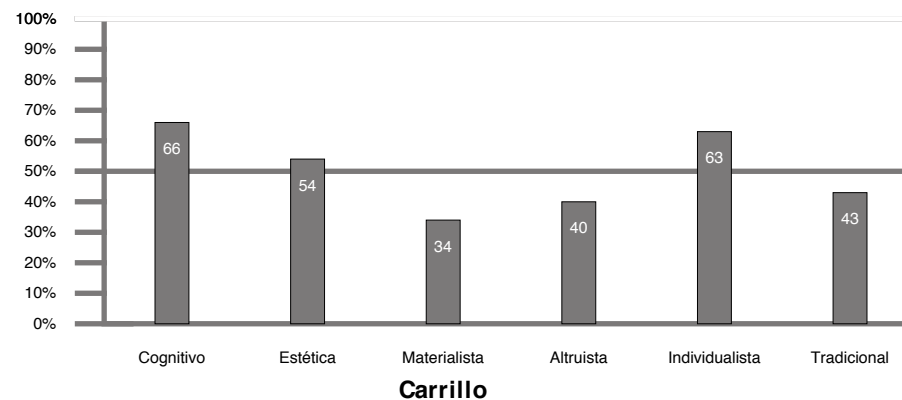
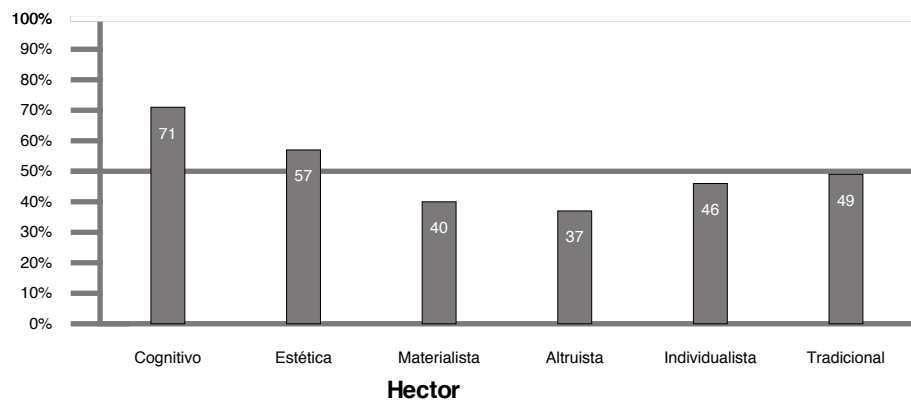
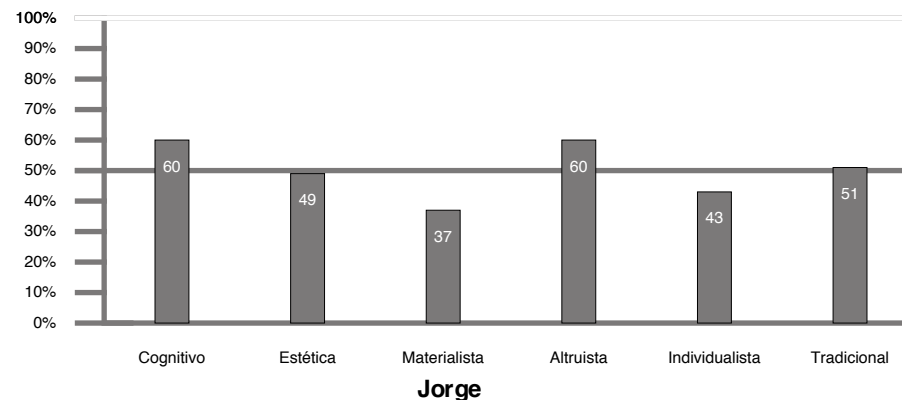
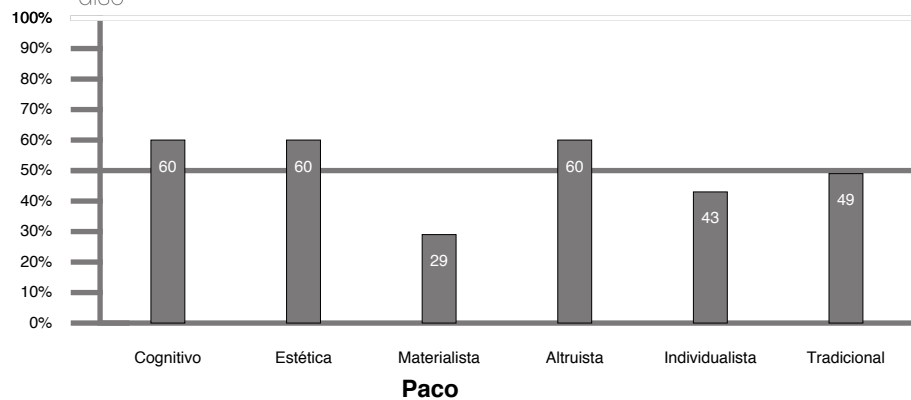
La Motivación Altruista concierne la acción desinteresada en miras de ayudar a los demás.

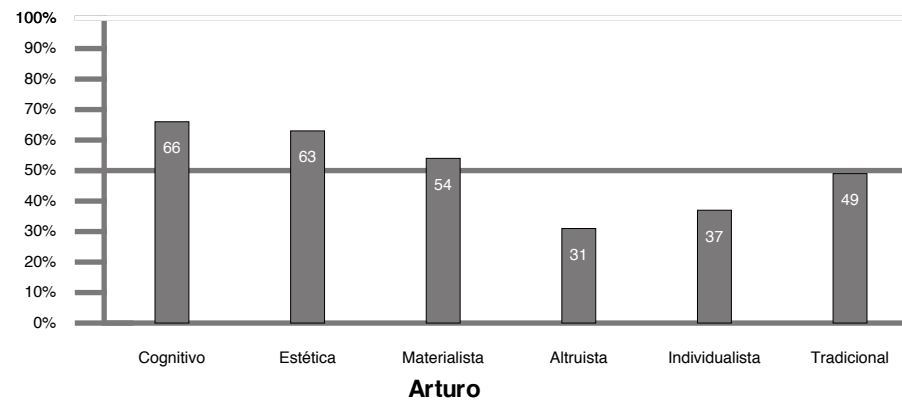
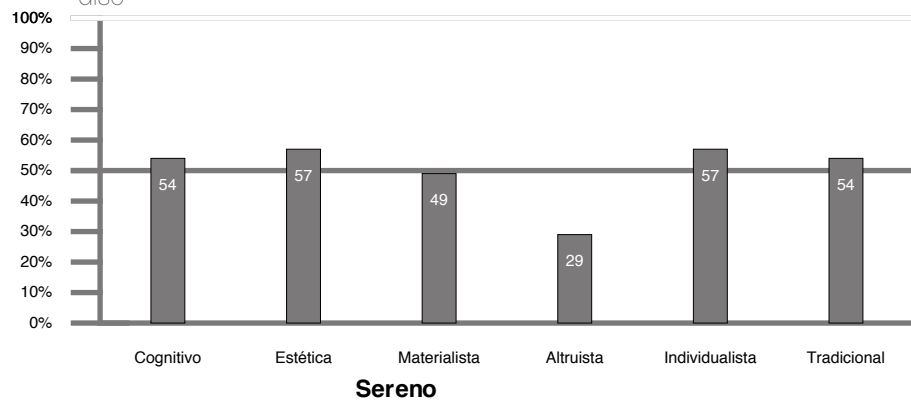
La Motivación Individualista concierne la búsqueda de poder y de control de su propia vida.

La Motivación Tradicionalista concierne toda persona que pone por encima de ella un sistema fuerte de valores y de principios que tiene miras universales. Sitúa al individuo en un marco probado por el tiempo que lo supera.

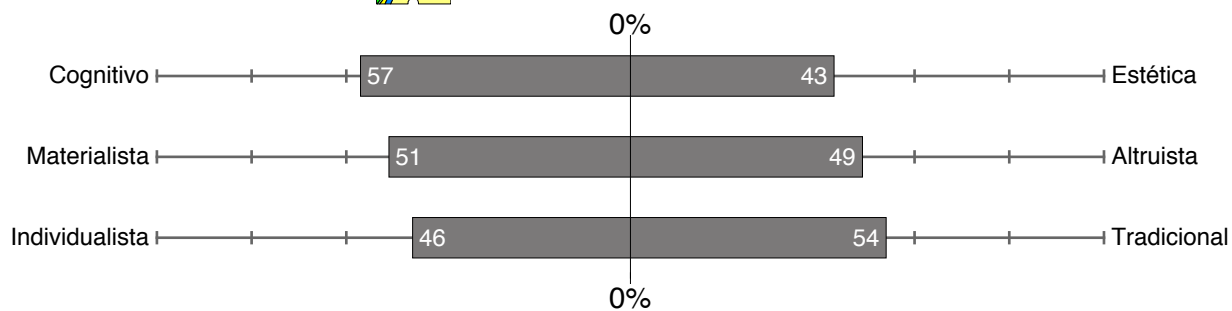
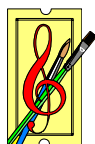
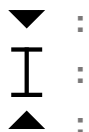
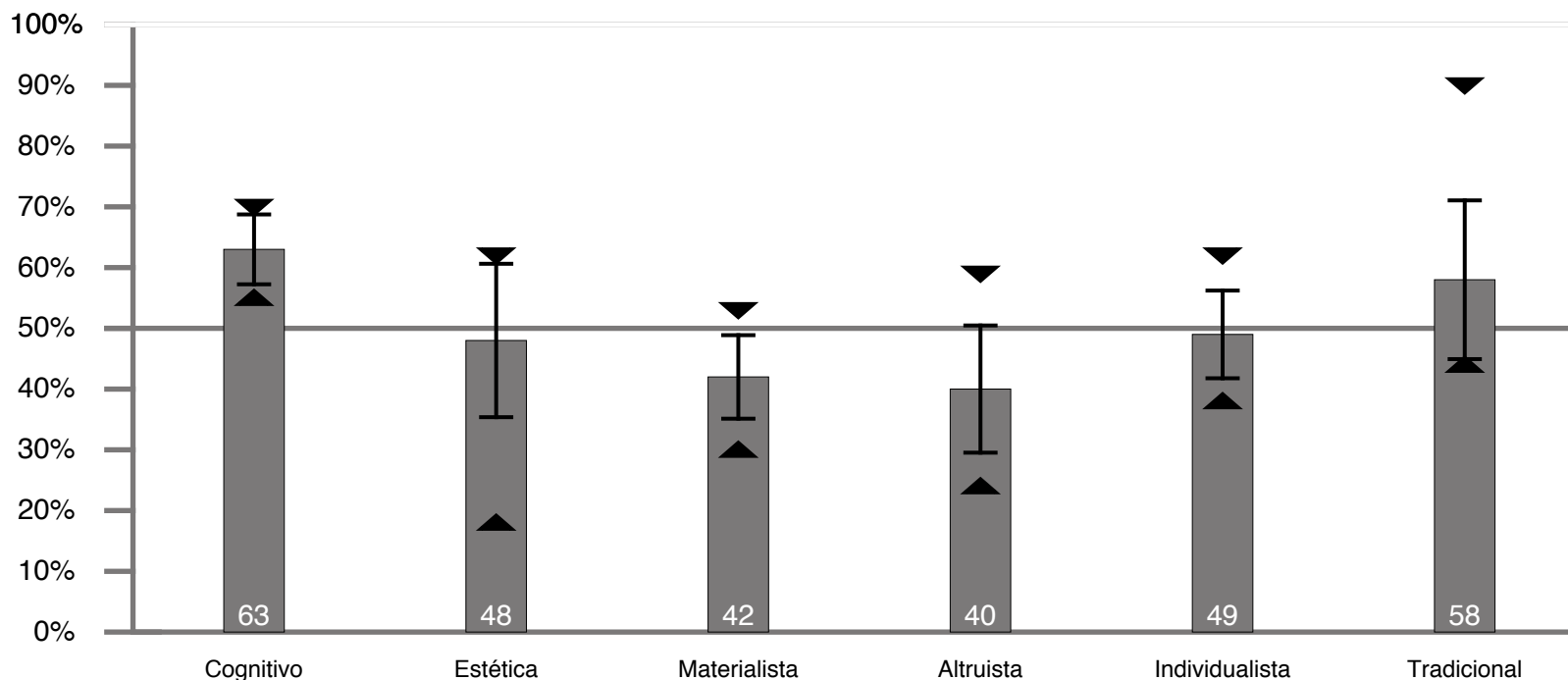
Corresponden a los grandes Valores de base reconocidos por toda filosofía: la Verdad, la Belleza, la Utilidad, el Amor, el Poder y la Unidad. Estas Motivaciones profundas pueden estar opuestas y analizadas dos por dos: Cognitivo – Estético, Materialista – Altruista, Individualista – Tradicionalista. Hallará en la página siguiente estos seis Valores desarrollados por Eduard Spranger con, en lo que le concierne a su Equipo, la Media de su grado de intensidad para cada uno de ellos de manera individual así como la representación, en forma de indicadores, de estos tres pares.

Tal como no hay ni buenos ni malos Colores, tampoco hay buenas y malas Motivaciones. Se necesita dinero para ayudar a otros y guardar el sentido de la realidad económica. El sentimiento necesita un contrapeso racional para estructurarlo y el individualismo es necesario para poder ponerse al servicio de principios y de organizaciones que lo superan. Cada Motivación también tiene sus fuerzas y sus debilidades.





Los Valores de los miembros del Equipo



Índices de dispersión

Mencionan, para cada uno de los cuatro Colores, en los Estilos Natural y Adaptado, así como de los seis Valores, el resultado mínimo, el resultado máximo y la diferencia media con la Media del Equipo.

Esta diferencia se calcula en porcentaje y va de 0 a 50. Para cada uno de los cuatro Colores y de los seis Valores, cuanto más es bajo el porcentaje, más homogéneo es el Equipo, cuanto más se acerca la diferencia de 50, más heterogéneo es el Equipo.

0-5: Dispersión muy baja

5-10: Dispersión baja

10-15: Homogeneidad relativa

15-20: Heterogeneidad relativa

20-25: Dispersión fuerte

25-50: Dispersión muy fuerte

Estilo Adaptado

	Min	Max	Media	Diferencia
Rojo	24	84	54	11,38
Amarillo	35	89	58	14,38
Verde	12	57	41	12,00
Azul	18	62	41	10,25

Estilo Natural

Rojo	38	67	57	9,97
Amarillo	28	85	57	22,25
Verde	37	67	45	9,38
Azul	33	79	60	15,00

Los Valores

Cognitivo	54	71	63	5,75
Estética	17	63	48	12,63
Materialista	29	54	42	6,88
Altruista	23	60	40	10,47
Individualista	37	63	49	7,22
Tradicional	43	91	58	13,06