

FORTALEZAS COMPORTAMENTALES DEL EQUIPO REAL

- Equipo que exhibe un ánimo constante, equilibrado y ecuánime.
- Se hace cargo de varios roles al mismo tiempo.
- Rebosa optimismo y positivismo.
- No vacila ni se confunde al tomar decisiones y no tiende a postergarlas.
- No requiere de un acervo informativo o de precedentes metodológicos para asumir sus roles.
- Se concentra durante mucho tiempo en la misma actividad y de ese modo, muestra su compromiso.
- No es un equipo rebelde pero tiene muchas inquietudes e interrogantes respecto al status-quo.
- Muestra una pronta resolución ante situaciones tensas y conflictivas.
- Considera que no ha cumplido con sus roles si no presenta los resultados de las mismos.
- No importa la cantidad de obstáculos, tiende a superarlos y solucionar sus problemas.
- Se adapta con facilidad a los cambios y con astucia reacciona a imprevistos.
- Es capaz de generar entusiasmo a los demás miembros y/o equipos, lo que es ideal respecto a un fin colectivo o a una tarea comunitaria; por ende, alienta y motiva a las personas y/o equipos
- No tiene ninguna dificultad en delegar roles o transferir responsabilidades



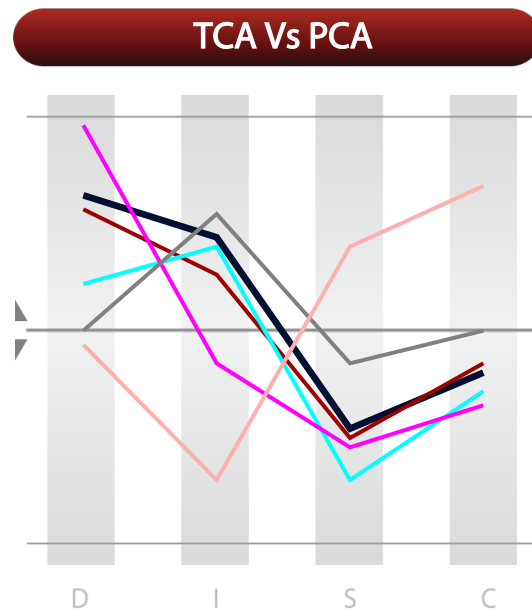
TEAM COMPETENCES ANALYSIS

Nombre: EQUIPO EJEMPLO

Fecha: 21/07/2020

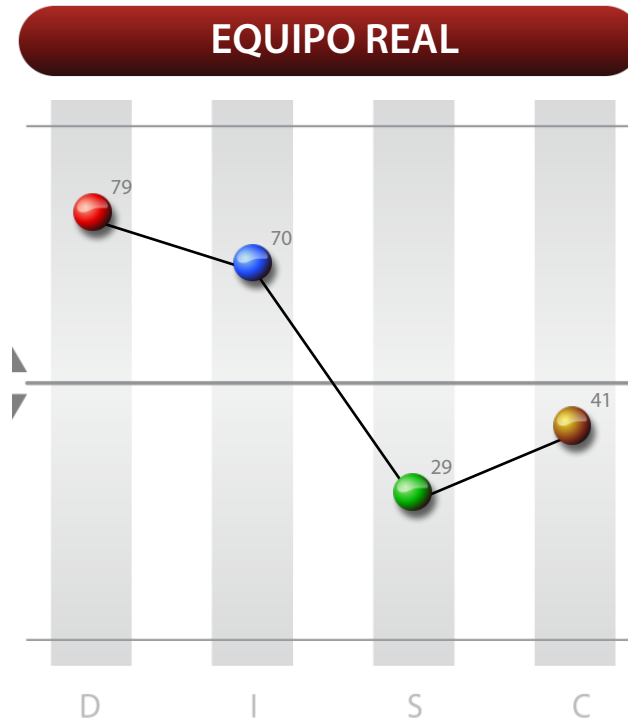
LIMITACIONES COMPORTAMENTALES DEL EQUIPO REAL

- Mantiene un nivel de actividad que no sabe de pausas, lleno de estrés, y le cuesta mucho trabajo distenderse.
- Cierta modo excéntrico de tomar sus roles y de expresar sus inquietudes; puede frustrar, irritar y desconcertar a personas y/o equipos más moderados y reflexivos.
- Le puede resultar difícil tener en cuenta las ideas de los demás, e incluso mostrar frente a ellas un manifiesto desinterés.
- No le es fácil llegar a consensos.
- Eventualmente, se muestra moderado para comunicarse con los demás.
- Su locuacidad y elocuencia le imposibilitan, escuchar a los demás.
- En ocasiones, aunque no numerosas y sí excepcionales, se muestra muy breve y conciso al dar indicaciones e instrucciones.
- Le hace falta controlar la ansiedad para que de ese modo pueda entregar un trabajo a cabalidad y sólo después dar inicio a otro.
- No es paciente con el rendimiento de los demás miembros y/o equipos e incluso es intransigente.
- Tiende a valorar en exceso sus facultades y habilidades.
- No hace un manejo adecuado del tiempo ni sabe distribuir óptimamente sus roles en el mismo.
- El alto nivel de iniciativa y emprendimiento que posee puede llevarle a asumir roles para los cuales no está capacitado.



ANÁLISIS RESULTADO

EVALUADO	D	I	S	C	GAP
Equipo Real Imagen propia	79	70	29	41	0%
Tipo Ejemplo 1	76	62	27	43	6%
Tipo Ejemplo 1	60	68	18	37	18%
Tipo C Ejemplo	94	43	25	34	21%
Tipo C Ejemplo	50	75	43	50	28%
Tipo C Ejemplo	47	18	68	81	77%



COACHING PARA EQUIPO: LIDERAZGO

- El equipo prefiere trabajar en un entorno estructurado: por sus características comportamentales requiere hacer uso de su independencia y tener suficiente libertad para liderar a las personas y/o equipos.
- Trabaja bien con personas: le gusta tratar a su COACH de tú a tú quien debe asignarle roles y/o proyectos donde tenga que influenciarlas y motivarlas.
- No le interesa un liderazgo excesivo: prefiere trabajar con, más que para el COACH.
- Le interesa conocer la posición jerárquica que ocupa como equipo y que su COACH establezca los canales de comunicación y marcos de autoridad.

COACHING PARA EQUIPO: MOTIVACIÓN

- Sus motivadores: compromiso, prestigio, roles, procesos y proyectos variados, posición jerárquica organizacional: las asignaciones de su COACH deben provocar tensión, prestigio, poder y recompensas monetarias atractivas, y que le permitan interactuar con una gran variedad de personas.
- Desea ser siempre el centro de atención, se desanima si percibe que está siendo dejado a un lado por su COACH.
- Sus mayores frustraciones: administración rutinaria y detallada y tener que recurrir a su COACH para conseguir autoridad en su accionar.



TEAM COMPETENCES ANALYSIS

Nombre: EQUIPO EJEMPLO

Fecha: 21/07/2020

COACHING PARA EQUIPO: COMUNICACIÓN

- El estilo de comunicación preferido de su COACH: abierto y oportuno.
- Es receloso de las comunicaciones generales: espera ser consultado por su COACH sobre las decisiones que le afectan, conocer el qué y el por qué de los objetivos; reacciona negativamente frente a directivas arbitrarias.
- ¿Cómo captar su atención?: su COACH debe solicitar su opinión y/o comentario y tratar temas relacionados con su éxito.

COACHING PARA EQUIPO: DIRECCIÓN Y CONTROL

- Es un equipo asertivo, inclinado al trato con las personas y alto grado de independencia aunque tiene un punto de vista convencional en lo que se refiere a la estructura de la organización: espera ser dirigido por su COACH pero reacciona ante un monitoreo muy estrecho.
- Su COACH debe dejarle en claro cuál es su posición organizacional, canales de información, dependencia y marcos de autoridad: trabaja en los límites de su autoridad y en algunas ocasiones sobrepasa sus prerrogativas, cuando esto ocurre su COACH debe actuar rápidamente para ponerle en su sitio, adoptando la postura de tutor disgustado.
- Una postura agresiva de su COACH: provoca una respuesta igualmente agresiva.
- La mejor dirección de su COACH: asignarle roles ambiciosos con límites de tiempo de entrega ajustados.

COACHING PARA EQUIPO: APOYO

- A pesar de que quiere sacar adelante su trabajo, encuentra la administración tediosa y frustrante: Su COACH debe ofrecerle apoyo permitiéndole contactarse con personas y/o equipos del área administrativa o reducir las funciones administrativas al mínimo.
- Encuentra dificultades en su gestión del tiempo: Su COACH le debe apoyar con un registro y control diario de su tiempo.

COACHING PARA EQUIPO: EMPODERAMIENTO

- Disfruta de la autoridad, siempre y cuando tenga la responsabilidad para lograr el objetivo: Su COACH debe fijarle objetivos, metas y empoderarlo.
- Un monitoreo estrecho y mucho control, le provoca resentimiento: Si el COACH establece canales de información, el empoderamiento actúa como motivador sobre todo si se trata de proyectos y roles donde una de sus funciones sea incentivar a las personas y/o equipos

COACHING PARA EQUIPO: DISCIPLINA

- Para disciplinarlo: Su COACH debe mantener una postura firme pero distante.
- Una postura agresiva de su COACH genera una respuesta igualmente agresiva.
- ¿Cómo reforzar la acción disciplinaria?: Preguntándole su COACH cómo manejaría la situación.
- Las probables causas de tener que disciplinarlo: falta de empoderamiento y no fijarle marcos claros de autoridad.

ANÁLISIS ROLES DEL EQUIPO

ROLES EQUIPO EJEMPLO	COHESIONADOR	COORDINADOR	CREATIVO	ESPECIALISTA	EVALUADOR	FINALIZADOR	IMPLEMENTADOR	IMPULSOR	RELACIONISTA
EJEMPLO TIPO C									
EJEMPLO TIPO C									
EJEMPLO TIPO C									
EJEMPLO 1 TIPO									
EJEMPLO 1 TIPO									

DEFINICIÓN DE ROLES

COHESIONADOR

Cooperador, apacible, perceptivo, diplomático. Posee escucha activa y sensibilidad para identificar las necesidades e inquietudes de los demás miembros del Equipo. Promueve la integración del Equipo, es un puente en el manejo de conflictos. En situaciones críticas es indeciso e influenciable.

COORDINADOR

Comportamiento maduro y seguro de sí mismo. Promueve la TOMA DE DECISIONES y coordina los esfuerzos del EQUIPO.

CREATIVO

Imaginativo, poco ortodoxo. Es una permanente fuente de ideas para el Equipo.

ESPECIALISTA

Se interesa y enfoca en una sola cosa a la vez. Cumple con sus obligaciones y aporta al Equipo conocimientos técnicos específicos. Contribuye al EQUIPO solamente cuando se trata de áreas de su conocimiento y/o experiencia.



TEAM COMPETENCES ANALYSIS

Nombre: EQUIPO EJEMPLO

Fecha: 21/07/2020

EVALUADOR

Comportamiento serio y perspicaz. Analiza y juzga las ideas presentadas por los otros miembros del Equipo; valora sus Pros y Contras, proporciona diferentes alternativas y/o opciones para que el Equipo, pueda decidirse por la más adecuada. Es crítico, no tiene iniciativa y no sabe inspirar o motivar a los miembros del Equipo.

FINALIZADOR

Comportamiento perfeccionista y meticuloso, apegado a los detalles y/o minucias para asegurar el control de la calidad. Se asegura de que todo esté hecho en un plazo establecido previamente. No delega.

IMPLEMENTADOR

Organizador práctico que transforma decisiones y estrategias en tareas definidas y realizables para los miembros del Equipo. Disciplinado, leal y eficiente. Su respuesta al cambio en ocasiones puede ser lenta.

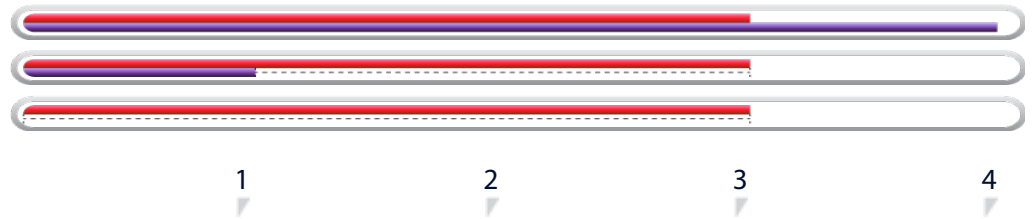
IMPULSOR

Posee iniciativa, coraje, trabaja bien bajo presión; reta y presiona a los otros miembros del Equipo.

RELACIONISTA

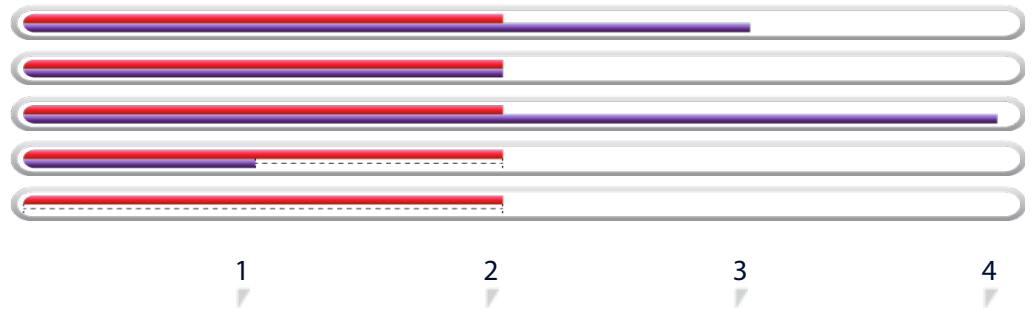
Extrovertido, buen comunicador verbal, motiva e inspira a los demás miembros. Se ocupa de buscar contactos internos y externos para el Equipo.

TIPO C EJEMPLO (0%)
 TIPO C EJEMPLO (67%)
 TIPO C EJEMPLO (100%)



PLANEACIÓN ESTRATEGICA

TIPO EJEMPLO 1 (0%)
 TIPO EJEMPLO 1 (0%)
 TIPO C EJEMPLO (0%)
 TIPO C EJEMPLO (50%)
 TIPO C EJEMPLO (100%)



TOMA DE DECISIONES

TIPO EJEMPLO 1 (0%)
 TIPO EJEMPLO 1 (0%)
 TIPO C EJEMPLO (0%)
 TIPO C EJEMPLO (67%)
 TIPO C EJEMPLO (67%)



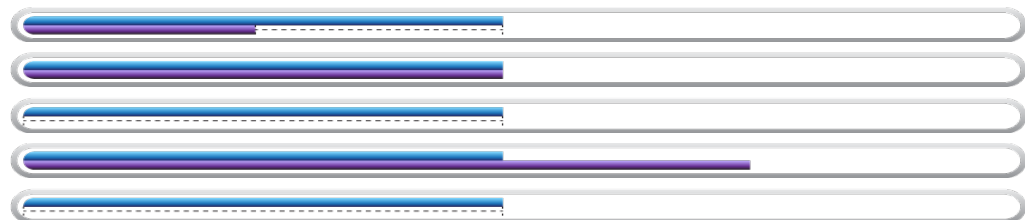
COMUNICACIÓN

TIPO EJEMPLO 1 (67%)
 TIPO EJEMPLO 1 (0%)
 TIPO C EJEMPLO (100%)
 TIPO C EJEMPLO (34%)
 TIPO C EJEMPLO (100%)



EMPATIA

TIPO EJEMPLO 1 (50%)
 TIPO EJEMPLO 1 (0%)
 TIPO C EJEMPLO (100%)
 TIPO C EJEMPLO (0%)
 TIPO C EJEMPLO (100%)



IMPACTO E INFLUENCIA

1 2 3 4

TIPO EJEMPLO 1 (34%)
 TIPO EJEMPLO 1 (34%)
 TIPO C EJEMPLO (100%)
 TIPO C EJEMPLO (0%)
 TIPO C EJEMPLO (100%)



1 2 3 4

MOTIVACIÓN

TIPO EJEMPLO 1 (34%)
 TIPO EJEMPLO 1 (34%)
 TIPO C EJEMPLO (67%)
 TIPO C EJEMPLO (0%)
 TIPO C EJEMPLO (100%)



1 2 3 4

RELACIONES INTERPERSONALES

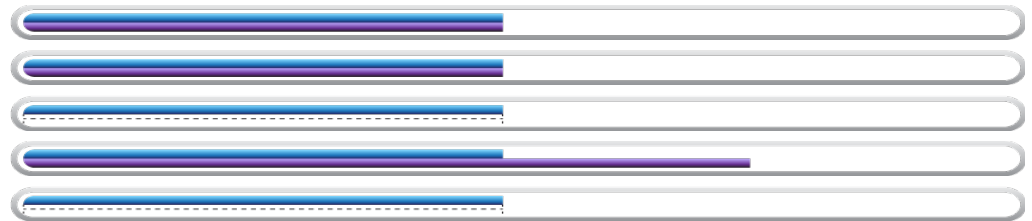
TIPO EJEMPLO 1 (0%)
 TIPO EJEMPLO 1 (0%)
 TIPO C EJEMPLO (100%)
 TIPO C EJEMPLO (0%)
 TIPO C EJEMPLO (100%)



1 2 3 4

SOCIABILIDAD

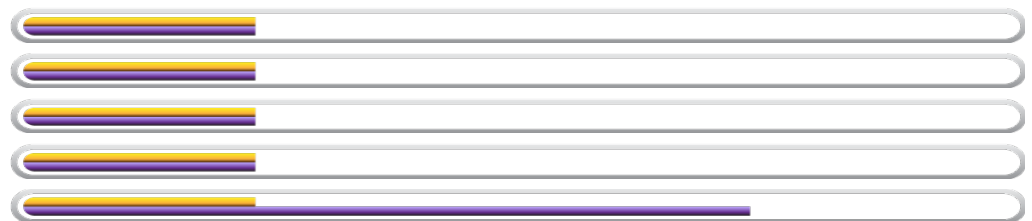
TIPO EJEMPLO 1 (0%)
 TIPO EJEMPLO 1 (0%)
 TIPO C EJEMPLO (100%)
 TIPO C EJEMPLO (0%)
 TIPO C EJEMPLO (100%)



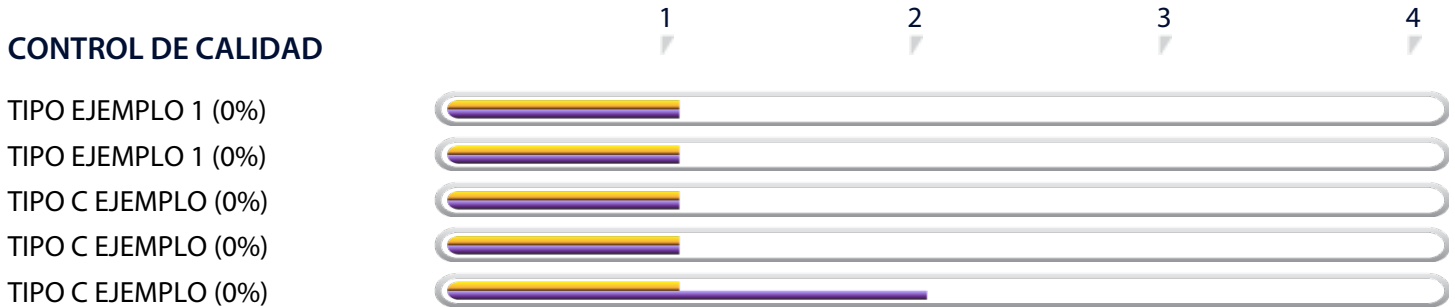
1 2 3 4

ATENCIÓN AL DETALLE

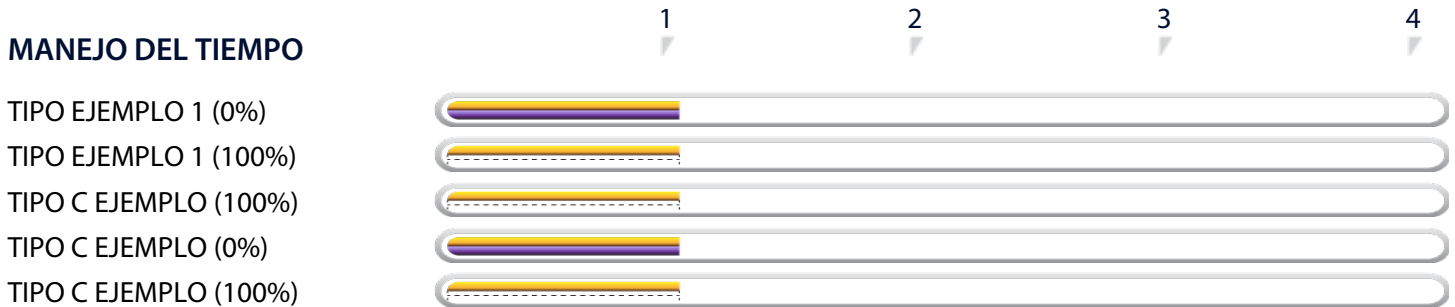
TIPO EJEMPLO 1 (0%)
 TIPO EJEMPLO 1 (0%)
 TIPO C EJEMPLO (0%)
 TIPO C EJEMPLO (0%)
 TIPO C EJEMPLO (0%)



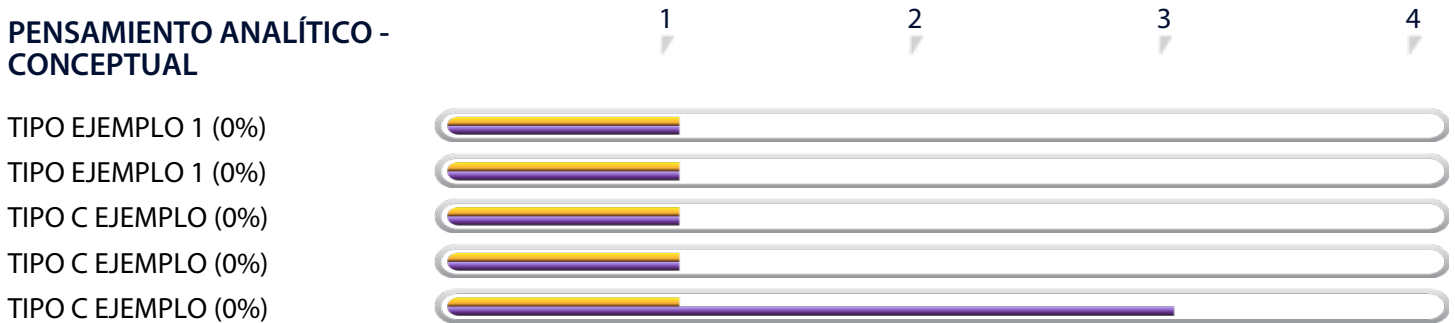
CONTROL DE CALIDAD



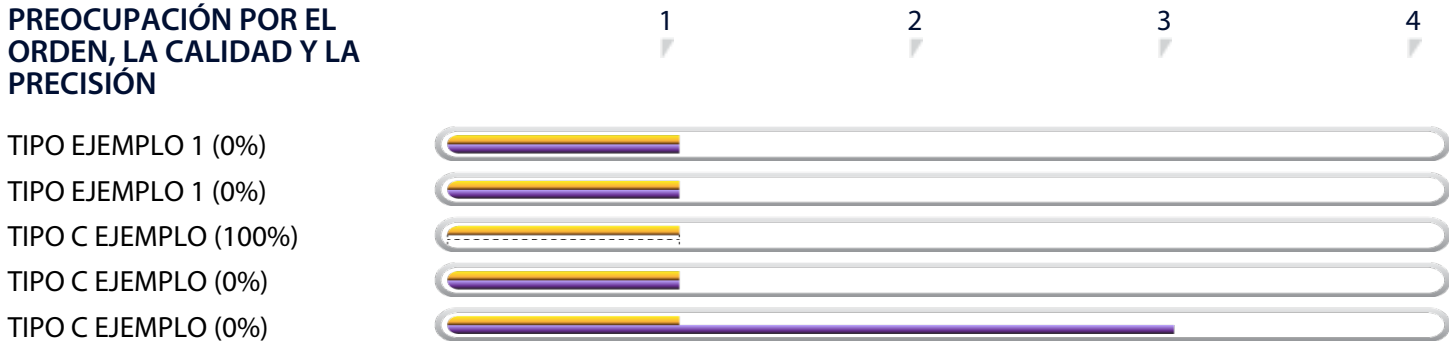
MANEJO DEL TIEMPO



PENSAMIENTO ANALÍTICO - CONCEPTUAL



PREOCUPACIÓN POR EL ORDEN, LA CALIDAD Y LA PRECISIÓN





COMPETENCIAS EQUIPO REAL

Nombre: EQUIPO EJEMPLO

Fecha: 21/07/2020

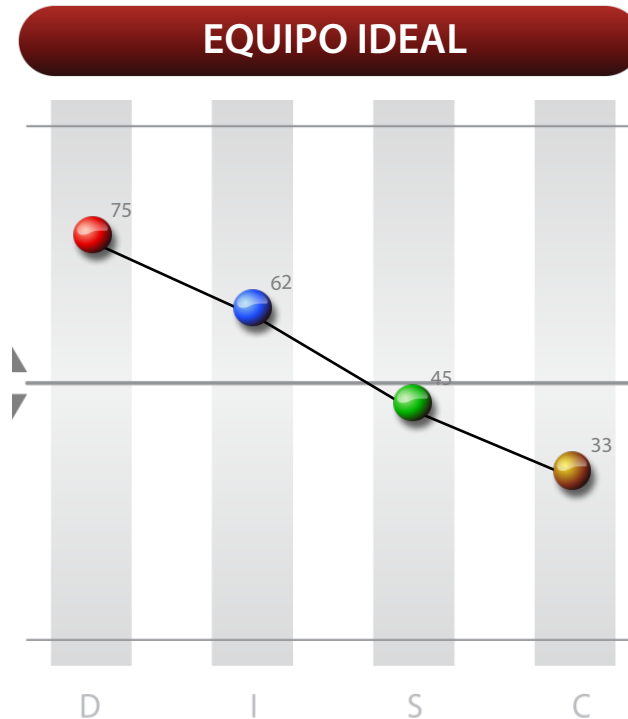
ANÁLISIS DE COMPETENCIAS

	EVALUADO	GAP
Tipo Ejemplo 1		11 %
Tipo C Ejemplo		23 %
Tipo Ejemplo 1		23 %
Tipo C Ejemplo		52 %
Tipo C Ejemplo		75 %



EQUIPO IDEAL





CARACTERÍSTICAS COMPORTAMENTALES DEL EQUIPO IDEAL

- Orientación total a resultados.
- Se enfrenta a roles, proyectos y/o procesos que impliquen riesgo y desafío.
- Muestra una determinación y un sentido de la oportunidad a prueba de obstáculos y escollos.
- Explora áreas desconocidas y cuestiona el estatus-quo.
- Demuestra con hechos un espíritu competitivo y que le posibilita su propio crecimiento como equipo.
- Ejerce sus roles con confianza, seguridad, autonomía e independencia.
- Se comunica con los demás equipos y/o personas de una manera directa.
- No hace frente a roles rutinarios, cíclicos y repetitivos.
- No se centra en detalles o en análisis minuciosos de los proyectos, procesos y/o roles que se le asignan.
- Persevera en las acciones y se comporta con obstinación frente a sus criterios.
- Toma decisiones oportunas en la medida de la marcha de los procesos.

ROLES DEL EQUIPO IDEAL

- Motivar a las personas y/o equipos.
- Enfrentarse a asignaciones, pero que no sean rutinarias y cíclicas.
- Ganarse el consentimiento de las personas y/o equipos a través de su competencia de persuasión.
- Colaborar con otros equipos de trabajo.
- Tomar decisiones de modo autónomo sin tener que consultar.
- Sacar provecho de un ambiente laboral flexible en el cual cuentan las iniciativas y las deliberaciones.
- Actuar con prontitud y oportunidad ante situaciones que así lo exigen.



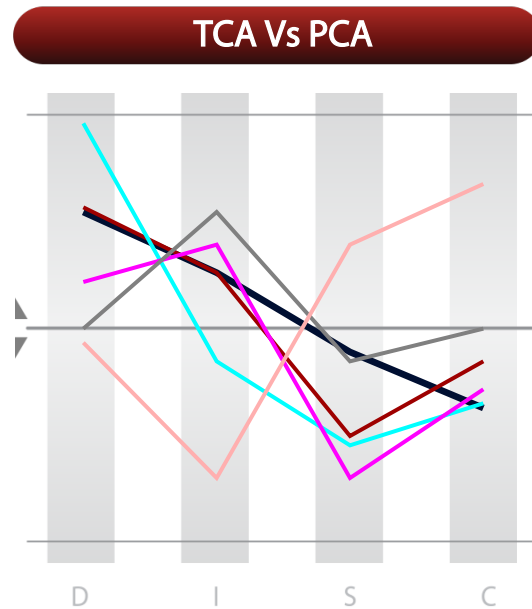
TEAM COMPETENCES ANALYSIS

Nombre: EQUIPO EJEMPLO

Fecha: 21/07/2020

COMO POTENCIA EL LIDER, LA PRODUCTIVIDAD DEL EQUIPO IDEAL

- Asignarle roles, procesos y/o proyectos que impliquen retos y desafíos.
- Brindarle el apoyo administrativo que requiera.
- Darle la autoridad suficiente como para que tome decisiones sin consultar, de modo que pueda actuar con autonomía.
- Establecer con el equipo un patrón periódico de comunicación.
- Acordar en consuno, un cronograma flexible en el que confluyan los objetivos propuestos y los tiempos límites para su ejecución.
- Dejarlo lejos de cualquier supervisión estrecha



ANÁLISIS RESULTADO

EVALUADO	D	I	S	C	GAP
Equipo Ideal	75	62	45	33	0%
Tipo Ejemplo 1	76	62	27	43	17%
Tipo C Ejemplo	94	43	25	34	25%
Tipo Ejemplo 1	60	68	18	37	25%
Tipo C Ejemplo	50	75	43	50	27%
Tipo C Ejemplo	47	18	68	81	64%

Correspondencia

Competencias



Niveles de intensidad

1 UTILIZACIÓN | 2 CONTRIBUCIÓN | 3 HABILIDAD | 4 MAESTRÍA |

Nivel de competencia personal



ADAPTABILIDAD AL CAMBIO

1 2 3 4



CREATIVIDAD E INNOVACIÓN

1 2 3 4



HABILIDAD DE NEGOCIACIÓN

1 2 3 4



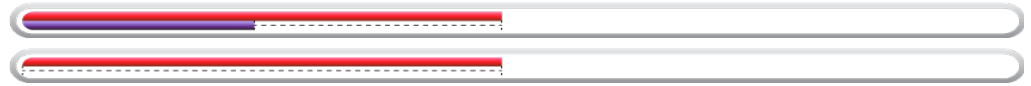
PLANEACIÓN ESTRATEGICA

1 2 3 4



TIPO C EJEMPLO (50%)

TIPO C EJEMPLO (100%)



1 2 3 4

TOMA DE DECISIONES

TIPO EJEMPLO 1 (0%)

TIPO EJEMPLO 1 (0%)

TIPO C EJEMPLO (0%)

TIPO C EJEMPLO (67%)

TIPO C EJEMPLO (67%)



1 2 3 4

COMUNICACIÓN

TIPO EJEMPLO 1 (67%)

TIPO EJEMPLO 1 (0%)

TIPO C EJEMPLO (100%)

TIPO C EJEMPLO (34%)

TIPO C EJEMPLO (100%)



1 2 3 4

EMPATIA

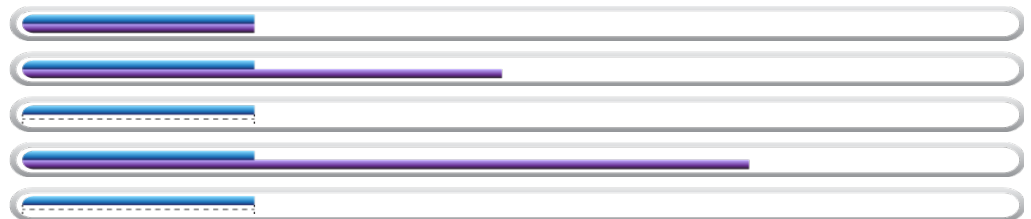
TIPO EJEMPLO 1 (0%)

TIPO EJEMPLO 1 (0%)

TIPO C EJEMPLO (100%)

TIPO C EJEMPLO (0%)

TIPO C EJEMPLO (100%)



1 2 3 4

IMPACTO E INFLUENCIA

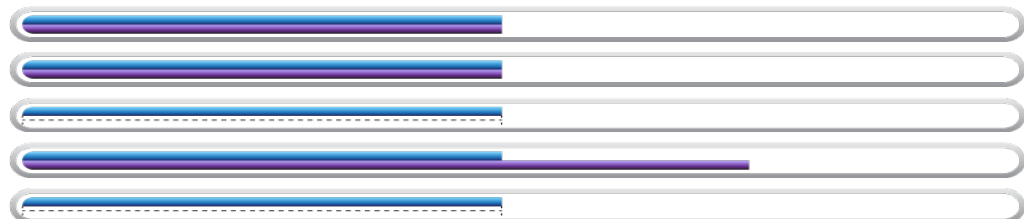
TIPO EJEMPLO 1 (0%)

TIPO EJEMPLO 1 (0%)

TIPO C EJEMPLO (100%)

TIPO C EJEMPLO (0%)

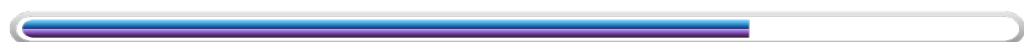
TIPO C EJEMPLO (100%)



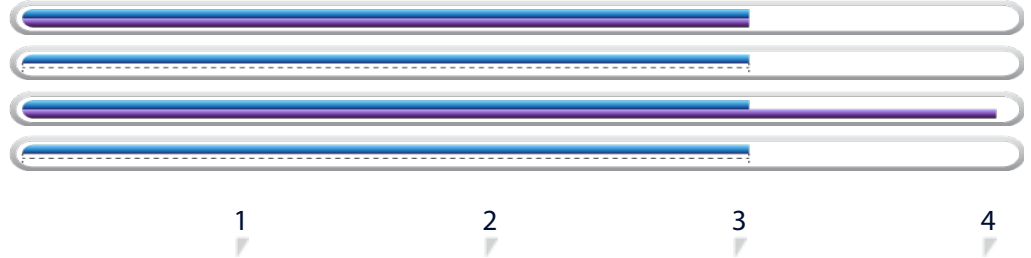
1 2 3 4

RELACIONES INTERPERSONALES

TIPO EJEMPLO 1 (0%)

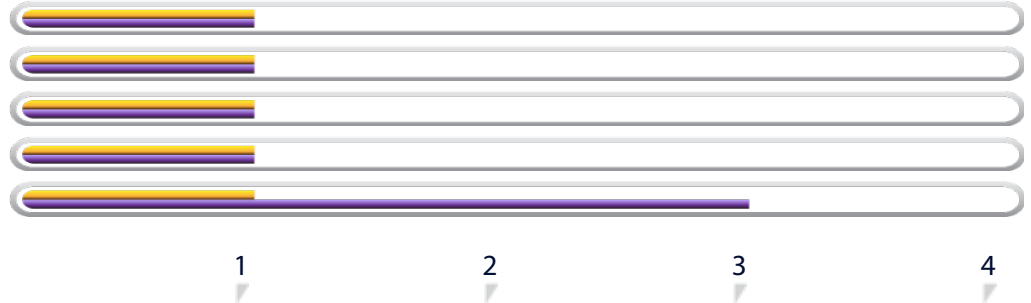


- TIPO EJEMPLO 1 (0%)
- TIPO C EJEMPLO (100%)
- TIPO C EJEMPLO (0%)
- TIPO C EJEMPLO (100%)



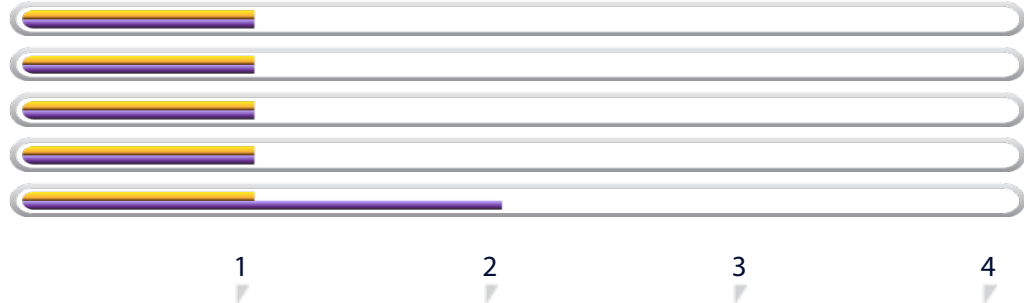
ATENCIÓN AL DETALLE

- TIPO EJEMPLO 1 (0%)
- TIPO EJEMPLO 1 (0%)
- TIPO C EJEMPLO (0%)
- TIPO C EJEMPLO (0%)
- TIPO C EJEMPLO (0%)



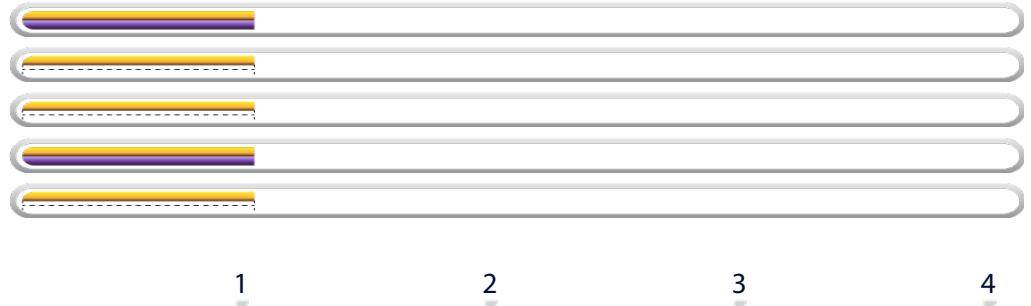
CONTROL DE CALIDAD

- TIPO EJEMPLO 1 (0%)
- TIPO EJEMPLO 1 (0%)
- TIPO C EJEMPLO (0%)
- TIPO C EJEMPLO (0%)
- TIPO C EJEMPLO (0%)



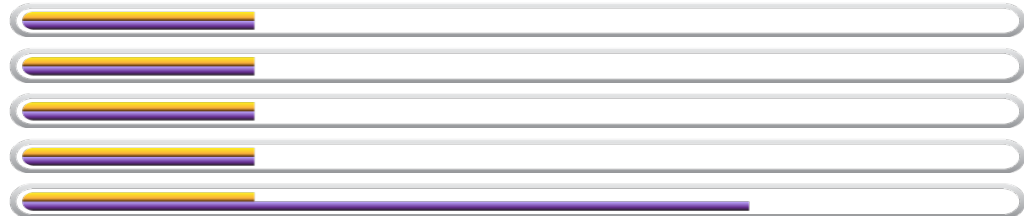
MANEJO DEL TIEMPO

- TIPO EJEMPLO 1 (0%)
- TIPO EJEMPLO 1 (100%)
- TIPO C EJEMPLO (100%)
- TIPO C EJEMPLO (0%)
- TIPO C EJEMPLO (100%)



PENSAMIENTO ANALÍTICO - CONCEPTUAL

- TIPO EJEMPLO 1 (0%)
- TIPO EJEMPLO 1 (0%)
- TIPO C EJEMPLO (0%)
- TIPO C EJEMPLO (0%)
- TIPO C EJEMPLO (0%)





COMPETENCIAS EQUIPO IDEAL

Nombre: EQUIPO EJEMPLO

Fecha: 21/07/2020

PREOCUPACIÓN POR EL ORDEN, LA CALIDAD Y LA PRECISIÓN

1

2

3

4

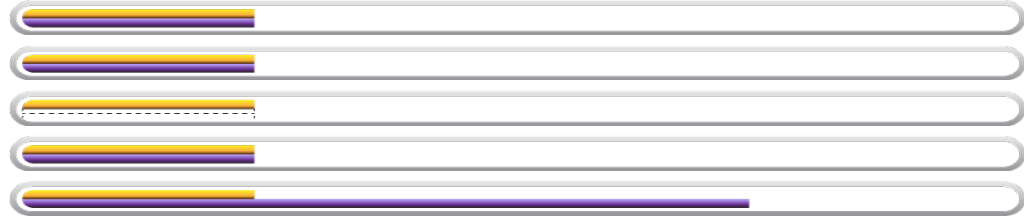
TIPO EJEMPLO 1 (0%)

TIPO EJEMPLO 1 (0%)

TIPO C EJEMPLO (100%)

TIPO C EJEMPLO (0%)

TIPO C EJEMPLO (0%)





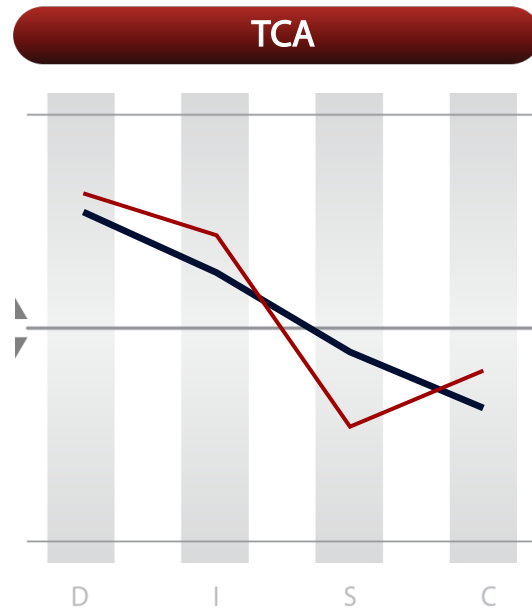
COMPETENCIAS EQUIPO IDEAL

Nombre: EQUIPO EJEMPLO

Fecha: 21/07/2020

ANÁLISIS DE COMPETENCIAS

EVALUADO	GAP
Tipo Ejemplo 1	5 %
Tipo Ejemplo 1	7 %
Tipo C Ejemplo	18 %
Tipo C Ejemplo	43 %
Tipo C Ejemplo	69 %



ANÁLISIS RESULTADO

EVALUADO	D	I	S	C	GAP
Equipo Ideal	75	62	45	33	0%
Equipo Real Imagen propia	79	70	29	41	19%