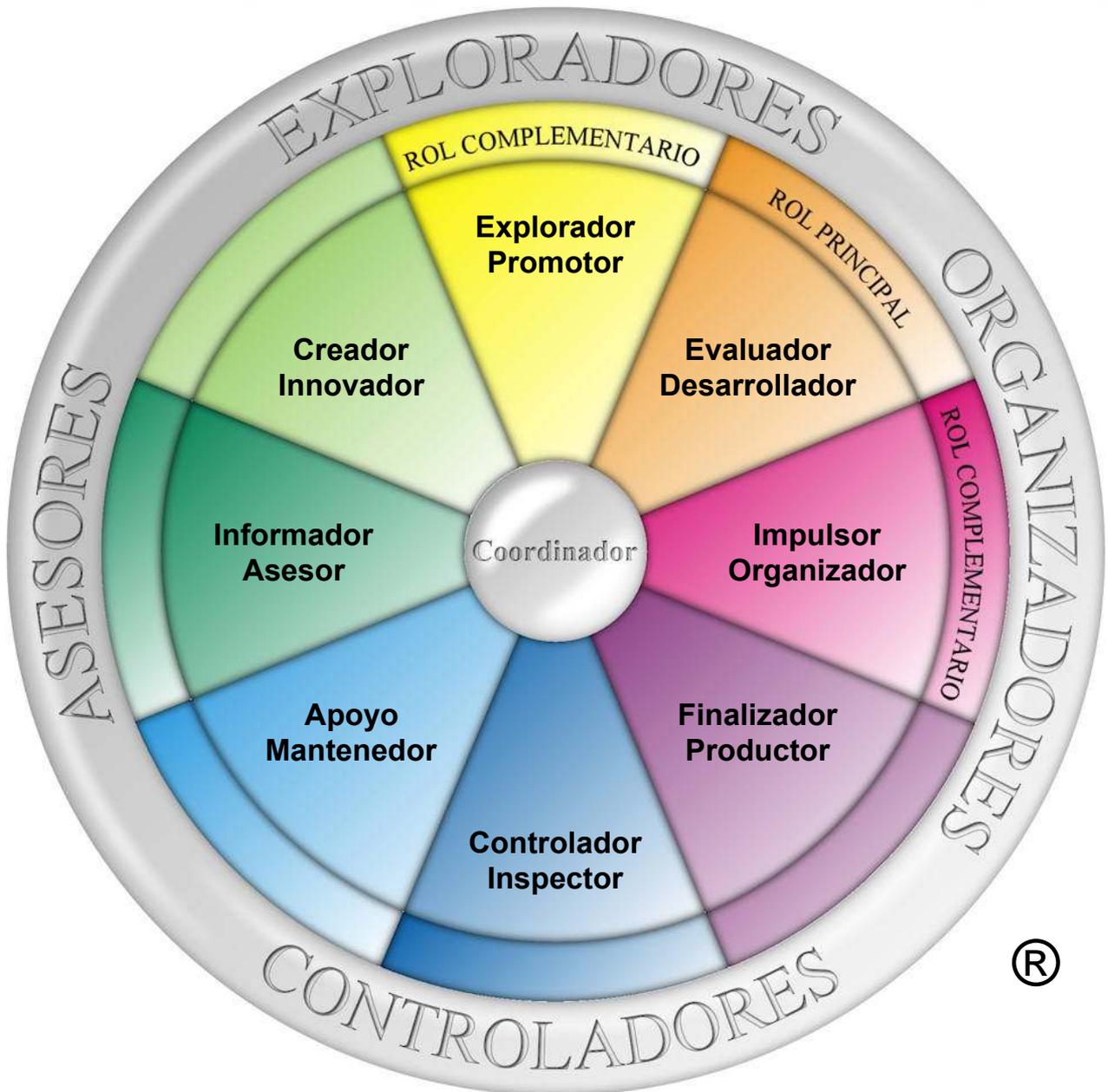


Margerison-McCann

Team Management Profile

Profil Team Management • Team Management Profil • Profilo Team Management • Perfil Team Management
Характеристика навыков управления командой • Team Management Profile • Team Management Profil
Profil Team Management • Perfil Team Management • Team Management Profil • Profilo Team Management
Team Management Profile • Team Management Profil • Характеристика навыков управления командой



La Rueda Team Management de Margerison-McCann

Jane Sample (Muestra)

Éstos son sus papeles preferidos, tanto el principal como los secundarios, en la rueda de dirección de equipos Margerison-McCann.

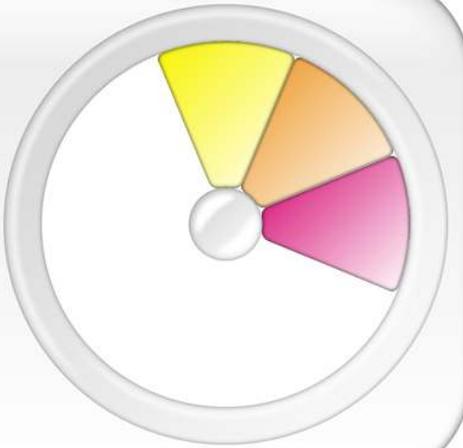
Nombre: Jane Sample

Organización: Muestra

Rol Principal: Evaluador-Desarrollador

Roles Secundarios: Impulsor-Organizador
Explorador-Promotor

Areas Clave de Preferencias: Exploración, Organización



Su Perfil Personal Team Management le proporcionará la información necesaria acerca de sus preferencias en el trabajo. Se trata de un punto de referencia para considerar y debatir su enfoque hacia el trabajo y la forma en que usted se interacciona con otras personas en el lugar de trabajo.

Todos los equipos de trabajo necesitan considerar ocho actividades clave esenciales para lograr un alto rendimiento:

Aconsejar	Recoger y ofrecer información
Innovar	Crear ideas y experimentar con ellas
Promocionar	Explorar e introducir oportunidades
Desarrollar	Evaluar y probar la aptitud de enfoques innovadores
Organizar	Establecer e implementar métodos para que las cosas funcionen
Producir	Finalizar y entregar rendimientos
Inspeccionar	Controlar y auditar el funcionamiento de sistemas
Mantener	Mantener y salvaguardar estándares y procesos

Sus preferencias personales hacia el trabajo se derivan de las respuestas que usted ha proporcionado en el Cuestionario del Perfil Team Management. Mientras que podría trabajar en cualquiera de la áreas indicadas en la Rueda, su área de mayor preferencia, o Rol Principal, se ha identificado junto con dos Roles Relacionados, que indican su segunda y tercera preferencia respectivamente. La totalidad de los roles se muestra en la Rueda Team Management que podrá encontrar en la parte frontal del Perfil. El rol de 'coordinador' situado en el centro de la misma es la responsabilidad de todos los





miembros del equipo.

Advierta que el Cuestionario del Perfil Team Management no mide su habilidad o experiencia - es posible que posea buenas habilidades en áreas de su trabajo que no sean sus preferidas. Sin embargo, cuando existe un equilibrio adecuado entre sus preferencias y la demanda de su trabajo, es más probable que usted disfrute de su trabajo, desarrolle habilidades y rinda mejor. Cuando un grupo está compuesto por personas que poseen preferencias complementarias, tiene mayores posibilidades de ser eficaz.

Sus roles en la Rueda Team Management se derivan de sus enfoques preferidos hacia el trabajo en cuatro áreas diferentes:

- cómo se relaciona con otros
- cómo recoge y utiliza información
- cómo toma sus decisiones
- cómo se organiza usted mismo y organiza a otras personas.

Para cada una de estas cuatro áreas, sus respuestas al Cuestionario del Perfil Team Management muestran el grado de sus preferencias en el trabajo, como se muestra en el diagrama de barras que aparece a continuación. Por ejemplo, en el primer artículo, que muestra cómo se relaciona con otras personas, el área sombreada a la izquierda indica hasta que punto prefiere ser extrovertido. El área sombreada a la derecha muestra hasta que punto prefiere ser introvertido.

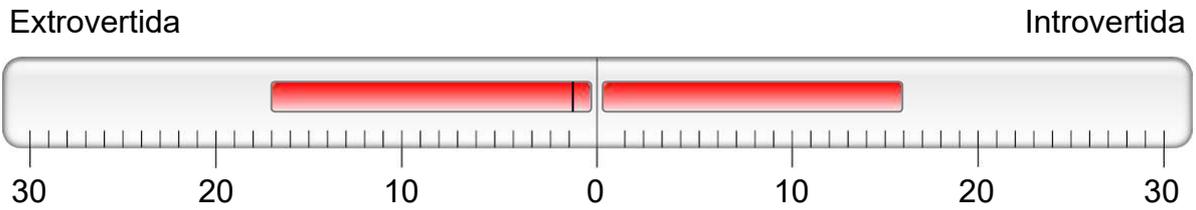
La puntuación neta se obtiene restando la puntuación más baja de la más alta para cada medida, lo que se indica mediante una línea negra vertical. Ellas son E: 1; C: 19; A: 3; S/F: 0 y forman la base de su preferencia de función principal.



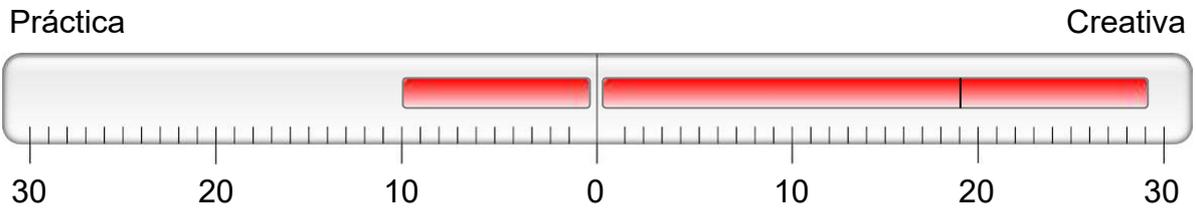


CRITERIOS DE PREFERENCIA DE ROL

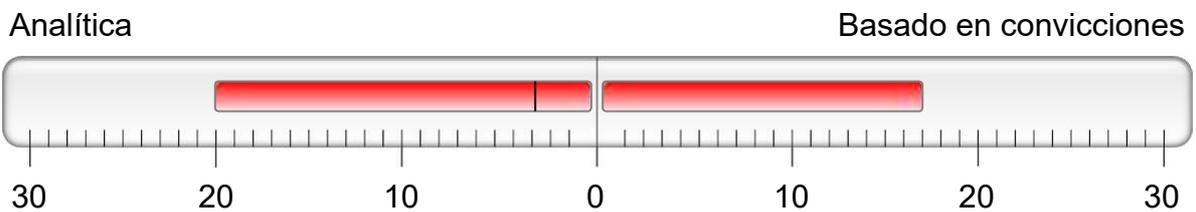
Cómo se relaciona con los demás



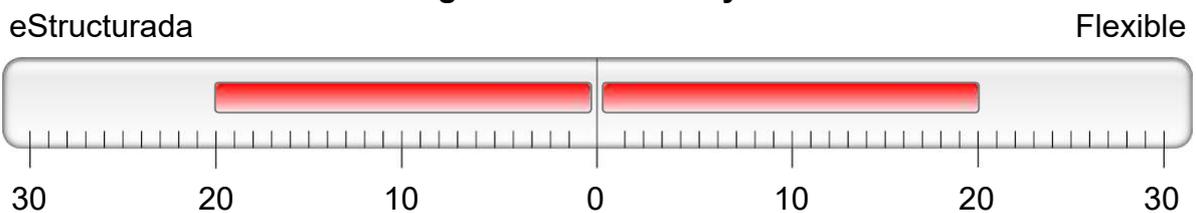
Cómo reúne y utiliza la información



Cómo toma decisiones



Cómo se organiza a sí mismo y a los demás





RESUMEN

A los Evaluadores-Desarrolladores les gusta trabajar con ideas y esquemas nuevos. Están especialmente interesados en evaluar la viabilidad de una iniciativa en la práctica. Por consiguiente, tienen un papel clave en el equipo de trabajo. Por lo general, identifican fácilmente el valor real de un proyecto o tarea. En este sentido, el término Evaluador-Desarrollador es adecuado.

Si éste es su "espacio" preferido, no aceptará gustosamente el "statu quo". Vd. es una persona básicamente "exploradora"; le gusta organizar ideas y proyectos nuevos, y esto se refleja en su tendencia a desarrollar prototipos, productos, mercados nuevos, o evaluar las posibilidades operativas de una empresa nueva. Cuando ya todo está encauzado, es probable que vuelva su atención a otra nueva iniciativa, en lugar de seguir trabajando en el día-a-día del proyecto comprobado, lo que le resultaría demasiado aburrido.

Se aburre con facilidad, y le gustan los trabajos muy variados. Es probable que sea extrovertido y sociable. Le resultará interesante el trabajo que incluya diferentes proyectos y/o reunirse con otras personas con regularidad. Sin embargo, quizás necesite equilibrar esos momentos, y trabajar sólo durante determinados períodos, con objeto de "recargar sus baterías".

En ocasiones, puede ser algo impetuoso e impaciente, y querrá presionar e imponer la acción a un ritmo acelerado. Y es que Vd. busca gran cantidad de innovaciones y oportunidades nuevas. Es probable que conscientemente se ocupe de varios proyectos al tiempo, para satisfacer su amplia gama de intereses y energía. Sin embargo esta tendencia se ve compensada por su preocupación por asegurarse de que las tareas se terminan, aún cuando esto le obligue a ejercer fuertes presiones sobre Vd. mismo y los demás.

Tiende a ver las posibilidades que pueden existir más allá del trabajo actual, y le gusta moverse con rapidez para confrontar los retos nuevos. Sin embargo, se aburre con facilidad cuando el proyecto se vuelve rutinario o pierde curiosidad intelectual.

Fundamentalmente, prefiere trabajos complejos que conlleven un cierto componente





desconocido. Trabaja duro para integrar el orden y la estructura en el trabajo, mediante el análisis y preocupación por los resultados finales y sistemáticos.

No le van los trabajos rutinarios, sin complicaciones. Prefiere buscar, y crear ideas. Cuando se le ocurre una idea que para Vd. tiene aplicaciones valiosas, establece rápidamente métodos y sistemas para su ejecución práctica. No le gusta dejar las cosas "al aire" durante mucho tiempo. Por eso presiona para comprobar en la práctica los resultados de las ideas.

Intenta estructurar su vida de trabajo, estableciendo plazos y resultados concretos, incluso aunque en ocasiones no pueda cumplirlos o tenga que reorganizarlos. Su preocupación por la eficacia y la eficiencia pueden hacer que en ocasiones se impacienta con aquéllos que no cumplen los planes establecidos. Por su tendencia extrovertida en su relación con los demás, comunica con facilidad cuál es su posición frente a determinadas situaciones con relativa rapidez. Para algunos, esto les supone una ayuda, a otros esto les comporta una gran presión.

Para Vd. es importante trabajar siguiendo un plan establecido y diseñar un método para planificar el progreso futuro. Por lo general, trabaja con planes a largo plazo, basados más en sus propias ideas que en la información de que dispone. Se mueve con soltura en la visión holística del largo plazo, aunque los detalles no estén del todo claros.





PUNTOS FUERTES DE LIDERAZGO

Su habilidad para comunicarse con los demás, combinada con sus ideas y preocupación por la organización, le capacitan para asumir roles de liderazgo. Disfruta integrando y desarrollando un equipo, para perseguir una oportunidad o una posibilidad nueva de negocio, más que en la dirección de operaciones regulares estandarizadas.

Se expresa bien, pero le gusta preparar bien los temas con antelación. Vd. analiza exhaustivamente los objetivos, y después utiliza sus destrezas verbales para persuadir a los demás, e incluso entusiasmarles con la consecución de la tarea. Sus mejores ideas se le ocurren hablando con otras personas, pero, más tarde, prefiere analizarlas en privado, para asegurarse de que todo es correcto y de que ha tenido en cuenta todos los detalles.

Puede ser muy exigente consigo mismo y con los demás, pero siempre de una manera cordial. Su estilo de liderazgo se basa en un enfoque muy analítico y lógico. En ocasiones, presiona para conseguir sus objetivos sin contar con suficientes datos, dependiendo más de sus ideas básicas.

Debe ser consciente de que en su empeño por alcanzar los objetivos establecidos puede molestar a otras personas que no tienen las mismas opiniones que Vd. Su inclinación a presionar a los demás contraría a aquéllos que desean llevar un ritmo más lento.

Un punto fuerte principal en su estilo de liderazgo es su entusiasmo por las ideas y su buena disposición para dejar que los demás sepan lo que Vd. está pensando. Le respetan por sus ideas, pero también le critican. En ocasiones puede pensar que esto afecta el valor de la idea antes de que haya sido comprobada. Algunas personas pueden decir que Vd. está más dispuesto a hablar que a escuchar, pero se debe a su afán de pasar a la acción y a que no tolera la superficialidad en el trabajo.

En general, Vd. enfoca el liderazgo de forma positiva. Si hay que hacer un trabajo, Vd. tratará de organizarlo y espera que los demás participen. Es probable que disfrute liderando equipos de proyecto, donde Vd. puede ver el resultado final, para después





comenzar a trabajar en el reto siguiente.

En su opinión, el liderazgo le enfrenta al reto de reunir distintas personas para que hagan algo nuevo. Le gusta triunfar, proyectar enfoques innovadores y capacitar a su equipo para triunfar, haciendo un trabajo que no sólo sea más eficiente, sino también más creativo.

Las personas le respetan como líder por las ideas que Vd. aporta y su determinación y empeño para conseguir que las cosas cambien. Con frecuencia, sus ideas son más avanzadas que las de sus colegas. Vd. es capaz de ver el "conjunto global" y necesita ayudar a los demás para que también lo vean, y así poder ejecutar los detalles. Sus destrezas para explicar correctamente los temas principales juegan un papel muy importante en este sentido.





TOMA DE DECISIONES

Por lo general, sus mejores decisiones las toma conversando con otras personas, y no analizando solo los temas, aunque, por lo general, con anterioridad habrá considerado todas las posibles derivaciones de cualquier decisión importante. El intercambio de ideas con los demás le ofrece la confianza necesaria para seguir adelante. Para Vd. es muy importante llegar a tomar decisiones y no sólo discutir los temas. Por esto, es aconsejable que se rodee de personas en las que pueda confiar y comentar sus preocupaciones. Ahora bien, asegúrese de que también les escucha.

Prefiere contar con un criterio definido sobre el que basar las decisiones y poder discutir durante largos períodos de tiempo, si es necesario, para establecer estos principios. Una vez establecidos es difícil que los cambie con facilidad, a menos que existan razones muy sólidas. Estas directrices le sirven como indicadores personales que le guían en sus esfuerzos. En su vida personal, esto puede suponer establecer sus objetivos a cinco o diez años, y así saber exactamente hacia dónde quiere dirigirse. Es probable que también establezca objetivos similares a largo plazo en su trabajo.

Por consiguiente, es de vital importancia que el tiempo que Vd. dedica al análisis lo utilice adecuadamente. Es este aspecto de su trabajo lo que equilibrará sus ideas y los resultados finales. Si su análisis no es exhaustivo, es probable que Vd. presione en exceso la marcha de proyectos que no están suficientemente elaborados. Si esto sucede con cierta frecuencia, los demás no respaldarán totalmente las nuevas ideas creativas que Vd. pueda presentar.

También debe estar atento a su inclinación a tomar decisiones sin contar con todos los datos y hechos necesarios. No permita que sus ideas le dominen de tal forma que minusvalore la búsqueda detallada de información sólida. Algunas personas pueden decir que Vd. toma decisiones con demasiada rapidez, que improvisa. Su nivel de extroversión, combinado con sus criterios firmes, configuran una fuerte dosis persuasiva. Como directivo, es importante que Vd. y su equipo consideren los diversos ángulos y alternativas antes de comprometerse a una decisión final.

En su caso, puede incluso resultarle más difícil tomar decisiones, dada su tendencia a





buscar áreas de trabajo en las que resulta difícil evaluar la viabilidad de los proyectos. Por este motivo, debe tener a su alrededor personas que analicen los detalles de la información, y que le permitan contar con una base sólida en la toma de decisiones.

Por lo general, Vd. sabe muy bien hacia dónde deben dirigirse el largo plazo de la organización y sus miembros. Puede sentirse frustrado cuando otras personas están tan absorbidos en las operaciones del día-a-día que no son capaces de ver los objetivos a largo. Presiona continuamente para que se tomen decisiones estratégicas, con una perspectiva de tres, cinco e incluso diez años. Si le ignoran con regularidad, es probable que prefiera marcharse antes que seguir perdiendo el tiempo. Vd. contribuye de una forma muy especial al proceso de toma de decisiones, pero debe prestar mucha atención al aspecto práctico de cómo llegarán las personas desde donde están ahora hasta donde Vd. "ve" que pueden llegar.





DESTREZAS INTERPERSONALES

Indiscutiblemente, Vd. tiene dotes para influenciar a los demás, y las demuestra claramente en su trabajo. Ser más extrovertido y creativo significa que otras personas, por lo general, le consideran muy despierto, capaz de presentar siempre ideas nuevas a considerar en el trabajo. Es cierto que en ocasiones piensan que Vd. presenta demasiadas ideas, y que no deja que la organización se estabilice. Es importante que sepa establecer prioridades, pues de lo contrario, una idea dará paso a la siguiente, sin que se haya desarrollado adecuadamente.

También pone mucho énfasis en la lógica y el razonamiento profundo, y cree que las demás personas deben analizar los temas de igual manera. En ocasiones, le molesta que otros no sean tan comunicativos como Vd., y le resulta difícil comprender el por qué han tomado una decisión. Vd. piensa que su enfoque es muy abierto y con frecuencia llega a extremos de justificar sus puntos de vista, incluso cuando no hay necesidad de hacerlo.

Con facilidad, logra entusiasmar a los demás con sus ideas. Puede que en ocasiones otras personas piensen que Vd. no se ha preocupado de comprender sus puntos de vista y que precipita la decisión. También pueden pensar que Vd. no tiene en cuenta sus sentimientos ni valora sus contribuciones, debido a su preocupación por emprender el siguiente proyecto, o presionar el actual para comenzar la acción. Algunos pueden pensar que Vd. se precipita, y no está dispuesto a reconocer, o a esperar, las contribuciones de los demás. Por consiguiente, debe colaborar para que ellos puedan también contribuir, quizás con un ritmo más lento de trabajo.

Si Vd. va demasiado deprisa, le considerarán muy crítico y exigente. Su preocupación por la consecución de la tarea puede llevarle a tomar atajos. Ve el objetivo con mucha claridad, y se molesta con aquellas personas que no comparten o incluso se oponen a sus ideas.

Por consiguiente, una tarea clave para Vd. es buscar la forma de organizar reuniones, para que los miembros del equipo se sientan también involucrados y comprometidos. Mientras mayor sea su experiencia, más fácil debe resultarle. Unas reuniones





periódicas informales centradas en "cómo podemos mejorar" pueden ser más efectivas que las reuniones típicas, con orden del día predeterminado, sin que las personas hayan tenido suficiente tiempo para considerar las implicaciones de sus ideas. En estas reuniones, es importante que resuma los puntos de vista de los demás.

Vd. tiene facilidad para relacionarse bien con los demás, aunque, puede ir más despacio al comienzo con aquéllos a los que no conoce bien. Si es necesario, puede representar con eficacia a su grupo o unidad de trabajo. Vd. cree que es más fácil transmitir el mensaje cuando representa al grupo, que transmitirlo al propio grupo. Es capaz de influenciar cuando presenta sus propuestas y ésta es un área de destrezas sobre la que debe construir, siempre que lo complementa con el seguimiento necesario.





CREACION DEL EQUIPO

Vd. puede crear un equipo efectivo, si incluye personas que complementen sus propios puntos fuertes. Por consiguiente, busque alguien capaz de aportar hechos sobre los que basar sus ideas. Busque también personas interesadas en el control de los detalles, quizás un Controlador-Inspector. Asegúrese de que alguien puede hacerse cargo del trabajo de desarrollo y tiene la paciencia necesaria para mantener un producto o servicio con regularidad, después de que Vd. haya pasado a trabajar al proyecto siguiente. También necesita un Controlador-Inspector que maneje los detalles, como por ejemplo, los presupuestos, y un Creador-Innovador que estimule su curiosidad, al presentarle ideas basadas en sus investigaciones.

Su enfoque a la hora de crear el equipo será conseguir que el trabajo se haga no sólo con mayor eficiencia, sino también de forma innovadora. Querrá que sus equipos trabajen con el mismo empeño y entusiasmo que Vd. Cuando tiene una idea, querrá ver el producto terminado, aunque no todos estén dispuestos a esforzarse de la forma que Vd. lo hace.

Sus propias destrezas le llevarán muy lejos, pero necesita contar con un equipo. En ocasiones querrá mover ideas que Vd. comprende, pero los demás no, demasiado lejos y demasiado rápido. Dedique tiempo a organizar reuniones de equipo para presentar informes sobre la marcha de las iniciativas, para cuestionar las alternativas de mejora y aceptar las críticas de forma constructiva.

Utilice sus destrezas verbales para explicar los temas a los demás, y también para escucharles. También le será útil desarrollar sus destrezas de coordinación e integración. En este rol, Vd. debe integrar personas de distinta procedencia en reuniones, tanto formales como informales, para discutir las posibilidades de mejora. Al hacerlo, no se deje llevar por su irresistible tendencia a "hablar"; por el contrario, escuche lo que ellos le digan. Puede que esto suponga algún retraso, pero, por lo general, conseguirá que el nivel de compromiso y el esfuerzo del equipo sea mucho mejor.





AREAS DE AUTOEVALUACION

En su trabajo, es importante que comprenda cómo los demás le ven a Vd. De esta forma, le será posible desarrollar un enfoque que relacione sus propios puntos fuertes con las necesidades de los demás. Por consiguiente, debe tener en cuenta los siguientes puntos:

- En ocasiones, puede mejorar su planificación si da más tiempo a la reflexión, o mejor incluso, si escribe algunas de sus ideas antes de exponerlas. Viviendo siempre volcado en sus nuevos proyectos y trabajos, tiende a desarrollarlos y comentarlos sobre la marcha, y puede expresar opiniones que serán rechazadas de plano, porque no ha analizado detenidamente todos los detalles. Esto por lo general sucede cuando se siente presionado, en situaciones en las que ha asumido demasiados proyectos a la vez.
- A la hora de innovar, Vd. confía demasiado en sus ideas y su creatividad. Necesita equilibrar este punto fuerte, asegurándose de que cuenta con información sólida. Le será útil trabajar con una persona con tendencia al detalle, y que sepa escoger la información adecuada y realizar trabajos de investigación profundos necesarios para comprobar la viabilidad de sus ideas.
- Tiende a ser muy analítico en la toma de decisiones, pero en ocasiones, puede herir los sentimientos de los demás. Es fácil hacerlo, y con las prisas por emprender la acción, incluso resulta comprensible. No obstante, es necesario que involucre más a los demás y que escuche lo que tienen que decirle. Es muy importante que desarrolle destrezas para captar y resumir las opiniones de los demás, incluso aunque no esté de acuerdo con ellas, ya que será indicativo de que les respeta lo suficiente como para escucharles.
- Los procesos de toma de decisiones y de ejecución son importantes para Vd., ya que le gusta resolver los temas, y atar todos los cabos, y terminarlos. El único problema es que quizás actúe así y pase al trabajo siguiente antes de que el "producto final" esté funcionando con regularidad. Por consiguiente, es útil contar





con una persona que haga el seguimiento y establezca los sistemas de rutina, circuitos y procedimientos para conseguir el resultado apetecido.

En general, sus puntos fuertes principales son que Vd. puede salir al mundo exterior y hacer que las cosas sucedan, y según lo que hemos discutido en este perfil, es probable que se sienta más a gusto en los trabajos que se orientan a la exploración más que en los orientados al control.





PUNTOS CLAVE DE INTERES PARA LOS EVALUADORES-DESARROLLADORES

- Normalmente, es sociable y extrovertido
- Puede ser impulsivo, y en ocasiones impaciente
- Tiende a establecer objetivos a largo plazo, basados en su imaginación y visión creativa
- Toma decisiones basadas en la evaluación de los posibles beneficios que le reportarán los esfuerzos y costes necesarios
- Puede tomar decisiones difíciles, de forma impersonal y objetiva, cuando es necesario
- Se siente muy motivado por las ideas y las oportunidades de hacer algo nuevo
- No permite que sus creencias personales se interpongan en el camino de sus objetivos de negocio
- No le gusta el trabajo repetitivo y se aburre con facilidad
- Le gusta establecer criterios y normativas claras para la toma de decisiones y la acción
- Puede ser un organizador entusiasta, en especial en los proyectos
- Por lo general, se siente fascinado por las oportunidades y posibilidades, y puede asumir una carga de trabajo superior a la que es capaz de realizar
- Disfruta produciendo orden partiendo de la ambigüedad





- Tiende a orientarse a la tarea: es un organizador de ideas
- Vd. piensa que puede calcular las posibilidades de un proyecto y detectar a un "trionfador" incluso cuando no dispone de toda la información
- Vd. es sociable, pero también independiente, y necesita estar solo durante determinados períodos de tiempo para "recargar sus baterías"
- Le gusta desarrollar nuevos esquemas de trabajo, pero deja a los demás los aspectos de producción y servicio a largo plazo
- Prefiere puestos de trabajo que implican variedad, como, por ejemplo, trabajar en proyectos
- Tiende a entusiasmarse con un trabajo cuando le interesa y éste es el factor principal en su enfoque al liderazgo
- Tiende a retirarse si sus ideas son ignoradas o rechazadas
- Tiene criterios sólidos y solamente los alterará cuando alguien le presente un argumento elocuente, basado en hechos, que justifican el cambio
- Probablemente disfruta con los proyectos y la evaluación de prototipos
- Pone mucho énfasis en los objetivos y los resultados, y no tanto en los procesos y en el detalle
- Es capaz de "visionar" el largo plazo y comunicarlo, pero tiene problemas al comunicar a los demás los detalles que se necesitan a corto plazo





ROLES SECUNDARIOS

En el Cuestionario del Perfil Team Management, las puntuaciones las obtiene Vd. en las áreas de recogida de información creativa y toma analítica de decisiones. Estos dos factores combinados con las puntuaciones de los demás factores le sitúan en el sector Evaluador-Desarrollador de la Rueda Team Management. Disfruta desarrollando nuevas ideas y evaluando la forma de aplicarlas en la práctica. Sus roles secundarios aparecen a ambos lados del sector Evaluador-Desarrollador, y este cuadrante "Exploración-Organización" es un área donde Vd. se siente "en casa". Reconoce con rapidez la necesidad de innovación, y su espíritu emprendedor es de gran valor para su organización. Muchos directivos con este perfil prefieren trabajar en las áreas de marketing, investigación de mercado o desarrollo de productos.

Cuando se centra en la toma de decisiones asociada con el cumplimiento de las fechas fijadas, es probable que se ponga el "sombrero" de Impulsor-Organizador. En estas ocasiones, presiona para cumplir los objetivos con la mayor eficacia posible. Se vuelve más reflexivo y desea analizar por su cuenta los temas. Cuando ya ha evaluado toda la información disponible y tomado su decisión, entonces presiona para acelerar la ejecución. Es posible que encuentre resistencia cuando actúa de esta forma, ya que muchas de sus decisiones serán una sorpresa para los demás. Sin embargo, Vd. tiende a consultarles y compartir con ellos su línea de pensamiento, excepto cuando los problemas se complican demasiado y se siente presionado.

Disfruta con las tareas que tienen un fin específico, con determinadas restricciones de tiempo y coste, y que requieren un liderazgo comprometido y firme. En estos casos, es capaz de desarrollar un plan, y guiar y dirigir a los demás para que puedan realizar su trabajo. Posiblemente, es más tranquilo y reflexivo que la mayoría de los Evaluadores-Desarrolladores, pero esto no impide que demuestre su impaciencia con aquéllos que no cumplen lo acordado.

En su rol de Explorador-Promotor es muy receptivo al cambio y se esfuerza todo lo posible para encontrar nuevas ideas y aplicaciones prácticas. Disfruta con este aspecto de su trabajo, y se siente obligado a estar al día sobre los últimos desarrollos en su campo de especialidad, buscando información en los informes escritos y en las





reuniones con sus compañeros. Cuando se presenta la oportunidad, disfruta asistiendo a convenciones y conferencias de su área de especialidad.

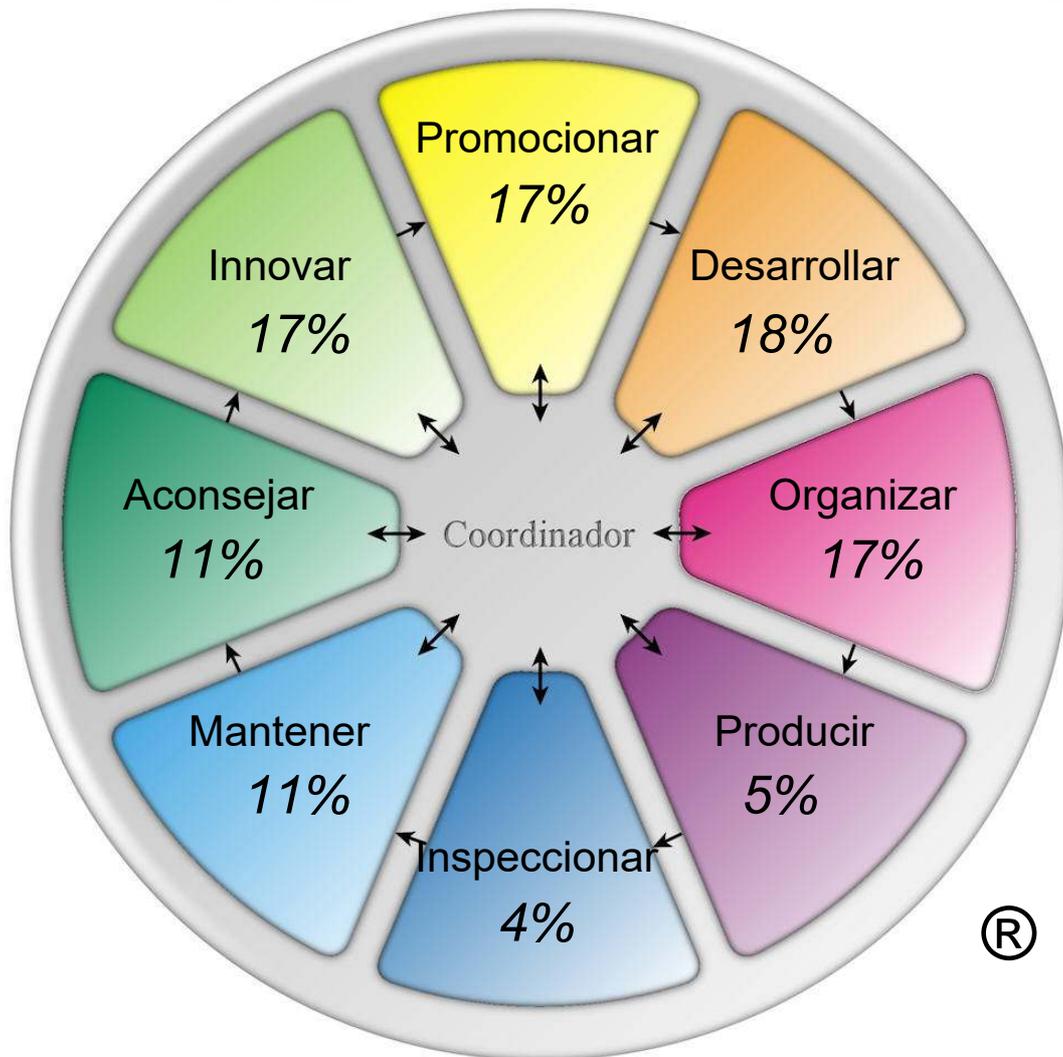
Aunque por lo general cumple las fechas fijadas, puede retrasar las decisiones cuando considera que no cuenta con toda la información necesaria. Siempre que le es posible, establece criterios para la toma de decisiones y utiliza todas las técnicas y métodos disponibles para determinar cuál es la mejor alternativa. Muy pocas veces toma decisiones basándose solamente en sus creencias; prefiere evaluar cuáles son las necesidades, en base a los hechos y las circunstancias imperantes.

La preferencia por el sector "Exploración-Organización" es muy valorada en el sector de alta tecnología. Vd. se siente a gusto trabajando en un entorno ambiguo, fluído, y de cambios rápidos. Se adapta bien al cambio, e incluso lo fomenta. No obstante, no le interesan las ideas y conceptos por el simple hecho de ser nuevos. Para Vd. es importante utilizar sus destrezas para que la organización sea un éxito comercial. Con este fin, dedica gran cantidad de tiempo y se asegura de que todos los procedimientos y sistemas establecidos son los adecuados para que sus proyectos puedan triunfar.





DISTRIBUCIÓN DE PREFERENCIAS DE ROL



La Rueda Team Management destaca su rol principal preferido y dos roles secundarios. En términos de los ocho tipos de trabajo que definen las tareas fundamentales de un equipo, estos roles indican las tres principales áreas de tareas en las que usted prefiere trabajar.

Es posible ampliar su puntuación en la Rueda Team Management más allá de las tres principales áreas de tareas con el fin de obtener una distribución de preferencias laborales que indique su nivel de preferencia para cada uno de los ocho tipos de trabajo. Esta información es valiosa cuando se trata de asignar trabajo a los miembros





del equipo, ya que la teoría de la gestión de equipos señala que los ocho tipos de trabajo son esenciales para el éxito de un equipo. Si varios miembros del equipo tienen los mismos roles principales y secundarios, convendrá prestar atención a las distribuciones de preferencias laborales individuales para determinar las diferencias significativas entre los miembros del equipo en las áreas de trabajo menos preferidas.

La distribución de sus preferencias laborales se indica con 100 puntos porcentuales distribuidos en los ocho tipos de trabajo, señalando qué tareas le gustan más y cuáles le gustan menos. Si los porcentajes son similares, se sentirá relativamente cómodo con cualquier tarea. Si existe una brecha de más de 15 puntos porcentuales entre las puntuaciones más altas y las más bajas, es posible que haya algunas tareas que a usted definitivamente le gustan y otras que no.

Al asignar tareas, resulta razonable que haya cierta superposición entre sus preferencias laborales y las tareas de equipo que se deben llevar a cabo. Si dedica mucho tiempo a áreas que no son de su preferencia, es posible que su capacidad de disfrute y su bienestar en el trabajo se vean afectados. Asimismo, si dedica todo su tiempo a tipos de trabajo que corresponden exactamente con sus preferencias laborales, es posible que esté dejando pasar importantes oportunidades de desarrollo personal en áreas de menor preferencia.

Conviene recordar que no existe relación entre las preferencias y la cualificación; usted puede desempeñarse bien en tipos de trabajo por los que tiene escasa preferencia. Sin embargo, resulta importante conseguir el equilibrio adecuado entre trabajar en lo que preferimos y hacerlo en lo que no. Nuestros estudios muestran que la proporción de dos tercios/un tercio es la más adecuada para muchas personas, y que pueden surgir problemas de insatisfacción cuando la relación se desplaza significativamente en la dirección contraria. Trabajar en sus áreas de preferencia le ayudarán a establecer unas condiciones laborales en las que sus energías mental y psíquica puedan fluir libremente.





COORDINACIÓN

En el centro de la Rueda Team Management está el rol del Coordinador. No se define por las preferencias, sino por las habilidades que todos los miembros del equipo deben desarrollar. Las habilidades del Coordinador son la coordinación de personas, la coordinación de tareas y la coordinación de liderazgo.

Las habilidades de coordinación de personas son importantes en todos los miembros del equipo, en especial la habilidad de la comunicación. Una técnica útil para poner en práctica aquí es la de Sincronización: modificar nuestro estilo de comunicación de forma que se adapte a los roles preferidos y los ritmos de los demás. La satisfactoria implementación de las habilidades de sincronización ayuda a evitar conflictos y a aumentar las interacciones productivas.

A continuación se enumeran algunos puntos clave que los miembros del equipo podrían considerar ante su rol principal preferido de Evaluador-Desarrollador. Lea cada uno de estos puntos y plantéese si le gustaría que su interlocutor actuase de esta manera al comunicarse con usted. Destaque los puntos de sincronización con los que está definitivamente de acuerdo y compártalos con otros miembros del equipo. Puede que esto les ayude a comprender cuál es la mejor manera de comunicarse con usted y satisfacer sus necesidades.

A fin de facilitar una coordinación más eficaz, las personas que interaccionan con usted podrían:

- Explorar ideas en la conversación con usted.
- Asegurarse de que sus ideas están bien fundamentadas.
- Respalidar sus argumentos con hechos.
- Buscar un equilibrio entre la producción de ideas y las acciones y resultados asociadas a ellas.





- Agotar la discusión con usted antes de presionarle para que tome decisiones.
- Centrarse más en los elementos positivos que en los negativos al ayudarle a desarrollar aún más sus ideas.
- No imponerle sus propias creencias y opiniones a menos que estén respaldadas por hechos.
- Hablar más rápido si hace falta, para seguir su ritmo, e intentar hablar en un tono "colorido" más que en un tono monocorde.
- Llegar puntuales a las reuniones.
- Ceñirse al programa siempre que sea posible.
- Preparar planes y presupuestos que conecten el futuro con el presente.
- Anotar las cuestiones tratadas, por ejemplo en una pizarra; esto ayudará a que todos entiendan mejor los puntos clave y manejen correctamente la información.
- Tomar en cuenta que podría ponerse a pensar en otras cosas y, por consiguiente, aprender técnicas que le ayuden a prestar atención a lo que le dicen.
- Resumir el contenido de las conversaciones, asegurándose de que los resúmenes sean concisos y objetivos, y no un reflejo de sus opiniones.
- Darle opciones que considerar, en lugar de sugerir una única solución, al pedirle que tome una decisión.

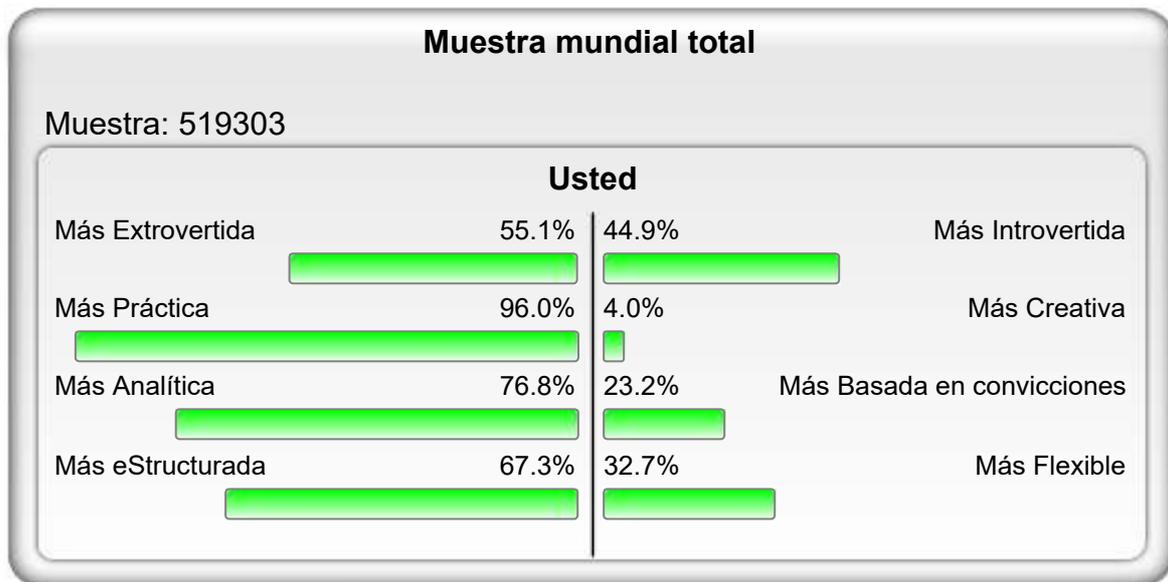




NORMAS

En la(s) tabla(s) que aparece(n) a continuación puede comparar sus puntuaciones con las de otras personas integrantes de grupos específicos de personas provenientes de nuestra base de datos.

Por ejemplo, en la primera tabla el 55.1% de las personas prefieren abordar el trabajo de un modo más extrovertido que usted; el 44.9% tienen unas preferencias más introvertidas.





EXONERACIÓN

© 1984-2019, Versión 8.87 Bellcastle Pty Ltd. Producido en 16/07/2019. Se reservan todos los derechos. La reproducción total o parcial de este informe, almacenado en cualquier sistema electrónico de recuperación, transmisión de cualquier forma y por cualquier medio, electrónico, mecánico, fotocopia, grabación o de cualquier otra forma, queda totalmente prohibida, sin el consentimiento previo de sus propietarios.

Las descripciones de los perfiles que se proporcionan en el presente, se relacionan con la información proporcionada en el Cuestionario del Perfil Team Management. Mientras que se ha realizado todo esfuerzo posible, los autores y editores enfatizan que cada Perfil está basado en observaciones generales por lo tanto no serán ser responsables de cualquier decisión tomada como resultado de la utilización de los datos ni de cualquier deducción o interpretación específicas como resultado del mismo.



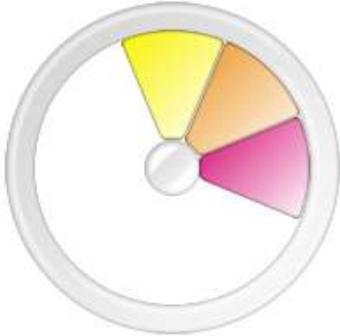
Resumen Individual

Nombre

Jane Sample

Organización

Muestra Consultores



Rol Principal

Evaluador-Desarrollador



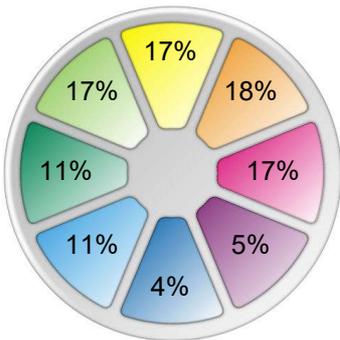
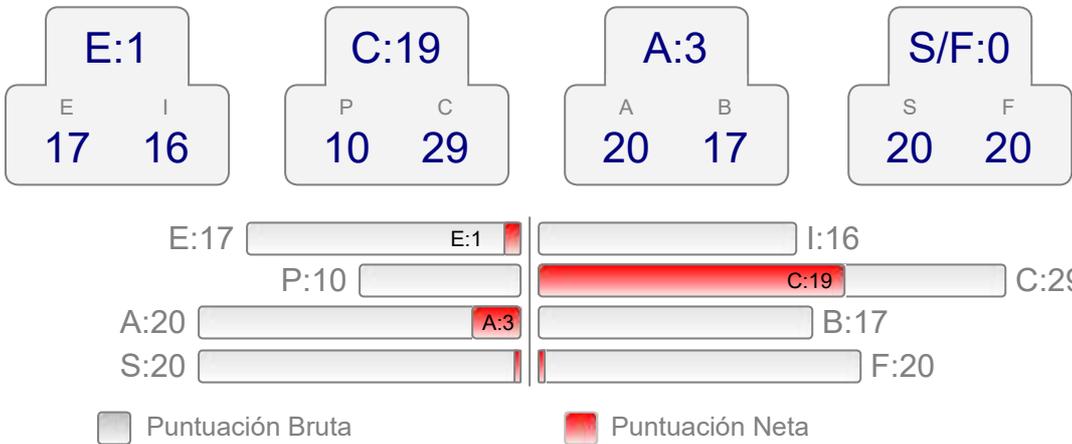
1st Related Role

Impulsor-Organizador

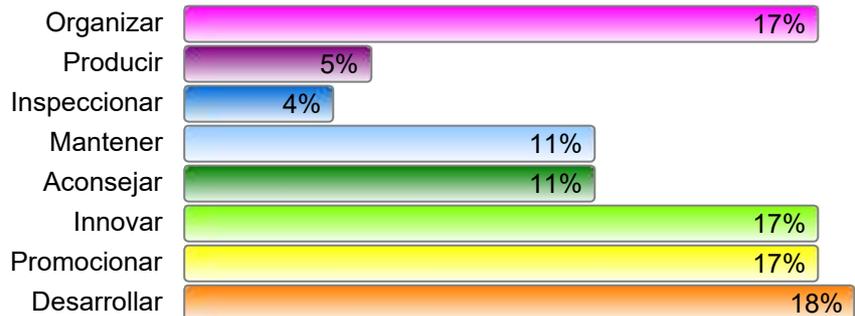


2nd Related Role

Explorador-Promotor



Work Preference Distribution



Detalles del Software

Report Type

Gerencial

Printed Date

16/07/2019 08:54:11

Folder

EVENTS - TMP OPEN WEBINAR AP - 17 & 18 JULY 2019

Language

Spanish (European)

Processed Date

15/07/2019 16:45:49

Version

8.87