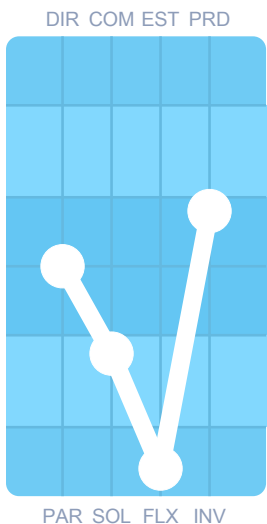


## Grupo de trabajo

Impreso  
lunes 26 de febrero del 2018



Categoría	General
Estilo de equipo	● Equilibrado (Difuso Flexible)
Líder	Lorenzo Villacrés
Miembros	8
Relaciones únicas	28
Puntos de vista únicos	56

### Importante

Cualquier herramienta de comportamiento nunca debe de ser usada para tomar una decisión de reclutamiento o de reasignación sin soporte de otras técnicas.

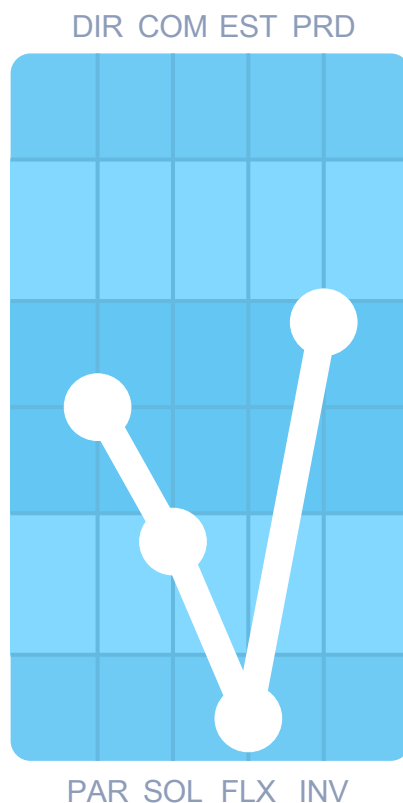
# Análisis del equipo

## Perfil del equipo

El perfil del equipo proporciona una descripción general del estilo general de un equipo. Los cuatro factores mostrados son similares y están relacionados con los cuatro factores en un gráfico DISC común. A diferencia de un perfil DISC tradicional, el perfil del equipo también enfatiza los opuestos de estos factores principales.

## Clave para los factores

DIR	Dirección	●	50%
COM	Comunicación	▼	31%
EST	Estabilidad	▼	6%
PRD	Productividad	●	62%
PAR	Participación	●	50%
SOL	Solicitud	▲	69%
FLX	Flexibilidad	▲	94%
INV	Inventiva	●	38%



## Estructura de equipo

La estructura de este equipo sugiere que funcionará particularmente bien en una función de servicio o soporte, especialmente cuando existe la necesidad de tratar una variedad de situaciones o problemas diferentes. En general, los miembros no son proactivos en su enfoque, por lo que el equipo se adapta mejor a situaciones donde sus objetivos se definen externamente.

Aquí surge un problema potencial porque los miembros no se comunican particularmente, ni están particularmente orientados a trabajar dentro de la estructura. Esto puede llevar a que los miembros difieran unos de otros, por lo que es importante asegurarse de que todos los miembros tengan una idea clara de la dirección esperada.

Estilo de equipo ● Equilibrado (Difuso Flexible)

Líder Lorenzo Villacrés

Miembros 8

Relaciones únicas 28

Puntos de vista únicos 56

## Notas clave del equipo

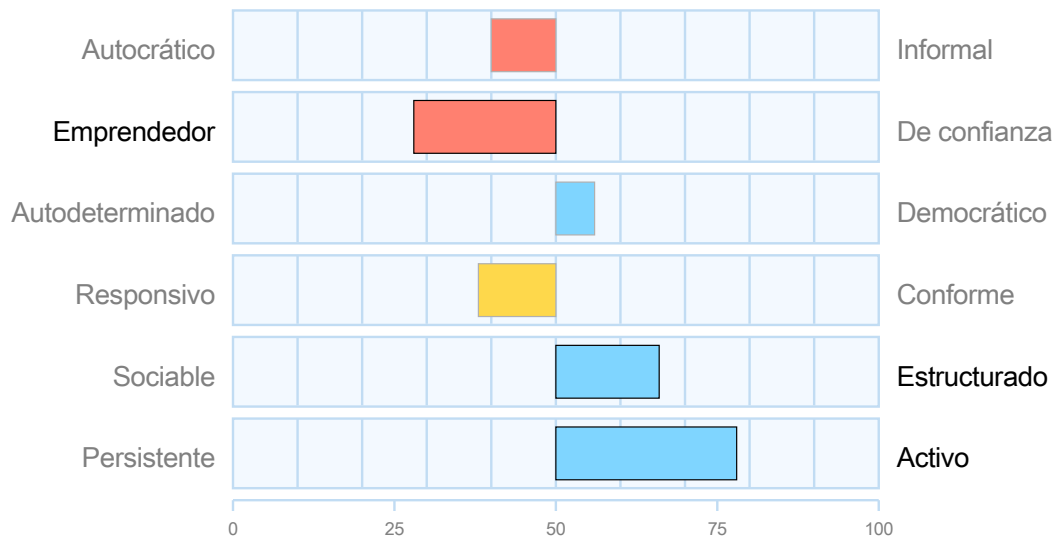
- Particularmente adecuado para un rol de servicio o soporte.
- Los miembros son receptivos, en lugar de proactivos.
- La comunicación baja puede conducir a problemas de coordinación.

## Dinámica clave del equipo

- En este equipo, la urgencia y la necesidad de actuar rápidamente son dinámicas primarias. Existe un interés en la acción, en lugar de consideración, entre muchos de los miembros. Si bien esto puede llevar al equipo a tomar decisiones precipitadas de vez en cuando, también puede ser una faceta altamente efectiva de su composición cuando se enfrenta a situaciones urgentes y presurizadas.
- Una posible fuente de tensión dentro de este grupo de personas se deriva de los impulsos conflictivos hacia la precisión y la velocidad. La necesidad de precisión y calidad está fuertemente representada dentro de la membresía del equipo, pero también lo es el deseo de completar las tareas de la manera más rápida posible. Si bien estos deseos no siempre serán opuestos, inevitablemente causarán una cierta cantidad de frustración de vez en cuando.
- El deseo de evitar ofender y prevenir conflictos está fuertemente representado en este equipo. Sin embargo, es igualmente evidente la necesidad de lograr resultados rápidamente y evitar la prevaricación. Estos deseos incompatibles presentan claramente el potencial de confusión dentro del equipo, y los miembros deben aprender a ser más directos entre sí, o mostrar más paciencia, si se quieren evitar problemas.
- Hay varios miembros dentro de este equipo que actúan rápidamente, y algunas veces sin la debida consideración de las posibles consecuencias de estas acciones. Esto en sí mismo puede constituir un problema, pero dentro de este equipo específico hay una incidencia de tipos no comunicativos, lo que significa que los miembros más urgentes pueden actuar a menudo sin una idea clara de su dirección. Esto bien puede exacerbar el problema.
- Es probable que se desarrolle un conflicto, o al menos una diferencia de enfoque, dentro de este equipo entre aquellos miembros que desean ver resultados inmediatos y aquellos que desean concentrarse en cuestiones de calidad y precisión. Será necesario un compromiso, y estos miembros deberán comprender los aspectos positivos de los enfoques de los demás, si es que se deben evitar las dificultades.

## Subfactores del equipo

Los subfactores del equipo son valores calculados a partir de los factores en el perfil del equipo que revelan algunas de las características y tendencias más importantes dentro de la estructura del equipo.



Subfactores importantes en este equipo son **Empresa, Estructura y Actividad**.

### ■ Empresa

Los equipos que muestran empresas aprovechan rápidamente las oportunidades; sus miembros son en general asertivos y bastante intuitivos, y a menudo actuarán por instinto en lugar de calmar la consideración. Este estilo de equipo activo y urgente puede ser una gran ventaja o desventaja, según las necesidades operativas del equipo.

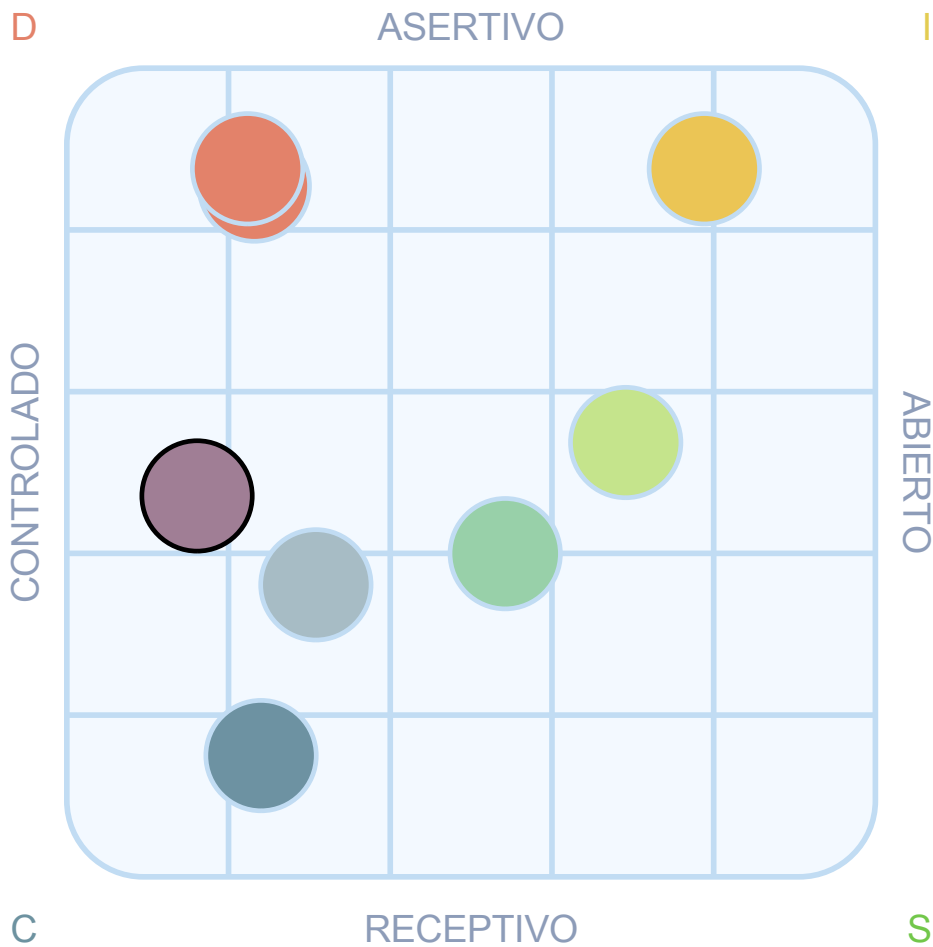
### ■ Estructura

Un equipo estructurado es aquel en el que los miembros prefieren trabajar dentro de roles definidos y de acuerdo con responsabilidades específicas. Las personas dentro de este grupo a menudo muestran disgusto por las tareas que ven como estar fuera de su área de responsabilidad; a menudo simplemente porque esto viola su propio sentido de la estructura del equipo.

### ■ Actividad

Los miembros de un equipo activo están interesados en desarrollar nuevas ideas, estrategias y soluciones. Estos equipos están bien equipados para proporcionar conceptos originales e inventivos en todos los niveles. También se caracterizan, sin embargo, por un bajo umbral de concentración.

## Resumen del equipo de la tarjeta de estilo



I El resumen del equipo de la tarjeta de estilo proporciona una visión general colectiva de los estilos de los miembros individuales del equipo y las situaciones relativas dentro del modelo de tarjeta de estilo.

Porque la tarjeta de estilo representa estilos individuales como un solo punto; es posible usar este método para examinar la distribución de estilos dentro de la membresía de un equipo.

- Lorenzo Villacrés
- Daniel Aguinaldo
- Irene Botín
- Dídac González
- Alejandra López
- Mario Martínez
- Martín Murillo
- Catarina Varela

# Desglose del rol del equipo

## Arquitecto

Desarrolla propuestas y soluciones de alto nivel; tiende a enmarcar problemas y enfocar el trabajo en equipo de una manera formalmente estructurada

- Toma responsabilidad
- Se aplica la estructura
- Desarrolla conceptos de alto nivel

Miembros de este tipo:

- Lorenzo Villacrés (Capitan del equipo)



## papeles de Grupo de trabajo

Arquitecto (1)

Autor (2)

Brainstormer (1)

Consultor (2)

Socializador (1)

Técnico (1)

## Autor

Formula objetivos e impulsa al equipo hacia ellos; asigna metas a través de determinación y asertividad

- Conduce hacia adelante
- Engendra una actitud competitiva
- Aproveche las oportunidades

Miembros de este tipo:

- Daniel Aguinaldo
- Dídac González



## Brainstormer

Crea debate sobre temas generales; ayuda a generar un consenso de alto nivel de entendimiento entre los miembros

- Genera discusión
- Construye lazos sociales
- Explora conceptos amplios

Miembros de este tipo:

- Alejandra López



## Consultor

Analiza las operaciones del equipo y las prácticas de trabajo; busca formas de desarrollar y mejorar el equipo

- Proporciona análisis
- Aplica un enfoque estructurado
- Busca consenso

Miembros de este tipo:

- Mario Martínez
- Martin Murillo



## Socializador

Se relaciona con otros miembros en un nivel principalmente social; construye relaciones y promueve un enfoque informal

- Promueve un ambiente amigable
- Responde a los demás con entusiasmo
- Ayuda a desarrollar un aspecto social para el equipo

Miembros de este tipo:

- Irene Botín



## Técnico

Proporciona una comprensión detallada de sistemas complejos y sofisticados; capaz de pensamiento analítico y explicación precisa

- Proporciona análisis
- Aplica un enfoque estructurado
- Se especializa en temas particulares

Miembros de este tipo:

- Catarina Varela

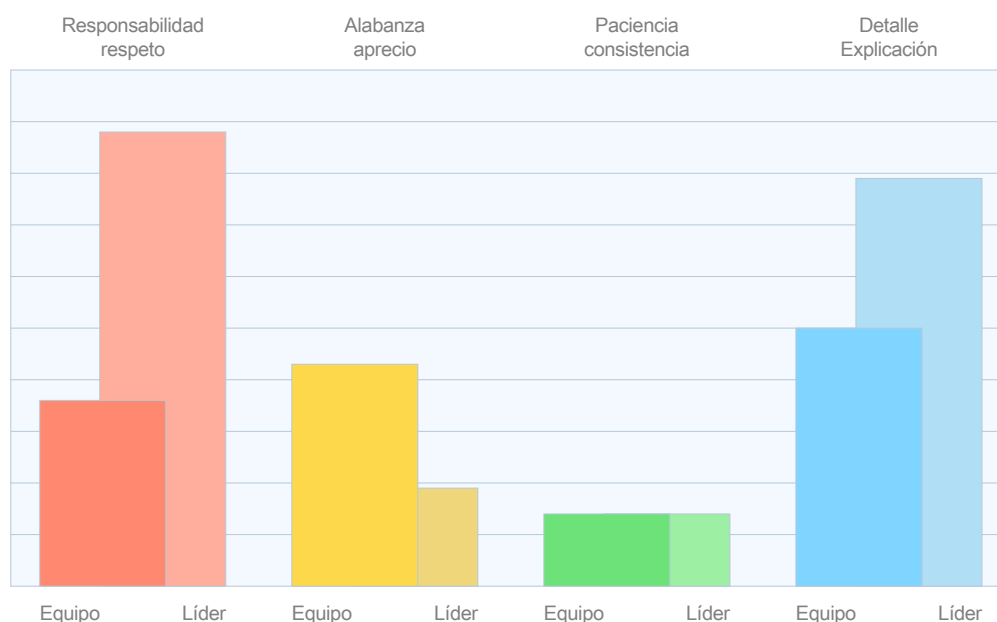


# Análisis de liderazgo

## Estilo de liderazgo general de Lorenzo Villacrés

El estilo de liderazgo de esta persona tenderá a enfatizar cuestiones de practicidad y precisión, tal vez a expensas de elementos más personales. Ella tiende a ver su papel en términos funcionales; insiste en la alta calidad del trabajo de los miembros de su equipo, y reacciona rápidamente si surge un problema. A los líderes del tipo de esta persona, debido a su necesidad de controlar a su equipo, no les gusta la delegación porque sienten que al pasar una tarea a otro miembro, pierden la responsabilidad de esa tarea. Donde la delegación es inevitable, el Lorenzo aún deseará mantener una medida de control, a través de estructuras de informes y amplia verificación.

## Demandas de liderazgo



Este cuadro compara las expectativas de liderazgo del equipo en cuatro áreas vitales. En cada caso, el nivel de demanda del equipo se compara con el grado en que la demanda será satisfecha por Lorenzo Villacrés como líder del equipo.

Cuando la barra 'Equipo' es notablemente más alta que la barra 'Líder', es probable que el equipo sienta que sus expectativas en esa área particular no se cumplen por parte de su líder. Donde la barra 'Líder' es notablemente más alta que la barra 'Equipo', esto sugiere que el líder se está centrando demasiado en un área que los miembros del equipo tienden a no calificar como importante.



## Candidatos de liderazgo emergentes

- Daniel Aguinaldo

Daniel tiene un estilo extremadamente independiente. Ella es naturalmente autosuficiente, y cuando trabaja en un equipo, buscará adoptar un rol en el que sea responsable de sus propias decisiones y acciones.

- Irene Botín

El estilo de liderazgo de esta persona tenderá a variar según las circunstancias. Cuando la situación laboral es tranquila o predecible, generalmente adoptará un enfoque sociable y amigable del liderazgo. Sin embargo, en circunstancias más apremiantes, ella tenderá a recurrir a reglas y pautas establecidas, y esperará que otros miembros del equipo hagan lo mismo.

- Dídac González

Dídac tiene un estilo extremadamente independiente. Ella es naturalmente autosuficiente, y cuando trabaja en un equipo, buscará adoptar un rol en el que sea responsable de sus propias decisiones y acciones.

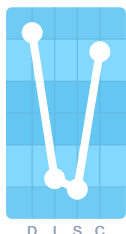
- Alejandra López

Una persona muy abierta y expresiva, el estilo de liderazgo de esta persona seguirá su actitud general de comunicación abierta. Esperará que otros expresen sus opiniones, y por lo general mantendrá su posición a través de la amabilidad y el entusiasmo, en lugar de la autoridad directa.

# Miembros del equipo

Esta sección muestra el estilo de trabajo de cada uno de los miembros individuales de 8 del equipo. Siempre que sea posible, la pantalla también describe el estilo de equipo de ese miembro en detalle, pero tenga en cuenta que los análisis de estilo de equipo solo están disponibles para los miembros con un informe ampliado.

## Capitan del equipo: Lorenzo Villacrés



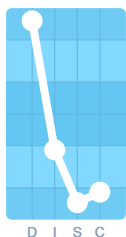
Perfil de candidato evaluado el martes 17 de marzo del 2015

La efectividad de Lorenzo en un equipo estará gobernada en un grado significativo por las percepciones de los otros miembros del equipo. Él puede dar la impresión de ser más bien negativo, y posiblemente puede ser visto como que no está formando parte del equipo totalmente. De hecho, Lorenzo puede trabajar productivamente en un equipo, pero él necesita sentir que él lo está haciendo en sus propios términos. La gente de este tipo preferirá estar en una posición de alguna influencia en el equipo, y tenderá a buscar tener autoridad por lo menos en parte de la operación del equipo.

### Palabras Claves de Equipo para Lorenzo

- Él se beneficiaría de desarrollar un enfoque más abierto y de confianza en un ambiente de equipo.
- Él tiende a confiar en sus propios recursos, en lugar de depender del apoyo de los otros miembros del equipo.
- Él buscará desarrollar sus áreas de responsabilidad en el equipo.

## Daniel Aguinaldo



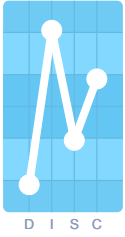
Perfil de candidato evaluado el martes 17 de marzo del 2015

Daniel no es por naturaleza un jugador en equipo. Él tiene un estilo muy demandante y dominador, que es generalmente más apropiado para tomar una responsabilidad personal que para integrarse en un equipo. Esto no quiere decir que él no pueda ser efectivo en una función de este tipo - de hecho, desde un punto de vista práctico, él tiene uno de los estilos más eficientes y dirigentes. Sin embargo, como un tipo sumamente independiente, él no encaja fácilmente en un ambiente de equipo estructurado. En una situación de este tipo, él con frecuencia trabajará más efectivamente en algún tipo de función de liderazgo.

### Palabras Claves de Equipo para Daniel

- Su enfoque decisivo significa que con frecuencia otros miembros lo buscarán para recibir consejos.
- Su impulso natural hacia el éxito significará que él hará lo que pueda para dirigir al equipo como un todo en una dirección productiva.
- Él necesitará sentir que el equipo está considerando plenamente sus propuestas e ideas.
- Él responde bien a un reto y puede ayudar a motivar al resto del equipo en tales circunstancias.

## Irene Botín



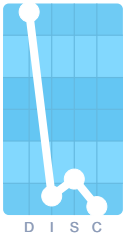
Perfil de candidato evaluado el martes 17 de marzo del 2015

La efectividad de Irene y la contribución dentro de un equipo dependerá en gran medida de las condiciones de trabajo referentes a ese equipo. Las características fundamentales de su estilo son amabilidad, abertura y una necesidad de variedad e interés en su trabajo. Si ella es capaz de expresar estas características, ella puede ayudar a desarrollar una actitud fuertemente positiva dentro de un equipo, no sólo ayudando a desarrollar relaciones efectivas en la estructura del equipo, sino también al poseer un lado más productivo que contribuirá en un nivel práctico.

### Palabras Claves de Equipo para Irene

- Ella hará lo que pueda para evitar antagonismos entre los miembros del equipo.
- Sus habilidades de comunicación la harán un vocera efectiva para el grupo en general.
- Ella trabajará a su mejor capacidad en un equipo positivo, libre de conflicto o diferencias políticas.

## Dídac González



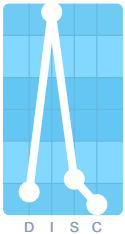
Perfil de candidato evaluado el martes 17 de marzo del 2015

Dídac no es por naturaleza un jugador en equipo. Él tiene un estilo muy demandante y dominador, que es generalmente más apropiado para tomar una responsabilidad personal que para integrarse en un equipo. Esto no quiere decir que él no pueda ser efectivo en una función de este tipo - de hecho, desde un punto de vista práctico, él tiene uno de los estilos más eficientes y dirigentes. Sin embargo, como un tipo sumamente independiente, él no encaja fácilmente en un ambiente de equipo estructurado. En una situación de este tipo, él con frecuencia trabajará más efectivamente en algún tipo de función de liderazgo.

### Palabras Claves de Equipo para Dídac

- No se encontraron palabras claves que se apliquen de cerca al estilo de Dídac.

## Alejandra López



Perfil de candidato evaluado el martes 17 de marzo del 2015

Como una persona extremadamente extrovertida y sociable con un fuerte lado social, se puede esperar que Alejandra sea motivada por trabajar como parte de un equipo. Ella se siente más cómodo en un ambiente abierto y de aprobación, y dada su amigabilidad y confianza naturales, es probable que ella sea capaz de encontrar - o de desarrollar - una situación de este tipo en la mayoría de los equipos. Aunque ella será efectiva en promover la cohesión social interna del equipo, será importante para ella equilibrar esto contra los requerimientos más prácticos del grupo.

### Palabras Claves de Equipo para Alejandra

- No se encontraron palabras claves que se apliquen de cerca al estilo de Alejandra.

## Mario Martínez



D I S C

Perfil de candidato evaluado el martes 17 de marzo del 2015

Puede ser fácil comprender incorrectamente la contribución de Mario al equipo, porque su enfoque generalmente taciturno, más bien reservado podría sugerir desinterés en el propósito del grupo, o tal vez una falta de motivación. De hecho, esto se debe al estilo personal de Mario, que es más bien reservado e incommunicativo. Sin embargo, lejos de no contribuir, una persona con este estilo con frecuencia será uno de los miembros más productivos del equipo, pero él prefiere enfocarse en la tarea de lograr resultados en lugar de discutirlos en un foro.

### Palabras Claves de Equipo para Mario

- Él tiene conciencia de las necesidades de sus colegas miembros del equipo.
- Su afinidad por hechos y detalles significa que él gravitará hacia el trabajo de una naturaleza más 'técnica' en el equipo.
- Él tiene una actitud disciplinada y buscará un enfoque similar entre los otros miembros del equipo.
- Él tratará de comprender su posición y responsabilidades en una estructura definida.
- Él tenderá a gravitar a funciones que incluyan trabajar con hechos e información.

## Martin Murillo



D I S C

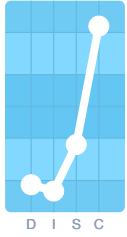
Perfil de candidato evaluado el martes 17 de marzo del 2015

Martin tiene un estilo que comúnmente tendrá éxito en un ambiente de equipo. Él no sólo es abierto y amigable hacia los otros, sino que también tiene un enfoque naturalmente cooperativo, prefiriendo trabajar colectivamente con otros que actuar de manera independiente. Él también tiene un enfoque en la productividad, de manera que, aunque él valora la interacción con otros miembros del equipo, él no permite que el lado del trabajo en equipo reduzca su efectividad en un nivel práctico.

### Palabras Claves de Equipo para Martin

- Él está naturalmente dispuesto a aportar sus talentos y trabajar productivamente con otros.
- Él tiene un enfoque un tanto indirecto, trabaja algunas veces a través de otros miembros del equipo para establecer una propuesta.
- Él hará lo que pueda para evitar antagonismos entre los miembros del equipo.
- Él hará lo que pueda para desarrollar un sentido de respeto mutuo en el equipo.
- Como un tipo un tanto reservado, él se beneficiará de la motivación parte de otros miembros del equipo.

## Catarina Varela



Perfil de candidato evaluado el martes 17 de marzo del 2015

No sería verdadero decir que Catarina disfruta una afinidad natural con otros; ella no tiene ni confianza social ni acepta particularmente a los otros en un nivel personal. Sin embargo, ella es una persona práctica, y comprende la necesidad de un equipo de gente que trabaje hacia una meta. Por lo tanto, se puede esperar que ella interactúe productivamente con los otros miembros del equipo y sea receptiva a sus ideas y sugerencias, aunque ella puede a veces no llevarse con ellos tan efectivamente en un nivel más social.

### Palabras Claves de Equipo para Catarina

- Ella tenderá a no ser expresiva o comunicativa en el equipo.
- Su estilo sensible y racional significa que ella puede encontrarse con frecuencia como árbitro cuando surjan disputas.
- Ella se comunica con otros miembros de una manera diplomática y con tacto.
- Ella tiende a trabajar hacia sus objetivos en el equipo a través de medios sutiles e indirectos.
- Ella tenderá a no tomar una parte activa en discusiones de equipo.