



# EJEMPLO DE INFORME TEAM FIT IN COMPATIBILIDAD DE EQUIPOS

### INFORME ANÁLISIS COMPATIBILIDAD DE GRUPOS- EJEMPLO MUESTRA

#### Definiciones:

- **TENDENCIA A LA NEGOCIACIÓN:** en personas, indica una disposición más abierta para negociar planteamientos no coincidentes con su percepción o idea y menos tendente a resistir con sus posiciones. En el GRUPO, se denomina **TENDENCIA GENERAL PARA TRABAJAR PUNTOS DE VISTA CONTRARIOS**; nos da una medida o tendencia sobre la tolerancia o aceptación de puntos de vista contrarias a la posición formal o de la mayoría.
- **TENDENCIA GRUPAL A LA RIGIDEZ DE PLANTEAMIENTOS** Sólo es un indicador grupal que nos indica el porcentaje de personas con ideas o posiciones más firmes con respecto al total del equipo, en la medida en que es un número alto, indica que un buen porcentaje del equipo tiene las ideas muy claras sobre cómo debe ser todo, lo cual no es un problema cuando todos los miembros del grupo piensan lo mismo, pero puede suponer conflicto si los miembros tiene ideas no coincidentes.
- **POTENCIAL DE AUTOGESTIÓN DE CONFLICTOS:** indicador de la medida en que el grupo puede ser capaz de resolver sus conflictos por sí mismos, o baja de ayuda externa.
- **GRADO DE COMPATIBILIDAD:** indicador general de la compatibilidad del equipo.
- **RACIONAL:** indicador de la tendencia general a optar por competencias y estrategias orientados a la reflexión o racionalización, tanto en el enfoque a actividades, solución de conflictos o modo de procesar entorno. Define una persona o grupo con preferencia a la racionalización en su actuación y relaciones.
- **ENÉRGICO:** indicador de la tendencia general a optar por competencias o estrategias orientadas a la acción tanto abordando un proyecto o actuación como en el establecimiento de relaciones internas o procesamiento del entorno. Define a una persona o grupo que valora la acción en su actuación y relaciones.
- **COMPENSADO:** No hay una posición definida la persona o grupo se orientará hacia un estilo más racional o enérgico en función de las circunstancias o de las conversaciones.

Ambos estilos (racional/enérgico) están definidos por la elección de los grupos de competencias escogidos en las diferentes respuestas.

EL CUADRO ILUMINADO CON AZUL INDICA LA TENDENCIA ENTRE LAS DOS OPCIONES PLANTEADAS EN HORIZONTAL. AZUL OSCURO INDICA TENDENCIA MÁS ACENTUADA.

El resto de indicadores aparecen reflejados como un semáforo: ROJO (indica grado extremo en el valor que aparece, en puntuación indica valor negativo), NARANJA (señala valores intermedios) Y VERDE (suele indicar valor moderado, en puntuación indica valor positivo).

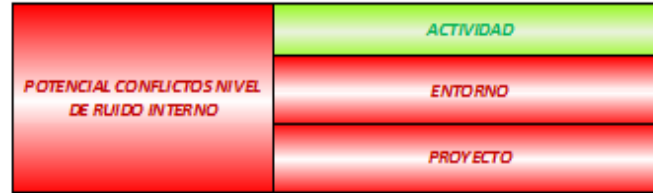
**EN PERFIL DE GRUPO EL MIEMBRO ("M1" "M2" "M3" ...) EN ROJO ES AQUEL QUE PUEDE PRESENTAR MAYORES DISCREPANCIAS EN EL FUNCIONAMIENTO DEL GRUPO. EL MIEMBRO EN AZUL ES LA PUNTUACIÓN MÁS ALEJADA DEL PROMEDIO DEL GRUPO.**



TIPOLOGIA CONFLICTOS		ÁREAS RIESGO		MIEMBROS GRUPO					TENDENCIA GRUPO	
CONFLICTOS INTERPERSONALES	COMO ABORDA LA ACTIVIDAD		M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	GP	COMO ABORDA LA ACTIVIDAD	
	NECESIDAD DE LOGRO	NECESIDAD DE VER LA DIRECCIÓN						-2	NECESIDAD DE LOGRO	NECESIDAD DE VER LA DIRECCIÓN
	TENACIDAD	PIVOTADOR						-2	TENACIDAD	PIVOTADOR
	MCGIVERISMO (IMPROVISADOR)	DETALLISTA/ PERFECCIONISTA						-1	MCGIVERISMO (IMPROVISADOR)	DETALLISTA/ PERFECCIONISTA
	INDEPENDENCIA /AUTONOMIA	ASOCIACIONISMO/ COOPERACION						-2	INDEPENDENCIA /AUTONOMIA	ASOCIACIONISMO/ COOPERACION
	COMO ABORDA EL ENTORNO		M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	GP	COMO ABORDA EL ENTORNO	
	RESILIENCIA FRENTE A ADVERSIDAD	ABSTRACCION FRENTE A ADVERSIDAD						3	RESILIENCIA FRENTE A ADVERSIDAD	ABSTRACCION FRENTE A ADVERSIDAD
	DISPONIBILIDAD A ASUMIR RIESGO	TENDENCIA A LIMITAR RIESGOS ASEGURADOR						3	DISPONIBILIDAD A ASUMIR RIESGO	TENDENCIA A LIMITAR RIESGOS ASEGURADOR
	TOLERANCIA A LA INDETERMINACIÓN	NECESIDAD DE CONTROL						5	TOLERANCIA A LA INDETERMINACIÓN	NECESIDAD DE CONTROL
	CAPACIDAD PARA ROMPER LIMITES	CAPACIDAD PARA ADAPTARSE A LOS LIMITES						9	CAPACIDAD PARA ROMPER LIMITES	CAPACIDAD PARA ADAPTARSE A LOS LIMITES
	COMO ABORDA EL PROYECTO		M 1	M 2	M 3	M 4	M 5	GP	COMO ABORDA EL PROYECTO	
	ORIENTACION A CLIENTE	ORIENTACION A NEGOCIO						3	ORIENTACION A CLIENTE	ORIENTACION A NEGOCIO
	ORIENTACIÓN DIRECTIVA EN LAS RELACIONES	ORIENTACIÓN GESTORA EN LAS RELACIONES						6	ORIENTACIÓN DIRECTIVA EN LAS RELACIONES	ORIENTACIÓN GESTORA EN LAS RELACIONES
	VISION EN FOCO	VISION DE PROCESO						-1	VISION EN FOCO	VISION DE PROCESO
	BIG PICTURE SHARE	LECTOR DE NECESIDADES						6	BIG PICTURE SHARE	LECTOR DE NECESIDADES



GRADO DE COMPATIBILIDAD



POTENCIAL DE AUTOGESTION CONFLICTOS




CONFLICTOS INTERPERSONALES	Afecta a CUESTIONES DE "PIEL" Y SENSIBILIDADES Discusiones por temas personales en el grupo, por la manera de reaccionar de alguien, por falta de empatía, genera frustraciones e inseguridad, salidas de tono o a destiempo y agresividad. Necesidad de recordar las normas de Juego Intemas y el objetivo común, pueden existir subgrupos por afinidad personal, algún miembro puede ser desplazado o se le mantiene al margen.		Determina las relaciones que se establecen entre los miembros en relación al control y seguimiento del proyecto




ÁREAS RIESGO

MIEMBROS GRUPO

TENDENCIA GRUPO

COMO ABORDA LA ACTIVIDAD		M1	M2	M3	M4	M5	COMO ABORDA LA ACTIVIDAD	
NECESIDAD DE LOGRO	NECESIDAD DE VER LA DIRECCIÓN	NECESIDAD DE VER LA DIRECCIÓN	NECESIDAD DE VER LA DIRECCIÓN	NECESIDAD DE VER LA DIRECCIÓN	NECESIDAD DE VER LA DIRECCIÓN		NECESIDAD DE LOGRO	NECESIDAD DE VER LA DIRECCIÓN
TENACIDAD	PIVOTADOR	PIVOTADOR	PIVOTADOR	PIVOTADOR	PIVOTADOR		TENACIDAD	PIVOTADOR
MOGIVERSIMO (IMPROVISADOR)	DETALISTA/ PERFECCIONISTA	DETALISTA/ PERFECCIONISTA	MOGIVERSIMO (IMPROVISADOR)	DETALISTA/ PERFECCIONISTA	MOGIVERSIMO (IMPROVISADOR)		MOGIVERSIMO (IMPROVISADOR)	DETALISTA/ PERFECCIONISTA
INDEPENDENCIA/AUTONOMIA	ASOCIACIONISMO/ COOPERACION	COMPENSADO	ASOCIACIONISMO/ COOPERACION	INDEPENDENCIA/AUTONOMIA	ASOCIACIONISMO/ COOPERACION		INDEPENDENCIA/AUTONOMIA	ASOCIACIONISMO/ COOPERACION
COMO ABORDA EL ENTORNO							COMO ABORDA EL ENTORNO	
RESILIENCIA FRENTE A ADVERSIDAD	ABSTRACCION FRENTE A ADVERSIDAD	RESILIENCIA FRENTE A ADVERSIDAD	RESILIENCIA FRENTE A ADVERSIDAD	ABSTRACCION FRENTE A ADVERSIDAD	RESILIENCIA FRENTE A ADVERSIDAD		RESILIENCIA FRENTE A ADVERSIDAD	ABSTRACCION FRENTE A ADVERSIDAD
DISPONIBILIDAD A ASUMIR RIESGO	TENDENCIA A LIMITAR RIESGOS ASEGURADOR	DISPONIBILIDAD A ASUMIR RIESGO	TENDENCIA A LIMITAR RIESGOS ASEGURADOR	DISPONIBILIDAD A ASUMIR RIESGO	DISPONIBILIDAD A ASUMIR RIESGO		DISPONIBILIDAD A ASUMIR RIESGO	TENDENCIA A LIMITAR RIESGOS ASEGURADOR
TOLERANCIA A LA INDETERMINACIÓN	NECESIDAD DE CONTROL	NECESIDAD DE CONTROL	NECESIDAD DE CONTROL	TOLERANCIA A LA INDETERMINACIÓN	TOLERANCIA A LA INDETERMINACIÓN		TOLERANCIA A LA INDETERMINACIÓN	NECESIDAD DE CONTROL
CAPACIDAD PARA ROMPER LIMITES	CAPACIDAD PARA ADAPTARSE A LOS LIMITES	CAPACIDAD PARA ADAPTARSE A LOS LIMITES	CAPACIDAD PARA ROMPER LIMITES	CAPACIDAD PARA ROMPER LIMITES	CAPACIDAD PARA ROMPER LIMITES		CAPACIDAD PARA ROMPER LIMITES	CAPACIDAD PARA ADAPTARSE A LOS LIMITES
COMO ABORDA EL PROYECTO							COMO ABORDA EL PROYECTO	
ORIENTACION A CUENTE	ORIENTACION A NEGOCIO	ORIENTACION A NEGOCIO	ORIENTACION A CUENTE	ORIENTACION A CUENTE	ORIENTACION A CUENTE		ORIENTACION A CUENTE	ORIENTACION A NEGOCIO
ORIENTACIÓN DIRECTIVA EN LAS RELACIONES	ORIENTACIÓN GESTORA EN LAS RELACIONES	ORIENTACIÓN GESTORA EN LAS RELACIONES	ORIENTACIÓN GESTORA EN LAS RELACIONES	ORIENTACIÓN DIRECTIVA EN LAS RELACIONES	ORIENTACIÓN DIRECTIVA EN LAS RELACIONES		ORIENTACIÓN DIRECTIVA EN LAS RELACIONES	ORIENTACIÓN GESTORA EN LAS RELACIONES
VISION EN FOCO	VISION DE PROCESO	COMPENSADO	VISION DE PROCESO	VISION DE PROCESO			VISION EN FOCO	VISION DE PROCESO
BIG PICTURE SHARE	LECTOR DE NECESIDADES	BIG PICTURE SHARE	LECTOR DE NECESIDADES	BIG PICTURE SHARE	BIG PICTURE SHARE		BIG PICTURE SHARE	LECTOR DE NECESIDADES
		⇕	⇕	⇕	⇕	⇓		
		M1	M2	M3	M4	M5		



Para más información o prueba  
contacte con  
[sand@sand.org.es](mailto:sand@sand.org.es)