



LIBRO DE TRABAJO DE TRABAJO EN EQUIPO

LIDERANDO DESDE SUS FORTALEZAS

RODNEY COX,
JOHN TRENT, Ph.D.
& ERC TOOKER



MINISTRY
INSIGHTS

© 2001-2021 Copyright Ministry Insights International, Inc. Todos los derechos reservados. Queda prohibida la reproducción total o parcial de esta publicación sin autorización previa.

Ministry Insights®, Marriage Insights®, Family Insights®, Leading From Your Strengths® y Position Insights® son marcas registradas de Ministry Insights International, Inc.



TABLA DE CONTENIDO

PROFUNDIZANDO...OBTENIENDO MÁS.....	4
CARACTERÍSTICAS GENERALES.....	5
CARACTERÍSTICAS GENERALES.....	6
VALOR PARA EL EQUIPO.....	7
LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA COMUNICACIÓN.....	8
QUÉ NO HACER EN LA COMUNICACIÓN.....	9
ENTORNO IDEAL.....	10
CLAVES PARA MOTIVAR.....	11
CLAVES PARA LIDERAR.....	12
ÁREAS DE MEJORA.....	13
PERCEPCIONES.....	14
TABLA DE MOVIMIENTO DE FORTALEZAS.....	15
TABLA DE MOVIMIENTO DE FORTALEZAS.....	16
LA RUEDA DE FORTALEZAS.....	17
LA RUEDA DE FORTALEZAS	18
LA RUEDA DE FORTALEZAS.....	19



PROFUNDIZANDO...GANANDO MÁS

TU CUADERNO DE TRABAJO PARA LA CONSTRUCCIÓN DE EQUIPO

Este libro de trabajo está diseñado para ayudarte a plantearte preguntas importantes sobre quién eres y qué significa eso para tu equipo. Analizar estas preguntas y tu informe 'Liderando desde tus fortalezas®' te brindará información valiosa sobre tus propias fortalezas, una comprensión y apreciación de las fortalezas de los demás y cómo integrar las diferencias para construir relaciones más sólidas.

CÓMO SACAR EL MÁXIMO PARTIDO A ESTE CUADERNO DE TRABAJO:

- ▶ Tenga a mano el informe Liderando desde sus fortalezas ya que este libro de trabajo lo guiará a través de cada sección principal de su informe.
- ▶ Comprométete a tomar al menos media hora de tiempo ininterrumpido para revisar estas preguntas.
- ▶ **Comparte los aspectos más destacados de tu informe y de este cuaderno de trabajo con los demás durante la sesión de trabajo en equipo. Además, comparte esta información con tu pareja, hijos, amigos y compañeros de trabajo.** Estudios clínicos han demostrado que si no actúas en base a la información que recibes en un corto periodo de tiempo y continúas aplicando y analizando los conocimientos adquiridos, tenderás a dejarlo de lado, en lugar de ponerlo en práctica. Compartir tus conocimientos con otros sentará las bases para cambios y crecimiento importantes y positivos.

¿CÓMO PUEDO PROFUNDIZAR AÚN MÁS ALLÁ DE ESTE LIBRO DE TRABAJO?

Quizás seas un *agresivo* persona que necesita trabajar la sensibilidad o las habilidades de comunicación, una *optimista* persona que necesita organizarse mejor, una *predecible* persona que quiere aprender a hablar, o una *estructurado* persona, que se beneficiaría de una mayor flexibilidad con las reglas. Comprenderse a uno mismo es el primer paso para construir relaciones más sólidas. Recuerde, después de haber...Una vez que haya revisado su libro de trabajo, le recomendamos que visite **www.insightsinternational.com** Allí encontrará evaluaciones adicionales, descargas gratuitas e información sobre cómo liderar desde sus fortalezas.



CARACTERÍSTICAS GENERALES

Por favor, diríjase a la sección “Características generales” de su informe.

Del párrafo 1, elige tres afirmaciones que te hagan asentir con la cabeza y decirte a ti mismo: '¡Ese soy yo!'.

- 1 . _____
- 2 . _____
- 3 . _____

Del párrafo 2, escoja tres afirmaciones que parezcan más adecuadas para usted.

- 1 . _____
- 2 . _____
- 3 . _____

En el párrafo 3, enumera tres afirmaciones que te describan mejor.

1. _____
2. _____
3. _____

¿Cómo ves que estas fortalezas se “viven” en tu equipo?



CARACTERÍSTICAS GENERALES

¿Estás aprovechando tus fortalezas para el beneficio del equipo? Si no es así, ¿por qué? ¿Qué cambios específicos necesitarás para aprovecharlas al máximo?

¿Cuál cree usted que es la principal fortaleza que aporta al equipo?

En esta sección, ¿has identificado áreas donde necesitas crecimiento personal y espiritual? Enuméralas a continuación.



VALOR PARA EL EQUIPO

Por favor, diríjase a la sección “Valor para el equipo” de su informe.

Enumere cuatro afirmaciones que describan sus valores para el equipo de esta sección.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

En una escala del 1 al 10 (1 significa muy poco, 10 significa mucho), califíquese según cómo siente que se están utilizando actualmente sus talentos.

Muy poco — 1 — 2 — 3 — 4 — 5 — 6 — 7 — 8 — 9 — 10 — Gran oferta

¿Hay alguna fortaleza que no estés aprovechando al máximo? ¿Qué necesitas hacer para que los demás la conozcan? ¿Cómo podrías contribuir positivamente a tu equipo?



LISTA DE VERIFICACIÓN PARA LA COMUNICACIÓN

Por favor, consulte la sección “Lista de verificación para la comunicación” de su informe.

Esta sección identifica cómo le gustaría que se comuniquen con usted.

Lea y enumere cuatro afirmaciones que considere que describen mejor cómo le gusta que los demás se comuniquen con usted.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

Enumere las tendencias que observa en las afirmaciones que seleccionó.

Enumere las claves de comunicación más importantes que los demás deben tener en cuenta cuando se comunican con usted.

Enumere tres personas de su esfera de influencia (miembros de su equipo, su familia o amigos) con quienes compartirá esta información para ayudarlos a comprender mejor cómo comunicarse con usted.

1. _____
2. _____
3. _____



LO QUE NO HACER EN LA COMUNICACIÓN

Por favor, consulte la sección “Qué no hacer al comunicarse” de su informe.

Las personas no suelen cambiar la forma en que les gusta recibir información. Por lo tanto, es importante que los demás sepan qué obstáculos pueden dificultar la comunicación contigo. Por ejemplo, algunas personas tienden a comunicarse con fuerza, sin entrar en detalles. Otras prefieren extenderse en una historia y entrar en detalles. Algunas personas necesitan que te asegures de preguntar sobre la familia o los sentimientos al principio de una conversación. Esta sección te ayudará a comunicar claramente lo que NO DEBES HACER al comunicarte contigo.

Enumere cuatro afirmaciones de su informe que describan la forma en la que NO le gusta que se comuniquen con usted.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

¿Qué tendencia observa usted en estas afirmaciones?

¿Qué es lo que todas las personas que se comunican con usted deben saber de las declaraciones que seleccionó?

Es importante que comuniques estos conocimientos a tu lista personal del apartado anterior.



LENTORNO IDEAL

Por favor, diríjase a la sección “Entorno ideal” de su informe.

Para rendir al máximo, necesitas estar en un entorno natural. Los peces de agua salada necesitan estar en agua salada. Si se encuentran en agua dulce, les es imposible sobrevivir mucho tiempo.

Enumere al menos cuatro afirmaciones de su informe que parezcan describir mejor su entorno ideal.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____

¿Alguna de estas condiciones no se cumple en su entorno actual?

¿Qué acciones podrías tomar para cumplir con algunas de estas condiciones en tu entorno actual? Sé lo más específico posible.

Si cambiar estas condiciones está fuera de tu control, identifica a alguien que pueda ayudarte. ¿Qué podría hacer esa persona para ayudarte?



CLAVES PARA MOTIVAR

Por favor, diríjase a la sección “Claves para motivar” de su informe.

Las personas tienden a motivarse por lo que desean o valoran. Cuando nuestros deseos o valores no se cumplen, solemos ser poco entusiastas en nuestros esfuerzos y nuestro rendimiento disminuye.

Tómate un minuto para leer las afirmaciones de tu informe. Anota las que te resulten más relevantes.

- 1 . _____
- 2 . _____
- 3 . _____
- 4 . _____

¿Las afirmaciones que elegiste tienen algo en común?

¿Cómo comunicará específicamente estos deseos y valores a otras personas que necesitan conocerlos?

¿Hay algo que te impida cumplir estos deseos? ¿Qué pasos debes dar para eliminar cualquier obstáculo?



CLAVES PARA LIDERAR

Por favor, consulte la sección “Claves para liderar” de su informe.

¿Cómo te sientes cuando te dirige alguien que te comprende y entiende tus necesidades? Cuando ocurre lo contrario, ¿cómo te sientes? La mayoría de las veces, los líderes no gestionan mal a las personas a propósito. Simplemente no tienen otra forma de comprender tus necesidades que la prueba y error.

Esta sección le ayudará a comprender qué puede hacer para comunicar sus necesidades a su líder.

Lea la lista de afirmaciones de su informe y escriba cualquier necesidad que crea que debe satisfacerse para poder desempeñarse a un nivel óptimo.

Enumere las necesidades que considera que no se están satisfaciendo actualmente.

¿Qué medidas tomará para resolver estos problemas?



ÁREAS DE MEJORA

Por favor, consulte la sección “Áreas de mejora” de su informe.

Las limitaciones ofrecen oportunidades de crecimiento y mejora. Enumere tres áreas de mejora que considere que podrían ayudarle a fortalecer su equipo. Debajo de cada una, indique algunas acciones específicas que pueda tomar para mejorar en esa área.

Limitación : _____

Acción: _____

Acción: _____

Acción: _____

Acción: _____

Limitación : _____

Acción: _____

Acción: _____

Acción: _____

Acción: _____

Limitación : _____

Acción: _____

Acción: _____

Acción: _____

Acción: _____



PERCEPCIONES

Por favor, diríjase a la sección “Percepciones” de su informe.

Lee y reflexiona sobre esta información. Las palabras que aparecen en 'autopercepción' son las que usarías para describirte. Sin embargo, cuando estamos bajo presión, los demás suelen percibirnos de forma muy diferente.

Observa las palabras que otros pueden usar para describirte cuando estás bajo presión moderada y extrema.

¿Qué conclusiones concretas ha obtenido de estas percepciones?

¿Qué puedes hacer para tomar el control cuando te encuentras bajo estrés?

¿Existen percepciones que consideres un obstáculo para ser un miembro productivo del equipo?

De ser así, ¿qué medidas puedes tomar para eliminarlos?



TABLA DE MOVIMIENTOS DE FORTALEZAS

Consulta la Tabla de Movimiento de Fortalezas de tu Perfil de Liderazgo desde tus Fortalezas. Documenta tus puntuaciones de movimiento de fortalezas en la tabla a continuación, en cada una de las escalas, y responde las preguntas a continuación.

	Movement Score (+/-)
Escala de resolución de problemas	
Escala de procesamiento de información	
Gestión de la escala del cambio	
Escala de Enfrentamiento de Riesgos	

Si los puntos de la trama en el Gráfico de Movimiento de Fortalezas cambian más de 5 puntos (+/-) o cruzan la Línea de Energía, esto es un signo de adaptación significativa y debe explorarse.

Observa las áreas iguales o mayores a 5. ¿Te frustra el movimiento? De ser así, enumera quién o qué en tu entorno actual te comunica que este movimiento es necesario. (Sé lo más específico posible).



TABLA DE MOVIMIENTOS DE FORTALEZAS

Algunos de los elementos enumerados en la página anterior pueden ser controlados por usted, mientras que otros pueden serlo por otros. Este paso le ayudará a comprender mejor los problemas para desarrollar un plan de acción.

Utilice la siguiente tabla para categorizar los elementos que enumeró en la página anterior como controlados por usted o controlados por otros.

CONTROLADO POR TI	CONTROLADO POR OTROS

¿Qué medidas tomará para resolver estos problemas? (Sea lo más específico posible).



LA RUEDA DE LAS FORTALEZAS

Tómese un momento y trace el DOT de cada miembro del equipo en la rueda





LA RUEDA DE LAS FORTALEZAS

La Rueda de Fortalezas se divide en cuatro grandes cuadrantes (orientado a la tarea, orientado a las personas, de ritmo lento y rápido). Estos grandes cuadrantes se dividen a su vez en ocho secciones segmentadas, cada una identificada por un descriptor (orientado a la dirección, implementador, persuasor, promotor, etc.).

Al diseñar tu equipo, estos cuadrantes y secciones empezarán a dar una idea general. Como te imaginarás, es bueno ver equipos con puntos alrededor de la rueda y en diferentes ubicaciones. Si el equipo está agrupado en un cuadrante, es posible que le falten otras fortalezas clave necesarias para alcanzar los objetivos actuales y futuros. Si el equipo está fragmentado, esto podría explicar la falta de enfoque.

Su objetivo es explorar y discutir las siguientes preguntas de discusión.

1. ¿Qué dice la Rueda de Fortalezas sobre la dirección general del equipo?

2. ¿Cuáles son algunas observaciones que podría tener sobre el equipo basándose en la información presentada en la Rueda de Fortalezas?

3. ¿La Rueda de Fortalezas indica algo sobre los miembros del equipo que podrías necesitar añadir? De ser así, ¿qué?



¿Qué has aprendido acerca de tu contribución única al equipo?

19