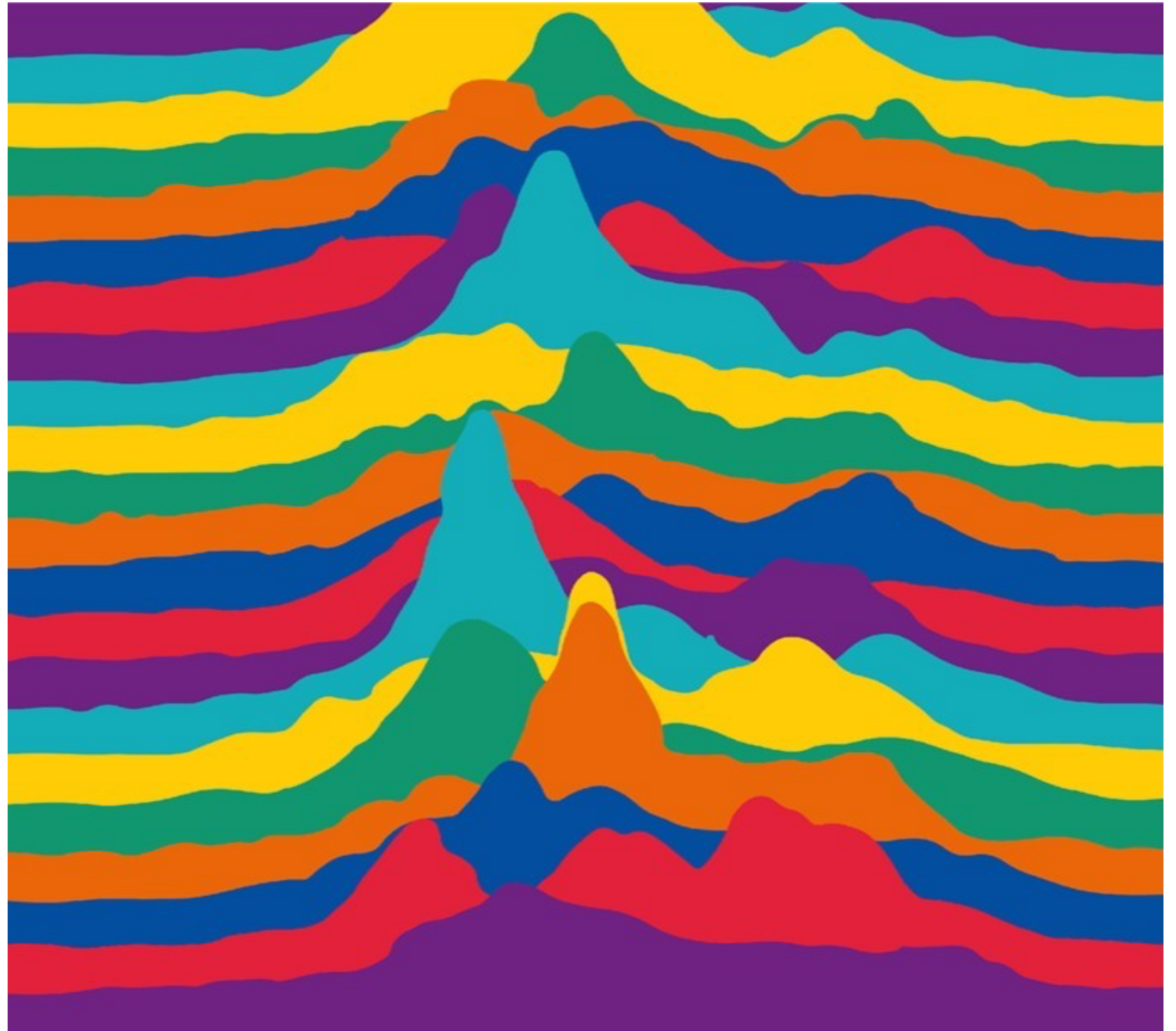




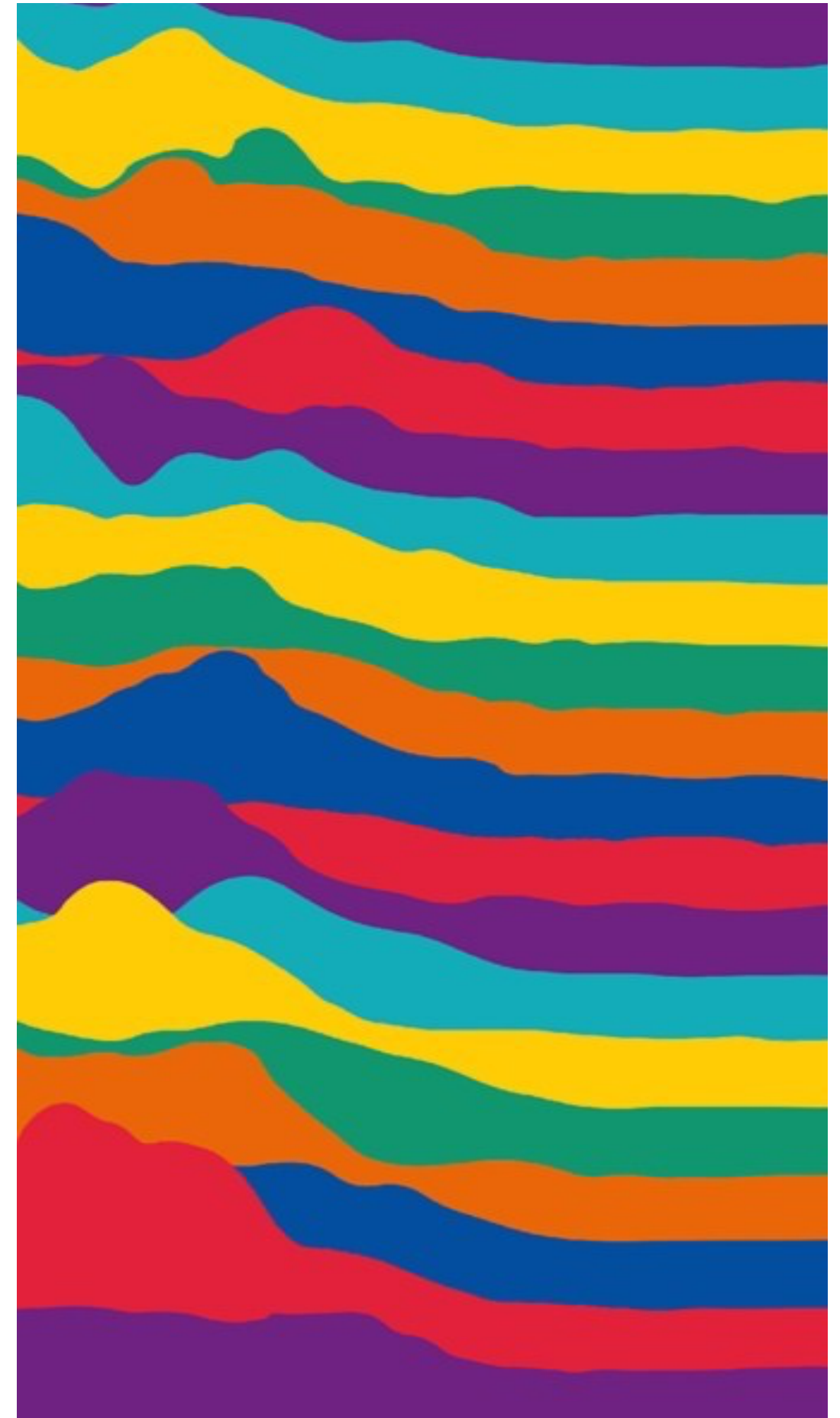
# REPORTE CULTURESEE FULL

Demo
11-04-23



# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
RESULTADOS	
Patrón cultural	5
Patrón de cambio	11
Patrón personal	14
MECANISMOS DE ADAPTACIÓN	17
EXPRESIONES SALUDABLES Y NO SALUDABLES	19
RESUMEN	21





## INTRODUCCIÓN

Con los datos obtenidos de los resultados del cuestionario respondido, estarás contribuyendo en gran medida, a tu desarrollo personal y profesional, hacia formas más amplias y profundas de tu comprensión acerca del saber, el significado y la acción, pero antes necesitarás dedicar tiempo y reflexión para poder entender lo básico de este modelo y sacarle mayor provecho.

Culturesee ofrece información acerca de diversos aspectos que dirigen el comportamiento humano y que han impactado sobre lo creado por la humanidad. Proporciona valiosos conocimientos para operar sobre ámbitos como la alineación cultural estratégica, la constitución de equipos, la cultura, el liderazgo, la innovación y/o el diseño organizacional.



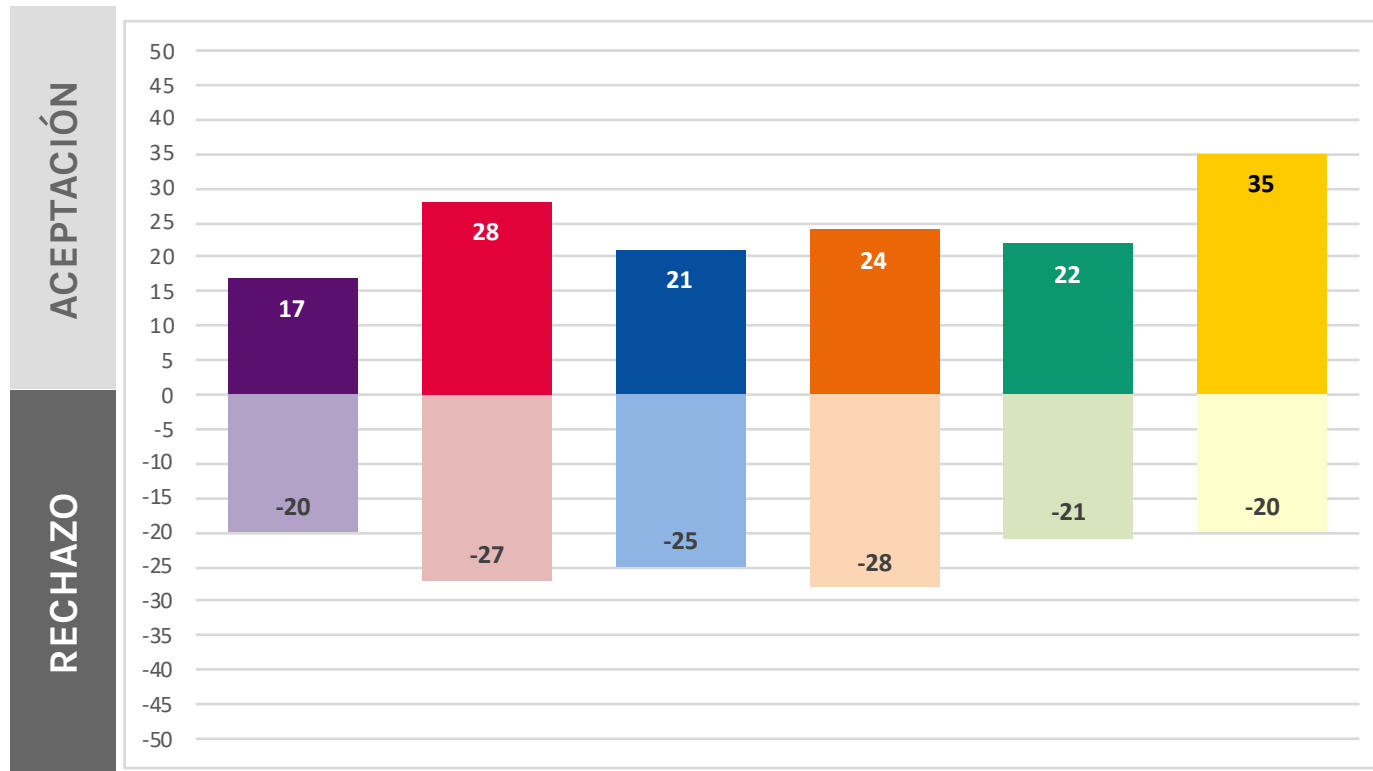
# PATRÓN CULTURAL

Los mecanismos de adaptación son formas preferentes para resolver aquellos desafíos y condiciones que nos toca vivir.

Surgen de los profundos patrones biológicos, psicológicos y culturales que determinan cómo pensamos, por sobre qué pensamos.

# 1. PREFERENCIAS CULTURALES

TUS RESULTADOS SON:



	SEGURIDAD	PODER	ORDEN	LOGRO	PERSONAS	INTEGRACIÓN
<b>ACEPTACIÓN</b>	17	28	21	24	22	35
<i>Promedio general del instrumento</i>	15	20	33	35	25	29
		X				
<b>RECHAZO</b>	-20	-27	-25	-28	-21	-20
<i>Promedio general del instrumento</i>	-34	-35	-17	-16	-14	-13
		X				

## ¿CÓMO OBSERVO EL MUNDO?



Los patrones culturales son elementos básicos del desarrollo humano e influyen todos los aspectos de la sociedad y las organizaciones. Constituyen la base de tus prioridades personales.

Los puntajes reflejan tus conjuntos de modelos, visiones de mundo, mecanismos de adaptación, estructuras de creencias y sistemas de operaciones.

A continuación, una descripción simple de los patrones culturales:



**SEGURIDAD**  
Enfocado en mantener la tradición para generar una pertenencia que de seguridad.



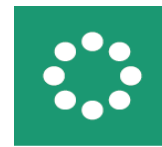
**PODER**  
Enfocado en acumular poder y ejercerlo para sobrevivir en un mundo riesgoso.



**ORDEN**  
Enfocado en respetar las normas para conservar el orden.



**LOGRO**  
Enfocado en generar logros y resultados de forma estratégica para prosperar.



**PERSONAS**  
Enfocado en reconocer la diversidad para que todas las sensibilidades estén incluidas.



**INTEGRACIÓN**  
Enfocado en el propósito incorporando las luces y gestionando las sombras de los otros modelos.

X: Respuesta bajo estrés.

## 2. ESTADO ACTUAL/DESEADO

TUS RESULTADOS SON:



SEGURIDAD



PODER



ORDEN



LOGRO



PERSONAS



INTEGRACIÓN

ACTUAL DESEADO

	ACTUAL	DESEADO
SEGURIDAD		
PODER		
ORDEN		
LOGRO	X	
PERSONAS		X
INTEGRACIÓN		

### ¿CÓMO VEO A LA ORGANIZACIÓN?

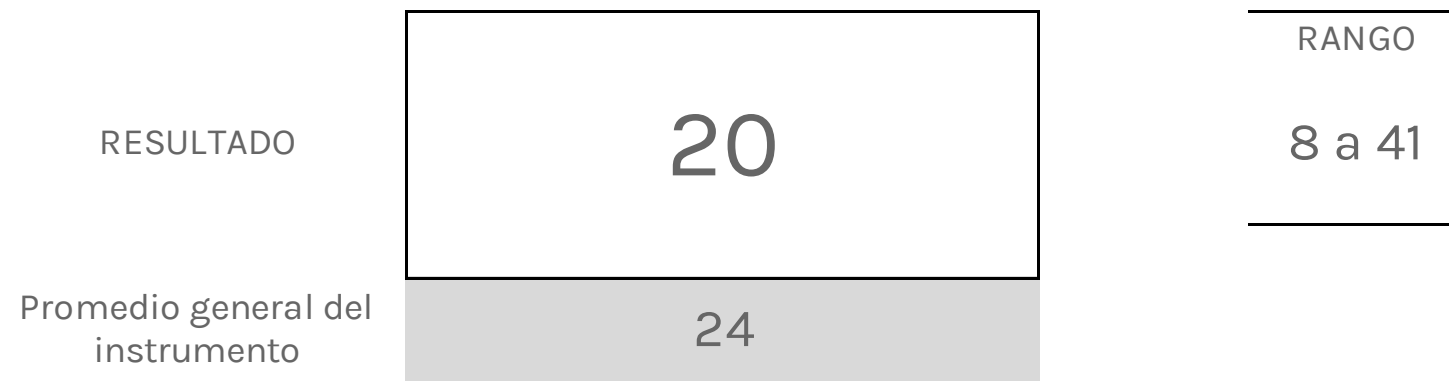


Tu percepción de la cultura organizacional presente y deseada. Esto da una mirada de tu alineación de los patrones culturales personales, cómo ves tu organización ahora y lo que quieres que sea.


Se compara la cultura actual con la deseada.

### 3. FACTOR DE ENCAJE (fit factor)

TUS RESULTADOS SON:



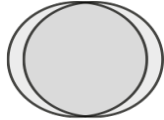
#### ¿Qué tan alineado estoy con mi trabajo?

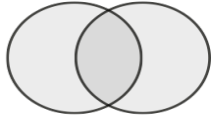


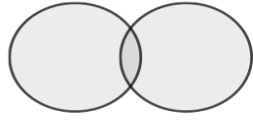
Este indicador surge de tu percepción de tu encaje con el trabajo, jefatura, equipo y carrera.

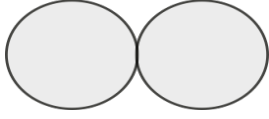
Del juicio que tienen respecto del estado presente y deseado de tu cultura organizacional y de la consistencia de tus respuestas a lo largo de la encuesta.

La lectura del Fit Factor depende del valor del indicador.  
 Para su interpretación, usa las siguientes referencias:

- 

**8-14** **CONFORT**  
 Posees un alto nivel de alineación y consonancia con todos los aspectos de tu vida laboral.
- 

**15-25** **TENSIÓN**  
 Puede que algunas áreas de tu vida laboral estén desalineadas.  
 ¿Tienes alguna idea de lo que podría ser? ¿Hay cosas que debes cambiar pero no encuentras la forma de hacer el cambio?
- 

**26-35** **INCOMODIDAD**  
 Es probable que tengas conciencia de lo que puede estar causando este disgusto/incomodidad/inquietud.  
 ¿Cómo lo describirías? ¿Qué es lo que te detiene?
- 

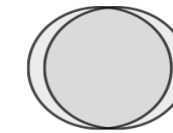
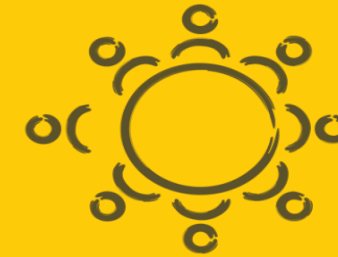
**+35** **MAL ESTAR**  
 Es momento de hacer algo de forma diferente ¡AHORA!

## 4. ENCAJE CULTURAL CON EL TRABAJO

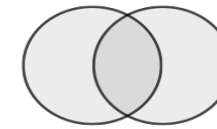
TUS RESULTADOS SON:

ENCAJE CON TAREA POCO DESAFIADO	ENCAJE CON JEFATURA COMPATIBLE
ENCAJE CON EQUIPO COMPATIBLE	ENCAJE CON TRABAJO VEO UN FUTURO

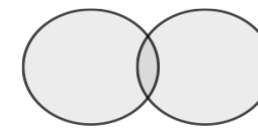
¿Qué tan alineado estoy con mi trabajo?



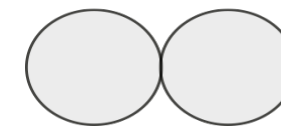
ENCAJE CON TAREAS  
¿Encajo con mis tareas?  
¿Mis tareas me exigen demasiado?  
¿Estoy siendo poco desafiado en mi trabajo?



ENCAJE CON JEFATURA  
¿Mi supervisor y yo somos compatibles?  
SI/NO



ENCAJE CON EQUIPO  
¿Mi grupo de trabajo y yo somos compatibles? SI/NO

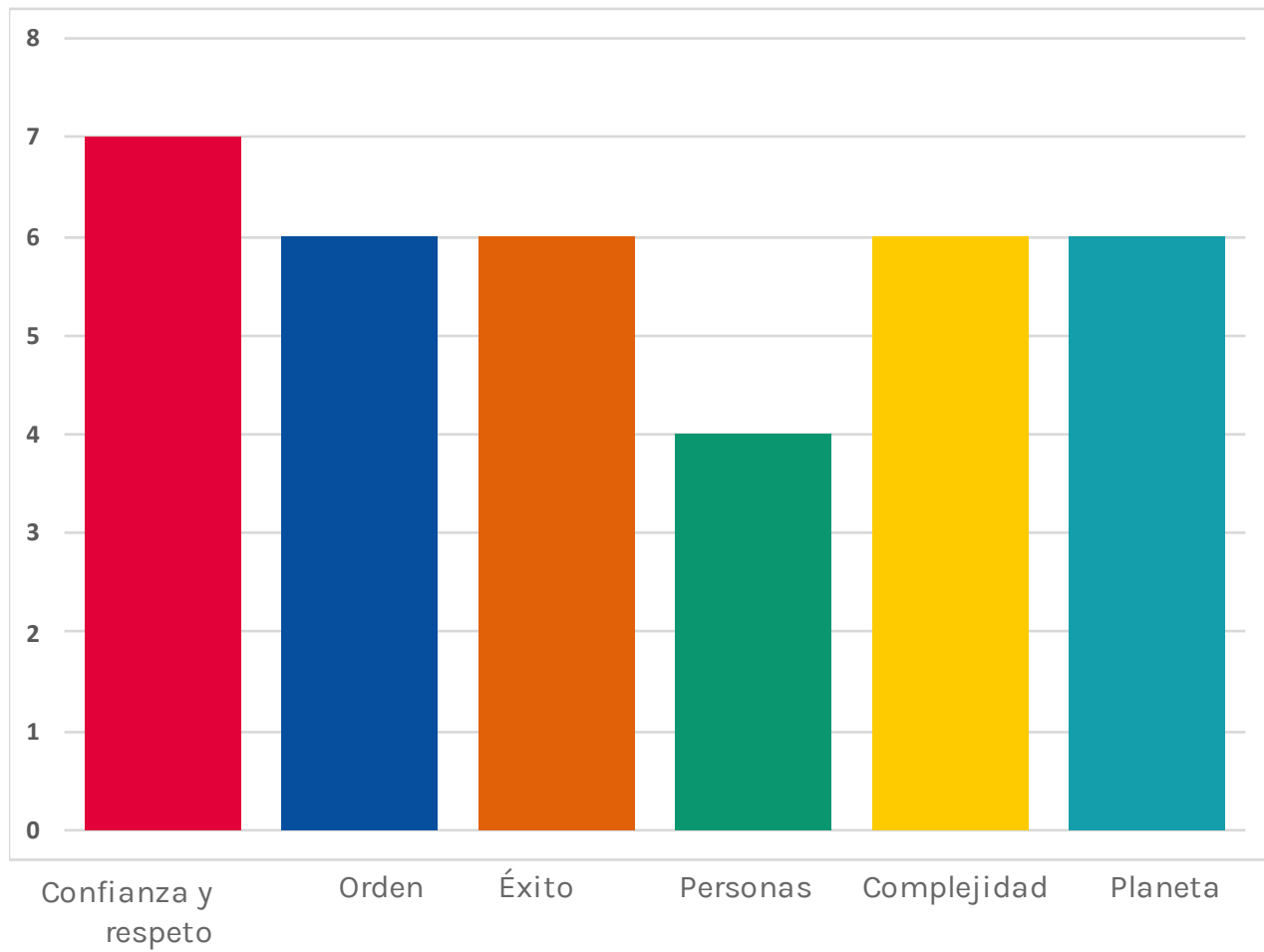


ENCAJE CON TRABAJO (ELIGE UNA)  
Veo un futuro para mi en mi trabajo  
No veo un futuro para mi en mi trabajo



## 5. PRIORIDADES PARA PROSPERAR EN TU ORGANIZACIÓN

TUS RESULTADOS SON:



¿Cuáles creo que son las prioridades a tener en cuenta para prosperar y tener éxito en tu organización?



El grado en que estas múltiples prioridades se presentan en la ecología de una organización determinan la alineación o desalineación de la cultura en general. Al mismo tiempo, el foco en diversas prioridades, cuando no conviven armónicamente, es una fuente de ineffectividad.

	RESULTADO	Promedio
●	6	4,6
●	6	5,1
●	4	5,3
●	6	4,6
●	6	5,3
●	7	6,4

RANGO  
 0 a 8

# PATRÓN DE CAMBIO

Preferencias para aproximarse a los procesos de cambio y su propio estado actual en función de los desafíos que están enfrentando como organización.

# 1. PREFERENCIAS DE CAMBIO

TUS RESULTADOS SON:

	PRIMER ORDEN	SEGUNDO ORDEN
RESULTADO	24	13
Promedio general del instrumento	13	13,8

RANGO

0 a 38

## ¿Cómo prefiero cambiar?



Las preferencias de cambio muestran cómo la persona prefiere que sucedan los procesos de cambio, siendo tu puntaje más alto la forma predominante.

**Cambio de primer orden:** se centra en el cambio dentro de un patrón cultural o recurriendo a otro para fortalecer y mantenerse en el patrón cultural preferente (restablecer el equilibrio, mejorar dentro de lo dado, arraigado en las decisiones del pasado, renovar, refrescar, reformar, trabajar más duro y de mejor forma)

**Cambio de segundo orden:** describe un proceso de cambio profundo ocurriendo entre dos patrones culturales. La preferencia de cambio es a otros paradigmas, supuestos y estructuras nuevas. Son gatillados por eventos internos (insights, decisiones, nuevas comprensiones) y/o externos (eventos inesperados, cambios en el entorno o en las condiciones de vida), impulsados por un futuro percibido y/o un replanteamiento.

## 2. ESTADO DE CAMBIO

TUS RESULTADOS SON:

ALPHA (ESTABLE)	BETA (TENSIÓN) Atención 6 o 6+	GAMMA (CONFLICTO) Atención 5 o 5+	DELTA (INFLEXIÓN)	NUEVO ALPHA (NUEVA ESTABILIDAD)
7	6	5	7	9
9,1	5,0	3,9	8,2	10,1

Promedio general del instrumento

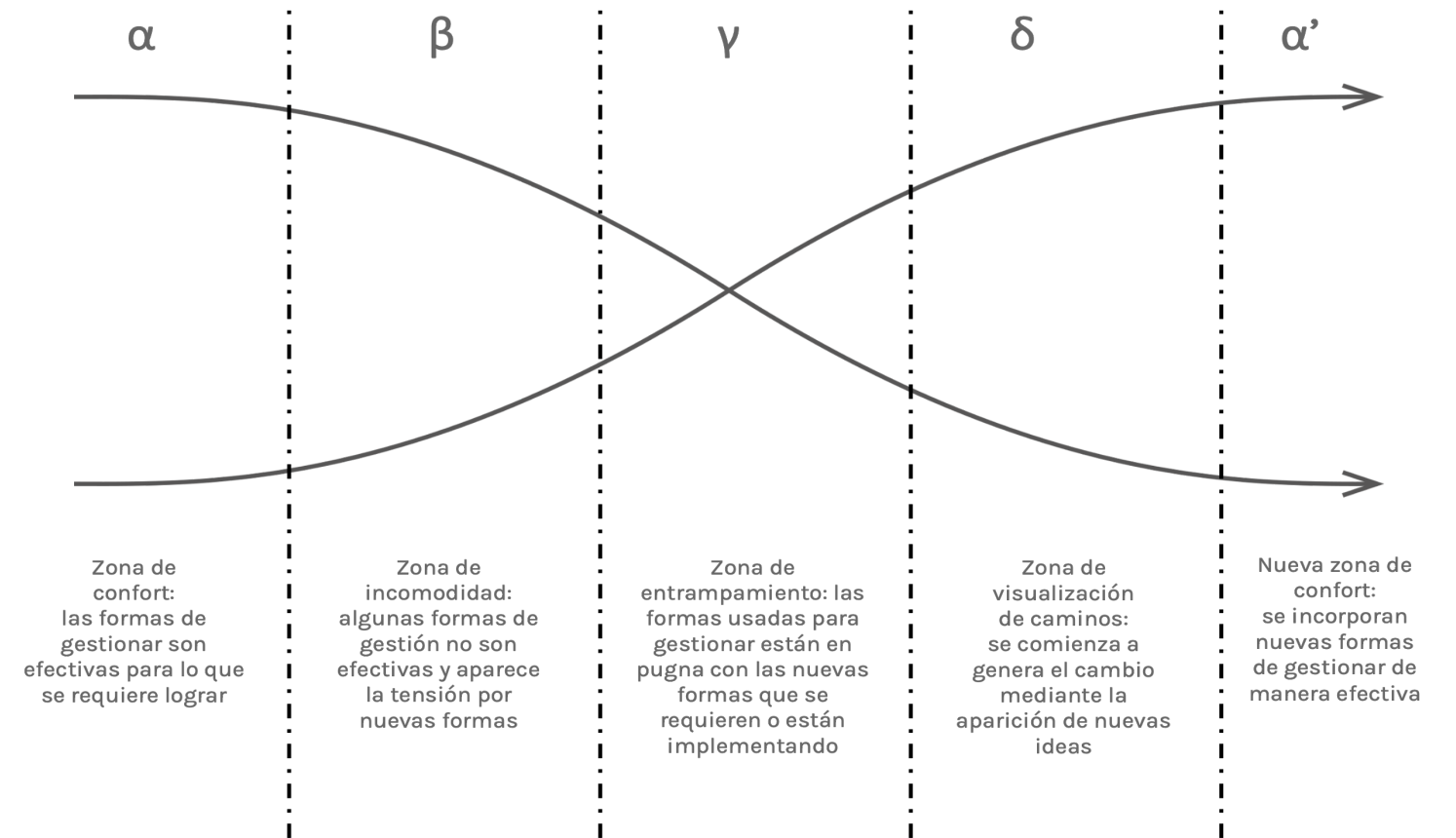
RANGO

0 a 18

### ¿Dónde me siento ahora?



Este indicador muestra el ciclo de cambio de la persona en 5 estados transitorios, asignándole un valor a cada uno de éstos.





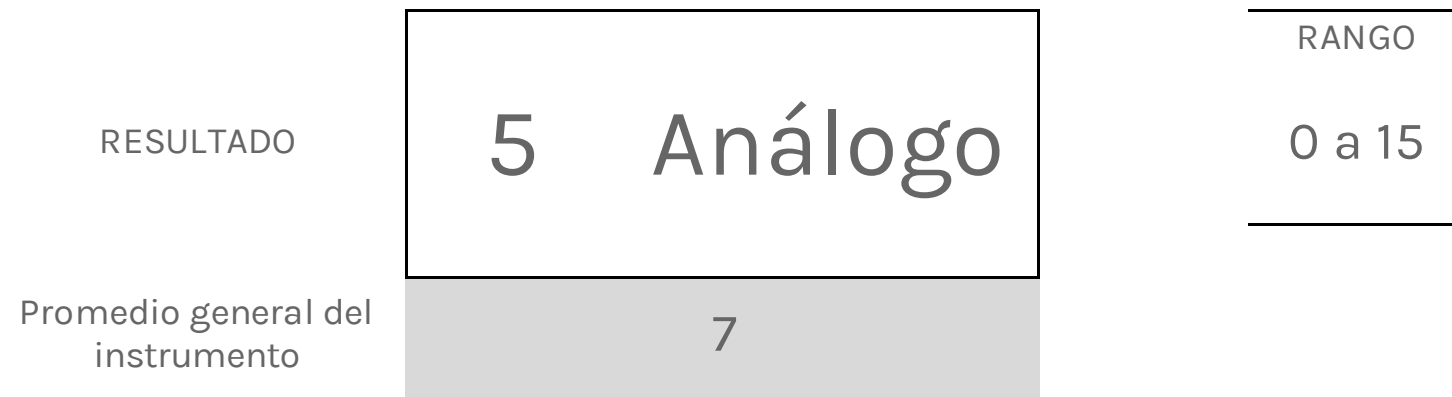
# PATRON PERSONAL

De acuerdo a tus propias configuraciones de estilo de acción y reflexión, vemos cómo cada persona pone en práctica los patrones culturales y de cambio.




# 1. DIGITAL/ANÁLOGO

TUS RESULTADOS SON:



## ¿Veo los árboles o veo el bosque?



La lectura de Digital/Análogo depende del valor del indicador, su interpretación según rango está descrita más abajo.

<p><b>RANGO ANÁLOGO</b></p> <p style="font-size: 2em; color: #FFD700;"><b>0-5</b></p>	<p><b>Puntos fuertes</b></p> <p>Toma perspectiva de las situaciones. Zigzaguea a través de la complejidad. Impulsado por sueños y visiones.</p>	<p><b>Puntos ciegos</b></p> <p>Pérdida de detalle. Sesgo hacia la ideación. Dificultad para concretar.</p>
<p><b>RANGO MIXTO</b></p> <p style="font-size: 2em; color: #FFD700;"><b>6-9</b></p>	<p><b>Puntos fuertes</b></p> <p>Traduce el idealismo en realismo. Absorbe la complejidad y la simplifica. Expande estrategias y refina tácticas.</p>	<p><b>Puntos ciegos</b></p> <p>El pragmatismo pone en peligro la visión y propósito. La moderación puede extinguir la claridad y la creatividad. Puede obviar detalles por la función del logro.</p>
<p><b>RANGO DIGITAL</b></p> <p style="font-size: 2em; color: #FFD700;"><b>10-15</b></p>	<p><b>Puntos fuertes</b></p> <p>Inclinación por la precisión detallista. Lógicas problema/solución lineales. Mantiene las categorías ordenadas.</p>	<p><b>Puntos ciegos</b></p> <p>Visión de realidad cerrada. Rigidez asfixiante inapropiada. Ciegamente conducido por el tiempo.</p>

## 2. PERSONALIDAD

TUS RESULTADOS SON:

	EXTROVERSIÓN	INTROVERSIÓN
RESULTADO	10	15
Promedio general del instrumento	10.8	14,2

RANGO  
 0 a 25

### ¿EXTROVERSIÓN O INTROVERSIÓN?



La extroversión o introversión es la manifestación de la personalidad que cuenta con el valor mayor.

La extroversión tiende a manifestarse en un comportamiento expresivo, hablador, enérgico

La introversión es manifestada en un comportamiento reservado y reflexivo.

### 3. INTELIGENCIAS EJECUTIVAS

TUS RESULTADOS SON:

	TRANSFORMACIONAL	TRANSLACIONAL	EMPRENDEDORA
RESULTADO	33%	17%	50%
Promedio general del instrumento	31%	38%	31%

RANGO  
 0 a 100

¿Cuál es el tipo de inteligencia preferente que dispongo para resolver mis desafíos?



CultureView mide la distribución de 3 tipos de inteligencias, entregando un valor porcentual a cada una.

TRANSFORMACIONAL

Busca lograr un estado deseado conocido que es diferente del existente. Es episódico, planificado y de segundo orden, o radical. Gran parte de la literatura sobre el cambio organizacional se basa en este tipo

TRANSLACIONAL

Puede ser planificado o emergente; es de primer orden, o incremental. Es el cambio que mejora o corrige los aspectos existentes de una organización, a menudo centrándose en la mejora de una habilidad o proceso.

EMPRENDEDORA

Es de naturaleza radical o de segundo orden. Requiere un cambio en los supuestos hechos por la organización y sus miembros. La transformación puede resultar en una organización que difiere significativamente en términos de estructura, procesos, cultura y estrategia. Por lo tanto, puede resultar en la creación de una organización que opere en modo de desarrollo, una que aprenda, se adapte y mejore continuamente.



# MECANISMOS DE ADAPTACIÓN

Aquí tienes más información sobre los mecanismos de adaptación y cómo éstos se manifiestan según los sistemas de preferencias obtenidos del cuestionario que respondiste.

Examínalos con foco en tus tres puntajes de mayor aceptación.

Mecanismo de Adaptación	Seguridad	Poder	Orden	Éxito	Personas	Complejidad
Corriente de cambio	<b>Púrpura (BO)</b> Espíritus místicos, nidos seguros, jefes poderosos	<b>Rojo (CP)</b> Impulsos de poder, placer inmediato, espontáneo y colorido	<b>Azul (DQ)</b> Propósito en las causas, sacrificio basado en la culpa	<b>Naranja (ER)</b> Impulsado por el éxito, orientado a la meta, ganancia material	<b>Verde (FS)</b> Búsqueda del consenso, todo el mundo igual, todo es relativo	<b>Amarillo (GT)</b> Panorámicas generales, caos y cambio naturales
Descripciones clave	Espíritus bondadosos amistad/tribal "sacrificate por el jefe como los antepasados"	Señores de poder egocéntrico/explosivo "olvídate de los demás"	Fuerza de confianza absolutista/santificada "sacrificate, según la autoridad más alta dicte"	Impulso por el esfuerzo materialista/triunfador "exprésate para alcanzar las metas y vivir bien"	Vínculos humanos relativista/social "sacrificate para que todos prosperen en unidad"	Flujo flexible sistémico/integrativo "exprésate libre y no hagas daño"
Condiciones/ Problema	Amenaza el mundo, muchos seres espirituales y fuerzas misteriosas	Impulsado por el poder en este mundo hostil donde la fuerza es clave para sobrevivir	Necesita propósito en la vida y razón para la muerte para traer estabilidad/orden	Siente la posibilidad de movimiento para hacerlo mejor que otros y ganar	Acciones colectivas para alcanzar objetivos sociales y satisfacer necesidades individuales	Cree que los otros sistemas tienen falta de respuesta para vivir en este complejo mundo
Sistema de operación	Confía en el jefe, grupo o la magia para encontrar seguridad y protección	Sé fuerte y dependerás sólo de ti para defenderte del resto	Encuentra una verdad que ofrezca respuestas entregadas a través de una cadena de mando	Emprendimiento y planes para alcanzar las metas y mejorar con respecto a ti mismo y otros	Únete a otros para construir consenso y compartir para hacer mejor las cosas	Vive de acuerdo a principios internos, en búsqueda del mundo más funcional de ser
Estilos de Aprendizaje	<b>CLÁSICO</b> Profesor paternalista, secuencias, rituales y rutinas paso a paso	<b>CONDICIONADO</b> Recompensas inmediatas, maestro poderoso, permite la dureza y rechaza estructuras rígidas	<b>POR EVITACIÓN</b> Adoctrinamiento de la autoridad correspondiente, castigo por errores, posibles recompensas aplazadas en el futuro	<b>EXPECTACIÓN</b> Ensayos de prueba y error donde el éxito trae recompensas anticipadas, juegos competitivos con herramientas modernas	<b>OBSERVACIONAL</b> Explora sentimientos y aprende mirando acciones de otros, comparte experiencias del aquí y ahora	<b>INFORMACIONAL</b> Acceso autodirigido al conocimiento y a los materiales, sin compulsión o miedo, intereses eclécticos y diversos
Estilo de Gestión	<b>TRIBAL</b> "Jefes" fuertes, preocupados, recompensan a grupos no individuos, aseguran la seguridad y mantienen formas tradicionales	<b>AUTOCRÁTICO</b> Jefe duro, directo, que da beneficios rápidos, permite la fuerza y la libertad hasta cierto punto	<b>BUROCRÁTICO</b> Jerarquía con categorías para los administradores manteniendo el orden, normas y recompensas al desempeño obediente	<b>ECONÓMICO</b> Competitivo y orientado a la meta, ventajas para los "ganadores" y recompensas según producción y astucia	<b>SOCIAL</b> Compartiendo círculo de iguales mientras desarrollan su potencial y crean mayor conciencia	<b>SISTÉMICO</b> Red basada en la competencia integrada donde los métodos se adaptan a las personas y funciones a la mano
Botones de Motivación	Ritual; respeto por las figuras poderosas, apela a la seguridad, magia y misticismo, tradición y costumbres	Beneficios inmediatos; apelaciones y desafíos machistas, imágenes heroicas, poder, apariencia y respeto	El deber, el honor, el país, la justicia; estar preparado, sacrificio y disciplina, recompensas en el más allá	Oportunidad para el éxito, progreso y logro, ventaja competitiva, más grande, nuevo y mejor	Afiliación y amor, derechos humanos, dignidad para todos, participación, igualdad y liberación de los oprimidos	La libertad es como cada uno elige, autoestima y competencia, acceso panorámico a sistemas e información





# EXPRESIONES SALUDABLES Y NO SALUDABLES

Aquí tienes más información sobre las características saludables y no saludables de los patrones de los mecanismos de adaptación.

Examínalos con foco en tus tres puntajes de mayor aceptación.

Mecanismo de Adaptación	Seguridad (BO)	Poder (CP)	Orden (DQ)	Éxito (ER)	Personas (FS)	Complejidad (GT)
Lógicas de abordaje	<p>Modo tribu (nosotros)</p> <p>Sistema de valores impulsado por "la protección": sociedad liderada por ancianos, chamanes o jefes que toman las decisiones. Roles decididos por parentesco, edad, sexo y fuerza. Las formas tribales son sagradas y rígidamente adheridas. Demanda obediencia al líder(es) para sobrevivir.</p>	<p>Modo individual (yo)</p> <p>Sistema de valores impulsado por "el poder": el mundo se convierte en una jungla donde el más fuerte y astuto sobrevive. Imperialista y orientado al poder. Sobrevive el que mejor se ajusta.</p>	<p>Modo verdadero (nosotros)</p> <p>Sistema de valores impulsado por "la verdad": da lugar a una existencia ordenada bajo el control de la última verdad. Se basa en una "jerarquía pasiva", una "estructura rígida" y un "poder posicional".</p>	<p>Modo exitoso (yo)</p> <p>Sistema de valores impulsado por "el éxito": entorno lleno de posibilidades y oportunidades. Se funda en la "jerarquía activa", la "meritocracia: mejor persona para el trabajo", la "teoría y administración" y en un "liderazgo centrado en la tarea".</p>	<p>Modo de las personas (nosotros)</p> <p>Sistema de valores impulsado por "las personas": lugar donde compartimos las experiencias de vida. Una "red social" con organizaciones de iguales por el beneficio mutuo con una pequeña preocupación por el status/privilegio y un sistema de gestión del tipo Teoría Z.</p>	<p>Modo sistémico (yo)</p> <p>Sistema de valores impulsado por el sistema mismo: opera en un sistema naturalmente caótico reunido por diferencias y cambios. Los procesos se estructuran de acuerdo a las tareas y están centrados en el proyecto, cambiando el liderazgo en función de quién decide.</p>
Saludables	<p>Oportunidad de sobrevivir aumentada, seguridad. Participación directa. Vínculos internos socio-emocionales fuertes. Respeto por los mayores, ancestros. Ritos de pasaje que mejoran la solidaridad.</p>	<p>Se hace cargo, toma iniciativa, actúa. Demanda respeto. Hace actos heroicos, explora, descubre. Crea diversión y aventura. Se revela contra la opresión. Dice las cosas como son, sin miedo, valiente.</p>	<p>Hace el deber, llamado superior. Se sacrifica por la causa. Alegría en el propósito, significado. Establece el orden, regla de ley. Cuida de sí mismo. Caridad, hospitalidad, compartir, integridad, honestidad</p>	<p>Empoderado, sobresaliente. Conduce la novedad y el mejoramiento. Pragmático, usa el pensamiento científico. Meritocrático. Juega según las reglas, Flexible. Competitivo. El individuo obtiene el crédito.</p>	<p>Alta comunicación, afiliación, confianza. Sensible, receptivo. Construye relaciones. Unidad no segmentada, tolerante. Comunitario, igualitario, inclusivo. Orientado al equipo. Usa procesos de consenso.</p>	<p>Engloba valores de todos los caminos. Entiende los procesos de evolución. Ve a la autoridad según el contexto. Dirigido a la visión. Diseño simple y natural. Solución integral de problemas complejos.</p>
No Saludables	<p>Los de afuera no son considerados "personas". Vulnerables a influencias externas. No se adaptan rápidamente. Los conflictos son recordados a lo largo del tiempo. Nepotismo, discriminación, prejuicio, racismo</p>	<p>Violencia ante lo más leve. Constantemente probando su valor. Intimida, explota y manipula a los que no tienen poder. Paranoico: reprime o elimina a los rivales. Masacra, viola, saquea, mutila. Se burla, habla basura, amenaza.</p>	<p>Hace cumplir rigurosamente el status: clase, casta, rango. No cuestiona a la autoridad. Pensamiento polarizado. Controlador, impone sus creencias, censor. Solo usa el "libro" sagrado. Juzgador, muy serio, sin liviandad</p>	<p>Crecimiento a cualquier costo. Juega rudo. Las personas son recursos. Cientificismo. Viola la ética para ganar. Codicioso, egocéntrico. Manipula a las personas para su éxito personal. Materialista, pensamiento a corto plazo.</p>	<p>Solo las personas valen. El sentimiento es más valorado que el pensamiento. Alta necesidad de agradar. Permisivo. Exclusivo de los juicios. Dogmatismo, relativista. Anti jerarquía. Se alía con el rojo para debilitar el azul-naranja. Procesamiento sin fin.</p>	<p>Impaciencia con los detalles y la redundancia. Frialidad en la toma de decisiones. Impaciente, abrupto. Se retira si pierde el interés. Arrogante "sé todo". Excesivamente complejo.</p>



# RESUMEN



# Demo

## PATRONES CULTURALES

### MECANISMOS DE ADAPTACIÓN

	Seguridad	Poder	Orden	Éxito	Personas	Complejidad
Atrae	17	28	21	24	22	35
Rechaza	-20	-27	-25	-28	-21	-20

### ESTADO ACTUAL-DESEADO DE LA ORGANIZACIÓN

Seguridad	Poder	Orden	Logro	Personas	Integración	Actual Deseado
			X			
				X		

### FIT FACTOR

20

### ENCAJE CULTURAL EN EL TRABAJO

Tareas	Jefatura	Equipo	Trabajo
POCO DESAFIADO	COMPATIBLE	COMPATIBLE	VEO UN FUTURO

### PERCEPCIÓN DE LAS PRIORIDADES DE LA ORGANIZACIÓN

Confianza	Principios	Beneficios	Personas	Propósito	Planeta
Respeto					
7	6	6	4	6	6

## PATRONES DE CAMBIO

### PREFERENCIA DE CAMBIO

1er Orden	2do Orden
24	13

### ESTADO DE CAMBIO

Alpha	Beta	Gamma	Delta	Nuevo Alpha
7	6	5	7	9

## PATRONES PERSONALES

### DIGITAL/ANÁLOGO

5 - Análogo

### PERSONALIDAD

Extroversión

10

Introversión

15

### INTELIGENCIAS EJECUTIVAS

Transformacional	Translacional	Emprendedora
33%	17%	50%