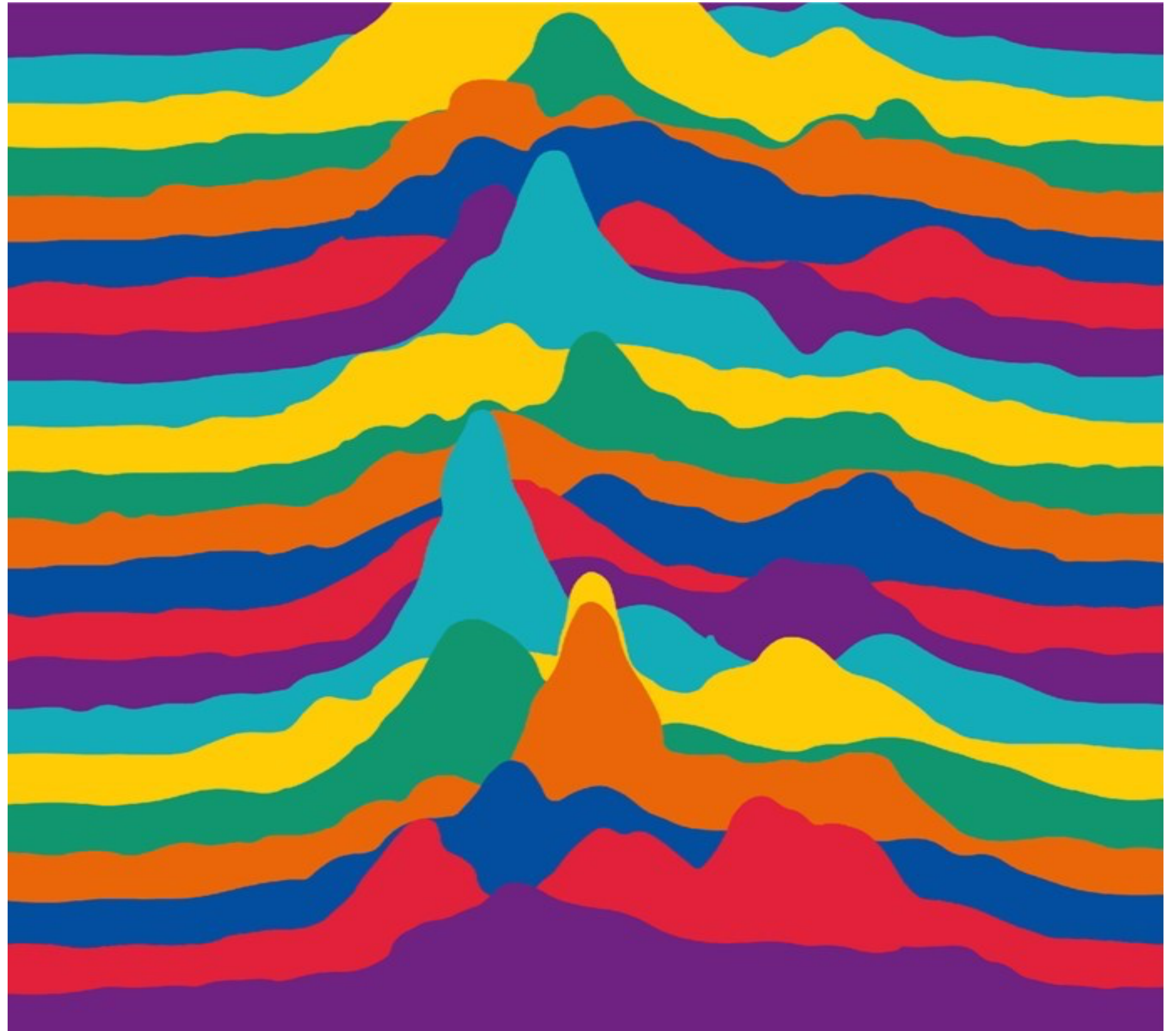




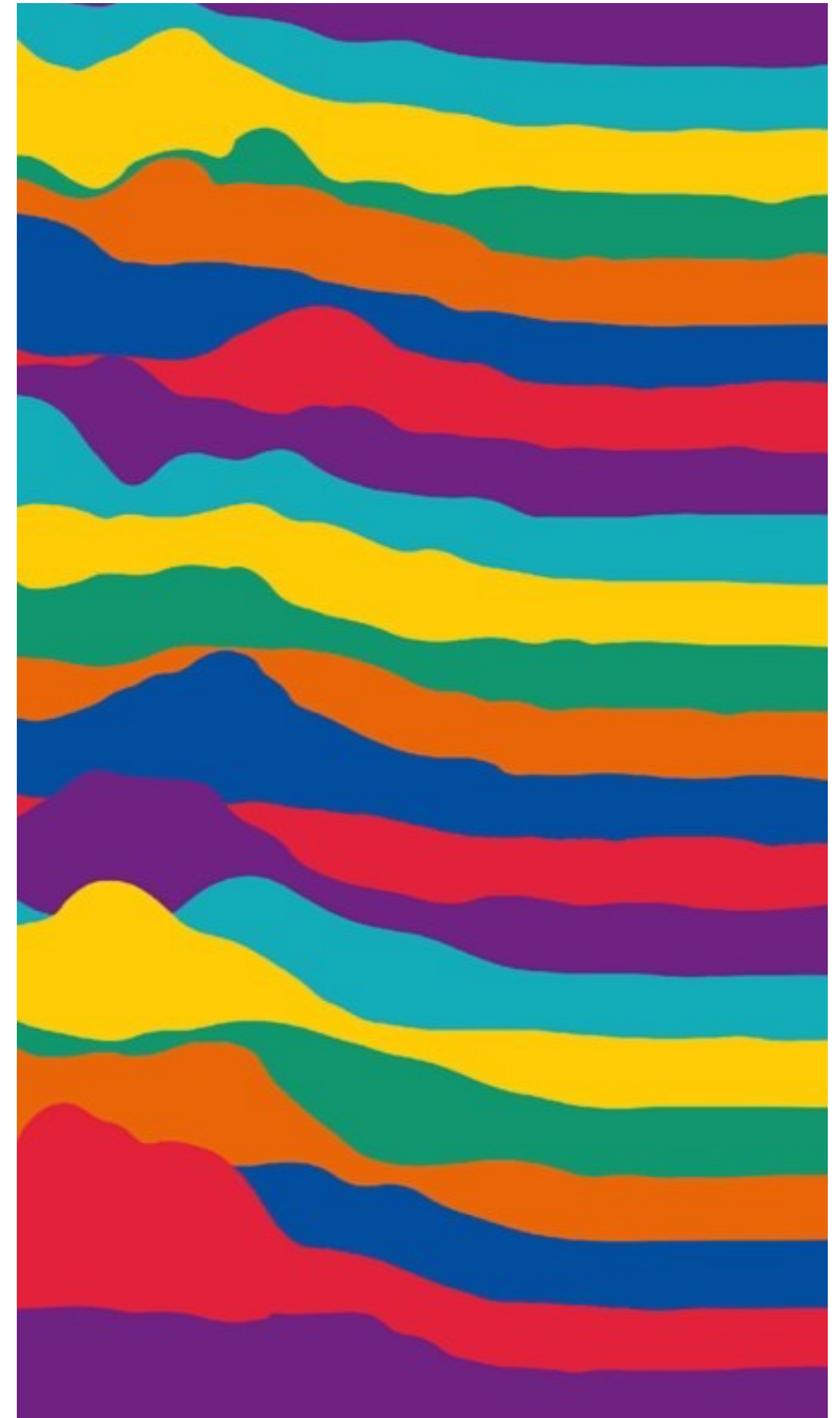
REPORTE CULTURESEE

Demo
08-03-23



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
RESULTADOS	
Patrón cultural	5
Patrón de cambio	6
Patrón personal	9
MECANISMOS DE ADAPTACIÓN	13
EXPRESIONES SALUDABLES Y NO SALUDABLES	15





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.

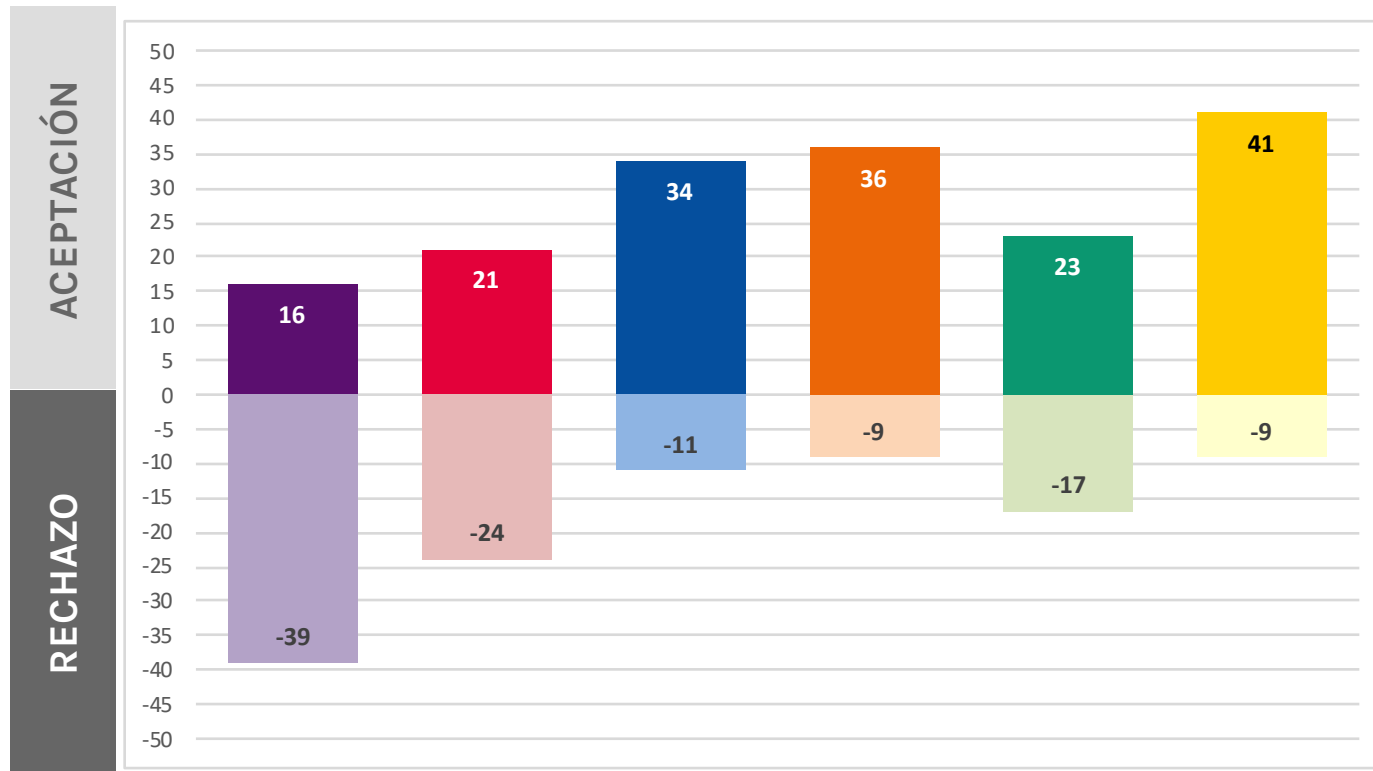
PATRÓN CULTURAL

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.PATRONES CULTURALES

TUS RESULTADOS SON:



	SEGURIDAD	PODER	ORDEN	LOGRO	PERSONAS	INTEGRACIÓN
ACEPTACIÓN	16	21	34	36	23	41
<i>Promedio general del instrumento</i>	15	20	33	35	25	29
RECHAZO	-39	-24	-11	-9	-17	-9
<i>Promedio general del instrumento</i>	-34	-35	-17	-16	-14	-13

X (debajo de INTEGRACIÓN ACEPTACIÓN)

X (debajo de SEGURIDAD RECHAZO)

¿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.



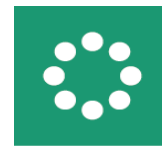
PODER
Enfocado en acumular poder y ejercerlo para sobrevivir en un mundo riesgoso.



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.

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	38	4
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)
11	3	2	10	12
9,1	5,0	3,9	8,2	10,1

Promedio general del instrumento

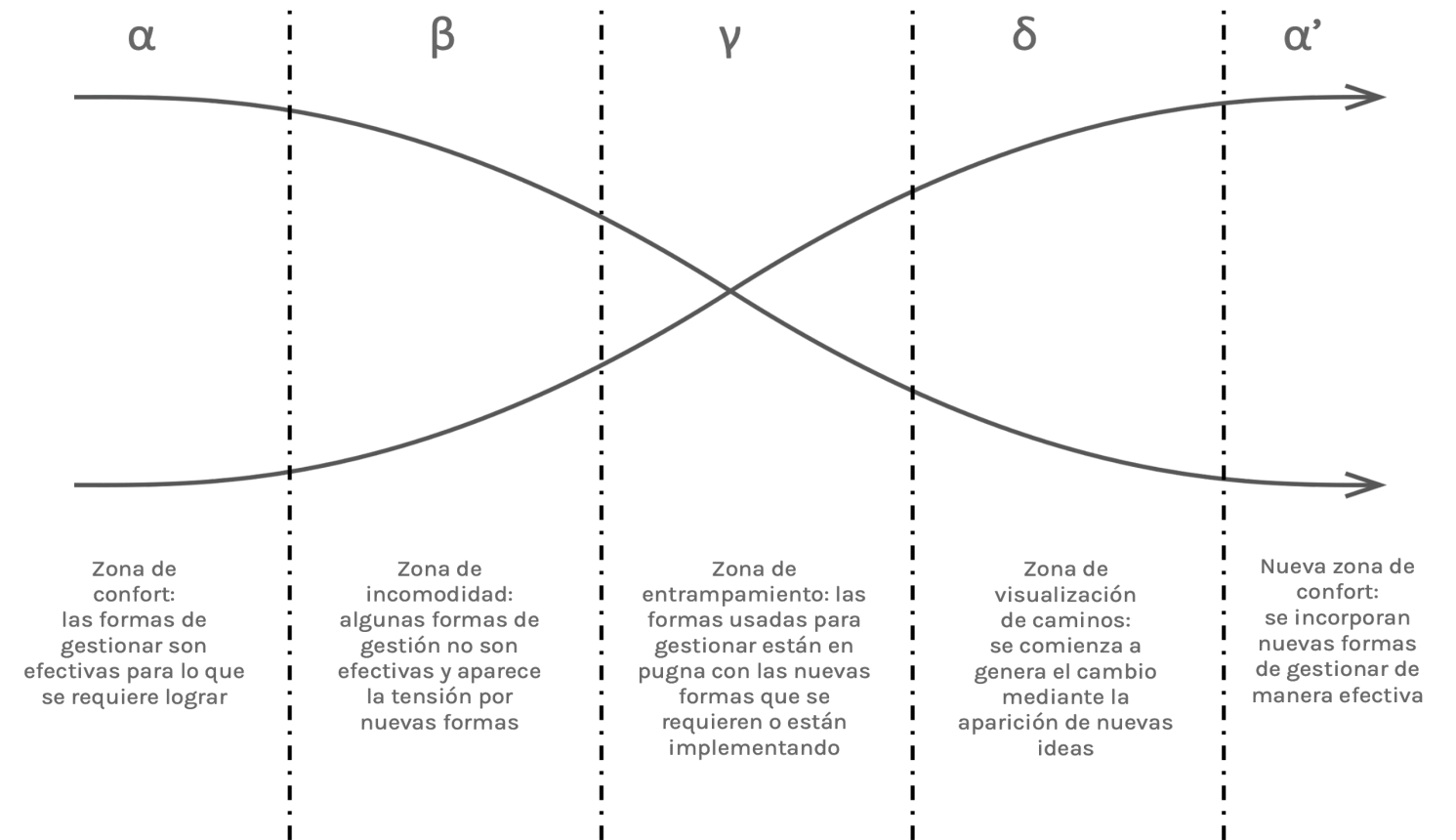
RANGO

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.



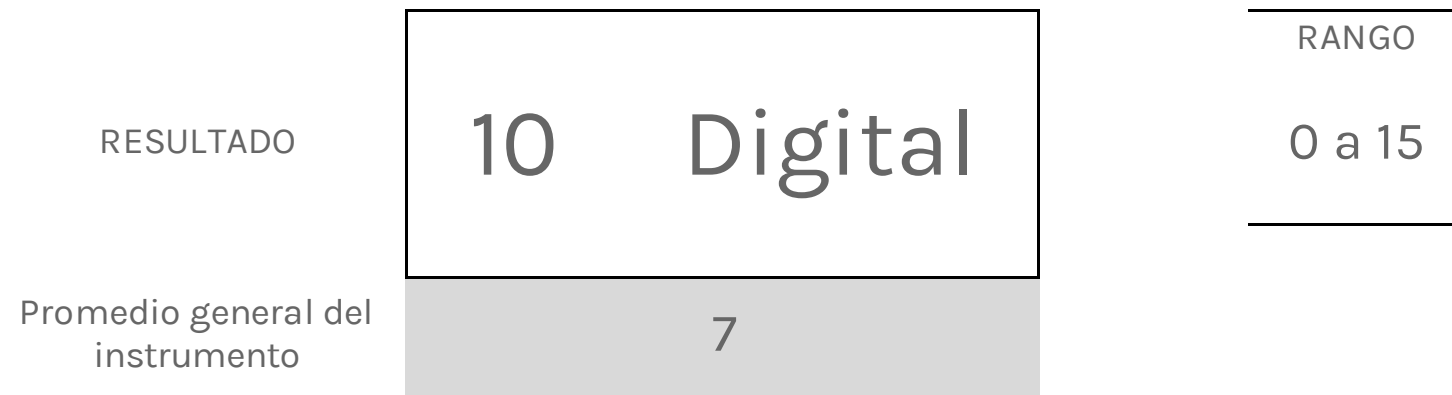


PATRON PERSONAL


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.

RANGO ANÁLOGO 0-5	<p>Puntos fuertes Toma perspectiva de las situaciones. Zigzaguea a través de la complejidad. Impulsado por sueños y visiones.</p>	<p>Puntos ciegos Pérdida de detalle. Sesgo hacia la ideación. Dificultad para concretar.</p>
RANGO MIXTO 6-9	<p>Puntos fuertes Traduce el idealismo en realismo. Absorbe la complejidad y la simplifica. Expande estrategias y refina tácticas.</p>	<p>Puntos ciegos 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>
RANGO DIGITAL 10-15	<p>Puntos fuertes Inclinación por la precisión detallista. Lógicas problema/solución lineales. Mantiene las categorías ordenadas.</p>	<p>Puntos ciegos Visión de realidad cerrada. Rigidez asfixiante inapropiada. Ciegamente conducido por el tiempo.</p>

2. PERSONALIDAD

TUS RESULTADOS SON:

	EXTROVERSIÓN	INTROVERSIÓN
RESULTADO	20	5
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	50%	0%	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	Púrpura (BO) Espíritus místicos, nidos seguros, jefes poderosos	Rojo (CP) Impulsos de poder, placer inmediato, espontáneo y colorido	Azul (DQ) Propósito en las causas, sacrificio basado en la culpa	Naranja (ER) Impulsado por el éxito, orientado a la meta, ganancia material	Verde (FS) Búsqueda del consenso, todo el mundo igual, todo es relativo	Amarillo (GT) 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	CLÁSICO Profesor paternalista, secuencias, rituales y rutinas paso a paso	CONDICIONADO Recompensas inmediatas, maestro poderoso, permite la dureza y rechaza estructuras rígidas	POR EVITACIÓN Adoctrinamiento de la autoridad correspondiente, castigo por errores, posibles recompensas aplazadas en el futuro	EXPECTACIÓN Ensayos de prueba y error donde el éxito trae recompensas anticipadas, juegos competitivos con herramientas modernas	OBSERVACIONAL Explora sentimientos y aprende mirando acciones de otros, comparte experiencias del aquí y ahora	INFORMACIONAL Acceso autodirigido al conocimiento y a los materiales, sin compulsión o miedo, intereses eclécticos y diversos
Estilo de Gestión	TRIBAL "Jefes" fuertes, preocupados, recompensan a grupos no individuos, aseguran la seguridad y mantienen formas tradicionales	AUTOCRÁTICO Jefe duro, directo, que da beneficios rápidos, permite la fuerza y la libertad hasta cierto punto	BUROCRÁTICO Jerarquía con categorías para los administradores manteniendo el orden, normas y recompensas al desempeño obediente	ECONÓMICO Competitivo y orientado a la meta, ventajas para los "ganadores" y recompensas según producción y astucia	SOCIAL Compartiendo círculo de iguales mientras desarrollan su potencial y crean mayor conciencia	SISTÉMICO 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>