

*"Aquel que conoce a otros es inteligente.
Aquel que se conoce a sí mismo es sabio."
—Lao Tse*

Juan Pérez

Gerente
XYZ S.A.
18/10/2006

grupo Brain
Soldado de la Independencia 1119 (C1426BTO) Buenos Aires, Argentina
Teléfono (5411) 4776-3300
www.grupobrain.com.ar



INTRODUCCIÓN

La investigación sobre el comportamiento sugiere que las personas más efectivas son aquellas que tienen un pleno entendimiento de sí mismos, de sus habilidades y debilidades, y así tienen la posibilidad de desarrollar estrategias que satisfagan las demandas de su entorno.

El comportamiento de una persona es una parte necesaria e integral de quiénes son. En otras palabras, mucho de nuestro comportamiento proviene de la "naturaleza" (inherente), y mucho proviene de la "nutrición" (crianza). Es el lenguaje universal de "cómo actuamos", o de nuestro comportamiento humano observable.

En este informe estamos midiendo cuatro dimensiones de comportamiento normal. Ellas son:

- cómo usted responde ante problemas y desafíos
- cómo usted influencia a otros hacia su punto de vista
- cómo usted responde al ritmo del medio ambiente
- cómo usted responde a las reglas y procedimientos establecidos por otros

Este informe analiza el estilo de comportamiento; es decir, el modo en que una persona hace las cosas. ¿Es este informe 100% verdadero? Sí, no, o quizás. Sólo medimos el comportamiento. Nosotros sólo le ofrecemos afirmaciones, las cuales son verdaderas, y aquellas áreas de conducta en las cuales usted muestra ciertas tendencias. Anule cualquier afirmación que aparezca en el presente informe que no se aplique a su vida, una vez que la haya verificado con un amigo o colega.

"Todas las personas exhiben los cuatro factores comportamentales en variados grados de intensidad".
—W.M. Marston



CARACTERISTICAS GENERALES

Basándose en las declaraciones que Juan ha hecho, este informe ha seleccionado afirmaciones generales para darle una amplia visión y comprensión acerca de su estilo de trabajo. Estas declaraciones identifican el comportamiento básico natural que él aporta a su trabajo. Esto significa, que si se le deja a solas, estas declaraciones identifican EL COMO EL ELEGIRIA HACER EL TRABAJO. Use estas características generales para tener una comprensión más profunda acerca del comportamiento natural de Juan.

Juan, en calidad de directivo, supervisor o líder de un equipo, puede gestionar las habilidades y capacidades de los miembros de su equipo, con el fin de estimular su integración y participación. A Juan le gusta formar parte de un grupo y es sociable. Suele dar la imagen de ser una persona muy adaptable socialmente, tanto en el trabajo como fuera de él. El ejerce su influencia sobre a la mayoría de la gente con su amabilidad. A Juan le gusta que su superior jerárquico le dé la opinión y reconocimiento sobre su desempeño profesional. Juan es bueno generando entusiasmo en otros. El da lo mejor de sí mismo en aquellas situaciones donde los aspectos importantes como son los valores, sentimientos, criterios y emociones, están involucrados. Se siente orgulloso de su "intuición". El proyecta una imagen de seguridad y confianza en sí mismo. A Juan le gusta dar una imagen tanto de jugador de equipo como de líder del equipo. A Juan le gusta el reconocimiento público de sus logros. Entre los factores que le motivan están el reconocimiento y los "cumplidos". El cree en la posibilidad de obtener resultados mediante una adecuada gestión del equipo. Prefiere el trabajo "en equipo".

Juan puede tener dificultades para dirigir a otras personas. Debido a su grado de confianza en la gente y a su deseo de ser aceptado, puede que, a veces, sobrevalore las capacidades de los otros. El tiene la habilidad de mostrar su disponibilidad tanto de forma verbal como no verbal, facilitando que la gente sea abierta, confíe en él, y le



CARACTERISTICAS GENERALES

vea como una persona receptiva y con predisposición a ayudar. El puede llegar a una conclusión favorable sin tener en cuenta todos los factores. Juan toma decisiones rápidas. A Juan le gusta trabajar con superiores jerárquicos que toman decisiones rápidas. El tiende a hacer juicios rápidos o a tomar decisiones impulsivas. El cree que las reglas están para servirle más que para seguirlas.

Juan puede ser una persona muy apasionada y este entusiasmo, a veces, no encaja con la situación que se plantea. La comunicación puede pasar fácilmente de un plano amistoso a una discusión llena de argumentos. El se siente a gusto con casi todas las personas y puede mostrarse informal y relajado con ellas. Incluso cuando trata con extraños Juan hará lo posible por hacerles sentir bien. El es muy optimista acerca de su capacidad para convencer y persuadir a la gente hacia su modo de pensar. Juan es muy positivo al tratar con otros. Puede que, a veces, no entienda por qué algunas personas no ven la vida de la misma manera que él. El juzga a los demás por su capacidad de expresión y su amabilidad. El posee una clara orientación hacia las personas. Tiene una buena fluidez verbal. Juan es un buen negociador en los conflictos que se generan entre personas. Juan piensa que: "si todo el mundo pudiera decir lo que siente, todo iría mejor".



VALORES QUE APORTA A LA ORGANIZACION

Esta sección del informe identifica las habilidades y comportamientos específicos que Juan aporta a su trabajo. Al observar estas declaraciones se puede identificar cuál es el papel que él juega en la organización. Identificando las habilidades de Juan, la organización puede desarrollar un sistema para capitalizar su valor en la empresa, haciéndole formar parte integral del equipo.

- Está orientado a resultados.
- Es promotor de ideas o acciones.
- Puede apoyar u oponerse con energía.
- Confía en sí mismo.
- Es creativo en la solución de problemas.
- Alcanza sus objetivos a través de la gente.
- Posee un buen sentido del humor.
- Está orientado hacia las personas.
- Es negociador de conflictos.



PUNTOS A CHEQUEAR EN LA COMUNICACION

Muchas personas son conscientes y se muestran sensibles a la forma en que a ellos les gusta comunicarse. Muchos encuentran esta sección muy acertada e importante. Léa cada declaración e identifique las 3 ó 4 declaraciones que sean más importantes. Haga una lista de estas declaraciones y úselas cada día en el trato con Juan.

LO QUE SE DEBE HACER:

- Tomarse el tiempo necesario para motivarlo.
- Generar un ambiente cálido y amistoso.
- Contestar "SI" o "NO"; nunca "podría ser" .
- Cuando haya desacuerdo, confrontar sus opiniones.
- Establecer el objetivo por escrito y dejar que él decida la forma de conseguirlo.
- Ofrecerle continuamente "incentivos" por su deseo de asumir riesgos.
- Cuando él recibe un "No" como respuesta, con seguridad lo volverá a intentar al día siguiente.
- Clarificar cualquier parámetro por escrito.
- Definir los problemas por escrito.
- Aportar testimonios de gente que él considere importantes.
- Apoyar sus sueños e intenciones.



LO QUE NO SE DEBE HACER EN LA COMUNICACION

En esta sección del informe se da una lista de cosas que NO se deben hacer al comunicarse con Juan. Revise cada declaración con Juan, e identifique aquellos métodos de comunicación que producen frustración o reducen la calidad de la misma. Compartiendo esta información, ambas partes podrán negociar un estilo de comunicación que sea de mutuo acuerdo.

LO QUE NO SE DEBE HACER:

- Ser brusco, frío o extremadamente callado.
- Dejar las decisiones "colgando en el aire".
- Vacilar cuando hay una confrontación de ideas.
- Darle su opinión sin que se la pregunte.
- Ser condescendiente con él.
- Centrarse en los datos, las cifras y las abstracciones.
- Dirigir o proteger; controlar excesivamente la conversación.
- Perder el tiempo "soñando" juntos.
- Hablar sin sentido.
- Ser dictatorial.
- Ser impersonal o demasiado orientado a las tareas.
- Dejarse dominar por su palabrería.



ESTILOS DE COMUNICACION

Esta sección contiene sugerencias sobre métodos que mejorarán la comunicación de Juan con los demás. Incluye una pequeña descripción de los tipos de personas más corrientes con las que puede estar en contacto. Adaptándose al estilo de comunicación deseado por la otra persona, Juan será más efectivo en su comunicación con ella. Quizá tenga que desarrollar cierta flexibilidad a la hora de variar su propio estilo de comunicación. Esta flexibilidad y la habilidad para interpretar las necesidades de los demás, marca la diferencia de los grandes comunicadores.

<p>Cuando se comunique con una persona dependiente, conservadora, perfeccionista, cuidadosa y conformista:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Prepare su "conversación" por adelantado. ■ Vaya directamente al asunto. ■ Sea preciso y realista. <p>Factores que crearán tensión o insatisfacción:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ser desconcertante, dejar cosas al azar, ser informal, hablar en voz alta. ■ Presionar demasiado o ser poco realista con los plazos. ■ Ser desorganizado o confuso. 	<p>Cuando se comunique con una persona ambiciosa, enérgica, decidida, independiente y orientada hacia las metas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Sea claro, específico, breve y concreto. ■ Vaya directamente al asunto. ■ Esté preparado con material de apoyo en un "paquete" bien organizado. <p>Factores que crearán tensión o insatisfacción:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Hablar de cosas poco relevantes. ■ Ser evasivo y poco claro. ■ Parecer desorganizado.
<p>Cuando se comunique con una persona paciente, predecible, desconfiada, firme, relajada y modesta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Empiece con un comentario personal que rompa el hielo. ■ Presente su idea suavemente, sin tono amenazador. ■ Pregunte "¿Cómo?", averigüe sus opiniones. <p>Factores que crearán tensión o insatisfacción:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ser impetuoso y precipitado, yendo en seguida al asunto. ■ Ser dominante y exigente. ■ Forzarle a responder rápidamente. 	<p>Cuando se comunique con una persona carismática, entusiasta, amistosa, expresiva y política:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Establezca un ambiente cálido y amistoso. ■ No entre en demasiados detalles (póngalos por escrito) ■ Haga preguntas que le permitan conocer sus opiniones o comentarios. <p>Factores que crearán tensión o insatisfacción:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Evitar ser distante, frío o callado. ■ Controlar la conversación. ■ Pasar por alto hechos, alternativas, abstracciones.



AMBIENTE DE TRABAJO IDEAL

Esta sección identifica el ambiente ideal de trabajo basado en el estilo básico de Juan. Las personas con limitada flexibilidad se encontrarán incómodas trabajando en un ambiente que no se describe en esta sección. Las personas que poseen dicha flexibilidad usarán su inteligencia para modificar su comportamiento y se sentirán bien en cualquier ambiente. Utilice esta sección para identificar las características ambientales que Juan necesita, así como las funciones y responsabilidades específicas con las que disfruta.

- Tareas que cambien periódicamente.
- Tareas que involucren a equipos motivados y que supongan el establecimiento de una red de contactos.
- Trabajar con un equipo orientado a obtener resultados.
- Necesita tareas y funciones difíciles.
- Libertad de movimiento y actuación.
- Un ambiente dónde sus ideas puedan ser escuchadas.
- Un superior jerárquico democrático con quien se pueda asociar.



PERCEPCIONES

La conducta y los sentimientos de una persona se transmiten rápidamente a los demás. Esta sección proporciona información adicional sobre la percepción que Juan tiene sobre sí mismo y sobre como, bajo ciertas condiciones, le ven los demás. Comprender esta sección, le ayudará a proyectar una imagen que le permitirá controlar la situación.

"Véase como le ven los demás"

PERCEPCION DE SI MISMO

Usted generalmente se ve a sí mismo como:

Entusiasta	Extrovertido
Encantador	Inspirador
Persuasivo	Optimista

PERCEPCION DE LOS DEMAS

Bajo presión moderada o fatiga, los demás le ven como:

Vanidoso	Charlatán
Optimista en exceso	Irrealista

Bajo presión extrema o fatiga, los otros le ven como:

Excesivamente confiado	Superficial
No Escucha	Soñador



DESCRIPTORES

Basado en las respuestas de Juan, el Informe ha marcado aquellas palabras que describen su comportamiento personal. Describen cómo resuelve problemas y enfrenta desafíos, influencia a personas, responde al ritmo del ambiente y cómo responde a las reglas y procedimientos impuestos por otros.

Dominancia	Influencia	Estabilidad	Conformidad
Exigente Egocéntrico Impulsor Ambicioso Pionero Fuerte-Voluntarioso Enérgico Decidido Agresivo Competitivo Determinado Atrevido Curioso Responsable	Efusivo Inspirador Magnético Político Entusiasta Demostrativo Persuasivo Cálido Convincente Elegante Equilibrado Optimista Confiado Sociable	Flemático Relajado Resistente al Cambio No demostrativo Pasivo Paciente Posesivo Predecible Consistente Premeditado Constante Estable <b style="background-color: #00ff00;">Versátil <b style="background-color: #00ff00;">Activo <b style="background-color: #00ff00;">Inquieto <b style="background-color: #00ff00;">Alerta <b style="background-color: #00ff00;">Orientado a la variedad <b style="background-color: #00ff00;">Demostrativo Impaciente Orientado a la presión Ansioso Flexible Impulsivo Impetuoso Hipertenso	Evasivo Preocupado Cuidadoso Dependiente Cauteloso Convencional Exigente Prolijo Sistemático Diplomático Exacto Con tacto Abierto Juicio balanceado <b style="background-color: #add8e6;">Firme <b style="background-color: #add8e6;">Independiente <b style="background-color: #add8e6;">Voluntarioso <b style="background-color: #add8e6;">Terco <b style="background-color: #add8e6;">Obstinado <b style="background-color: #add8e6;">Porfiado <b style="background-color: #add8e6;">No sistemático <b style="background-color: #add8e6;">Soberbio <b style="background-color: #add8e6;">Desinhibido <b style="background-color: #add8e6;">Arbitrario <b style="background-color: #add8e6;">Inflexible No detallista
Conservador Calculador Cooperador Indeciso Moderado Inseguro No demandante Cauteloso Suave Agradable Modesto Pacífico Recatado	Reflexivo Fático Calculador Escéptico Lógico No demostrativo Suspica Prosaico Incisivo Pesimista Malhumorado Crítico		



ESTILO NATURAL Y ADAPTADO

El estilo natural de Juan al tratar con problemas, personas, acontecimientos y procedimientos puede que no siempre encaje con lo que el entorno necesita. Esta sección le proporciona información valiosa relacionada con el estrés y la presión para adaptarse al entorno.

Natural	PROBLEMAS - RETOS	Adaptado
<p>Juan es ambicioso a la hora de resolver problemas, demostrando una gran voluntad y necesidad de superar todos los obstáculos con que se encuentra. Juan muestra una tendencia a tomar decisiones con escasa o ninguna vacilación.</p>	<p>Juan no cree que sea necesario cambiar su manera de resolver los problemas o de afrontar los retos, para adecuarse a su entorno actual.</p>	

Natural	PERSONAS - CONTACTOS	Adaptado
<p>El estilo natural de Juan es utilizar la persuasión y la emoción hasta el extremo. El es positivo y pretende vencer mediante sus cualidades personales y su facilidad de palabra. El convencerá a los demás de que lo que está diciendo no sólo es bueno, sino que es exactamente lo que se necesita. El demuestra gran entusiasmo por casi todos los proyectos.</p>	<p>Juan no ve ninguna necesidad de cambiar su estilo para persuadir a otras personas hacia su propio punto de vista. El cree que su estilo natural es el adecuado para el entorno en el que se encuentra.</p>	



ESTILO NATURAL Y ADAPTADO

Natural	RITMO - CONSTANCIA	Adaptado
<p>Juan prefiere la variedad y demuestra la necesidad de un continuo cambio de actividad. A menudo demuestra un pronunciado sentido de urgencia. Le gusta cambiar por cambiar, sin que tenga que haber razón alguna.</p>	<p>Juan cree que su estilo natural es el que el entorno necesita. Cree que los resultados se obtienen a través del trabajo y la constancia. A veces, le gustaría que el ritmo disminuyera.</p>	

Natural	PROCEDIMIENTOS - NORMAS	Adaptado
<p>A Juan le gusta tener libertad de acción. A veces, puede ser un tanto desafiante y rebelde. Puede tener poco tacto y diplomacia cuando se enfrenta con demasiadas restricciones o cuando éstas son irrazonables. Busca la aventura y el entusiasmo y quiere ser visto tal como él es en realidad.</p>	<p>Juan percibe un entorno con mucha libertad de acción. Siente la necesidad de rebelarse ante los formalismos y las ataduras y puede, incluso, ostentar su independencia.</p>	



ESTILO DE TRABAJO ADAPTADO

Juan ve que su actual ambiente de trabajo requiere que él demuestre el siguiente comportamiento. Si las declaraciones siguientes NO LE PARECE que están relacionadas con el trabajo, averigüe por qué él está adaptando su comportamiento.

- Un ambiente que permita actuar sin tener en cuenta precedentes y con la habilidad de responder a los cambios en el trabajo diario.
- Prefiere involucrar a las personas en el trabajo, en vez de centrarse en la tarea propiamente dicha.
- Un buen equipo de apoyo para gestionar el papeleo.
- Un ambiente que requiera tener la habilidad de ver tanto "el panorama completo", como las piezas que componen el rompecabezas.
- Tomar decisiones con cautela.
- Motivar a la gente por medio de la persuasión.
- Un ambiente que requiera respuestas rápidas a las crisis y los cambios, unido a un fuerte deseo de obtener resultados inmediatos.
- Activa participación en la toma de decisiones.
- Un ambiente competitivo, combinado con personas con un alto nivel de preparación.
- Mantener un ambiente de trabajo cambiante y amistoso.
- Positivo, extrovertido, y comportamiento amistoso.



CLAVES PARA MOTIVAR

Esta sección del informe ha sido diseñada después de analizar las necesidades de Juan. La gente se motiva por la cosas que quiere alcanzar y una vez alcanzadas ya no son fuerza de motivación. Analice cada una de las afirmaciones que recoge esta sección y resalte aquellas necesidades que actualmente "motivan".

Juan quiere:

- Un superior jerárquico que tenga un estilo de gestión participativo.
- Recompensas para sustentar sus sueños.
- Actividades de grupo fuera del trabajo.
- Tener la oportunidad para avanzar rápidamente.
- Condiciones de trabajo que le permitan moverse libremente y hablar con la gente.
- Un sistema de apoyo para ocuparse de los detalles.
- Participar en reuniones en las que se planifique a largo plazo.
- La oportunidad para expresar sus ideas y demostrar sus aptitudes.
- El poder y la autoridad necesarios para asumir los riesgos y obtener los resultados.
- Que los demás confíen en él.
- Que se le adule y ensalce; ser popular y que le hagan cumplidos.



CLAVES PARA DIRIGIR

En esta sección se encuentran algunas de las necesidades que Juan debe satisfacer con el fin de ejecutar su trabajo en óptimas condiciones. Algunas necesidades pueden ser cubiertas por él mismo, mientras que la dirección debe encargarse de proporcionar otras. Para algunas personas es muy difícil motivarse cuando sus necesidades básicas de dirección no han sido satisfechas. Juan, conjuntamente con su superior jerárquico, debería revisar la lista e identificar, al menos, las 3 ó 4 declaraciones que son más importantes para él. Esto le permitirá participar en la elaboración de su propio plan de dirección personal.

Juan necesita:

- Evaluar su forma de ser, para que los demás lo aprecien "por lo que es", así como para conocer el efecto que su estilo provoca en el equipo.
- Ser objetivo al tratar con personas, debido a su gran nivel de confianza en los demás.
- Un estilo de dirección participativo.
- Gestionar solamente una vez el papeleo rutinario.
- Ayudar a otros a controlar el tiempo y fijar prioridades.
- Apoyo para la realización de trabajos con excesivos detalles.
- Un enfoque racional en la toma de decisiones; analizar los hechos.
- Esconder las emociones cuando es necesario.
- Sistemas para calcular el riesgo que comportan sus decisiones.
- Reconocer la existencia de límites y reglas (y por qué).
- Presentaciones más lógicas que emocionales.



AREAS DE MEJORA

En este área se incluye una lista de posibles limitaciones que no tienen relación con un trabajo específico. Revise la lista con Juan y anule aquellas afirmaciones que no se ajusten a la realidad. Resalte 3 ó 4 limitaciones que obstruyen el buen desempeño profesional y elabore un plan de acción para eliminar o reducir estos obstáculos.

Juan muestra una tendencia a:

- Explicar poco y delegar mucho, centrando el seguimiento posterior en las características personales, más que en un enfoque disciplinado y sistemático.
- Confiar en la gente de forma indiscriminada, sobre todo en aquellos que le ofrecen un fuerte apoyo.
- Hablar demasiado al expresar sus críticas.
- Ser excesivamente entusiasta, pudiendo generar una imagen de persona superficial.
- Olvidar los detalles a menos que éstos sean importantes para él o no le supongan una dedicación excesiva.
- Tomar las decisiones basadas en un análisis superficial.
- No escuchar si no le dan la oportunidad de expresar sus ideas.
- Actuar impulsivamente, con el corazón en vez de con la cabeza, sobre todo si cree que su seguridad no está amenazada.
- Tener dificultades para planificar y controlar el tiempo.



PLAN DE ACCION

Los siguientes puntos son ejemplos de áreas en las cuales usted puede desear efectuar una mejora. Haga un círculo alrededor de aquellas áreas (de una a tres áreas), y desarrolle el(los) plan(es) de acción con el fin de obtener los resultados deseados. Examine su informe e identifique aquellas posibles áreas que necesitan una mejora.

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Comunicación (Escucha) | <input type="checkbox"/> Administración del Tiempo |
| <input type="checkbox"/> Delegación | <input type="checkbox"/> Metas Profesionales |
| <input type="checkbox"/> Toma de Decisiones | <input type="checkbox"/> Metas Personales |
| <input type="checkbox"/> Disciplina | <input type="checkbox"/> Motivación a otros |
| <input type="checkbox"/> Evaluación del Desempeño | <input type="checkbox"/> Relaciones Interpersonales |
| <input type="checkbox"/> Formación | <input type="checkbox"/> Familia |

Area: _____

- 1.
- 2.
- 3.

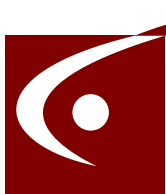
Area: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Area: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Fecha de Inicio: _____ Fecha de Finalización: _____



INDICADOR DE FACTORES DE COMPORTAMIENTO™

Versión Gerente

Juan Pérez

Gerente

XYZ S.A.

18/10/2006

grupo Brain

Soldado de la Independencia 1119 (C1426BTO) Buenos Aires, Argentina

Teléfono (5411) 4776-3300

www.grupobrain.com.ar



INTRODUCCIÓN

Clasificar el comportamiento gerencial no es una tarea fácil, mayormente porque hay muchas variables en las que las clasificaciones se pueden basar. Las clasificaciones en este informe son puramente comportamentales. La medición del comportamiento puede ser clasificada de acuerdo a como la persona hará el trabajo. No se le ha dado ninguna consideración a la edad, experiencia, entrenamiento o valores.

Su Informe mostrará gráficamente sus habilidades de comportamiento en 12 factores específicos. Cada factor fue cuidadosamente seleccionado permitiendo que cualquier persona sea exitosa si reúne las demandas de comportamiento del puesto.

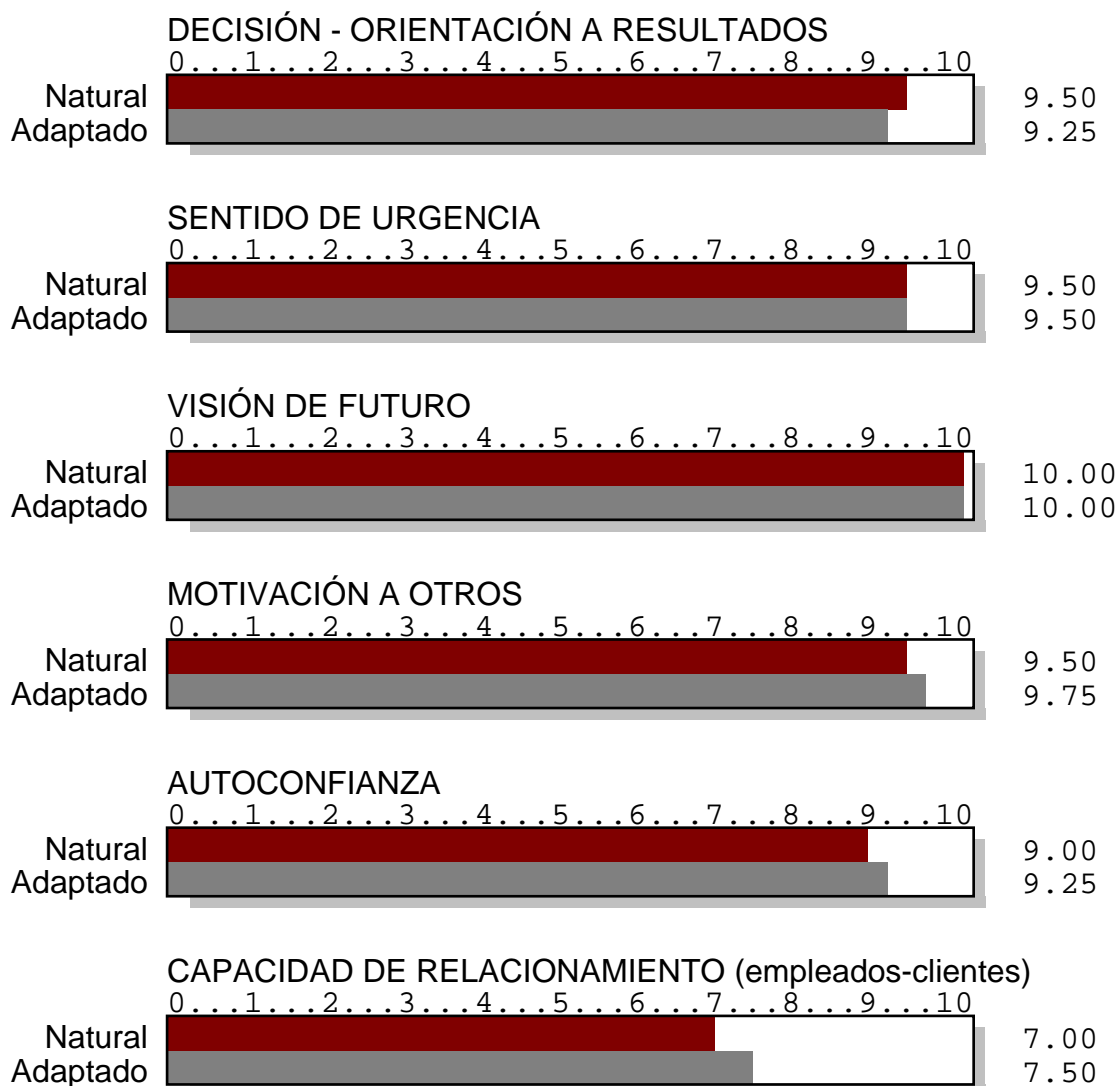
El gráfico Natural representa el comportamiento natural - el comportamiento que usted lleva al trabajo. El gráfico Adaptado mide su respuesta al ambiente - el comportamiento que usted cree necesario para tener éxito en el trabajo. Si su gráfico Adaptado es significativamente diferente del Natural, usted está bajo presión para cambiar o "camuflar" su comportamiento.

Lea y compare sus gráficos. Mire cada factor y la importancia de ese factor para el desarrollo exitoso de su trabajo. Su gráfico Adaptado identificará los factores que usted ve como importantes y le muestra donde usted está concentrando su energía.

El conocimiento de su comportamiento le permitirá desarrollar estrategias para superarse en cualquier ambiente que elija.

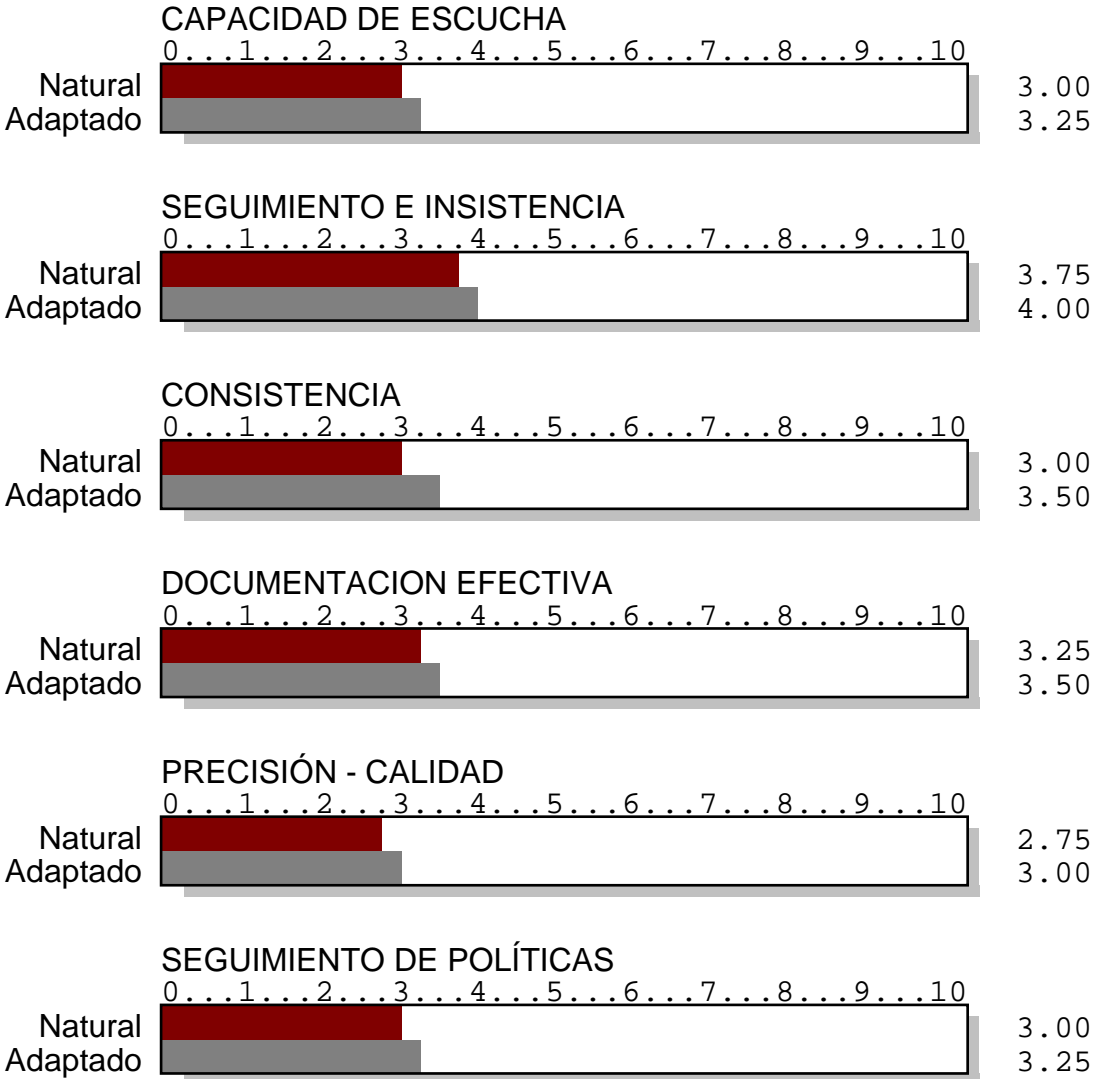


ANÁLISIS DE FACTORES ESPECÍFICOS





ANÁLISIS DE FACTORES ESPECÍFICOS

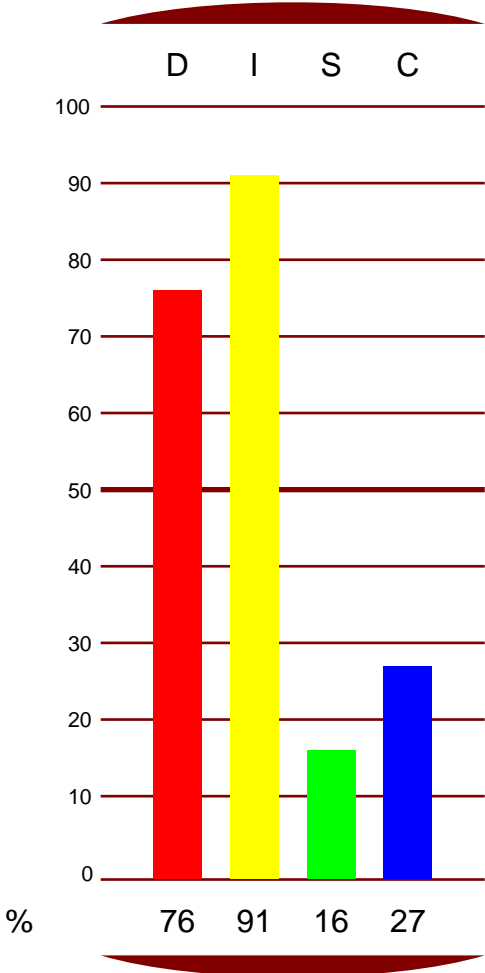




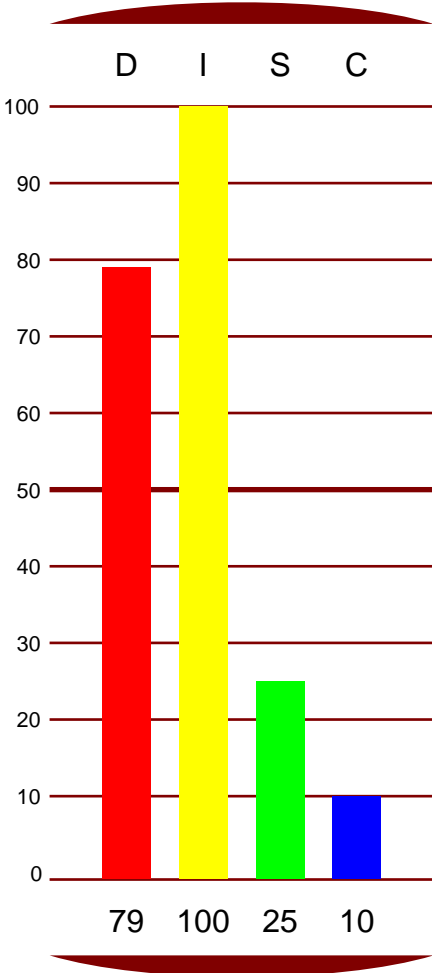
GRAFICAS STYLE INSIGHTS®

XYZ S.A.
18/10/2006

MÁS
Gráfico I
Respuesta al Medio Ambiente



MENOS
Gráfico II
Estilo Básico



Norm 2003



RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

La Rueda de Perfil Personal es una poderosa herramienta popularizada en Europa. Además del texto que usted ha recibido sobre su estilo de comportamiento, la Rueda agrega una representación visual que le permite a usted:

- Ver su estilo de comportamiento natural (círculo).
- Ver su estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Notar el grado en el que está adaptando su comportamiento.
- Si completó el Perfil de Puesto, ver la relación de su comportamiento hacia su trabajo.

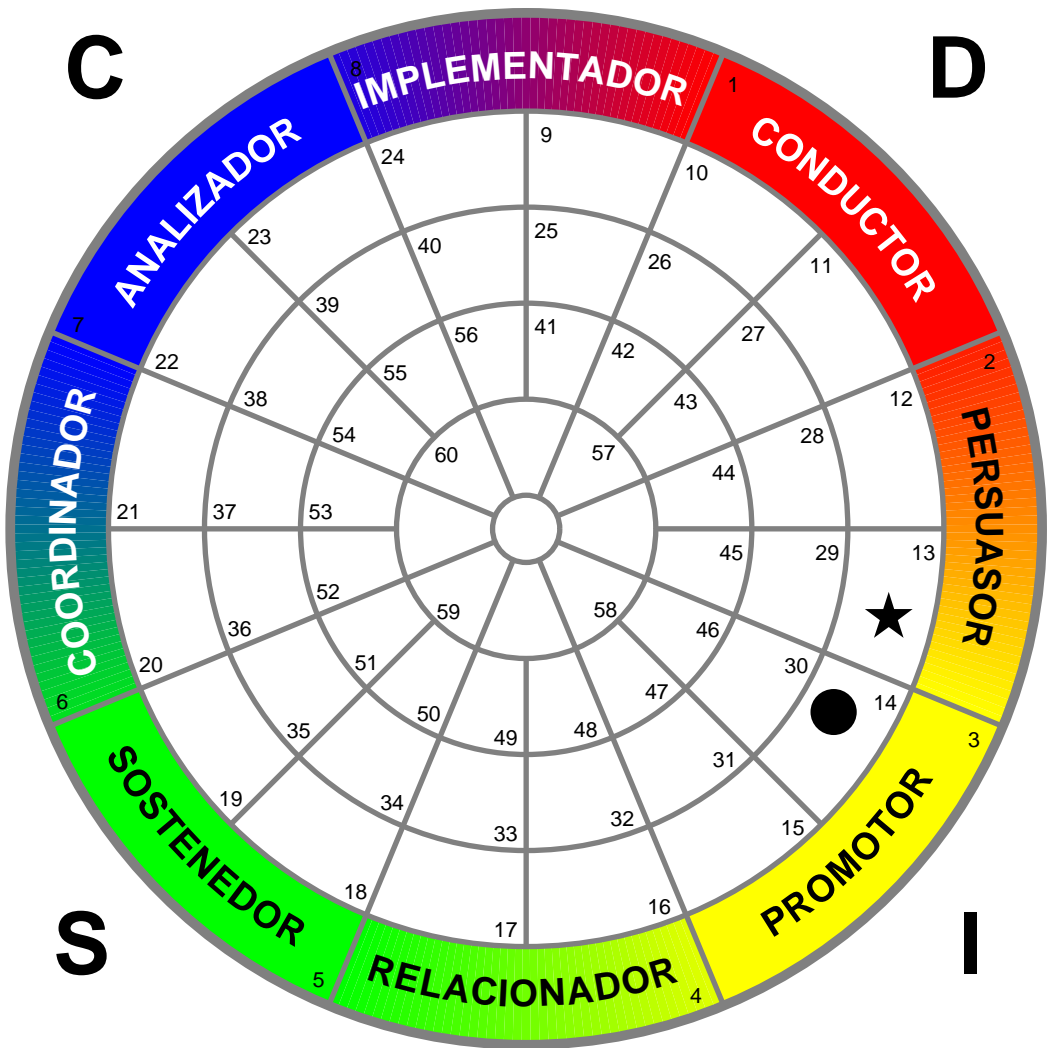
Note que en la página siguiente su estilo Natural (círculo) y su estilo Adaptado (estrella) están trazados en la Rueda. Si están graficados en cajas diferentes, entonces usted está adaptando su comportamiento. Cuanto más alejados estos puntos estén el uno del otro, tanto más usted está adaptando su comportamiento.

Si es parte de un grupo o equipo que también tomaron la evaluación de comportamiento DISC, sería ventajoso reunirse, usando la Rueda de cada persona, y hacer una Rueda Maestra que contenga el estilo Natural y Adaptado de cada persona. Esto le permite ver rápidamente dónde puede haber conflicto. También podrá identificar si la comunicación, entendimiento y apreciación pueden incrementarse.



RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

XYZ S.A.
18/10/2006



Adaptado: ★ (13) PERSUASOR PROMOTOR
 Natural: ● (14) PROMOTOR PERSUASIVO

Norm 2003

grupo Brain