



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Reporte de Perfil Personal

Versión Empleado-Gerente

Mercedes Parra

10/6/2020

INDICE



INTRODUCCIÓN	3
CARACTERÍSTICAS GENERALES	4
VALORES QUE APORTA - A LA ORGANIZACIÓN	6
LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR - EN LA COMUNICACIÓN	7
LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR - CONTINUACIÓN	8
ESTILOS DE COMUNICACION	9
AMBIENTE DE TRABAJO IDEAL	10
PERCEPCIONES - "VÉASE COMO LA VEN LOS DEMÁS"	11
DESCRIPTORES	12
ESTILO NATURAL Y ADAPTADO	13
ESTILO DE TRABAJO ADAPTADO	15
CLAVES PARA MOTIVAR	16
CLAVES PARA DIRIGIR	17
ÁREAS DE MEJORA	18
PLAN DE ACCIÓN	19
JERARQUÍA CONDUCTUAL	20
GRÁFICAS STYLE INSIGHTS®	22
SUCCESS INSIGHTS® WHEEL	23

INTRODUCCIÓN



La investigación sobre el comportamiento sugiere que las personas más efectivas son aquellas que tienen una plena comprensión de sí mismas, 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 quién es. En otras palabras, mucho de nuestro comportamiento proviene de nuestra naturaleza inherente y de nuestra forma en que fuimos educados. Es el lenguaje universal de "cómo actuamos", o de nuestro comportamiento observable.

En este reporte se miden cuatro dimensiones de comportamiento normal. Estas son:

- Cómo responde ante problemas y desafíos.
- Cómo influye en los demás y logra convencerlos para tener el mismo punto de vista.
- Cómo responde al ritmo que lleva el entorno en el que se encuentra.
- Cómo responde a las reglas y procedimientos establecidos por los demás.

Este reporte analiza el estilo de comportamiento; es decir, el modo en que una persona hace las cosas. ¿Es este reporte 100% verdadero? Sí, no, y tal vez. Sólo medimos el comportamiento, que es un factor de los muchos a evaluar en una persona. Nosotros sólo le ofrecemos afirmaciones verdaderas, y aquellas áreas de conducta en las que muestra ciertas tendencias. Una vez que haya leído el reporte junto con una persona que la conozca bien, haga caso omiso a cualquier afirmación que parezca no ser un rasgo de su comportamiento.

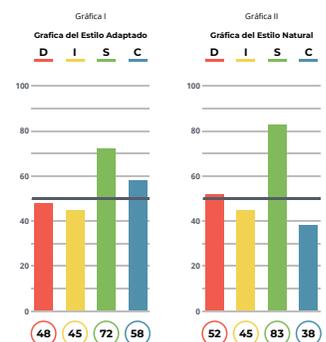
CARACTERÍSTICAS GENERALES



Con base en las respuestas de Mercedes, este reporte presenta algunas afirmaciones generales sobre su estilo de trabajo para darle una visión amplia y precisa sobre el mismo. Se señala también su comportamiento básico o natural. Este comportamiento natural se identifica con la manera en que Mercedes preferiría hacer el trabajo. Tome en cuenta estas características generales para tener una comprensión más profunda sobre el comportamiento natural de Mercedes.

Mercedes puede mostrarse muy amigable con los demás en diversidad de situaciones, aunque principalmente lo hará con grupos cercanos (familia, amigos, conocidos...) A Mercedes le gusta establecer su propio ritmo de trabajo. Cuando los demás tratan de presionarla puede sentirse amenazada y mostrar algún tipo de resistencia. Da la impresión de aceptar plenamente a los demás. Sin embargo, puede tener ciertas reservas que no demuestra fácilmente. En ambientes familiares se muestra espontánea, desinhibida pues se encuentra en su zona de confort. Mercedes no se resiste al cambio, aunque sí manifiesta resistencia cuando se lo imponen. Necesita ser una participante activa en todas aquellas situaciones que afectan directamente a su trabajo. A Mercedes le gusta iniciar y terminar lo que empieza. Los que trabajan con ella saben que es una persona en la que pueden confiar. En ocasiones, Mercedes considera que es difícil relajarse hasta que el trabajo está totalmente terminado. Le gusta pasar el tiempo libre con sus amigos y con su familia. Busca sentirse como en familia. Hace grandes esfuerzos con el fin de garantizar la "felicidad" de su personal y la de su equipo de trabajo. Cuando la situación lo amerita, Mercedes defiende "agresivamente" sus creencias. Ella consigue lo que se propone a través del trabajo duro y constante. Le gusta trabajar en la misma tarea hasta que la termina.

Mercedes es sensible a los sentimientos de los demás y está dispuesta a prestar su apoyo a aquellos que están atravesando dificultades. Una vez que toma una decisión, ella puede ser muy obstinada e inflexible. Ha tomado la decisión después de haber recopilado mucha información y, probablemente, no deseará repetir el proceso. A Mercedes se le facilita tomar decisiones cuando sabe que éstas han sido tomadas previamente por personas a quienes conoce y respeta. Una vez que toma una decisión, puede organizarse muy bien para efectuarla. Mercedes puede ser muy persistente y perseverante en su intento por alcanzar sus objetivos. La lógica es muy importante cuando alguien trata de persuadirla. Ella pone más atención a los argumentos lógicos que a los aspectos emocionales. Ella generalmente piensa detalladamente las



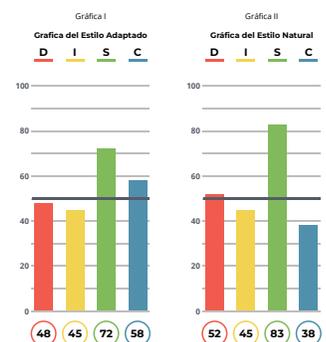
CARACTERÍSTICAS GENERALES

Continuación



decisiones importantes antes de actuar. Cuando tiene un reto importante, puede ser muy objetiva, investiga seriamente todos los factores. Esta puede ser la forma en que defiende y apoya sus decisiones.

Mercedes no suele participar activamente en conversaciones con desconocidos. Posiblemente se siente más cómoda hablando con un grupo reducido de personas en quienes confía y que conoce desde hace mucho tiempo. Se motiva más por la lógica que por las emociones y para ella, la lógica representa una investigación tangible. Protege muy bien la información que se le confía o que ella misma ha recabado, lo que puede ser percibido como algo positivo o negativo, dependiendo del punto de vista que tengan las demás personas sobre ella. Ella es algo reservada con aquellos que no conoce o en los que no tiene confianza. Puede mostrarse extrovertida en ocasiones. Aunque es introvertida por naturaleza, no tiene reparos para asistir a fiestas o reuniones cuando las circunstancias así lo requieran. En muy raras ocasiones ella da a conocer sus emociones y sentimientos. Es decir, aparentemente no se inmuta. Por esto, los demás pueden considerarla como una persona poco amable, cuando en realidad no es así. En algunas situaciones preferirá ceder o evitar una discusión. En caso de que el tema que se haya discutido sea de su interés podría buscar mayor información sobre el mismo, y, si se da la ocasión, retomar el tema con la persona en cuestión. A Mercedes le gusta saber lo que se espera de ella en su posición. Necesita conocer claramente sus responsabilidades y las funciones que debe cubrir. Se debe ser muy claro con ella.

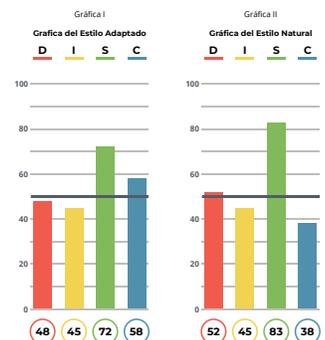


VALORES QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN



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

- ✓ Sabe escuchar.
- ✓ Tiene la confianza necesaria para llevar a cabo tareas difíciles.
- ✓ Es un miembro de equipo responsable.
- ✓ Confía en sí misma.
- ✓ Puede apoyar u oponerse con energía.
- ✓ Le gusta ayudar a los demás.
- ✓ Está orientada hacia las personas.
- ✓ Piensa en grande.
- ✓ Es promotora de ideas o acciones.



LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR

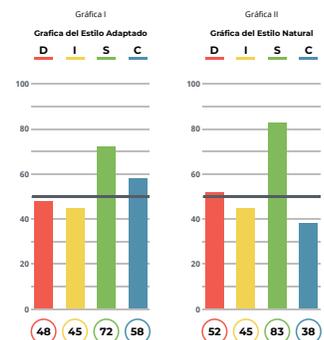
EN LA COMUNICACIÓN



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. Lea 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 Mercedes.

LO QUE SE DEBE HACER:

- ✓ Cuando ella recibe un "No" como respuesta, con seguridad lo volverá a intentar al día siguiente.
- ✓ Dar soluciones, no opiniones.
- ✓ Empezar la conversación con un comentario personal breve para romper el hielo.
- ✓ Definir los problemas por escrito.
- ✓ Presentar argumentos en forma amable, sin amenazas y con un tono de voz sincero.
- ✓ Generar un ambiente amistoso.
- ✓ Comprender su naturaleza desafiante.
- ✓ Ser preciso en la utilización de su tiempo.
- ✓ Prestar atención a aquellas áreas que puedan causar desacuerdos o desagradados.
- ✓ Contestar "sí" o "no"; nunca "podría ser".
- ✓ Hacer énfasis en la lógica.
- ✓ Clarificar cualquier parámetro por escrito.



LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR

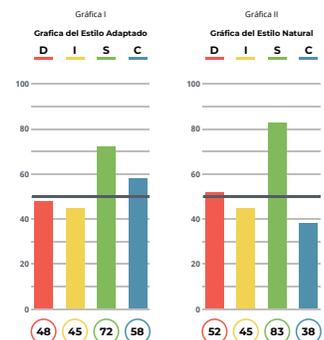


Continuación

En esta sección del reporte se da una lista de cosas que NO se deben hacer al comunicarse con Mercedes. Revise cada declaración con ella, 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 efectivo y de mutuo acuerdo.

LO QUE NO SE DEBE HACER:

- ❌ Ofrecer promesas y garantías que usted no puede cumplir.
- ❌ Ser impreciso; no ofrecer opiniones o probabilidades.
- ❌ Mostrar rudeza.
- ❌ Ser condescendiente.
- ❌ Creer que usted le ha hecho cambiar de opinión sin ayuda de datos y hechos concretos.
- ❌ Darle su opinión sin que se la pregunte.
- ❌ Ir directamente al asunto o a la agenda.
- ❌ Ser paternalista.
- ❌ Tomar las decisiones por ella, o ella perderá la iniciativa; dejarla sin el apoyo o respaldo necesario.
- ❌ Proteger o controlar en exceso.
- ❌ Hablar sin sentido.



ESTILOS DE COMUNICACION



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

C Cumplimiento

Cuando se comunique con una persona dependiente, conservadora, perfeccionista, cuidadosa y cumplida:

- ✓ Prepare su "conversación" por adelantado.
- ✓ Vaya directamente al asunto.
- ✓ Sea precisa y realista.
- ✗ Generar desconcierto, dejar cosas al azar, ser informal, hablar en voz alta.
- ✗ Presionar demasiado o ser poco realista con los plazos.
- ✗ Ser desorganizada o confusa.

D Dominio

Cuando se comunique con una persona ambiciosa, enérgica, decidida, independiente y orientada hacia las metas:

- ✓ Sea clara, específica, breve y concreta.
- ✓ Vaya directamente al asunto.
- ✓ Esté preparada con material de apoyo en un "paquete" bien organizado.
- ✗ Hablar de cosas poco relevantes.
- ✗ Ser evasiva y poco clara.
- ✗ Parecer desorganizada.

S Estabilidad

Cuando se comunique con una persona paciente, predecible, desconfiada, firme, relajada y modesta:

- ✓ Empiece con un comentario personal que rompa el hielo.
- ✓ Presente su idea suavemente, sin tono amenazador.
- ✓ Pregunte "¿cómo?", averigüe sus opiniones.
- ✗ Ser impetuosa y precipitada, yendo en seguida al asunto.
- ✗ Ser dominante y exigente.
- ✗ Forzarla a responder rápidamente.

I Influencia

Cuando se comunique con una persona carismática, entusiasta, amistosa, expresiva y política:

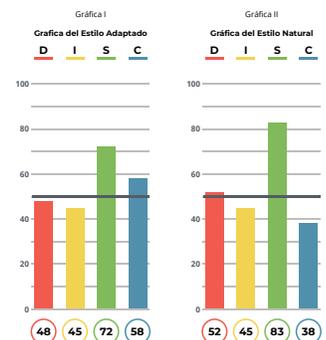
- ✓ Establezca un ambiente cálido y amistoso.
- ✓ No entre en demasiados detalles (póngalos por escrito)
- ✓ Haga preguntas que le permitan conocer sus opiniones o comentarios.
- ✗ Evitar ser distante, fría o callada.
- ✗ Controlar la conversación.
- ✗ Pasar por alto hechos, alternativas, abstracciones.

AMBIENTE DE TRABAJO IDEAL



Esta sección identifica el ambiente ideal de trabajo basado en el estilo básico de Mercedes. 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 Mercedes necesita, así como las funciones y responsabilidades específicas con las que disfruta.

- ✓ Trabajar con un equipo orientado a obtener resultados.
- ✓ Sentirse libre de reglas restrictivas.
- ✓ Necesita tareas y funciones difíciles.
- ✓ Pocos conflictos entre las personas.



PERCEPCIONES



"Véase como la ven los demás"

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



Generalmente se ve a usted misma como:

- ✓ Considerada
- ✓ Atenta
- ✓ Simpática
- ✓ Formal
- ✓ Colaboradora en el equipo
- ✓ Sabe escuchar



BAJO PRESIÓN MODERADA O FATIGA, los demás la ven como:

- ✓ Indiferente
- ✓ Inexpresiva
- ✓ Indecisa
- ✓ Inflexible



BAJO PRESIÓN EXTREMA, los demás la ven como:

- ✓ Posesiva
- ✓ Insensible
- ✓ Dependiente
- ✓ Obstinada

DESCRIPTORES



Basado en las respuestas de Mercedes, el reporte 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.

Impulsora	Inspiradora	Relajada	Cautelosa
Ambiciosa	Magnética	Pasiva	Cuidadosa
Pionera	Entusiasta	Paciente	Exigente
Fuerte-Voluntariosa	Persuasiva	Posesiva	Sistemática
Decidida	Convincente	Predecible	Exacta
Competitiva	Equilibrada	Consistente	Abierta
Determinada	Optimista	Constante	Juicio balanceado
Atrevida	Confiada	Estable	Diplomática
Dominio	Influencia	Estabilidad	Cumplimiento
Calculadora	Reflexiva	Versátil	Firme
Cooperadora	Práctica	Activa	Independiente
Indecisa	Calculadora	Inquieta	Voluntariosa
Cautelosa	Escéptica	Impaciente	Obstinada
Agradable	Lógica	Orientada a la presión	No sistemática
Modesta	Suspica	Ansiosa	Desinhibida
Pacífica	Analítica	Flexible	Arbitraria
Recatada	Incisiva	Impulsiva	Inflexible

ESTILO NATURAL Y ADAPTADO



El estilo natural de Mercedes 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.



PROBLEMAS - RETOS

Natural

Mercedes es bastante curiosa y le gusta que los demás la vean como una persona competitiva, que es aventurera por naturaleza. Está orientada hacia los resultados y le gusta ser innovadora en la resolución de problemas. Mercedes no es necesariamente confrontante por naturaleza, aunque, si existe un problema, puede llegar a serlo.

Adaptado

Mercedes no cree que sea necesario cambiar su manera de resolver los problemas o de afrontar los retos, para adecuarse a su entorno actual.



PERSONAS - CONTACTOS

Natural

Mercedes es objetiva y lógica en su intento de persuadir a los demás. Tiene una visión de las cosas directa y honrada. Cuando trata de influir sobre otras personas, su enfoque es analítico y objetivo.

Adaptado

Mercedes no ve ninguna necesidad de cambiar su estilo para persuadir a otras personas hacia su propio punto de vista. Cree que su estilo natural es el adecuado para el entorno en el que se encuentra.

ESTILO NATURAL Y ADAPTADO



RITMO - CONSTANCIA

Natural

Mercedes se encuentra cómoda en un entorno donde se desarrolla una conducta relajada, o donde la paciencia es vista como un rasgo positivo. Prefiere terminar una tarea antes de empezar con la siguiente y prefiere un entorno predecible.

Adaptado

Mercedes 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.



PROCEDIMIENTOS - NORMAS

Natural

Mercedes es independiente por naturaleza y un poco terca. Está abierta a nuevas sugerencias y puede, a veces, ser vista como una persona que "va por libre". Se encuentra más cómoda en un entorno donde se pueden perder las formas en determinadas situaciones.

Adaptado

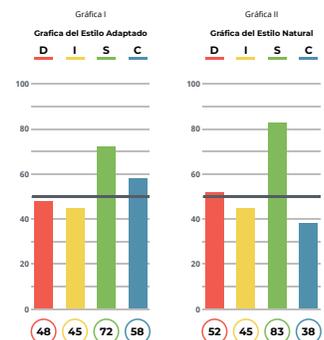
Mercedes ve la necesidad de ser flexible frente a las normas. De todos modos, es consciente de las implicaciones que conlleva el no seguir las reglas y los procedimientos establecidos.

ESTILO DE TRABAJO ADAPTADO



Mercedes ve que en su actual ambiente de trabajo necesita demostrar el siguiente comportamiento. Si considera que las siguientes afirmaciones NO están relacionadas con su trabajo, averigüe por qué ella está adaptando su comportamiento de esta manera.

- ✓ Sensibilidad hacia las reglas y regulaciones existentes.
- ✓ Enfoque cuidadoso y bien elaborado en la toma de decisiones.
- ✓ Enfoque preciso y analítico al abordar las tareas.
- ✓ Contacto limitado con la gente.
- ✓ Cumplimiento con los altos estándares establecidos.
- ✓ Evaluación crítica de los datos.
- ✓ Meticulosa atención al orden y disciplina.
- ✓ Apego a las normas y procedimientos establecidos.
- ✓ Mantener el lugar de trabajo limpio y organizado.
- ✓ Cambios limitados y preparados.
- ✓ Cálculo de los riesgos antes de actuar.
- ✓ Sentirse libre de enfrentamientos.
- ✓ Mostrarse paciente y con buena predisposición para escuchar.



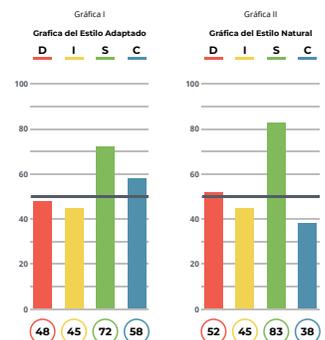
CLAVES PARA MOTIVAR



Esta sección del reporte ha sido diseñada después de analizar las necesidades de Mercedes. 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 la "motivan."

Mercedes quiere:

- ✓ Productos y procedimientos tradicionales.
- ✓ Tener por escrito los procedimientos operativos.
- ✓ Ser miembro de un equipo pequeño.
- ✓ Actividades que pueda comenzar y terminar.
- ✓ Actividades que no interfieran en su vida familiar.
- ✓ Instrucciones para hacer el trabajo correctamente a la primera.
- ✓ Garantía de que la idea ya ha sido probada y ha funcionado para otros.
- ✓ Una apreciación constante y seguridad en el equipo.
- ✓ Tiempo para ejecutar su trabajo de acuerdo a sus elevados estándares de calidad.
- ✓ Un jefe que siga la política de la compañía.
- ✓ Un entorno que le ofrezca seguridad y resguardo.



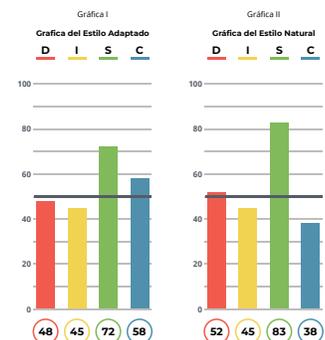
CLAVES PARA DIRIGIR



En esta sección se encuentran algunas de las necesidades que Mercedes debe satisfacer con el fin de ejecutar su trabajo en óptimas condiciones. Algunas necesidades pueden ser cubiertas por ella misma, 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. Mercedes, conjuntamente con su jefe, debería revisar la lista e identificar, al menos, las 3 ó 4 declaraciones que son más importantes para ella. Esto le permitirá participar en la elaboración de su propio plan de dirección personal.

Mercedes necesita:

- ✓ Un jefe/jefa que le explique a detalle qué es lo que quiere que realice y cómo debe hacerlo.
- ✓ Encontrar métodos de trabajo más sencillos y más eficaces sin que afecten la calidad del trabajo.
- ✓ Reconocer la existencia de límites y reglas (y por qué).
- ✓ Un jefe tolerante.
- ✓ Disponer de tiempo para sí misma y para relajarse.
- ✓ Que los hechos se presenten en una secuencia lógica.
- ✓ Un plan de trabajo que incentive la creatividad y la autoestima.
- ✓ Recompensas con cosas tangibles, no solamente adulaciones y alabanzas.
- ✓ Sistemas para calcular el riesgo que comportan sus decisiones.
- ✓ Un producto de calidad en el cuál ella pueda confiar.
- ✓ Sentirse segura de que está haciendo un buen trabajo.
- ✓ Conocer los resultados esperados.



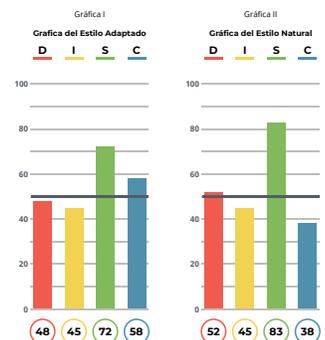
ÁREAS DE MEJORA



En esta sección se incluye una lista de posibles limitaciones que no tienen relación con un trabajo específico. Revise la lista con Mercedes e identifique aquellos puntos que apliquen actualmente. Resalte 3 o 4 limitaciones que disminuyan su buen desempeño profesional y elabore un plan de acción para eliminar o reducir estos obstáculos.

Mercedes muestra una tendencia a:

- ✓ No actuar cuando alguien se salta las normas o procedimientos establecidos.
- ✓ Subestimar sus propias habilidades.
- ✓ No permitir que los demás sepan cómo evoluciona el trabajo que está realizando.
- ✓ Interpretar las críticas a su trabajo como un ataque personal.
- ✓ Ser "rencorosa" si han atacado sus creencias.
- ✓ Resistirse y dudar cuando se ve forzada a actuar rápidamente sin la información adecuada (se resistirá de forma pasiva).
- ✓ Tener dificultad en establecer prioridades (tiende a hacer todo como si fuera la prioridad número uno). Puede tener dificultad para cumplir con los plazos establecidos.
- ✓ Necesitar ayuda a la hora de priorizar actividades nuevas.



PLAN DE ACCIÓN



Los siguientes puntos son posibles áreas de trabajo en las cuales Mercedes puede mejorar. Marque con círculo aquellas áreas (de una a tres), y desarrolle un plan de acción con el fin de obtener resultados concretos. Revise su reporte e identifique las áreas en las que puede mejorar.

- Comunicación (Escucha)
- Delegar
- Toma de Decisiones
- Disciplina
- Evaluación del Desempeño
- Formación
- Administración del Tiempo
- Metas Profesionales
- Metas Personales
- Motivación de otros
- Relaciones Interpersonales
- Familia

Área: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Área: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Área: _____

- 1.
- 2.
- 3.

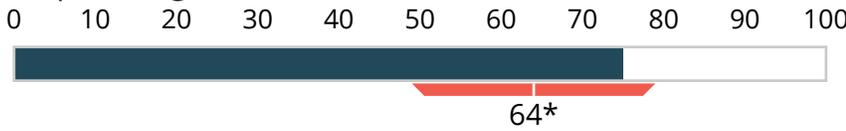
Fecha de Inicio: _____ Fecha de Finalización: _____



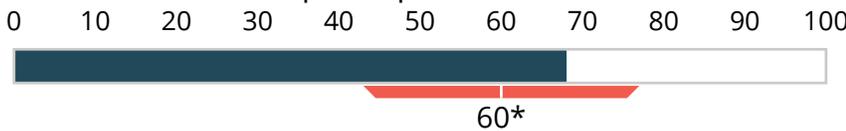
JERARQUÍA CONDUCTUAL

La gráfica de Jerarquía Conductual muestra los doce (12) factores conductuales en el orden que la caracteriza y que usted demuestra naturalmente al actuar, por lo tanto será más eficiente si las aplica de esa manera.

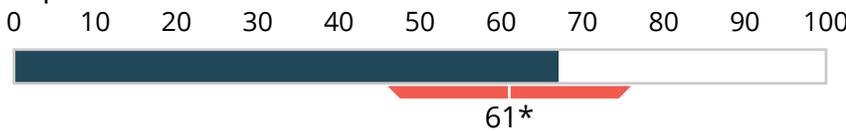
1. Orientación a las Personas - Crea relaciones con un amplio rango de individuos.



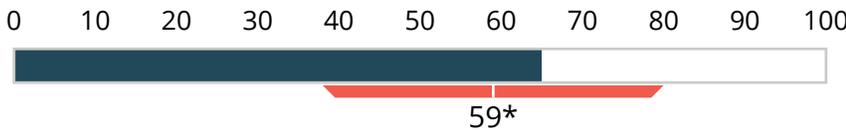
2. Persistencia - Termina sus asignaciones a pesar de los retos u obstáculos que se presenten.



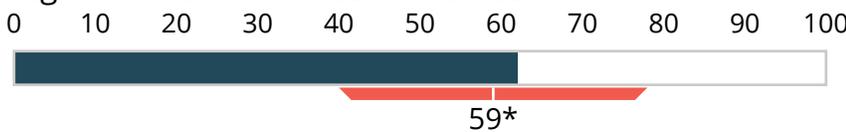
3. Orientación al Cliente - Identifica y cumple con las expectativas del cliente.



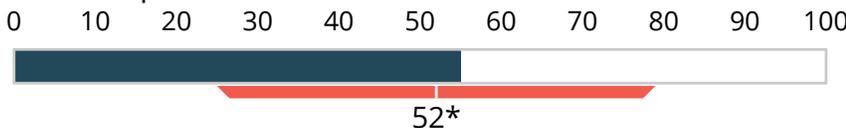
4. Consistencia - Actúa casi siempre de la misma manera en las mismas situaciones.



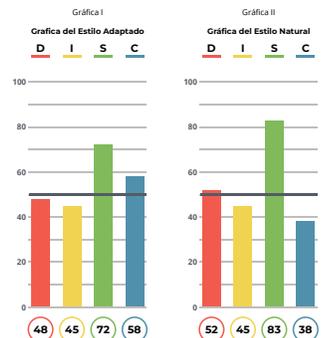
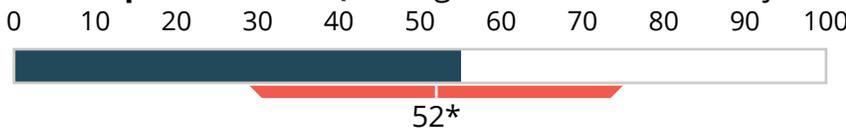
5. Seguimiento de Políticas - Se adhiere a las reglas, regulaciones o métodos existentes.



6. Lugar de Trabajo Organizado - Establece y mantiene un orden específico en las actividades diarias.



7. Competitividad - Quiere ganar u obtener ventaja.

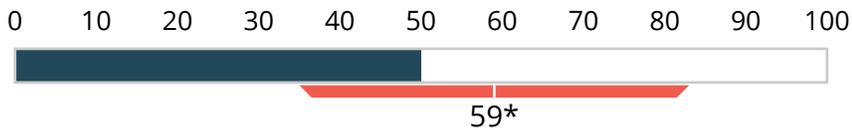


* El 68% de la población cae dentro de este rango.



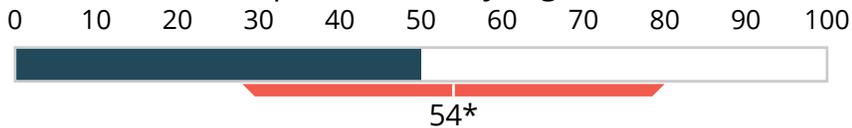
JERARQUÍA CONDUCTUAL

8. Interacción - Suele comunicarse e involucrarse con los demás frecuentemente.



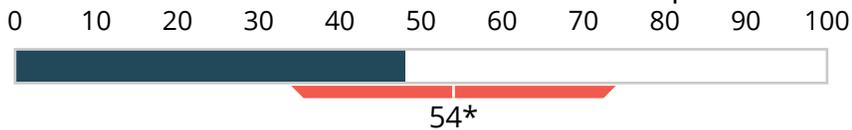
50

9. Análisis - Compila, confirma y organiza información.



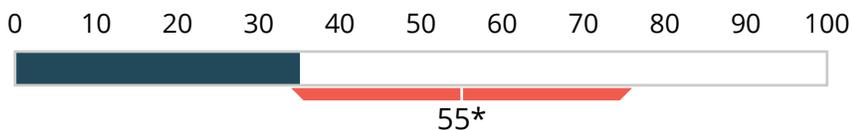
50

10. Cambio Frecuente - Cambia de tarea rápidamente.



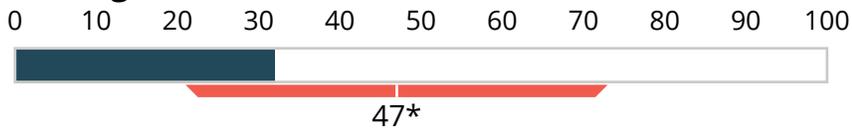
48

11. Versatilidad - Se adapta a todo tipo de situaciones con facilidad



35

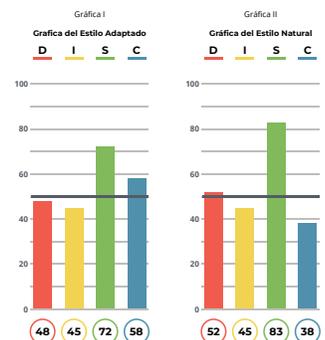
12. Urgencia - Toma acción inmediata.



32

SIA: 48-45-72-58 (20) SIN: 52-45-83-38 (59)

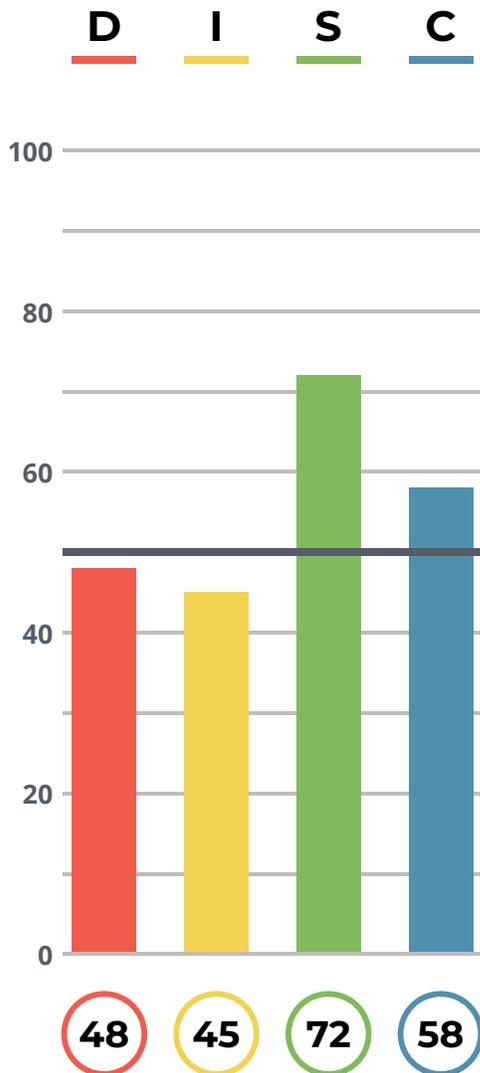
* El 68% de la población cae dentro de este rango.





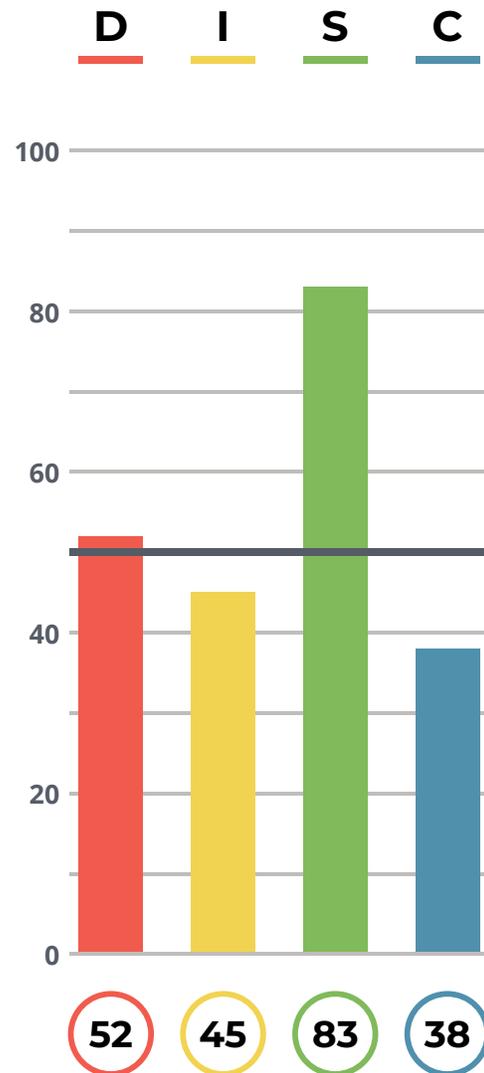
Gráfica I

Gráfica del Estilo Adaptado



Gráfica II

Gráfica del Estilo Natural



SUCCESS INSIGHTS® WHEEL



La Rueda de Success Insights® es una herramienta poderosa muy popular en el mundo. Además de la información que explica su estilo conductual, la Rueda ofrece una representación visual que le permite:

- Observar su estilo de comportamiento natural (círculo).
- Observar su estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Tome nota del grado de adaptación de su comportamiento.

En la siguiente página observe que su estilo natural (círculo) y su estilo adaptado (estrella) están trazados en la rueda. Si se encuentran ubicados en diferentes recuadros, significa que está adaptando su comportamiento. Cuanto mayor sea la distancia entre ambos puntos mayor es su adaptación conductual y por lo tanto mayor es el esfuerzo

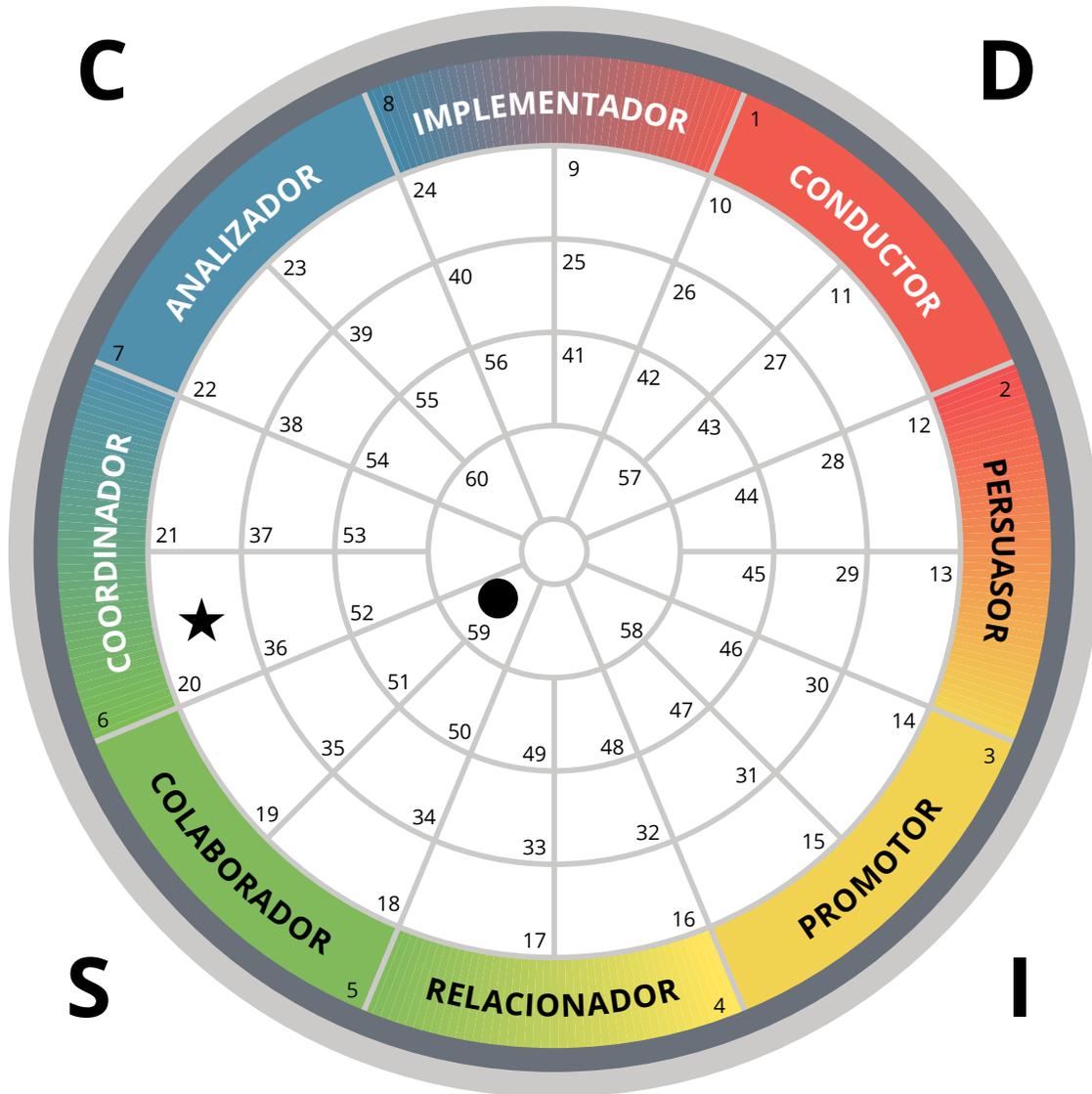
Si usted es parte de un grupo o equipo que también tomó la evaluación de comportamiento, sería ventajoso reunirse y conocer la ubicación de los estilos conductuales, Natural y Adaptado, de cada uno de los integrantes del equipo en la Rueda General. Podrán identificar rápidamente los conflictos que se podrían generar así como también cómo podrían mejorar la comunicación, el entendimiento y apreciación entre todos los integrantes del equipo.

SUCCESS INSIGHTS® WHEEL



Mercedes Parra

10/6/2020



Adaptado: ★ (20) COORDINADOR COLABORADOR

Natural: ● (59) COLABORADOR CONDUCTOR

Norma española-españa 2017 R4

T: 11:05