



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# Reporte de Comportamiento del Equipo

## TEAM REPORT DISC

26/11/2018

TTI SUCCESS INSIGHTS CHILE  
info@ttisuccessinsights.cl  
www.ttisuccessinsights.cl





INTRODUCCIÓN .....	4
VISIÓN GENERAL DE LOS FACTORES DISC DEL EQUIPO .....	5
LA RUEDA DE TTI SUCCESS INSIGHTS® .....	6
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO COORDINADOR - (S/C) .....	7
GRÁFICAS DISC DE LOS COORDINADORES DEL EQUIPO - (S/C) .....	8
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO PERSUASOR - (D/I) .....	9
GRÁFICAS DISC DE LOS PERSUASORES DEL EQUIPO - (D/I) .....	10
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO PROMOTOR - (I) .....	11
GRÁFICAS DISC DE LOS PROMOTORES DEL EQUIPO - (I) .....	12
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO RELACIONADOR - (I/S) .....	13
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO COLABORADOR- (S) .....	14
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO CONDUCTOR - (D) .....	15
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ANALIZADOR - (C) .....	16
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO IMPLEMENTADOR - (C/D) .....	17
DEFINICIONES DE LOS SEGMENTOS DE LA RUEDA .....	18
VISIÓN GENERAL DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO .....	19
CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO .....	20
ENTORNO IDEAL PARA LOS MIEMBROS DEL EQUIPO .....	21
PALABRAS QUE NO FUNCIONAN CON LOS MIEMBROS DEL EQUIPO .....	22
RUEDA GRUPAL ESTILO NATURAL .....	23
RUEDA GRUPAL ESTILO ADAPTADO .....	24
MOVIMIENTO DE LOS ESTILOS EN LA RUEDA GRUPAL .....	25

# ÍNDICE

## Continuación



DESCRIPCIÓN DE LA JERARQUÍA CONDUCTUAL .....	26
DISTRIBUCIÓN NORMAL (CAMPANA DE GAUSS) .....	27
COMPARACIÓN DE LOS ESTILOS DE COMPORTAMIENTO .....	28

# INTRODUCCIÓN



*Los patrones predecibles de la naturaleza humana pueden medirse con precisión a través de herramientas de evaluación del comportamiento. Entender claramente estos comportamientos puede generar resultados muy productivos. Al recopilar y analizar la información de los comportamientos de los miembros de un equipo, la gerencia podrá identificar sus fortalezas, trabajar en las áreas de mejora y proveer los recursos necesarios para alcanzar los objetivos de la organización.*

## CONTENIDO DEL REPORTE

- **Visión General** - Un resumen de cómo está compuesto su equipo, en números y en porcentaje, considerando los factores de comportamiento DISC.
- **Composición del Equipo** - Define cómo está compuesta su organización clasificada según su estilo de comportamiento y muestra las gráficas DISC de cada miembro del equipo.
- **Análisis por Tipo de Comportamiento** - Analiza a cada miembro del equipo según sus características dentro de cada estilo de comportamiento, de las formas en que hay que comunicarse con ellos y el entorno ideal en el que se desarrollan mejor.
- **Gráficas de la Rueda de Grupo** - Identifica los estilos naturales y adaptados de cada miembro del equipo.
- **Jerarquía de las Características de Comportamiento** - Compara los puntajes de cada integrante del equipo con los del grupo total, con el promedio del mismo y con las medias de la población.

## LISTA DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO

Oscar Contreras  
José Mendoza  
Carmen Morales  
Juan Pérez  
Amanda Rojas  
Paula Salinas  
Francisca Vargas Jiménez

# Visión General de los Factores DISC del Equipo



La Rueda de TTI Success Insights® es una representación gráfica que muestra la composición de los comportamientos de los integrantes del equipo en función a su estilo dentro de los cuatro cuadrantes de la rueda DISC.

## OBSERVANDO EL DISC

¿Se ha dado cuenta que hay

- personas que son fuertes, directas, y orientadas a resultados?
- personas optimistas, divertidas y conversadoras?
- personas firmes, pacientes y tranquilas?
- personas precisas, exactas y orientadas a los detalles?

## DEFINIENDO EL DISC

### Dominancia

Cómo responde a los problemas y desafíos

### Influencia

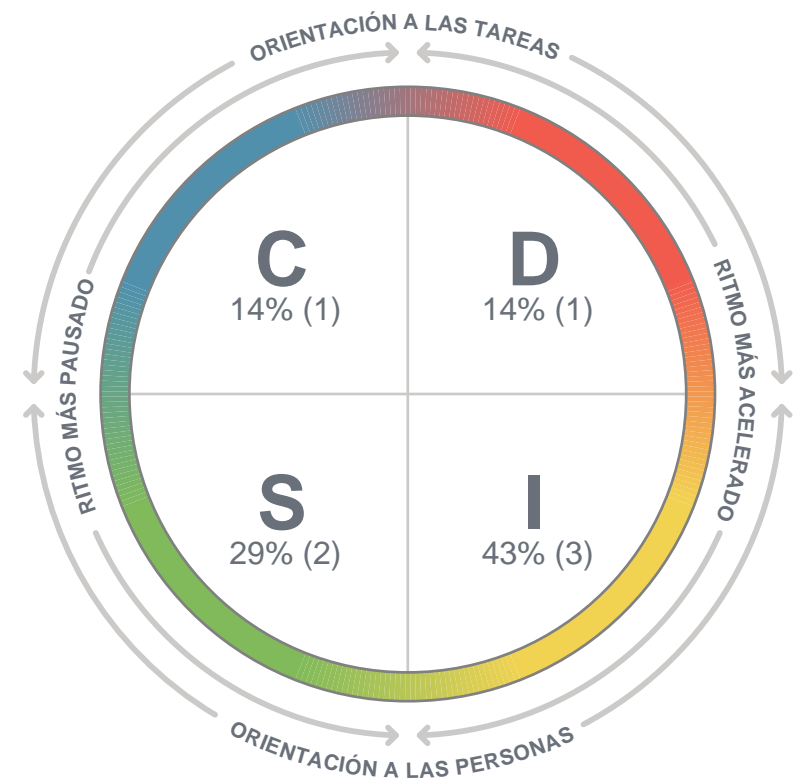
Cómo influye en el punto de vista de los demás

### Estabilidad

Cómo responde al ritmo de su entorno

### Cumplimiento

Cómo responde a las reglas y los procedimientos



# La Rueda de TTI Success Insights®



La rueda muestra la combinación de los cuatro estilos DISC, así como las similitudes y diferencias de comportamiento entre los miembros del equipo. Esta rueda muestra la composición del equipo en términos de comportamiento, expresada en porcentajes para cada uno de los ocho segmentos.

## DEFINICIONES DE LOS SEGMENTOS DE COMPORTAMIENTO

**CONDUCTORES - D** - Personas que tienden a ser directas, decididas y que buscan resultados.

**PERSUASORES - D/I** - Personas que tienden a convencer apelando a la razón, a la comprensión o a las emociones.

**PROMOTORES - I** - Personas que tienden a expresar lo que piensan para influir en los resultados.

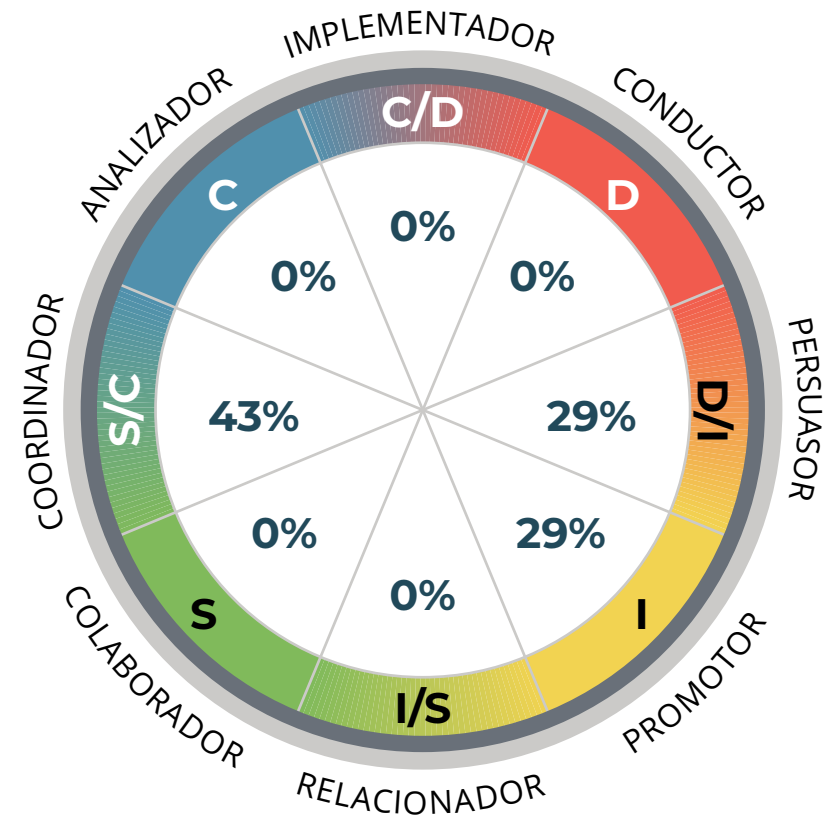
**RELACIONADORES- I/S** - Personas que tienden a tomarse su tiempo, a pensar positivamente y a enfocarse en las relaciones interpersonales.

**COLABORADORES - S** - Personas que tienden a defender ideas sólidas, a trabajar consistente y diligentemente para asegurar que los proyectos se realicen de principio a fin.

**COORDINADORES - S/C** - Personas que tienden a enfocarse en los hechos y a ceñirse a la aplicación de métodos comprobados para realizar proyectos y tareas.

**ANALIZADORES - C** - Personas que buscan la exactitud y asegurar los más altos niveles de calidad recopilando información precisa.

**IMPLEMENTADORES - C/D** - Personas que tienden a evaluar y apalancarse en los hechos y cifras para llegar a una solución.



# Características de un Equipo Coordinador - (S/C)



Los coordinadores tienden a orientarse a los hechos y se ciñen a métodos comprobados para realizar proyectos y tareas. La siguiente información permitirá que los miembros del equipo conozcan y entiendan a los Coordinadores.

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### POTENCIALES FORTALEZAS

- Trabajan por una causa y para un líder
- Identifican los problemas, las reglas, los errores y los procedimientos
- Establecen y cumplen metas con estándares muy altos
- Toman decisiones sin dejar que las emociones interfieran en el proceso
- Llevan a cabo los proyectos, de principio a fin

### POTENCIALES DEBILIDADES

- Aplican los procesos organizacionales más allá de lo necesario
- Tienden a ocultar sus verdaderos sentimientos
- Se resisten al cambio sin motivo
- Reprimen sus sentimientos
- Se comunican con indirectas

## CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMIENTO

### Orientación a las Personas



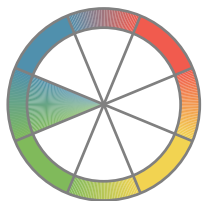
### Ritmo más Pausado

### Ritmo más Acelerado



## VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Buscan soluciones lógicas  
Tranquilos y relajados  
Conscientes y estables



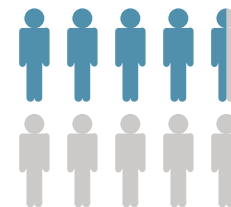
**21.28%**

de la población

TTI SUCCESS INSIGHTS CHILE  
info@ttisuccessinsights.cl  
www.ttisuccessinsights.cl

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Comprobado  
Estandarizado  
Organizado



**3/7**  
43% del Equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

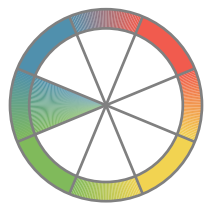
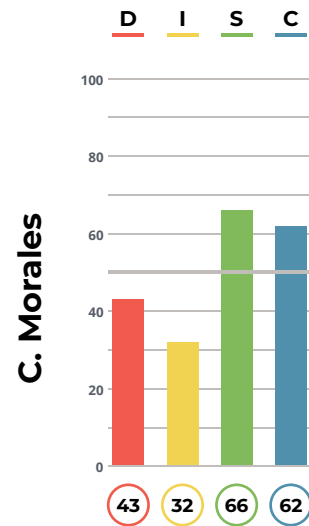
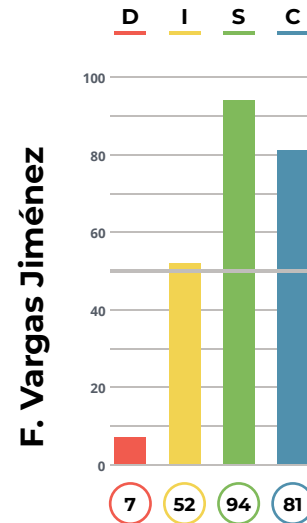
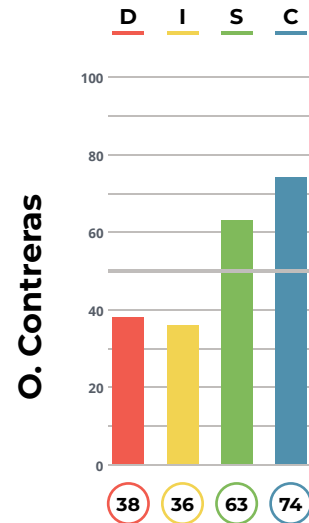
Es completamente nuevo  
Es frenético  
Está incompleto

# Gráficas DISC de los Coordinadores del Equipo - (S/C)



## EQUIPO COORDINADOR

Oscar Contreras  
Carmen Morales  
Francisca Vargas Jiménez





# Características de un Equipo Persuasor - (D/I)



Los persuasores tienden a convencer apelando a la razón, al entendimiento o a las emociones. La siguiente información permitirá que los miembros del equipo conozcan y entiendan a los Persuasores.

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### POTENCIALES FORTALEZAS

- Se muestran optimistas acerca de los objetivos del equipo
- Aplican su intuición
- Son decisivos y agresivos cuando se enfrentan a algún reto o desafío
- Obtienen resultados a través de los miembros del equipo
- Son independientes y autónomos

### POTENCIALES DEBILIDADES

- No hacen un seguimiento adecuado
- Dejan las tareas inconclusas
- Las emociones interfieren en su toma de decisiones
- Evitan los conflictos entre los miembros del equipo
- Son excesivamente entusiastas

## CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMIENTO

### Orientación a las Personas



### Ritmo más Pausado

### Ritmo más Acelerado



## VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Representan a la compañía

Sentido de urgencia

Son creativos en la solución de problemas



**12.68%**

de la población

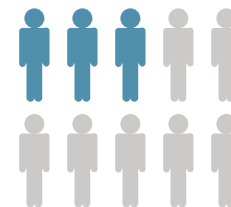
TTI SUCCESS INSIGHTS CHILE  
info@ttisuccessinsights.cl  
www.ttisuccessinsights.cl

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Sorprendente

Actuar sin precedentes

Extraordinario



**2/7**

29% del Equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Está estandarizado

Está estructurado

Hay que ser uniformes

TEAM REPORT DISC

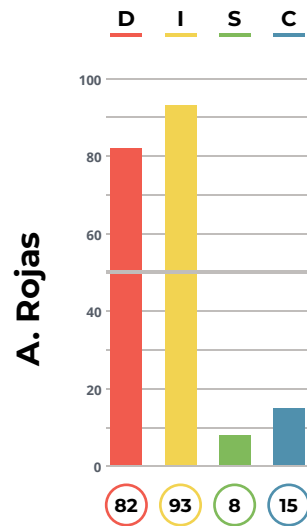
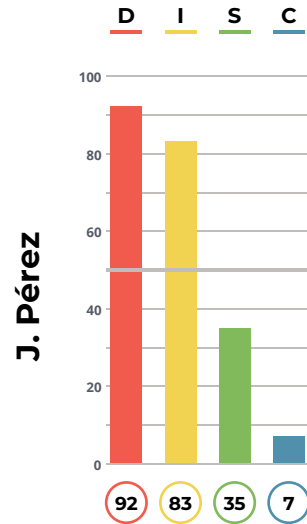
Copyright © 2006-2023. TTI Success Insights LTD.

# Gráficas DISC de los Persuasores del Equipo - (D/I)



## EQUIPO PERSUASOR

Juan Pérez  
Amanda Rojas



# Características de un Equipo Promotor - (I)



Los promotores tienden a expresar lo que piensan para influir en los resultados. La siguiente información permitirá que los miembros del equipo conozcan y entiendan a los Promotores.

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### POTENCIALES FORTALEZAS

- Están orientados a las personas
- Promueven ideas y productos nuevos
- Interactúan bien con los demás
- Promocionan al equipo al interior de la organización
- Mantienen al equipo unido

### POTENCIALES DEBILIDADES

- Sobrevaloran las capacidades de los demás
- Priorizan la diversión ante la eficiencia
- Reaccionan emocionalmente
- Sobreestiman las capacidades de su equipo
- No prestan atención a los detalles

## CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Personas



Ritmo más Pausado

Ritmo más Acelerado



## VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

**Abordan los conflictos de manera positiva**  
**Optimistas y entusiastas**  
**Motivan a los demás a alcanzar las metas**



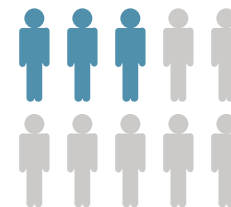
**17.46%**

de la población

TTI SUCCESS INSIGHTS CHILE  
info@ttisuccessinsights.cl  
www.ttisuccessinsights.cl

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

**Flexible**  
**Emocionante**  
**Inspirador**



**2/7**  
29% del Equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

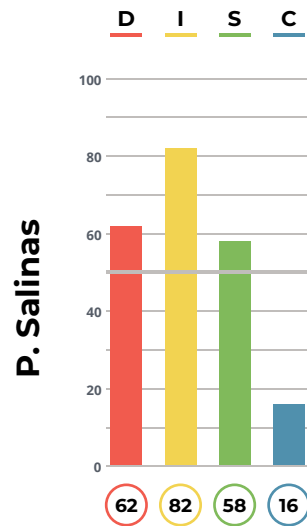
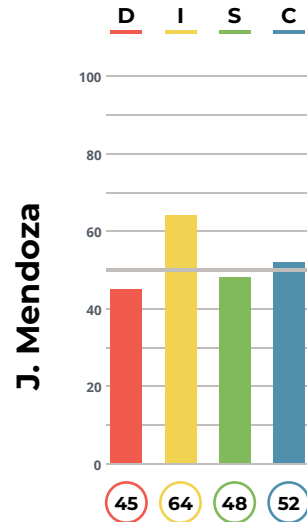
**Es lo habitual**  
**Mantén la calma**  
**Es estricto**

# Gráficas DISC de los Promotores del Equipo - (I)



## EQUIPO PROMOTOR

José Mendoza  
Paula Salinas



# Características de un Equipo Relacionador - (I/S)



Los relacionadores tienden a tomarse su tiempo, a pensar de manera positiva, y a enfocarse en las relaciones interpersonales. La siguiente información detalla las características que podrían faltarle al equipo y de las que podría beneficiarse si las tuviera.

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### POTENCIALES FORTALEZAS

- Protegen y valoran a las personas y a las cosas
- Se comprometen intensamente con el equipo
- Ayudan a los demás comprensiva y empáticamente
- Escuchan con atención
- Demuestran su lealtad

### POTENCIALES DEBILIDADES

- Evitan la confrontación
- Son pasivos e indecisos
- Se resignan ante las circunstancias
- Ceden ante las opiniones de los demás
- No demuestran sentido de urgencia

## CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMIENTO

### Orientación a las Personas



### Ritmo más Pausado

### Ritmo más Acelerado



## VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Colaboran con el equipo

Tenaces

Tienen un sentido del humor positivo



**20.08%**

de la población

TTI SUCCESS INSIGHTS CHILE  
info@ttisuccessinsights.cl  
www.ttisuccessinsights.cl

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Sencillo

Simple

Sensible



**0/7**

0% del Equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Es complejo

Es abstracto

Requiere de análisis

TEAM REPORT DISC

Copyright © 2006-2023. TTI Success Insights LTD.

# Características de un Equipo Colaborador- (S)



Los sostenedores tienden a defender ideas sólidas, a trabajar continua y diligentemente para asegurar que los proyectos se realicen de principio a fin. La siguiente información detalla las características que podrían faltarle al equipo y de las que podría beneficiarse si las tuviera.

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### POTENCIALES FORTALEZAS

- Escuchan con atención
- Trabajan mejor en equipo
- Le proporcionan estabilidad al equipo
- Se enfocan en las actividades de grupo
- Son leales con aquellos con quienes se identifican

### POTENCIALES DEBILIDADES

- No tienen sentido de urgencia
- Actúan lentamente
- Dudan para avanzar
- No aceptan los errores ni las faltas
- Se pierden en los detalles

## CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMIENTO

### Orientación a las Personas



### Ritmo más Pausado

### Ritmo más Acelerado



## VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

**Negocian cuando existe un conflicto**  
**Escuchan con atención**  
**Pacientes y empáticos**



**11.90%**

de la población

TTI SUCCESS INSIGHTS CHILE  
 info@ttisuccessinsights.cl  
 www.ttisuccessinsights.cl

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Consistente

Común

Seguro



**0/7**

0% del Equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Cambios inesperados

Es urgente

Aplicar la confrontación

TEAM REPORT DISC

Copyright © 2006-2023. TTI Success Insights LTD.

# Características de un Equipo Conductor - (D)



Los conductores tienden a ser directos, decididos y a perseguir resultados. La siguiente información detalla las características que podrían faltarle al equipo y de las que podría beneficiarse si las tuviera.

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### POTENCIALES FORTALEZAS

- Buscan resolver problemas
- Se sienten cómodos cuando tienen poder y autoridad.
- Se energizan al recibir respuestas directas
- Son prospectivos y competitivos
- Se motivan por los resultados.

### POTENCIALES DEBILIDADES

- Les falta diplomacia y tacto.
- Casi no escuchan o escuchan sólo lo que quieren oír.
- Delegan demasiado y sin dar las instrucciones completas
- Ignoran la autoridad del equipo
- Sobrevaloran sus capacidades.

## CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMIENTO

### Orientación a las Personas



### Ritmo más Pausado

### Ritmo más Acelerado



## VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

**Desafían el estatus quo**  
**Competitivos**  
**Atrevidos, ambiciosos**



**7.12%**  
de la población

TTI SUCCESS INSIGHTS CHILE  
info@ttisuccessinsights.cl  
www.ttisuccessinsights.cl

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

**Rápidamente**  
**Ventaja**  
**Decisivo**



**0/7**  
0% del Equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

**Es inconsistente**  
**Hay que seguir instrucciones**  
**Hay que ser pacientes**

# Características de un Equipo Analizador - (C)



Los analizadores tienden a buscar la exactitud, son cuidadosos para recopilar la información y garantizar el mayor nivel de calidad posible. La siguiente información detalla las características que podrían faltarle al equipo y de las que podría beneficiarse si las tuviera.

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### POTENCIALES FORTALEZAS

- Son exactos y precisos
- Son pensadores críticos.
- Establecen altos estándares tanto para si mismos como para sus subordinados
- Buscan la manera correcta de hacer las cosas
- Hacen uso de información precisa para sustentar sus opiniones y propuestas

### POTENCIALES DEBILIDADES

- Hacen el trabajo por sí mismos, sin delegar
- Dudan para actuar si no cuentan con información suficiente
- Se apoyan en el líder del equipo o en el jefe
- Limitados por los procedimientos y métodos de la organización
- No expresan sus sentimientos

## CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMIENTO

### Orientación a las Personas



### Ritmo más Pausado

### Ritmo más Acelerado



## VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

**Preocupados por la calidad**  
**Definen, precisan y evalúan**  
**Solución integral de problemas**



**5.12%**  
de la población

TTI SUCCESS INSIGHTS CHILE  
info@ttisuccessinsights.cl  
www.ttisuccessinsights.cl

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

**Objetivo**  
**Preciso**  
**Comprobado**



**0/7**  
0% del Equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

**Hay que imaginarlo**  
**Hay que suponer**  
**Experimenta**

TEAM REPORT DISC

Copyright © 2006-2023. TTI Success Insights LTD.



# Características de un Equipo Implementador - (C/D)



Los implementadores tienden a evaluar y aprovechar la información y los recursos disponibles para llegar a una solución. La siguiente información detalla las características que podrían faltarle al equipo y de las que podría beneficiarse si las tuviera.

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### POTENCIALES FORTALEZAS

- Son sensibles y conscientes del costo de los errores
- Realizan las tareas con rapidez
- Aportan ideas creativas
- Se aseguran de entender toda la información antes de comenzar el proyecto
- Administran bien su tiempo

### POTENCIALES DEBILIDADES

- Bajo estrés se vuelven muy exigentes
- Sobre utilizan la información y las cifras
- No toman en cuenta los sentimientos de los miembros del equipo
- Critican a los miembros del equipo
- Asumen demasiadas tareas dentro del equipo

## CARACTERÍSTICAS DE COMPORTAMIENTO

### Orientación a las Personas



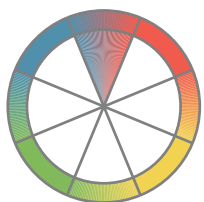
### Ritmo más Pausado

### Ritmo más Acelerado



## VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

**Grandes solucionadores de problemas**  
**Gran fuerza de voluntad**  
**Requieren ideas basadas en hechos**



**4.22%**  
de la población

TTI SUCCESS INSIGHTS CHILE  
info@ttisuccessinsights.cl  
www.ttisuccessinsights.cl

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

**Funcional**  
**Acción**  
**Información**



**0/7**  
0% del Equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

**Hay que relajarse**  
**Es necesario percibir**  
**Es necesario asumir**

**TEAM REPORT DISC**

Copyright © 2006-2023. TTI Success Insights LTD.

# Definiciones de los Segmentos de la Rueda



La siguiente matriz muestra la combinación de los cuatro estilos DISC en ocho segmentos diferentes. Se define cada segmento y se muestra el porcentaje de miembros que pertenecen a cada segmento. Los segmentos están colocados deliberadamente al lado del segmento que tiene el estilo opuesto.

<b>CONDUCTORES - D (0%)</b>	<b>COLABORADORES - S (0%)</b>
Personas que tienden a ser directas, decididas y que buscan resultados.	Personas que tienden a defender ideas sólidas, a trabajar consistente y diligentemente para asegurar que los proyectos se realicen de principio a fin.
<b>PERSUASORES - D/I (29%)</b>	<b>COORDINADORES - S/C (43%)</b>
Personas que tienden a convencer apelando a la razón, a la comprensión o a las emociones.	Personas que tienden a enfocarse en los hechos y a ceñirse a la aplicación de métodos comprobados para realizar proyectos y tareas.
<b>PROMOTORES - I (29%)</b>	<b>ANALIZADORES - C (0%)</b>
Personas que tienden a expresar lo que piensan para influir en los resultados.	Personas que buscan la exactitud y asegurar los más altos niveles de calidad recopilando información precisa.
<b>RELACIONADORES- I/S (0%)</b>	<b>IMPLEMENTADORES - C/D (0%)</b>
Personas que tienden a tomarse su tiempo, a pensar positivamente y a enfocarse en las relaciones interpersonales.	Personas que tienden a evaluar y apalancarse en los hechos y cifras para llegar a una solución.

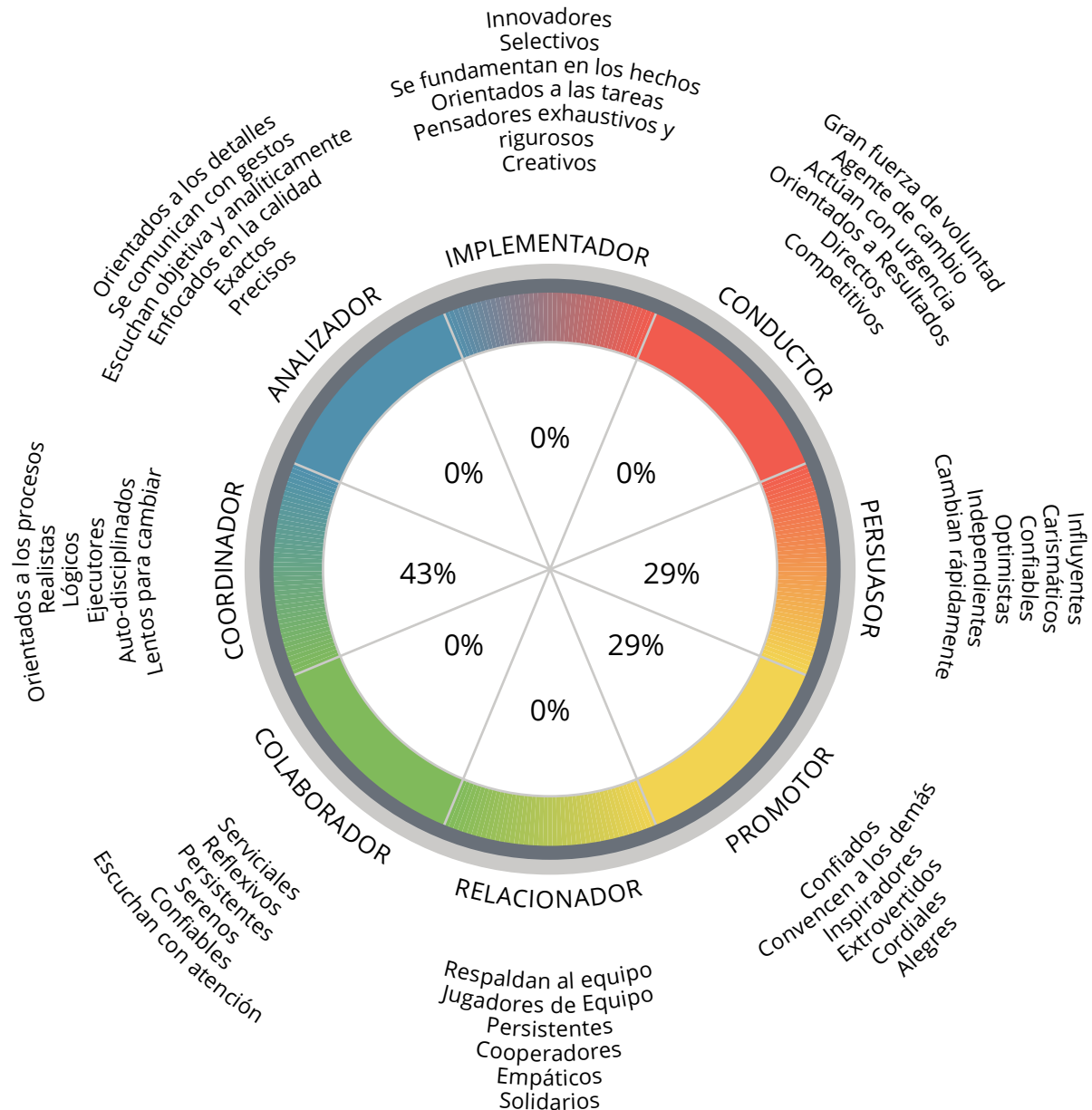
# Visión General de los Miembros del Equipo



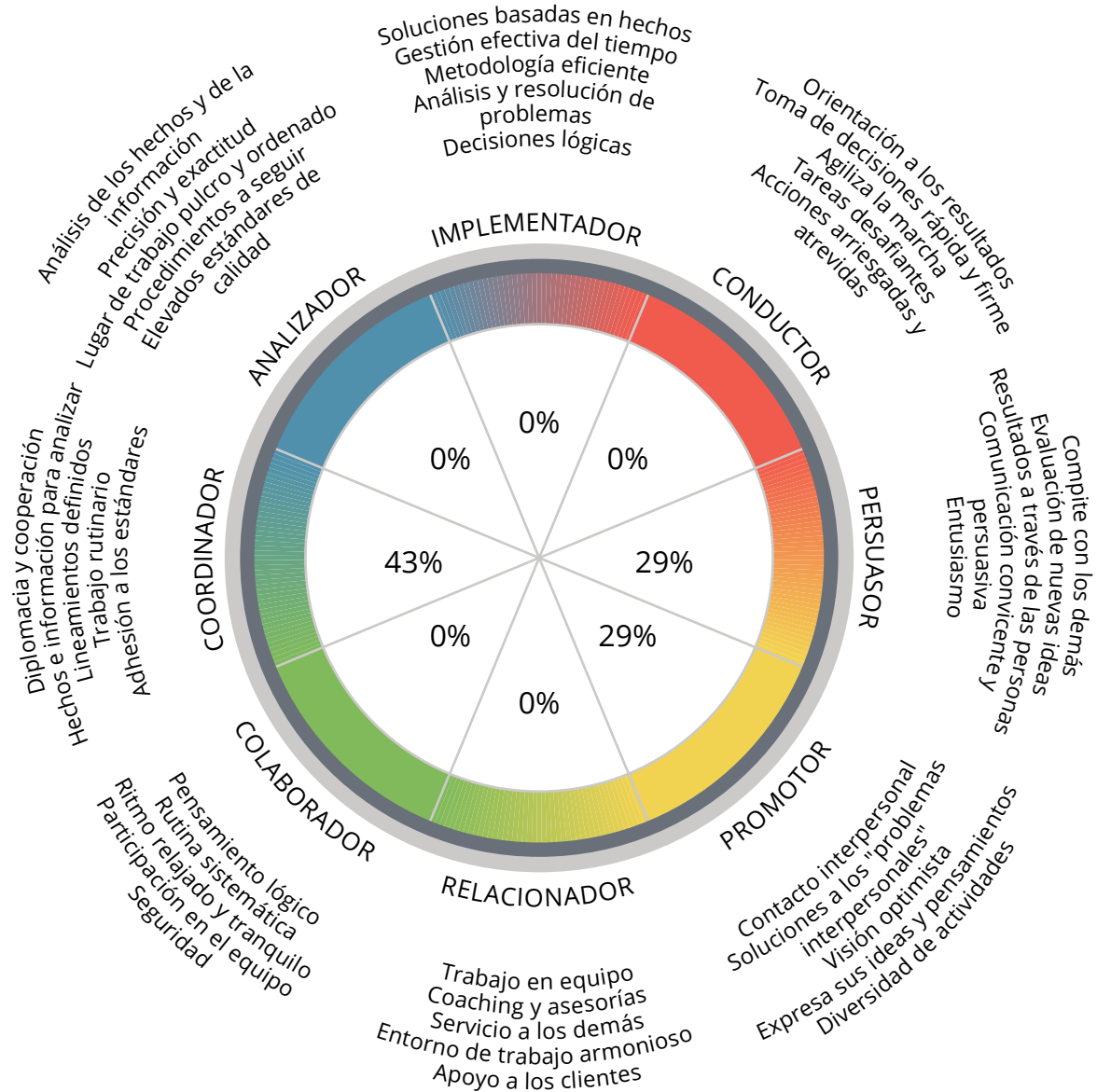
La siguiente matriz muestra la combinación de los cuatro estilos DISC en ocho segmentos diferentes. Se define cada segmento y se muestra el porcentaje de miembros que pertenecen a cada segmento. Los segmentos están colocados deliberadamente al lado del segmento que tiene el estilo opuesto.

CONDUCTORES - D (0%)	COLABORADORES - S (0%)
PERSUASORES - D/I (29%)	COORDINADORES - S/C (43%)
Juan Pérez Amanda Rojas	Oscar Contreras Carmen Morales Francisca Vargas Jiménez
PROMOTORES - I (29%)	ANALIZADORES - C (0%)
José Mendoza Paula Salinas	
RELACIONADORES- I/S (0%)	IMPLEMENTADORES - C/D (0%)

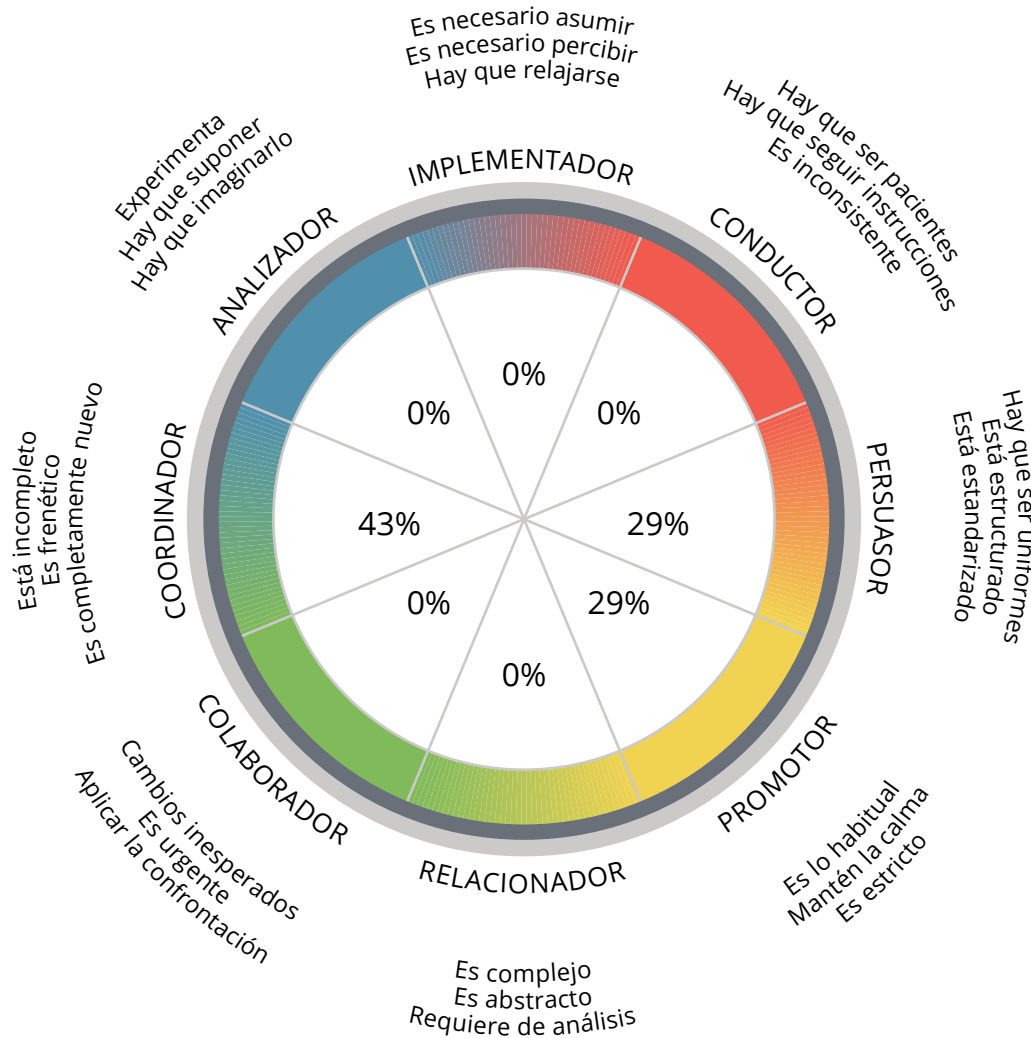
# Características de los Miembros del Equipo



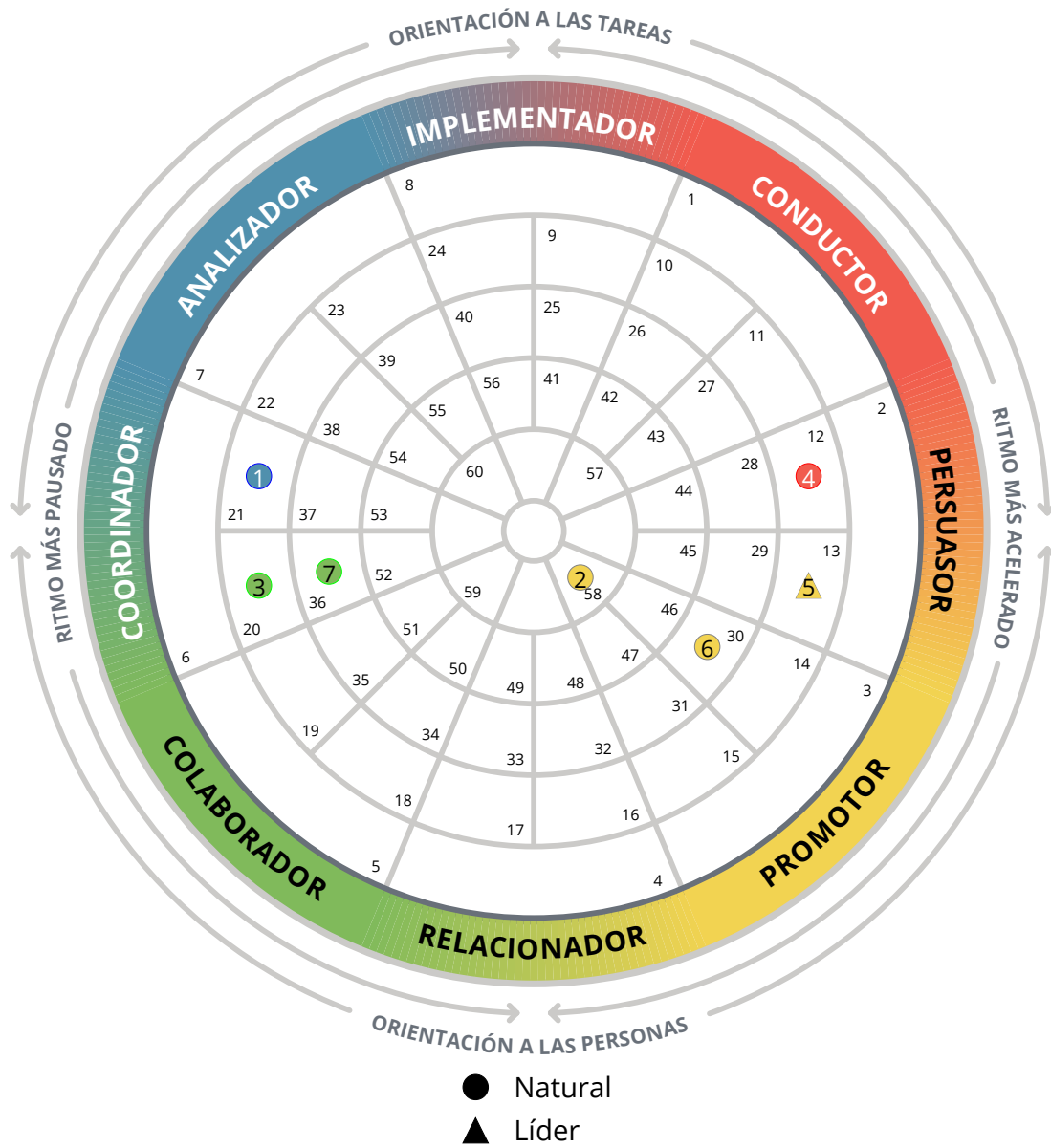
# Entorno Ideal para los Miembros del Equipo



# Palabras que No Funcionan con los Miembros del Equipo



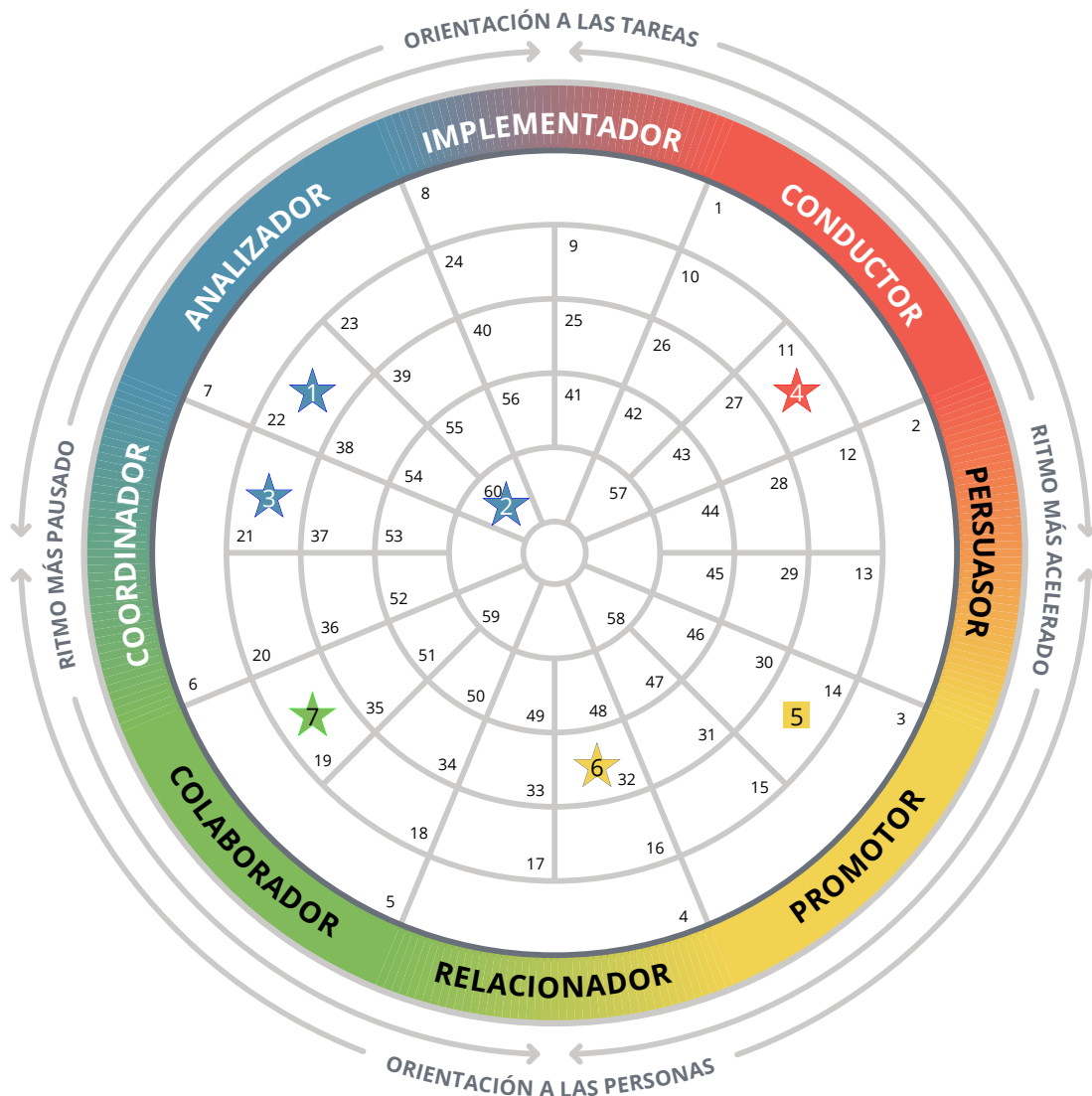
# RUEDA GRUPAL ESTILO NATURAL



## MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Oscar Contreras
- 2: José Mendoza
- 3: Carmen Morales
- 4: Juan Pérez
- 5: Amanda Rojas \*
- 6: Paula Salinas
- 7: Francisca Vargas Jiménez

# RUEDA GRUPAL ESTILO ADAPTADO



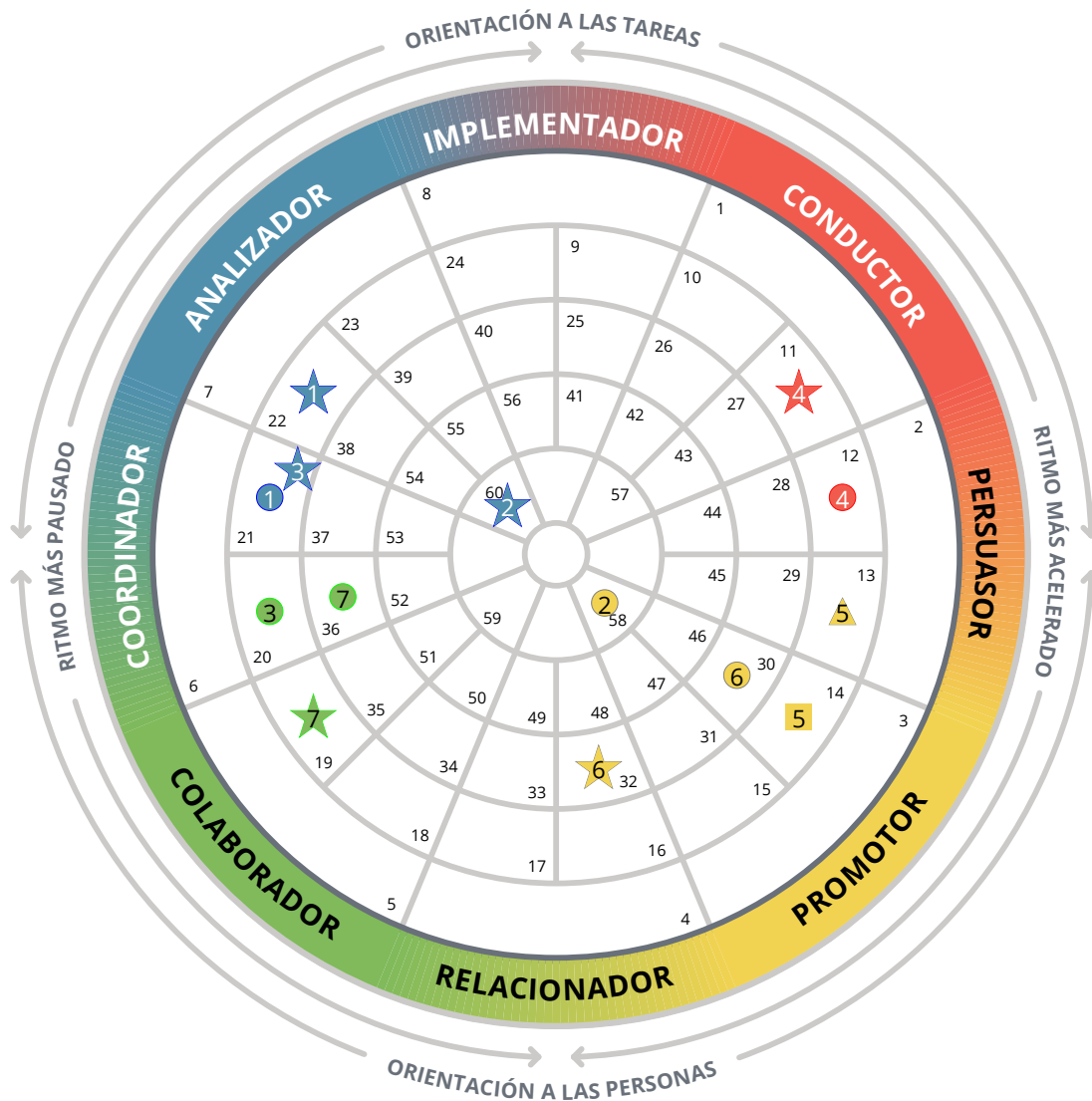
★ Adaptado  
 ■ Líder

## MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Oscar Contreras
- 2: José Mendoza
- 3: Carmen Morales
- 4: Juan Pérez
- 5: Amanda Rojas \*
- 6: Paula Salinas
- 7: Francisca Vargas Jiménez



# MOVIMIENTO DE LOS ESTILOS EN LA RUEDA GRUPAL



## MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Oscar Contreras
- 2: José Mendoza
- 3: Carmen Morales
- 4: Juan Pérez
- 5: Amanda Rojas \*
- 6: Paula Salinas
- 7: Francisca Vargas Jiménez

★ Adaptado  
 ■ Líder

● Natural  
 ▲ Líder

# Descripción de la Jerarquía Conductual



*Con esta evaluación se miden doce factores de comportamiento esenciales para lograr el éxito del equipo. Entender lo que significa cada factor le permitirá conocer el lenguaje y en las páginas siguientes podrá comparar los puntajes de cada miembro del equipo con el promedio del grupo y las medias de la población.*

**Análisis** - Compila, confirma y organiza información.

**Competitividad** - Quiere ganar u obtener ventaja.

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

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

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

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

**Cambio Frecuente** - Cambia de tarea rápidamente.

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

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

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

**Urgencia** - Toma acción inmediata.

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

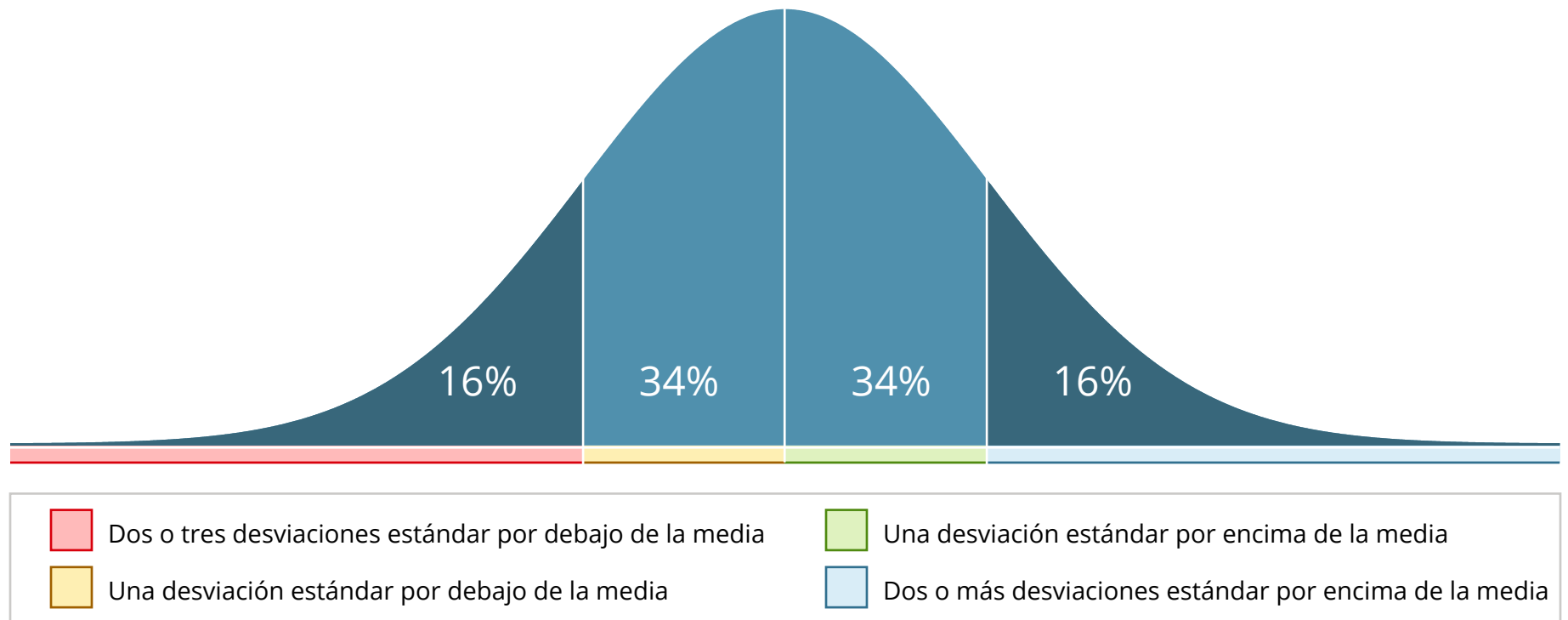
# Distribución Normal (Campana de Gauss)



*Saber cómo leer e interpretar la distribución normal y la desviación estándar le permitirá analizar claramente la composición de su equipo.*

La Distribución Normal o Campana de Gauss, es la forma más común de clasificar una población. El punto más elevado del gráfico de la distribución representa la media del grupo o de la población. La desviación estándar es el número que se utiliza para mostrar cómo se dispersan los datos a partir de la media, se expresa en porcentaje respecto del total de los datos recabados.

Por ejemplo, si se recopila el puntaje de 100 personas y se colocan en una distribución normal de probabilidad, 68 personas, que representan el 68% de los evaluados, se ubicarán dentro una desviación estándar a partir de la media. El 34% de la población se ubicará una desviación estándar por debajo de la media, otro 34% de la población se ubicará una desviación estándar por encima de la media. El 32% restante se ubicará dos o tres desviaciones estándar a partir de la media, 16% aparecerá dos o tres desviaciones estándar por encima de la media y el otro 16% aparecerá dos o tres desviaciones estándar por debajo de la media.



# Comparación de los Estilos de Comportamiento



Características de Comportamiento	Promedio del Equipo	A. Rojas ●	O. Contreras	J. Mendoza	C. Morales	J. Pérez	P. Salinas	F. Vargas Jiménez	Media
Interacción	65	100	35	60	40	90	90	40	58
Orientación a las Personas	63	50	50	60	50	75	75	80	64
Versatilidad	61	100	37	60	40	85	75	30	54
Cambio Frecuente	60	95	35	60	40	90	75	22	52
Orientación al Cliente	59	40	60	65	60	53	70	65	63
Competitividad	58	90	40	50	50	90	75	10	49
Persistencia	57	25	87	57	80	30	42	80	62
Seguimiento de Políticas	54	20	78	58	72	25	35	88	61
Consistencia	53	15	82	58	78	18	35	88	62
Urgencia	51	100	34	44	35	89	47	10	43
Lugar de Trabajo Organizado	47	18	85	45	80	10	15	75	53
Análisis	47	15	85	50	80	10	15	75	54

■ Dos o tres desviaciones estándar por debajo de la media

■ Una desviación estándar por debajo de la media

● Líder del Equipo

■ Una desviación estándar por encima de la media

■ Dos o más desviaciones estándar por encima de la media