



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Informe Conductual de Equipo

EJEMPLO EQUIPO 2025

24/12/2024



INTRODUCCIÓN	4
DESCRIPCIÓN DEL DISC DEL EQUIPO	5
LA RUEDA TTI SUCCESS INSIGHTS®	6
RELACIONADOR	7
GRÁFICO DISC EQUIPO RELACIONADOR - (I/S)	8
COORDINADOR	9
GRÁFICO DISC EQUIPO COORDINADOR - (S/C)	10
PROMOTOR	11
GRÁFICO DISC EQUIPO PROMOTOR - (I)	12
CONDUCTOR	13
GRÁFICO DISC EQUIPO CONDUCTOR - (D)	14
COLABORADOR	15
GRÁFICO DISC EQUIPO COLABORADOR - (S)	16
PERSUASOR	17
GRÁFICO DISC EQUIPO PERSUASOR - (D/I)	18
ANALIZADOR	19
GRÁFICO DISC EQUIPO ANALIZADOR - (C)	20
IMPLEMENTADOR	21
GRÁFICO DISC EQUIPO IMPLEMENTADOR - (C/D)	22
DEFINICIÓN DE LOS SEGMENTOS DE LA RUEDA	23
VISIÓN GENERAL DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO	24

Índice

Continuación



CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO	25
ENTORNO DE TRABAJO IDEAL	26
PALABRAS QUE NO FUNCIONAN	27
RUEDA DEL ESTILO NATURAL DEL EQUIPO	28
RUEDA DEL ESTILO ADAPTADO DEL EQUIPO	29
RUEDA DE LOS CAMBIOS QUE SE PRODUCEN EN EL EQUIPO	30
DEFINICIÓN DE JERARQUÍA CONDUCTUAL	31
LA CAMPANA DE GAUSS	32
COMPARACIÓN DEL ESTILO CONDUCTUAL	33

INTRODUCCIÓN



Los predecibles patrones de la naturaleza humana pueden ser medidos con exactitud mediante las evaluaciones del comportamiento. Un claro entendimiento de esos comportamientos predecibles permite generar beneficios. Cuando se reúnen los resultados individuales del comportamiento de los miembros de un equipo para examinarlos, los supervisores son capaces de ver sus puntos fuertes, áreas de mejoras, y asegurarse de qué recursos necesitan para alcanzar los objetivos de la organización.

Contenido del Informe

- Descripción - Presenta un resumen de la composición de su equipo tanto en DISC como en los segmentos conductuales representado con porcentajes.
- Composición del Equipo - Define la distribución de su organización por segmentos conductuales y muestra las gráficas DISC de los individuos de su equipo.
- Segmento de Análisis Conductual - Examina a los miembros del equipo en cada segmento, sus características, sus maneras de comunicarse y su ambiente ideal.
- Ruedas de Equipo - Identifica los estilos naturales, adaptados y migrados de cada uno de los miembros del equipo.
- Características de la Jerarquía Conductual - Compara las puntuaciones con otros miembros del equipo, los resultados del equipo y la media de la población.

Lista de los Miembros del Equipo

Amaia Ejemplo
Marina Ejemplo
Georgina Ejemplo
Emily Ejemplo
John Ejemplo
Samuel Ejemplo
Luis Ejemplo
Pilar Ejemplo
Antonio Ejemplo
Lorenzo Ejemplo

DESCRIPCIÓN DEL DISC DEL EQUIPO



La Rueda de TTI Success Insights® es una representación gráfica de la distribución de los comportamientos de los miembros del equipo en los cuatro cuadrantes del DISC.

Observando el DISC

Habrás notado que:

- Algunas personas son fuertes, directas y orientadas a los resultados.
- Algunas personas son optimistas, divertidas y habladoras.
- Algunas personas son calmadas, pacientes y relajadas.
- Algunas personas son precisas, exactas y orientadas a los detalles.

DEFINICIÓN DISC

Dominancia

Cómo responde a los problemas y retos.

Influencia

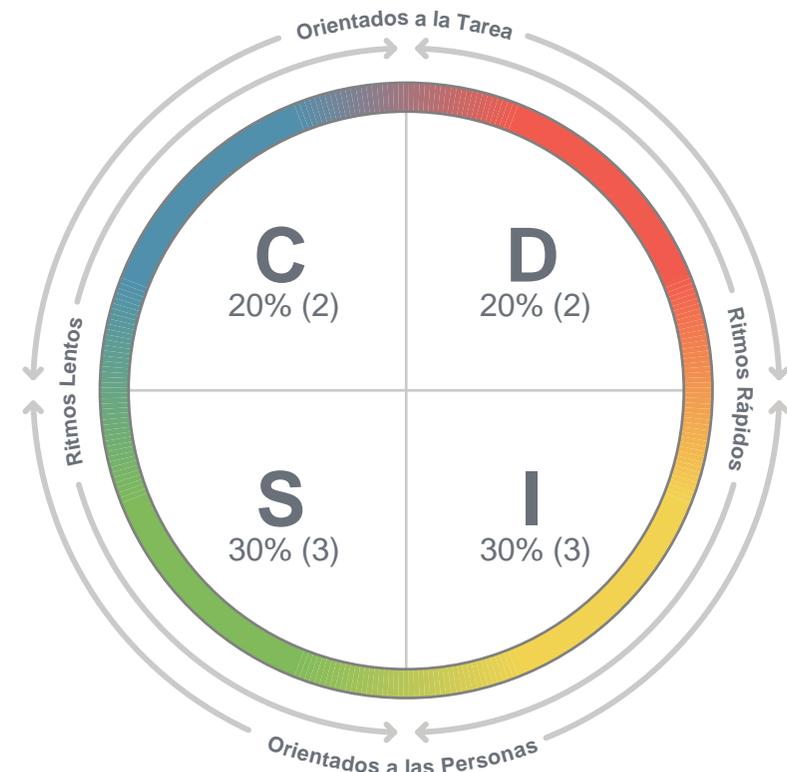
Cómo influye en otros hacia su punto de vista.

Estabilidad

Cómo responde a los cambios del entorno.

Conformidad

Cómo responde a reglas y procedimientos.



EJEMPLO EQUIPO 2025

Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.

LA RUEDA TTI SUCCESS INSIGHTS®



La Rueda ilustra la mezcla de los cuatro estilos de comportamiento DISC, demostrando las similitudes y diferencias de estos estilos en los miembros del equipo. Esta rueda muestra la composición conductual del equipo, representada como porcentajes en cada uno de los ocho segmentos.

DEFINICIÓN DE LOS SEGMENTOS CONDUCTUALES

CONDUCTOR - D - Personas que tienden a ser directas, decisivas y buscan resultados.

PERSUASOR- D/I - Personas que tienden a convencer a otras apelando a la razón, conocimiento o a las emociones.

PROMOTOR - I - Personas que tienden a verbalizar muchos pensamientos para influenciar en los resultados.

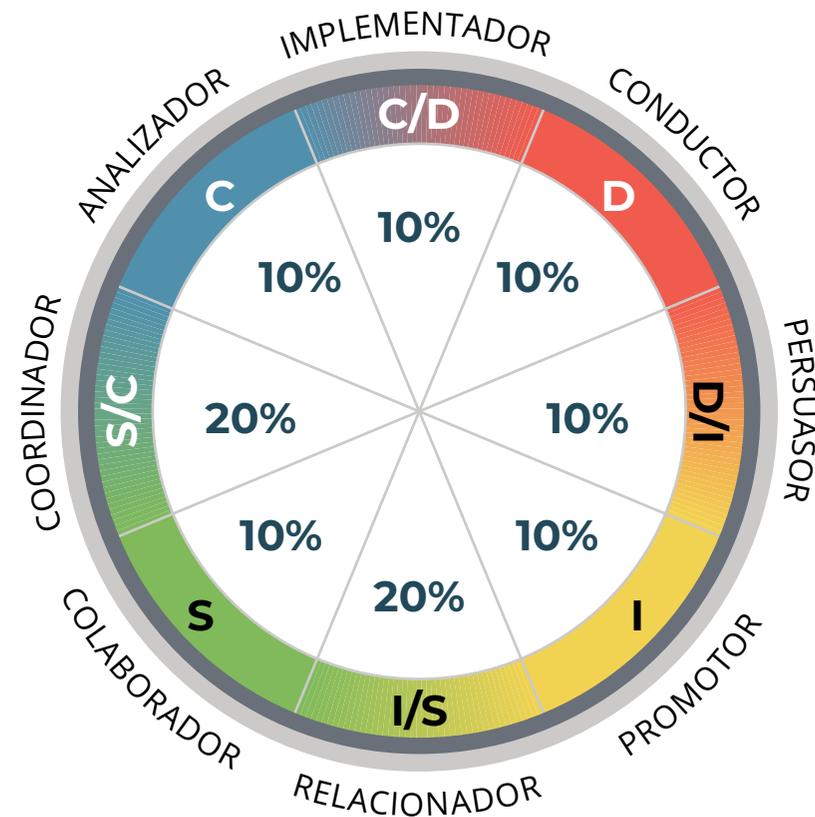
RELACIONADOR - I/S - Personas que tienden a tomarse su tiempo, pensar positivamente y estar enfocadas en las relaciones interpersonales.

COLABORADOR - S - Personas que tienden a ser las campeonas en la ejecución de ideas, trabajan constante y diligentemente para asegurarse de que un proyecto está completamente realizado.

COORDINADOR - S/C - Personas orientadas a los hechos y que se adhieren a los métodos probados para completar proyectos y tareas.

ANALIZADOR - C - Personas que tienden a buscar la exactitud en todas las actividades y buscan asegurar la máxima calidad posible obteniendo la mayor cantidad de información.

IMPLEMENTADOR - C/D - Personas que tienden a evaluar, valorar hechos y figuras y avanzar en función a una solución.



EJEMPLO EQUIPO 2025

Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.

RELACIONADOR



Este equipo tiene 20% de Relacionadores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

- Ser jugadores de equipo
- Ofrecer comprensión y amistad
- Ser buenos comunicadores y tener buena capacidad de escucha
- Proteger y valorar tanto a las personas como a las cosas
- Ayudar a los demás a lograr objetivos

Áreas de Mejora

- Utilizar en exceso la compasión y la amabilidad
- Estar de acuerdo con la opinión de los otros
- Evitar la confrontación dentro del equipo
- Mostrar poca iniciativa y poco sentido de urgencia
- Paralizarse bajo estrés

Atributos Conductuales

Orientados a la Tarea



Orientados a Personas



Ritmos Lentos



Ritmos Rápidos

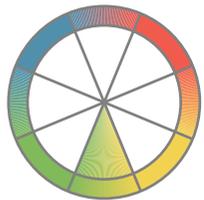


Valor que Aporta a la Organización

Positivo sentido del humor

Jugador de equipo

Orientado al servicio



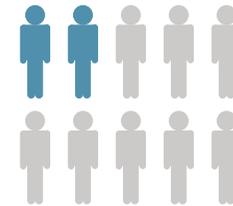
20.08%
de la Población

Palabras que Funcionan

Fácil salida

Sencillo

Responsable



2/10
20% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Complejo

Abstracto

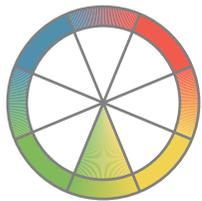
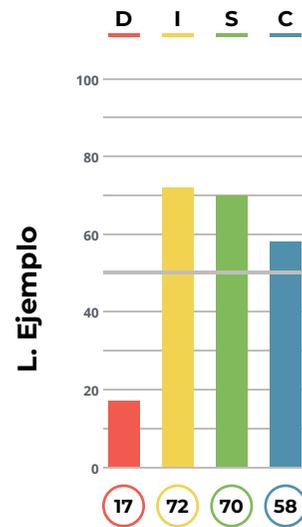
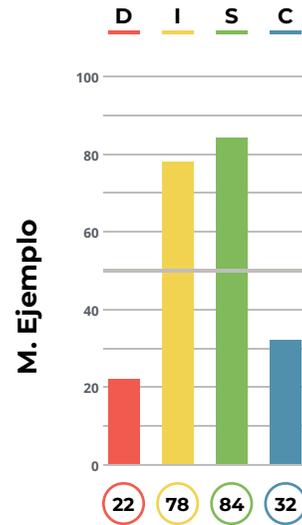
Analítico

GRÁFICO DISC EQUIPO RELACIONADOR - (I/S)



EQUIPO RELACIONADOR

Marina Ejemplo
Lorenzo Ejemplo



COORDINADOR



Este equipo tiene 20% de Coordinadores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

- Establecer y lograr elevados estándares de comportamiento y de trabajo
- Trabajar para un líder y una causa
- Tener la capacidad de tomar decisiones difíciles sin dejar que interfieran las emociones
- Comprender y respaldar la necesidad de disponer de sistemas de calidad
- Ser autodisciplinados

Áreas de Mejora

- Hacer poca promoción de sí mismos o del equipo
- Tender a ocultar sus verdaderos sentimientos
- Comunicarse de manera indirecta
- Tener poca confianza en sí mismos y en el equipo
- Volverse obstinados bajo situaciones de estrés

Atributos Conductuales

Orientados a la Tarea



Orientados a Personas



Ritmos Lentos

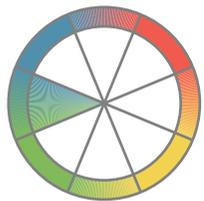


Ritmos Rápidos



Valor que Aporta a la Organización

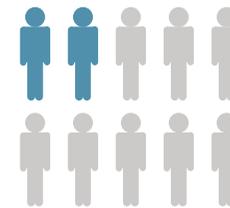
Calmado y estable
Respeta la autoridad
Busca soluciones lógicas



21.28%
de la Población

Palabras que Funcionan

Probado
Estándar
Organizado



2/10
20% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

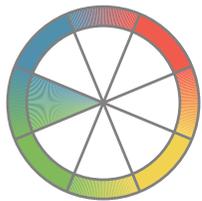
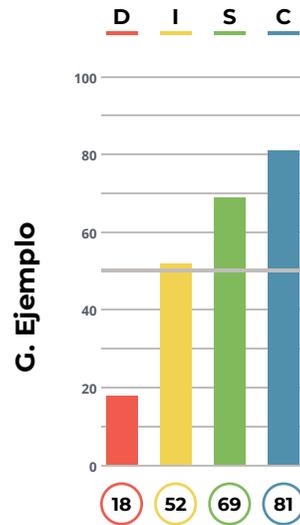
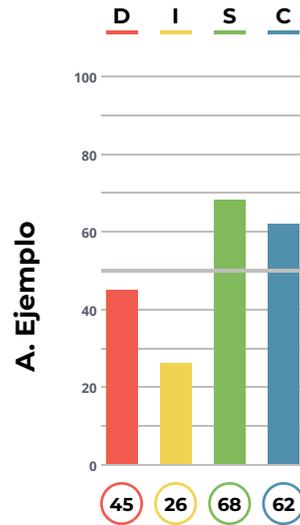
Desconocido
Agitado
Incompleto

GRÁFICO DISC EQUIPO COORDINADOR - (S/C)



EQUIPO COORDINADOR

Amaia Ejemplo
Georgina Ejemplo



PROMOTOR



Este equipo tiene 10% de Promotores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

- Unir al equipo
- Ver la "idea general" de las cosas y comunicarla
- Estar orientados a personas
- Promover nuevas ideas y productos
- Ser buenos persuadiendo a la gente

Áreas de Mejora

- Actuar antes de obtener toda la información necesaria
- Ser excesivamente optimistas acerca de las habilidades del equipo
- Ser poco realistas a la hora de evaluar a las personas
- Escuchar selectivamente a los miembros del equipo
- Actuar impulsivamente de acuerdo a sus emociones

Atributos Conductuales

Orientados a la Tarea



Orientados a Personas



Ritmos Lentos



Ritmos Rápidos

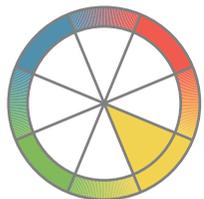


Valor que Aporta a la Organización

Espontáneo

Optimista y entusiasta

Efectivo uso del humor



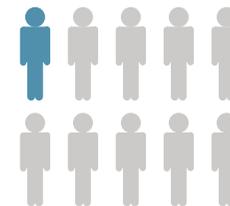
17.46%
de la Población

Palabras que Funcionan

Flexible

Excitante

Inspirador



1/10
10% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Ordinario

Tranquilo

Estricto

EJEMPLO EQUIPO 2025

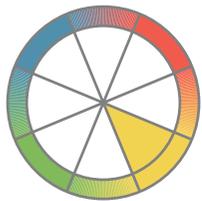
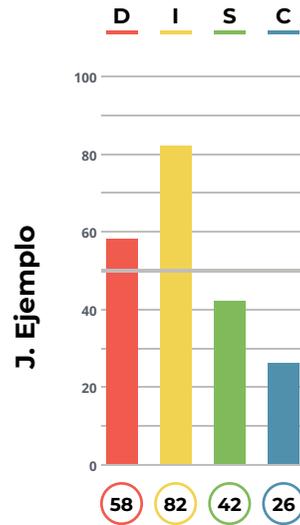
Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.

GRÁFICO DISC EQUIPO PROMOTOR - (I)



EQUIPO PROMOTOR

John Ejemplo



CONDUCTOR



Este equipo tiene 10% de Conductores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

- Buscar problemas para resolver
- Disfrutar con las tareas desafiantes
- Disfrutar con el poder y la autoridad
- Ser positivos y disfrutar con la confrontación
- Tener una clara orientación a resultados

Áreas de Mejora

- Ser egocéntricos
- Excederse con su autoridad en el equipo
- Aborrecer el trabajo rutinario
- Tener poca capacidad de escucha o tener una escucha selectiva
- Delegar en exceso y con muy pocas instrucciones

Atributos Conductuales

Orientados a la Tarea



Orientados a Personas



Ritmos Lentos



Ritmos Rápidos

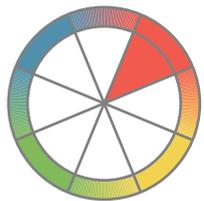


Valor que Aporta a la Organización

Audaz, ambicioso

Independiente

Desafía el status quo



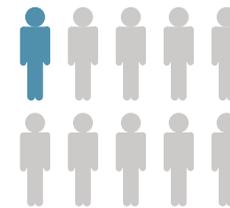
7.12%
de la Población

Palabras que Funcionan

Rápido

Ventaja

Decisivo



1/10
10% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Inconsistencia

Seguir Directrices

Paciencia

EJEMPLO EQUIPO 2025

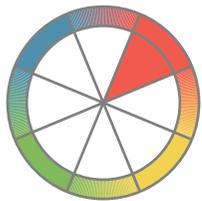
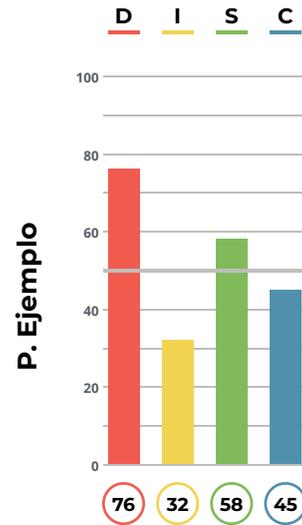
Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.

GRÁFICO DISC EQUIPO CONDUCTOR - (D)



EQUIPO CONDUCTOR

Pilar Ejemplo



COLABORADOR



Este equipo tiene 10% de Colaboradores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

- Tener un buen desempeño en el entorno de equipo
- Añaden estabilidad al equipo
- Ser comprensivos y tener buena capacidad de escucha
- Ser pacientes y ofrecer consuelo
- Centrarse en las actividades del equipo

Áreas de Mejora

- Tener poco sentido de urgencia
- No olvidan las fallas o los errores
- Dudar a la hora de avanzar
- Hacer el trabajo ellos mismos, en vez de delegarlo
- Se dedican mucho al detalle

Atributos Conductuales

Orientados a la Tarea



Orientados a Personas



Ritmos Lentos

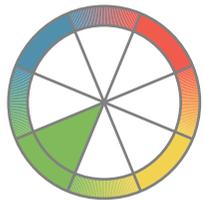


Ritmos Rápidos



Valor que Aporta a la Organización

Jugador que depende del equipo
Consistente y estable
Tiene buena escucha



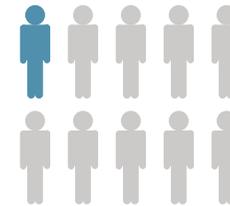
11.90%
de la Población

Palabras que Funcionan

Consistente

Usual

Seguro



1/10
10% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Inesperado

Urgente

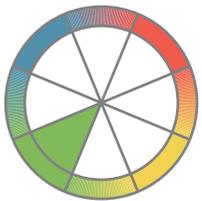
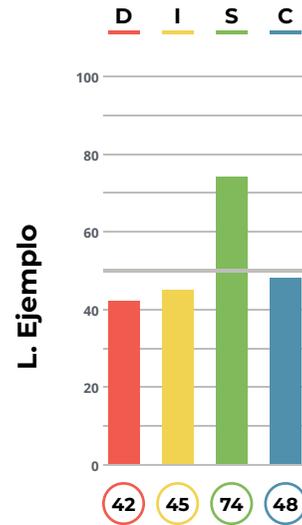
Confrontación

GRÁFICO DISC EQUIPO COLABORADOR - (S)



EQUIPO COLABORADOR

Luis Ejemplo



PERSUASOR



Este equipo tiene 10% de Persuasores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

- Ser independientes
- Obtener resultados a través de los miembros del equipo
- Utilizar su intuición
- Ser optimistas acerca de los objetivos del equipo
- Iniciar la actividad a través de otras personas

Áreas de Mejora

- Hacer menos seguimiento del necesario
- Gestionar poco el tiempo
- Gestionar mal los plazos de tiempo establecidos
- Ser excesivamente entusiastas
- Evitar el conflicto dentro del equipo

Atributos Conductuales

Orientados a la Tarea



Orientados a Personas



Ritmos Lentos



Ritmos Rápidos

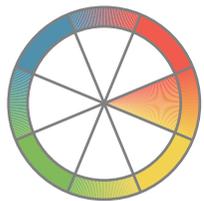


Valor que Aporta a la Organización

Resuelve problemas creativamente

Representa a la empresa en organizaciones

Habilidad para gestionar diversas actividades



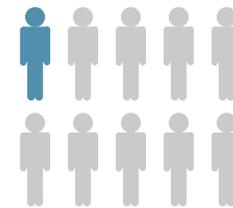
12.68%
de la Población

Palabras que Funcionan

Increíble

Sin precedentes

Extraordinario



1/10
10% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Estandarizado

Estructurado

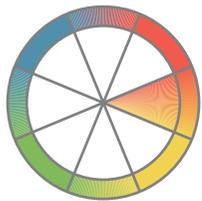
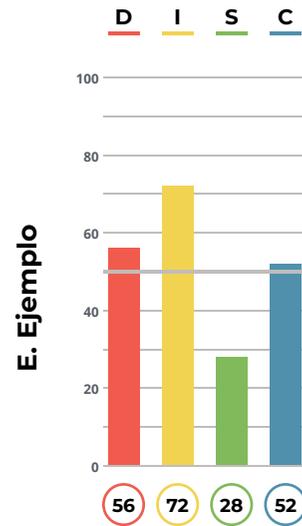
Uniforme

GRÁFICO DISC EQUIPO PERSUASOR - (D/I)



EQUIPO PERSUASOR

Emily Ejemplo



ANALIZADOR



Este equipo tiene 10% de Analizadores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

- Exacto y cumplidor
- Ser pensadores críticos
- Utilizar la información para resolver problemas
- Ser muy disciplinados
- Tener elevados estándares para sí mismos y para los demás

Áreas de Mejora

- Apoyarse en el líder del equipo o supervisor
- Delimitar su actuación por los procedimientos y métodos establecidos en la organización
- No verbalizar sus sentimientos
- Hacer el trabajo por sí mismos y no delegar
- Dudar a la hora de actuar si no tienen mucha información o sin precedentes

Atributos Conductuales

Orientados a la Tarea

Orientados a Personas



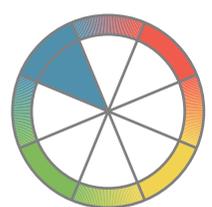
Ritmos Lentos

Ritmos Rápidos



Valor que Aporta a la Organización

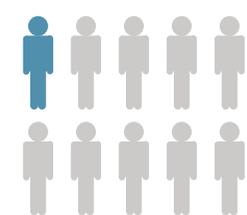
Mantiene los estándares
Preocupado por la calidad
exacto e intuitivo



5.12%
de la Población

Palabras que Funcionan

Hechos
Cumplidor/a
Verificados



1/10
10% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

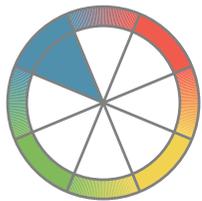
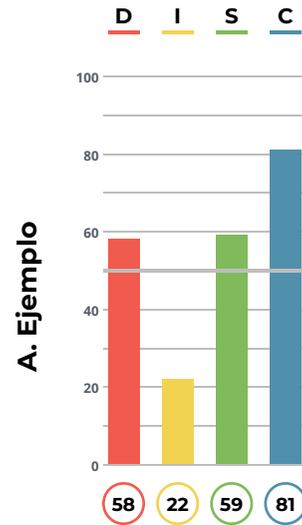
Imagínate
Suposición Bien Fundamentada
Experimental

GRÁFICO DISC EQUIPO ANALIZADOR - (C)



EQUIPO ANALIZADOR

Antonio Ejemplo



IMPLEMENTADOR



Este equipo tiene 10% de Implementadores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

- Tardar mucho para empezar un proyecto, pero terminar muy rápido
- Tomar decisiones difíciles utilizando visión y datos
- Tener ideas creativas
- Ser estructurados en el uso del tiempo
- Entender todos los hechos antes de comenzar un proyecto

Áreas de Mejora

- Ser inconsistentes en la toma de decisiones
- Dar la impresión de ser poco sinceros
- Asumir demasiado dentro del equipo
- Ser exigentes cuando están sometidos a estrés
- Utilizar en exceso los hechos y los datos

Atributos Conductuales

Orientados a la Tarea



Orientados a Personas



Ritmos Lentos



Ritmos Rápidos

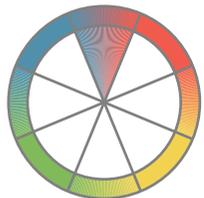


Valor que Aporta a la Organización

Presenta los hechos sin emociones

Persigue reultados racionales

Requiere ideas basadas en hechos



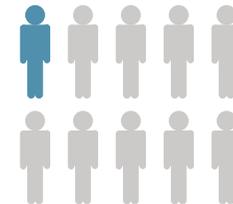
4.22%
de la Población

Palabras que Funcionan

Función

Acción

Información



1/10
10% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Tranquilidad

Percepción

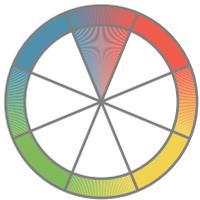
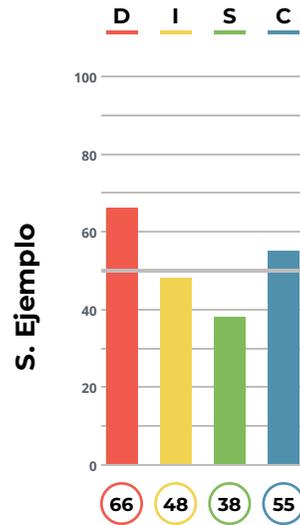
Asume

GRÁFICO DISC EQUIPO IMPLEMENTADOR - (C/D)



EQUIPO IMPLEMENTADOR

Samuel Ejemplo



DEFINICIÓN DE LOS SEGMENTOS DE LA RUEDA



La siguiente matriz ilustra la mezcla de los cuatro estilos de comportamiento DISC en ocho segmentos. Cada segmento contiene una definición y el porcentaje de miembros de equipo en dicho segmento. Cada segmento ha sido deliberadamente ubicado al lado del estilo de comportamiento opuesto.

CONDUCTOR - D (10%)	COLABORADOR - S (10%)
Personas que tienden a ser directas, decisivas y buscan resultados.	Personas que tienden a ser las campeonas en la ejecución de ideas, trabajan constante y diligentemente para asegurarse de que un proyecto está completamente realizado.
PERSUASOR- D/I (10%)	COORDINADOR - S/C (20%)
Personas que tienden a convencer a otras apelando a la razón, conocimiento o a las emociones.	Personas orientadas a los hechos y que se adhieren a los métodos probados para completar proyectos y tareas.
PROMOTOR - I (10%)	ANALIZADOR - C (10%)
Personas que tienden a verbalizar muchos pensamientos para influenciar en los resultados.	Personas que tienden a buscar la exactitud en todas las actividades y buscan asegurar la máxima calidad posible obteniendo la mayor cantidad de información.
RELACIONADOR - I/S (20%)	IMPLEMENTADOR - C/D (10%)
Personas que tienden a tomarse su tiempo, pensar positivamente y estar enfocadas en las relaciones interpersonales.	Personas que tienden a evaluar, valorar hechos y figuras y avanzar en función a una solución.

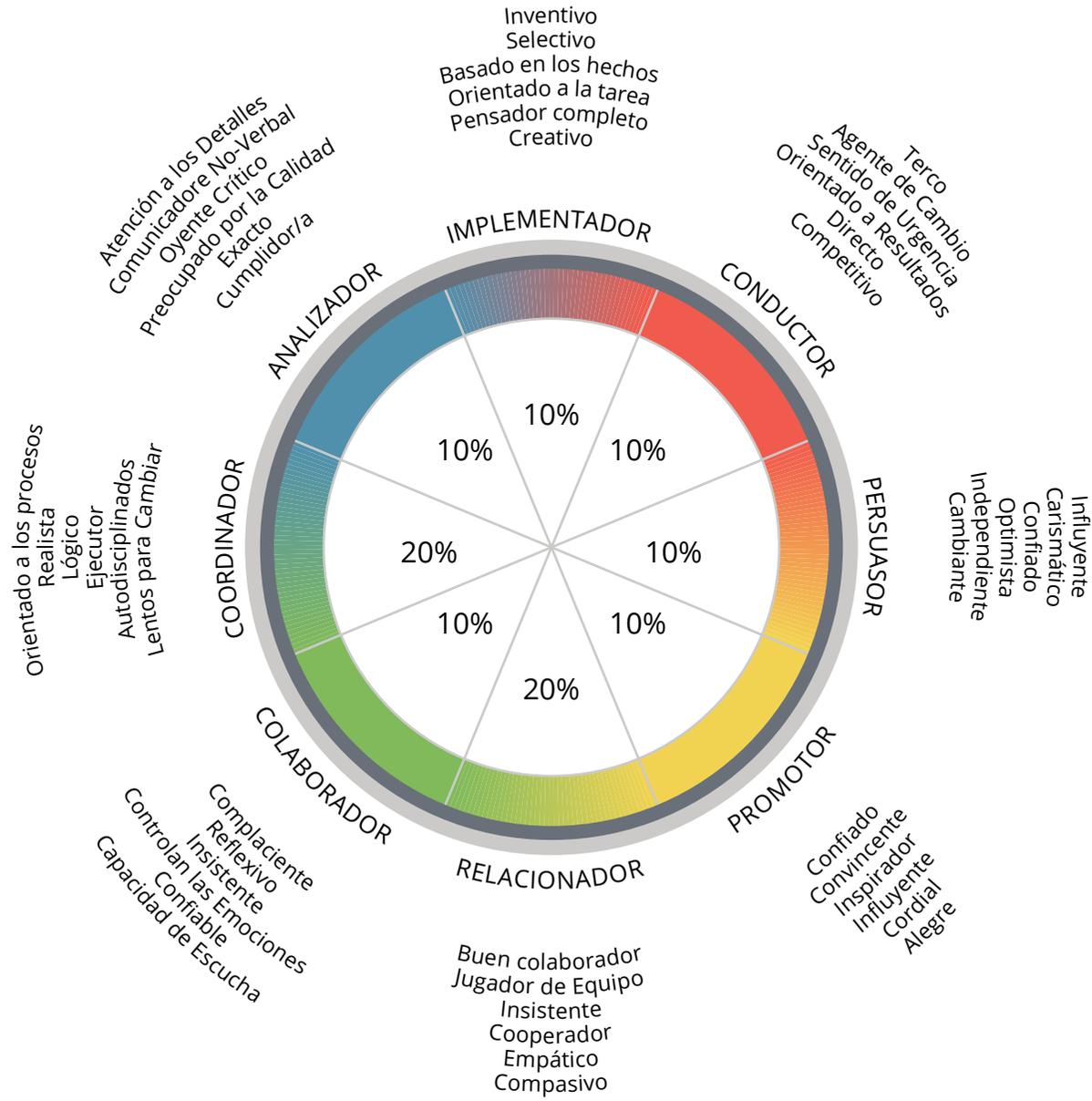
VISIÓN GENERAL DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO



La siguiente matriz ilustra la mezcla de los cuatro estilos de comportamiento DISC en ocho segmentos. Cada segmento contiene una definición y el porcentaje de miembros de equipo en dicho segmento. Cada segmento ha sido deliberadamente ubicado al lado del estilo de comportamiento opuesto.

CONDUCTOR - D (10%)	COLABORADOR - S (10%)
Pilar Ejemplo	Luis Ejemplo
PERSUASOR- D/I (10%)	COORDINADOR - S/C (20%)
Emily Ejemplo	Amaia Ejemplo Georgina Ejemplo
PROMOTOR - I (10%)	ANALIZADOR - C (10%)
John Ejemplo	Antonio Ejemplo
RELACIONADOR - I/S (20%)	IMPLEMENTADOR - C/D (10%)
Marina Ejemplo Lorenzo Ejemplo	Samuel Ejemplo

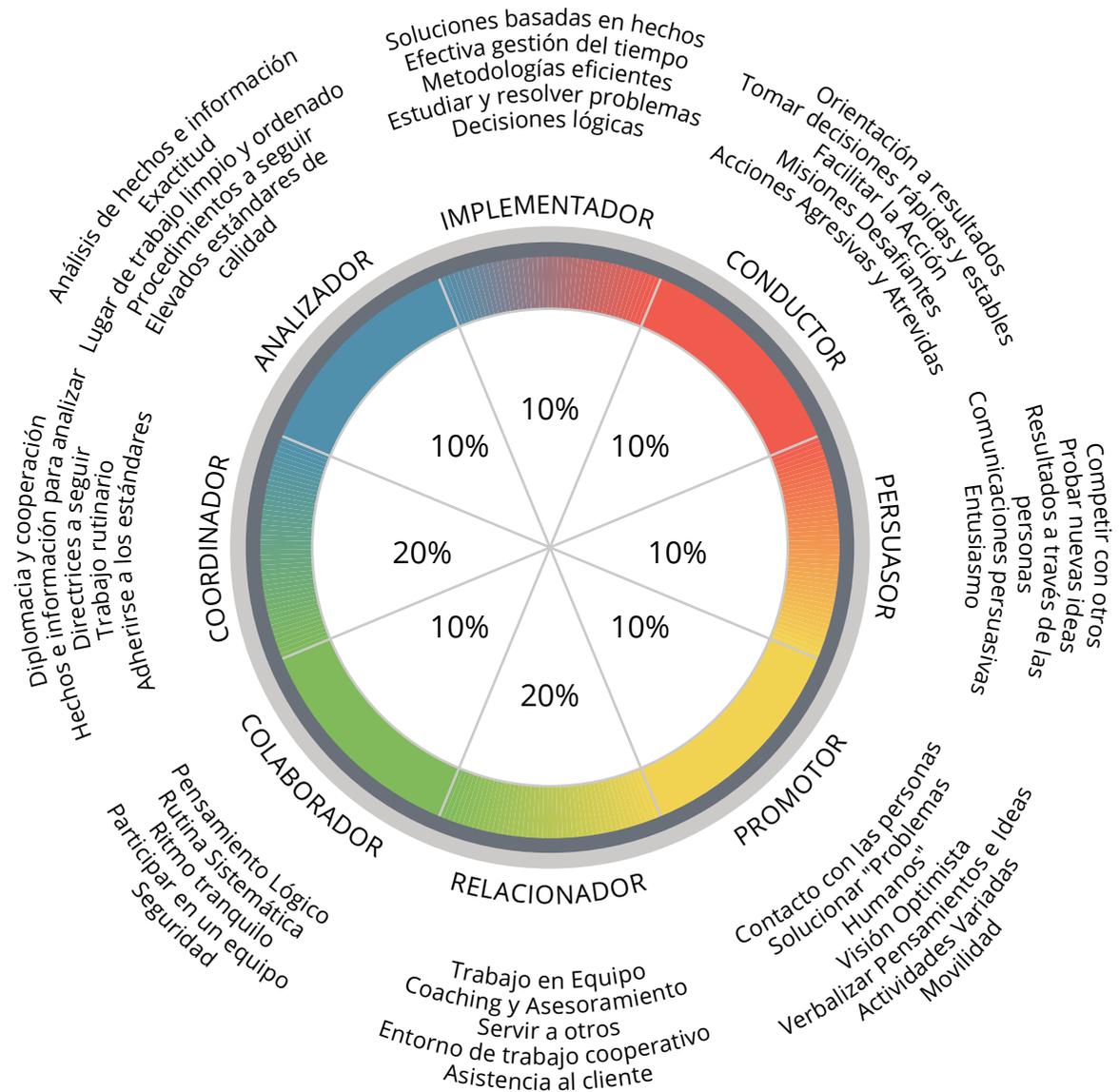
CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO



EJEMPLO EQUIPO 2025

Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.

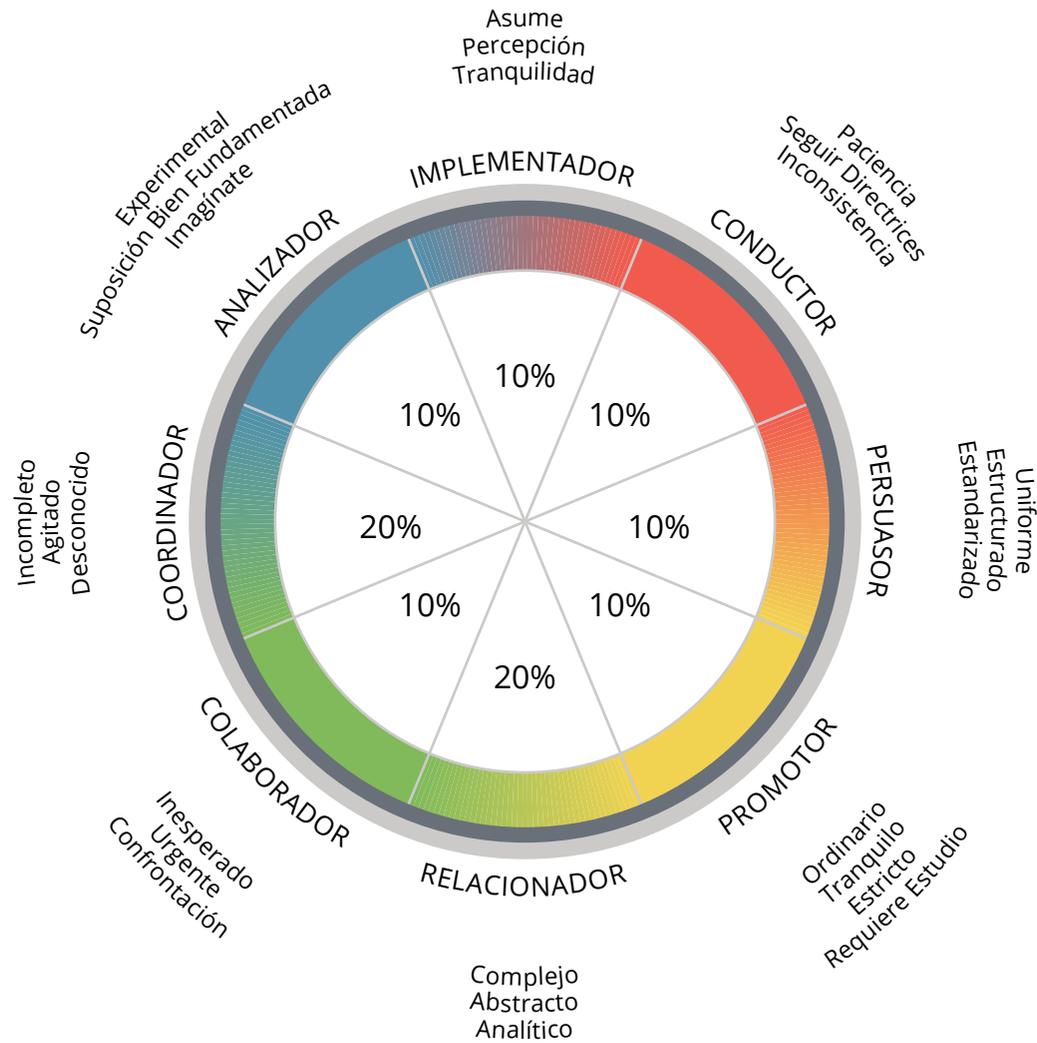
ENTORNO DE TRABAJO IDEAL



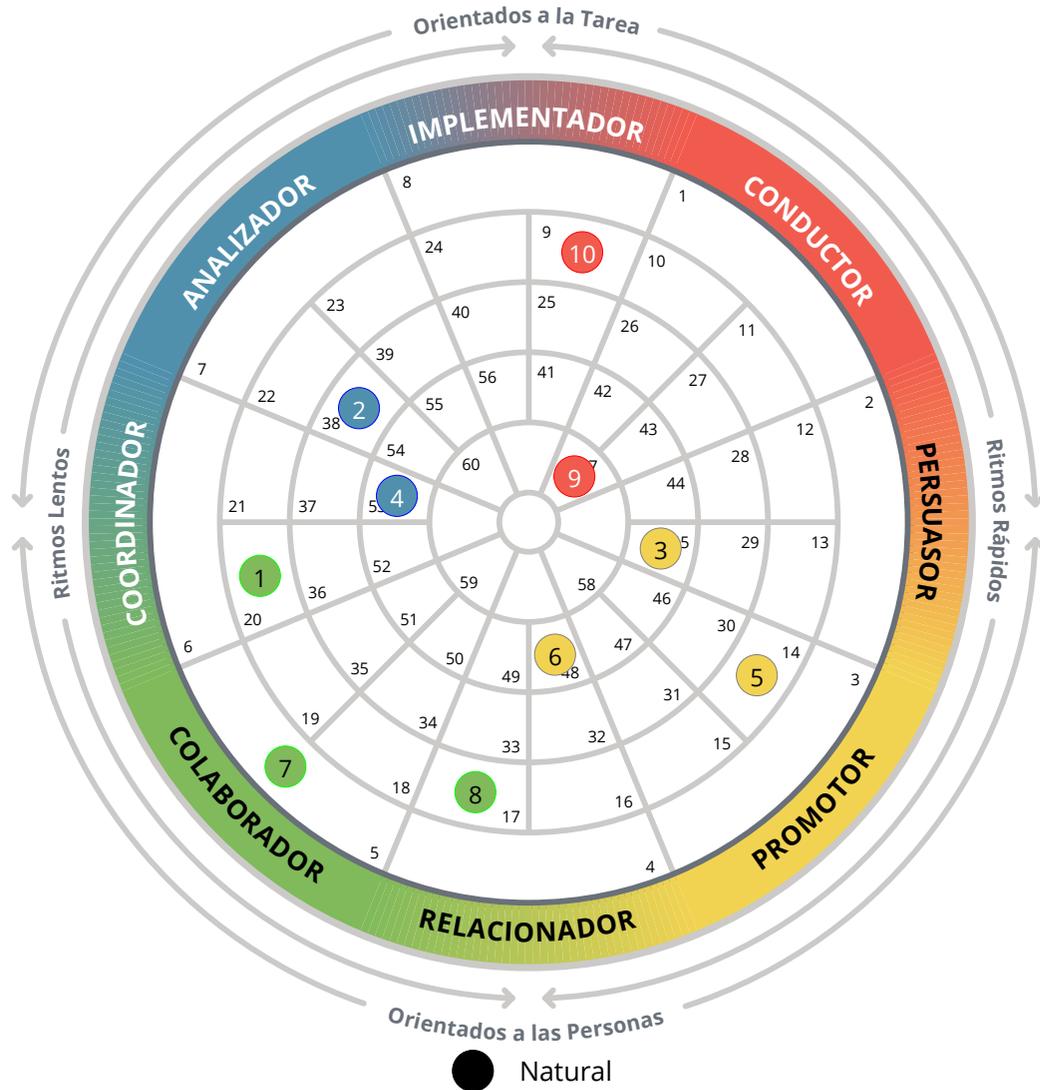
EJEMPLO EQUIPO 2025

Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN



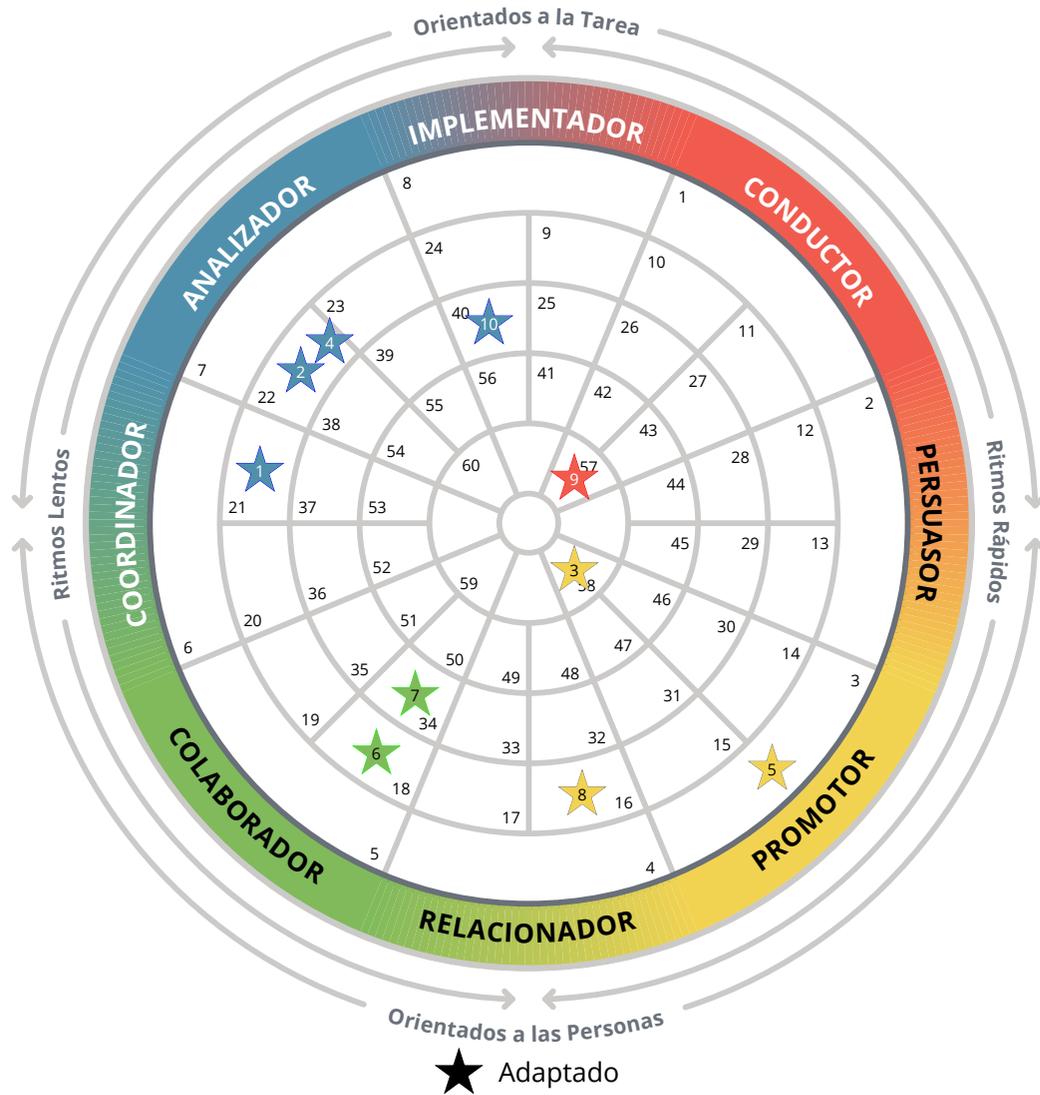
RUEDA DEL ESTILO NATURAL DEL EQUIPO



MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Amaia Ejemplo
- 2: Antonio Ejemplo
- 3: Emily Ejemplo
- 4: Georgina Ejemplo
- 5: John Ejemplo
- 6: Lorenzo Ejemplo
- 7: Luis Ejemplo
- 8: Marina Ejemplo
- 9: Pilar Ejemplo
- 10: Samuel Ejemplo

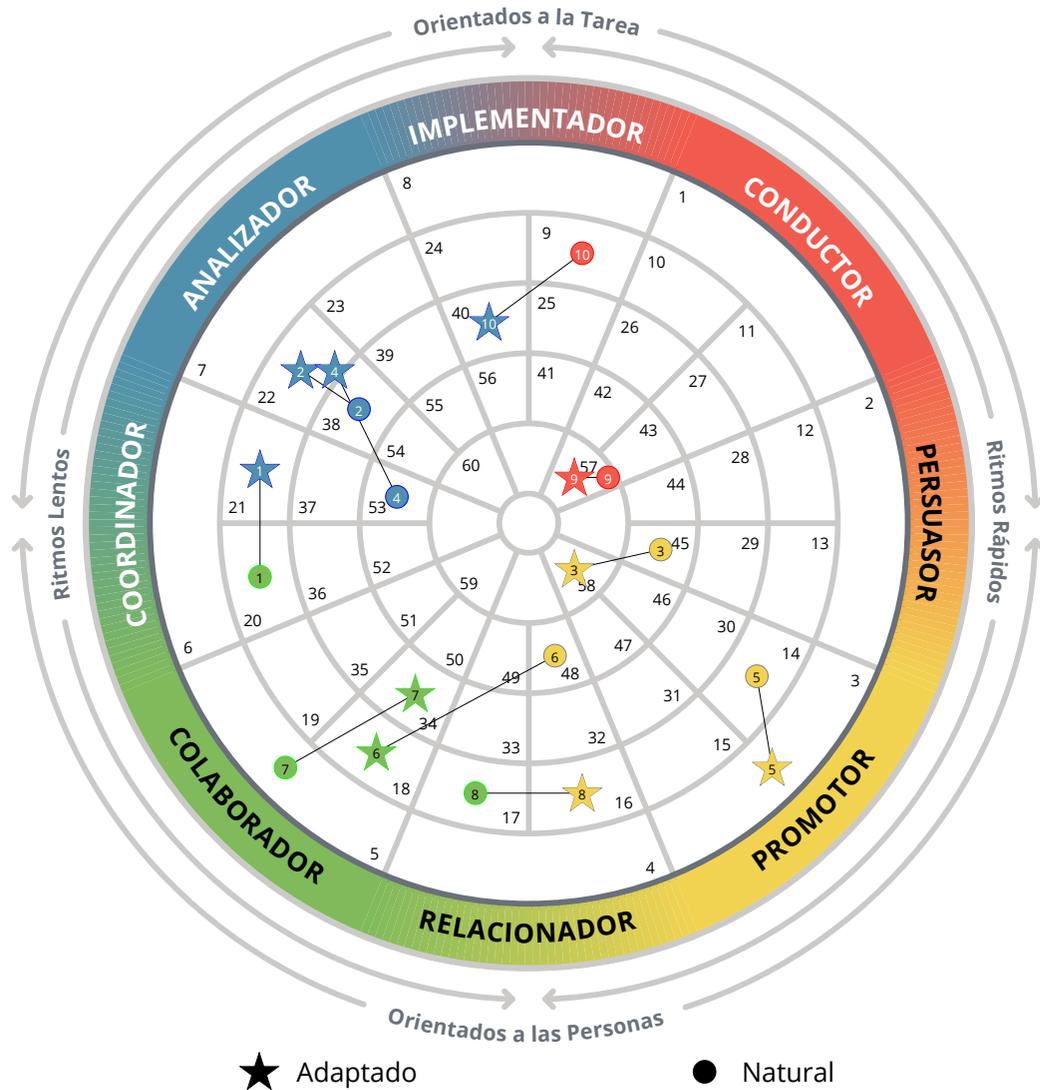
RUEDA DEL ESTILO ADAPTADO DEL EQUIPO



MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Amaia Ejemplo
- 2: Antonio Ejemplo
- 3: Emily Ejemplo
- 4: Georgina Ejemplo
- 5: John Ejemplo
- 6: Lorenzo Ejemplo
- 7: Luis Ejemplo
- 8: Marina Ejemplo
- 9: Pilar Ejemplo
- 10: Samuel Ejemplo

RUEDA DE LOS CAMBIOS QUE SE PRODUCEN EN EL EQUIPO



MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Amaia Ejemplo
- 2: Antonio Ejemplo
- 3: Emily Ejemplo
- 4: Georgina Ejemplo
- 5: John Ejemplo
- 6: Lorenzo Ejemplo
- 7: Luis Ejemplo
- 8: Marina Ejemplo
- 9: Pilar Ejemplo
- 10: Samuel Ejemplo

DEFINICIÓN DE JERARQUÍA CONDUCTUAL



Es esta evaluación se miden los doce factores conductuales críticos para el éxito del equipo. La total comprensión de cada frase y su definición le conducirá al manejo de un mismo lenguaje que le permitirá comparar los resultados individuales, los resultados del equipo y la media de la población.

Análisis de datos - La información se mantiene exacta y actualizada en el caso de que requiera de una segunda evaluación.

Cambio frecuente - Cambia de tarea con facilidad o le piden que deje tareas sin finalizar para realizar una nueva sin ninguna dificultad.

Competitividad - Tenacidad, audacia, asertividad y "deseo de ganar" en todas la situaciones.

Interacción frecuente con otros - Se enfrenta a múltiples y continuas interrupciones y siempre mantiene el trato cordial con los demás.

Consistencia - Capacidad de realizar el trabajo siempre de la misma manera.

Lugar de trabajo organizado - Sigue las técnicas y trámites correctos para alcanzar el éxito.

Relaciones con el cliente - Deseo de transmitir interés sincero en sus clientes.

Centrado en las personas - Emplea gran cantidad de tiempo trabajando de forma exitosa con una amplia gama de gente de diferentes entornos, alcanzando beneficios "ganar-ganar".

Recordatorio y seguimiento - Necesidad de ser meticuloso.

Urgencia - Decisión, respuesta y acción rápida.

Política de seguimiento - Sigue estrictamente la política de empresa o, en el caso de no tener política, el modus operandi que siempre se ha usado en su empresa.

Versatilidad - Reúne multitud de talentos y el deseo de adaptarlos y cambiarlos según lo requieran las tareas.

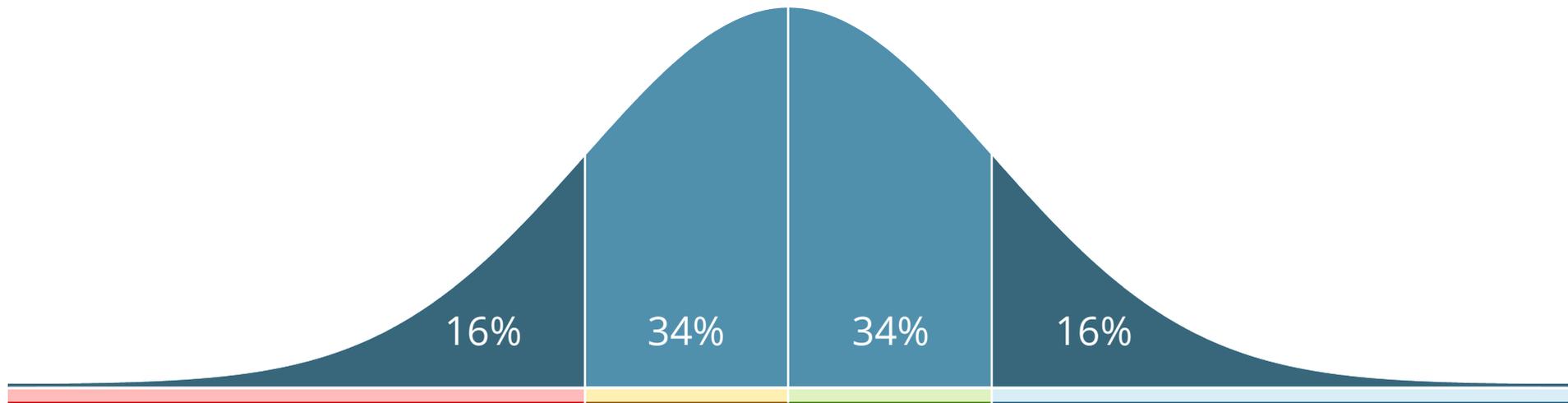
LA CAMPANA DE GAUSS



Entender cómo leer la Campana de Gauss, y su desviación media, le permitirá analizar con mayor claridad la composición de su equipo.

La Campana de Gauss, conocida como una distribución normal, es el tipo de distribución más común de la población. El punto más alto de la curva, representa la mayor población, o la media del grupo. La desviación media es el número utilizado que nos muestra cómo los datos se van separando de la media, representando un porcentaje del total de los datos recogidos.

Por ejemplo, si se toman los resultados de las evaluaciones de 100 personas y se utiliza una probabilidad normal de distribución, 68 personas, que representan el 68 del 100% de los resultados, estarán comprendidas en la desviación estándar de la media. Treinta y cuatro por ciento estará un estándar por encima de la media y 34% estará un estándar por debajo de la media. El 32% restante de las personas estará dos o más desviaciones estándares de la media. El diez y seis por ciento estará dos o más desviaciones estándares por encima de la media y 16% estará dos o más desviaciones estándares por debajo de la media.



 Dos o más desviaciones estándares por debajo de la media

 Una desviación estándar por debajo de la media

 Una desviación estándar por arriba de la media

 Dos o más desviaciones estándar por arriba de la media

COMPARACIÓN DEL ESTILO CONDUCTUAL



Características Conductuales	Media del Equipo	A. Ejemplo	M. Ejemplo	G. Ejemplo	E. Ejemplo	J. Ejemplo	S. Ejemplo	L. Ejemplo	P. Ejemplo	A. Ejemplo	L. Ejemplo	Media
Recordatorio y seguimiento	64	87	60	73	50	45	58	70	62	80	60	62
Política de seguimiento	64	75	62	78	52	40	60	65	58	78	68	61
Consistencia	63	80	65	82	40	38	52	70	60	78	68	62
Relaciones con el cliente	63	58	93	65	58	70	50	70	47	42	78	63
Centrado en las personas	62	45	95	65	65	75	50	70	40	35	80	64
Lugar de trabajo organizado	58	85	30	75	40	20	65	60	65	95	40	53
Análisis de datos	58	85	35	75	45	20	60	55	65	95	45	54
Interacción frecuente con otros	54	35	80	40	65	90	50	50	40	25	65	58
Competitividad	52	50	30	20	65	70	70	50	80	60	20	49
Versatilidad	51	37	50	40	70	80	57	40	45	33	57	54
Cambio frecuente	50	38	48	30	68	72	60	48	55	38	45	52
Urgencia	42	35	18	23	65	55	65	31	57	45	22	43

■ Dos o más desviaciones estándares por debajo de la media
 ■ Una desviación estándar por arriba de la media
■ Una desviación estándar por debajo de la media
 ■ Dos o más desviaciones estándar por arriba de la media