



Perfil Factor de Personalidad de persolog

- Versión Corta con información general

Antonio Pérez

Enfoque: work

4 de mayo de 2010/le

Sample Company

muestra

per|solog

Índice general

1	Introducción al Perfil Factor de Personalidad y Gráficos	2
1.1	Comprendiendo la composición del Perfil Factor de Personalidad de persolog . .	2
1.2	Descripción de los gráficos	3
1.3	Edición de Gráficos corta	4
2	Enfoque de la conducta personal	5
2.1	¿Qué recuerdan más las personas de la conducta de Antonio?	5
3	Información general	7
3.1	Antecedentes de información del Perfil Factor de Personalidad de persolog . . .	7
3.2	Breve descripción	8
3.3	Resumen de los 20 diferentes modelos de conducta	9
3.4	Información sobre los 20 posibles patrones de conducta	10
3.5	John G. Geier, Ph.D.	17
3.6	Garantía de Persolog GmbH y Geier Learning International	18
	Sample Company	18

muestra

1 Introducción al Perfil Factor de Personalidad y Gráficos

1.1. Comprendiendo la composición del Perfil Factor de Personalidad de persolog

El Perfil Factor de Personalidad -Personalidad, Liderazgo y Percepción del Puesto le permite convertirse en “maestro” de sí mismo. Le guía al hacerlo reflexionar sobre sus relaciones con compañeros de trabajo, clientes y miembros de la familia.

En el primer capítulo se presenta una introducción al informe y se muestran y describen los gráficos. En el segundo capítulo usted leerá interpretaciones de su conducta en el entorno elegido (su enfoque) y recibirá información sobre los factores que motivan a las personas que presentan este patrón de conducta; también usted puede informarse acerca de las estrategias que estas personas emplean para llevar a cabo tareas, resolver problemas y convencer a otros. Además, podrá encontrar una reflexión acerca del tema de las intenciones. A la vez, se discuten los temas referentes a cambio, conducta bajo presión y conflictos. Al final del capítulo usted aprenderá cómo las personas con este patrón de conducta trabajan más efectivamente y a cuáles cosas reaccionan positivamente.

Si usted ha solicitado la parte de Liderazgo: este capítulo le guía a reflexionar sobre sus habilidades de liderazgo. Algunas consideraciones sobre el trabajo en equipo cierran este capítulo.

Si usted ha solicitado un Informe de Percepción del Puesto: este capítulo contiene descripciones de las características de conducta que son importantes para tal posición, tomando como base la información del cuestionario de la Percepción del Puesto que usted ha completado.

Si usted ha solicitado la parte General: el último capítulo contiene descripciones de 20 diferentes patrones de conducta, los cuales se tratan en el Perfil Factor de Personalidad de persolog.

El Perfil Factor de Personalidad - Personalidad, Liderazgo y Percepción del Puesto le ayuda a comprender su situación actual. Si existe la necesidad de un cambio, usted deberá plantear como una meta la situación deseada. El Perfil Factor de Personalidad le ayuda a realizar los cambios deseados. Usted encontrará ejercicios prácticos que podrá complementar con sus interpretaciones personales. Usted puede revisar estas interpretaciones y relacionarlas con usted mismo. Cada descripción se amplía con ejemplos personales que le ayudarán. De acuerdo con este procedimiento, el Perfil Factor de Personalidad se puede considerar como un documento de trabajo. Sólo después de examinar el texto puede llevarse a cabo el desarrollo personal.

Este es su informe personal para evaluar y reflexionar acerca de las afirmaciones realizadas. Tome nota de las oraciones que no están claras o de aquellas sobre las que le gustaría retroalimentación adicional. De esta forma, el Perfil Factor de Personalidad - Personalidad, Liderazgo y Percepción del Puesto se vuelve más personalizado. Los ejercicios presentados en este reporte pueden ser repetidos a intervalos regulares convirtiéndolo en un maestro que disfruta de presentarse a sí mismo o a sí misma de la mejor manera.

1.2. Descripción de los gráficos

El informe contiene máximo cuatro gráficos; dependiendo del cuestionario que usted haya llenado. La evaluación está basada en dos cuestionarios del Perfil Factor de Personalidad y en un cuestionario de Percepción del Puesto (este último puede seleccionarse como una opción adicional).

Gráfico I: Autoimagen externa

Nuestra autoimagen externa es la imagen que nosotros proyectamos hacia otros y es, a la vez, la imagen que otros deberían tener de nosotros. Nuestra autoimagen externa se ha desarrollado en gran medida como una respuesta a las expectativas de otros y continúa evolucionando al adaptarnos constantemente a cambios en nuestro entorno. Es posible que tengamos varias autoimágenes externas, ya que ciertas personas y situaciones requieren de diferente conducta. En resumen, El Gráfico 1 describe lo que yo pienso que los demás y el contexto esperan de mí.

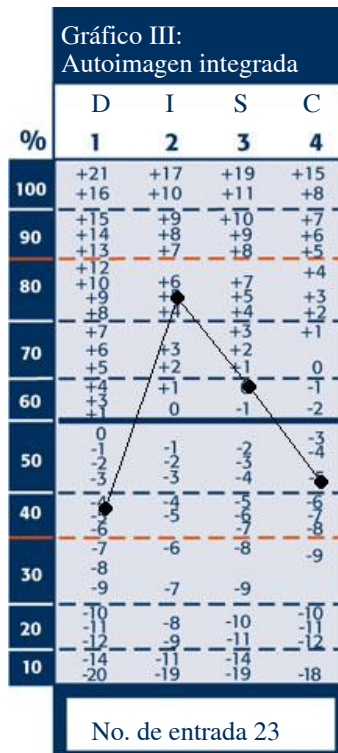
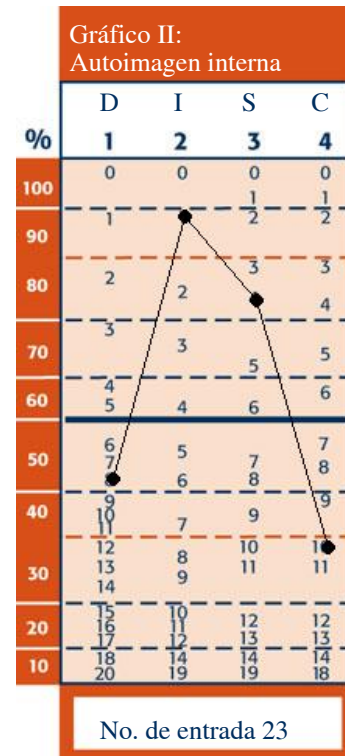
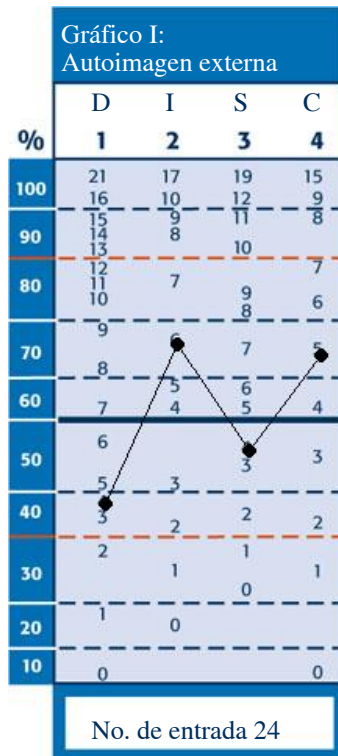
Gráfico II: Autoimagen interna

Nuestra Autoimagen interna brinda información acerca de nuestras convicciones, valores y actitudes, quiénes somos y lo que esperamos de nosotros mismos. Estas convicciones fueron formadas a temprana edad en nuestro mundo emocional. A pesar de la importancia de esos años formativos, continuamos revisando nuestras convicciones, afirmando algunas y también cambiando o rechazando otras. Aplicamos los patrones de conducta que se encuentran arraigados en lo profundo de nuestro carácter, especialmente cuando nos encontramos bajo presión. En resumen, El Gráfico 2 describe lo que espero de mí mismo en un contexto específico.

Gráfico III: Autoimagen integrada

El Gráfico 3, su autoimagen integrada, muestra cómo se ve a usted mismo en el entorno elegido. Es un gráfico compuesto, porque incluye dos diferentes perspectivas de un mismo ego. A pesar de esto, es una imagen general de nuestra conducta. Algunas personas prefieren describirse a sí mismas tomando como base "Lo que más me describe", en vez de "Lo que menos me describe". Otros tienen la sensación de que son mejor representados a través de la selección de "Lo que menos me describe". La combinación de respuestas de ambas opciones brinda una imagen comprensible de cómo se ve a usted mismo.

1.3. Edición de Gráficos corta



Esta interpretación está basada en el Gráfico I: La conducta de Antonio como centro de atención

Esta interpretación está basada en el Gráfico II: Cuando no es el centro de atención - El carácter de Antonio

En la búsqueda de autoestima:

El manejo de lo correcto o incorrecto:

2 Enfoque de la conducta personal

2.1. ¿Qué recuerdan más las personas de la conducta de Antonio?

Antonio asume el mando cuando los demás flaquean. Es recordado por su habilidad para improvisar y hacer que las cosas se hagan bien. Su competencia y flexibilidad se basan en una buena planificación que toma en cuenta cualquier eventualidad. Debido a que se ha preparado para las dificultades, irradia confianza cuando se tiene que optar por un nuevo plan de acción. Él está preparado para moverse en muchas direcciones y por lo general, puede expresar razones convincentes para justificar sus acciones. En el análisis de un asunto, le es fácil desplazarse de un punto de vista a otro. Implementa de la misma forma cuidadosa como planifica. Aquellas personas que recuerdan su disgusto por el trabajo rutinario a menudo se sorprenden de su habilidad para utilizar métodos directos para lograr resultados y superar a otros.

Antonio es recordado por la buena impresión que deja en las personas. Lucha por alcanzar el éxito al involucrar a los demás e integrarlos en grupos de trabajo. Su conducta básica está marcada por la tenacidad y la sociabilidad. La evaluación cuidadosa en la selección de las personas y una planificación exhaustiva de los eventos son las claves de su éxito. Cuando algo no funciona según lo planificado, él puede ser mordaz y crítico. Cuando las cosas marchan bien es afectuoso, entusiasta e ingenioso.

Ampliando las explicaciones del Gráfico II, se puede agregar lo siguiente: nuestro carácter automáticamente canaliza la energía liberada por nuestros sentimientos, emociones y pasiones y la convierte en una conducta relativamente estable y predecible. Seis atributos de conducta se presentan y se definen en tres pares opuestos: individualista-orientado al grupo, juzgando-cuidando, compitiendo-cooperando. La intensidad de cada atributo de la personalidad se presenta como porcentaje de la energía utilizada en cada par. Los comentarios correspondientes explican como esto repercute en tres ámbitos diferentes: autoafirmación, manejo de lo correcto o incorrecto, y búsqueda de metas.

En la búsqueda de autoestima, Antonio tiene mucha más energía disponible para actividades orientadas al grupo que para propósitos individualistas.

Características de la personalidad

Individualista (37 %)	vs.	Orientación grupal (63 %)
Desarrolla su propia individualidad e independencia, toma la iniciativa, expresa creatividad.		Busca un propósito común, crea unidad, busca un significado compartido, fomenta la cooperación mutua, coopera.

Una creencia fundamental que subyace en la conducta de Antonio es que las personas deben ayudarse unas a otras y que él ha enfocado su energía en el desarrollo de las habilidades necesarias. De manera instintiva, se siente atraído hacia los demás y crea un ambiente en el cual ellos pueden vivir y trabajar juntos y en armonía. Aunque no alcance los resultados deseados, el solo intento de crear un buen ambiente aumenta la autoestima de Antonio. Él no recibe el mismo impulso a su autoestima por el trabajo realizado en forma solitaria.

Al manejar lo correcto o incorrecto, Antonio canaliza una enorme cantidad de energía hacia una conducta de preocuparse y cuidar a los demás en lugar de juzgarlos.

En la búsqueda de un plan de acción

Esta interpretación está basada en el Gráfico III: Los atributos de conducta mostrados por Antonio

Antonio tiende a:

Características de la personalidad

Juzgando (19 %)	vs.	Cuidando (81 %)
Protege los derechos individuales, exige rendición de cuentas a los demás, vigila que se cumpla con las leyes y reglamentos, recompensa y castiga.		Ayuda a los otros, fortalece las relaciones humanas, considera las circunstancias, muestra empatía y perdona.

Antonio cree que las leyes, los preceptos, las reglas, y las regulaciones constituyen tan solo crudos lineamientos para la complejidad de la experiencia humana. Concedor de las historias de vida de otras personas, entiende porqué las personas hacen lo que hacen. Es capaz de apreciar cómo se sienten los demás y toma en consideración las circunstancias especiales bajo las cuales trabajan. Extiende una mano amiga y apoya a medida que las personas luchan por alcanzar las expectativas. Está convencido de que la rehabilitación es más provechosa que el castigo. Corre el riesgo de ser demasiado comprensivo; de no pedir a los demás una rendición de cuentas por sus actos.

En la búsqueda de un plan de acción, Antonio tiene casi la misma cantidad de energía para colaborar que para competir, lo cual da como resultado el que tienda a alternar entre los dos tipos de conducta.

Características de la personalidad

Competiendo (49 %)	vs.	Cooperando (51 %)
Adopta una posición firme, expresa sus ideas enérgicamente, se aferra a principios, lucha por vencer a sus adversarios.		Es una persona abierta, escucha y plantea preguntas, negocia, hace compromisos, logra acuerdos, implementa planes.

Antonio está convencido de que para trabajar y convivir es necesario ser abierto, ser capaz de escuchar, hacer preguntas, negociar y comprometerse avanzando hacia un consenso. Sin embargo, también cree que tiene la responsabilidad de hablar con firmeza a favor de aquellas personas que no se pueden defender. Se atiene a sus principios cuando convoca a las personas por una causa o defiende a los débiles. Al seguir un plan de acción, es relativamente menos exitoso para defenderse a sí mismo o enfrentarse a personas agresivas. Él es mejor para pelear las batallas de otros que las propias.

Nuestra conducta integrada del gráfico III muestra el comportamiento general en el enfoque elegido. Esta interpretación refleja su comportamiento en tal situación. Considere, por ejemplo, ¿qué demanda usted de los demás si prefiere trabajar enérgicamente o con moderación?

Instrucciones: por favor personalice el siguiente texto. Marque las opciones que sean pertinentes para usted. Encuentre ejemplos en los que las nociones reflejen su situación.

Los atributos de conducta mostrados por Antonio pueden tomar la siguiente forma:

- Mantener las posibilidades abiertas, prolongar los acontecimientos para obtener mejores resultados.
- Expresar los problemas, rechazar el guardarse las preocupaciones por ningún periodo de tiempo.
- Demostrar paciencia y comprensión cuando es interrumpido, adaptarse a las exigencias de los demás haciendo cambios de todo tipo con sus propios compromisos.
- Ser más extrovertido que introvertido.
- Buscar oportunidades para resolver inmediatamente las diferencias de opinión.
- Tardar en enojarse pero olvidar las ofensas rápidamente.

3 Información general

3.1. Antecedentes de información del Perfil Factor de Personalidad de persolog

La información de este capítulo describe el Modelo de personalidad de persolog. El modelo de personalidad está basado en las cuatro dimensiones de conducta D, I, S y C, desarrolladas por el Dr. Geier. La información siguiente le introduce a las bases del modelo y le muestra otras dimensiones de conducta aparte de la suya.

El Modelo de Personalidad de persolog describe la conducta humana con el objetivo de entender mejor las necesidades propias y las de los demás. Se parte del hecho de que la conducta humana es una consecuencia de las siguientes dos influencias básicas: percepción y reacción al entorno.

A: Existe una inclinación a percibir el entorno como:

- Amigable o
- Estresante

B: ¿Cómo reacciona uno a su propio entorno?:

- En forma enérgica o
- En forma no enérgica

		PERCEPCIÓN DEL ENTORNO			
		ESTRESANTE		NO ESTRESANTE	
RESPUESTA AL ENTORNO	ASERTIVO	1	12	21	2
		Dominante (directivo) 124		Influyente (interactivo) 123	
	NO ASERTIVO	14	13	24	23
		Cauteloso (correctivo) 134		Sereno/Estable (servicial) 234	
4	43	34	3		

3.2. Breve descripción

Con base en lo anterior se pueden describir cuatro tendencias de conducta: las personas con un **patrón de conducta dominante** se comportan activa y decididamente. Están motivadas a resolver problemas y a alcanzar resultados rápidos.

Las personas con un **patrón de conducta influyente** son abiertas y comunicativas. Están motivadas a convencer e influir a los otros. Usualmente expresan sus pensamientos y sentimientos de manera optimista.

Las personas con un **patrón de conducta sereno/estable** se caracterizan por tener un comportamiento honesto y cooperador. Están motivadas a crear un entorno predecible. Implementan planes, son pacientes y buenos oyentes.

Las personas con un **patrón de conducta cauteloso** son disciplinadas y pensativas. Están motivadas a alcanzar estándares altos. Dado que desean evitar problemas, prestan especial atención a la precisión y exactitud.

muestra

3.3. Resumen de los 20 diferentes modelos de conducta

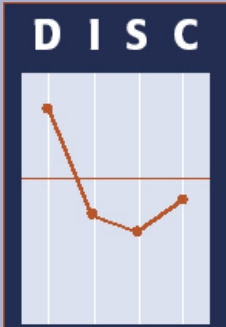
Los 20 diferentes modelos de conducta se originan de la combinación de las cuatro dimensiones. La forma del perfil resulta de los valores altos y bajos de los gráficos. Existen muchas posibles combinaciones de estas figuras —para lo cual no existe aquí suficiente espacio. Sin embargo, los 20 modelos de conducta representan un enfoque práctico. Estas tendencias describen aquellos diagramas que se encuentran con mayor frecuencia en una población promedio y que pueden ser claramente diferenciadas.

En las siguientes páginas usted encontrará breves descripciones de 20 diferentes conductas y tendencias laborales. En el Perfil Factor de Personalidad “Personalidad, Liderazgo y percepción del Puesto” de persolog en línea, usted ha recibido una breve descripción de su propia conducta y sus diferentes facetas, ahora recibirá una visión general de la conducta y las tendencias de conducta laborales en general (si se incluyó). En forma de descripciones sobre tendencias generales de conducta, tendencias básicas, motivación y estrategia para una mayor efectividad, usted recibirá una primera impresión sobre la variación de la conducta que muestran sus colegas, colaboradores, clientes, amigos o miembros de familia. Esto le hará más sensible respecto a los demás.

muestra

3.4. Información sobre los 20 posibles patrones de conducta

Modelo de conducta 1/D



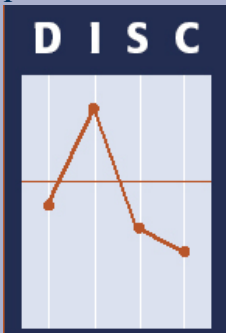
Tendencias de conducta: Aprovecha las oportunidades, le gustan las situaciones difíciles, establece prioridades, da órdenes, hace responsable a cada uno de sus acciones, mide resultados, recompensa y castiga. Se resiste a un ritmo de cooperación más lento y deliberado, prefiere situaciones en las que se gane y se pierda, demuestra un tiempo de reacción rápido y capacidad para proceder con decisión. Se le describe mejor como **Pionero**.

Enfoque principal: Controlar acontecimientos y su destino personal.

Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad personal de ejercer dominio, individualidad y asertividad. Trabaja bien cuando está en un entorno de constante cambio.

Estrategias para incrementar la efectividad: Muestre empatía y comprensión, escuche sin interrumpir, utilice las objeciones de los demás como oportunidades, reconsidere la idea de la persuasión como "campo de batallas", involucre a los demás como colaboradores en lugar de esperar a que se amolden. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias para el trabajo en equipo (Modelos 23, 32, 234).

Tendencia de conducta 2/I



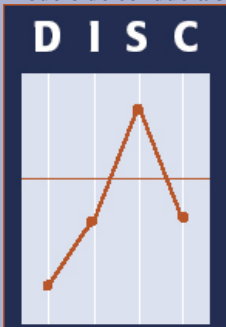
Tendencias de conducta: Compite para llamar la atención; quiere ser el centro. Comparte consejos, materiales y éxitos con los demás, establece una relación inmediata con la gente mediante gestos de tipo emocional y persuasivo, anima a los demás a que hablen francamente, le cuesta castigar a los demás, evita cobrar "ojo por ojo", cuenta con la ayuda de los demás. Se le describe mejor como **Encantador**.

Enfoque principal: Comprometerse en diferentes actividades.

Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad personal de ser aceptado, sentido de pertenencia y satisfacción. Trabaja bien cuando está libre de control y detalle.

Estrategias para incrementar la efectividad: Concéntrese en una tarea, cumpla con los plazos, hable con asertividad y de forma directa, sea objetivo al tomar decisiones, satisfaga las objeciones directamente. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias para desarrollar un enfoque organizado de trabajo (Modelos 4, 43, 134).

Modelo de conducta 3/S



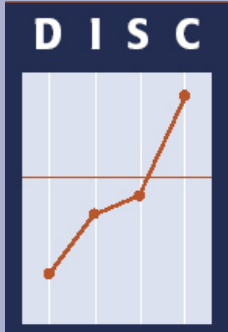
Tendencias de conducta: Establece un ritmo consistente y se aferra al mismo, denota paciencia, cumple con su deber, espera y muestra lealtad, presta atención a los detalles importantes, expresa y defiende sus convicciones y valores personales, muestra entusiasmo por la naturaleza y los entornos agradables. Se le describe mejor como **Estabilizador**.

Enfoque principal: Obtener el éxito mediante la especialización.

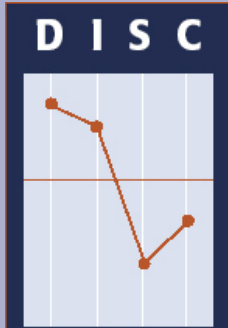
Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad personal de ejercer cooperación, satisfacción y no hacer valer sus derechos. Trabaja bien cuando tiene tiempo para utilizar métodos ordenados.

Estrategias para incrementar la efectividad: Mantenga el control incluso cuando esté presionado por los demás, reproche inmediatamente a los irresponsables, establezca directrices para cumplir las tareas, actúe de forma proactiva tomando la iniciativa en vez de reaccionar a personas o eventos. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias en dotar de variedad a las tareas (Modelos 12, 24, 124).

Modelo de conducta 4/C



Modelo de conducta 12/DI



Modelo de conducta 21/ID



Tendencias de conducta: Tiende a competir con las cosas en lugar de las personas, pretende agradar a los demás, se esfuerza por obtener cooperación en lugar de solicitarla, hace compromisos cuando es necesario. Cumple con la autoridad respetada, cree que el trabajo duro y la justicia darán sus frutos, busca responsabilidades que requieran soledad y concentración. Se le describe mejor como **Perfeccionista**.

Enfoque principal: Poner orden al caos.

Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad personal de aplicar su experiencia y disciplina. Trabaja bien cuando puede desarrollar planes de acuerdo a lineamientos estructurados.

Estrategias para incrementar la efectividad: Establezca nuevos lazos con otras personas, desarrolle tolerancia ante los conflictos, tome decisiones de forma más rápida, reconozca que no todos los temas son complicados, practique tomar decisiones rápidas en áreas de menor importancia. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias para tratar con las personas a nivel personal (Modelos 2, 24, 123).

Tendencias de conducta: Trata de destacar en el grupo en lugar de ser uno más, consigue el éxito como agente de cambio y logra gran influencia, impulsa los esfuerzos de los demás, se desarrolla de manera libre e independiente, establece un ritmo de movimiento rápido, actúa sin que se lo tengan que pedir. Se le describe mejor como **Delantero**.

Enfoque principal: Hacer que una idea creativa sirva para un fin útil.

Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad personal de ejercer asertividad, individualidad y cumplimiento de tareas. Trabaja bien cuando gana prestigio y autoridad.

Estrategias para incrementar la efectividad: Preste más atención a los plazos, evite enfadarse cuando esté presionado, aprenda a ceder ante los que puedan tener técnicamente la razón, trate de no manipular a los demás. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias para investigar hechos y desarrollar un entorno predecible (Modelos 14, 34, 134).

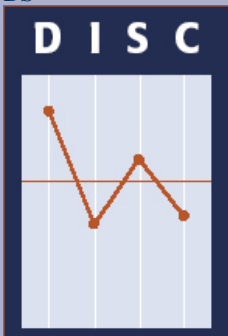
Tendencias de conducta: Utiliza la motivación de los demás, obtiene la atención de los otros con una actitud positiva y palabras bien pensadas, recibe soporte para el seguimiento, trata de reproducir éxitos anteriores, se vuelve irritable cuando se ve involucrado en situaciones de rutina, quiere lucir y sentirse bien, rechaza situaciones poco visibles. Se le describe mejor como **Convencedor**.

Enfoque principal: Visualizar resultados satisfactorios.

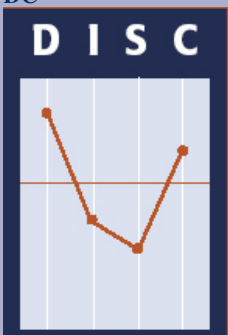
Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad personal de ejercer asertividad, pertenencia y logros excepcionales; trabaja bien cuando establece contacto con una variedad de personas.

Estrategias para incrementar la efectividad: Dosifique sus esfuerzos, evite el agotamiento, sea sincero cuando elogie a los demás, déles tiempo a los demás para que expresen sus dudas, preocupaciones y objeciones, evite exagerar los méritos, sepa cuándo debe dejar de persuadir. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias para la organización y planificación sistematizada (Modelos 13, 14, 34).

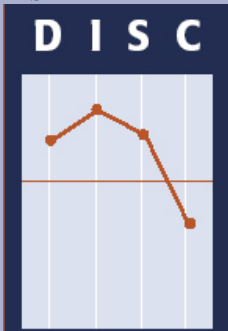
Modelo de conducta 13/ DS



Modelo de conducta 14/ DC



Modelo de conducta 123/ DIS



Tendencias de conducta: Convierte la frustración en un medio para corregir los problemas, desarrolla una combinación única de energía y cuidadosa ejecución, expresa su opinión con gran convicción, fuerza acciones, ataca a la oposición y expone opiniones superficiales. Se le describe mejor como **Marcapaso**.

Enfoque principal: Calcular, discriminar, seleccionar la actividad que valga la pena.

Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad personal de ejercer autosuficiencia, coraje y practicidad. Trabaja bien cuando acompaña las tareas desde su inicio hasta su finalización.

Estrategias para incrementar la efectividad: Aclare las acciones con los demás, establezca un límite de tiempo para resolver conflictos y llegar a acuerdos, acepte otras interpretaciones, alimente nuevas ideas admitiendo las contribuciones de otras personas, esté dispuesto a cambiar el ritmo o enfoque para complacer a los demás. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias de flexibilidad y tacto (Modelos 21, 23, 32).

Tendencias de conducta: Toma un enfoque práctico, plantea preguntas en lugar de forzar el análisis, encuentra respuestas derivadas de la lógica y la experiencia, se prepara intensamente, se centra en el inicio y el desarrollo, mantiene la distancia con los colegas excepto aquellos con quienes tiene relaciones estrechas, brilla cuando emprende proyectos por sí solo, evita ser limitado por otros. Se le describe mejor como **Creador**.

Enfoque principal: Crear e implementar nuevas ideas.

Motivado por: Oportunidades para satisfacer su necesidad personal de alcanzar logros, individualidad y soledad. Trabaja bien cuando tiene el tiempo suficiente para garantizar exactitud.

Estrategias para incrementar la efectividad: Trate de aliviar la tensión producida por el trabajo, sea objetivo y afectuoso, tome decisiones más rápidas, tenga en cuenta los sentimientos de los demás antes de criticar su rendimiento, reconozca los esfuerzos de otros. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias de trato social y de liberación de tensión (Modelos 12, 21, 23).

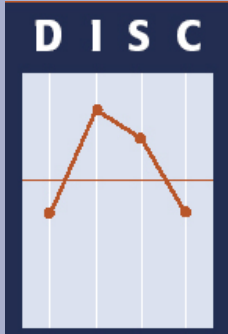
Tendencias de conducta: Se comunica bien con una amplia gama de personas, muestra una buena disposición para escuchar, preguntar, negociar y hacer compromisos, le estimulan las ideas nuevas, el buen humor y una suave rivalidad, está seguro de sí mismo, utiliza tanto la emoción como los hechos para respaldar sus convicciones personales. Se le describe mejor como **Administrador**.

Enfoque principal: Destacar en el desarrollo de nuevas opciones.

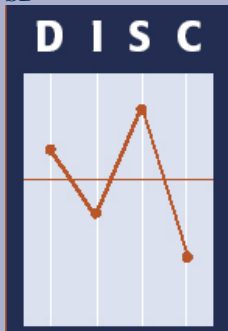
Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad personal de ejercer logros, asertividad y pertenencia. Trabaja bien cuando lucha contra las adversidades, tomando ventaja.

Estrategias para incrementar la efectividad: Inicie discusiones para resolver situaciones ambiguas, aprenda a aceptar a los que actúan de una forma más tradicional y convencional, responda, sin ponerse a la defensiva, a las preguntas sobre desempeño, identifique cómo se evaluarán los esfuerzos. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias para comprobar la exactitud (Modelos 14, 31, 41).

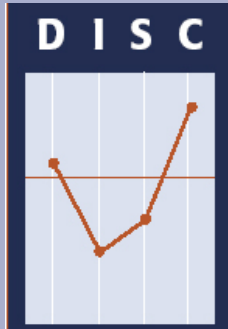
Modelo de conducta 23/IS



Modelo de conducta 31/SD



Modelo de conducta 41/CD



Tendencias de conducta: Se conecta bien con las personas para desarrollar un entorno único y agradable, erige puentes entre los individuos y los equipos de trabajo, suscita afecto en los demás, corriendo el riesgo de ser demasiado comprensivo al no hacer responsables a las personas de sus acciones. Comparte el dominio, haciéndoles a otros partícipes en la toma de decisiones. Se le describe mejor como **Armonizador**.

Enfoque principal: Ayudar a los demás y permitirles que se ayuden a sí mismos.

Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad personal de ejercer aceptación, lealtad y confianza. Trabaja bien cuando participa en relaciones amigables e informales con los demás.

Estrategias para incrementar la efectividad: Complete las tareas de una forma ordenada y puntual, dé seguimiento a los detalles principales, sea firme y directo cuando aborde conflictos interpersonales, sea más asertivo. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias para el desarrollo de opiniones basadas en hechos (Modelo 14, 34, 41).

Tendencias de conducta: Escucha de forma crítica, busca fallas en las posiciones contrarias, tiende a ser intenso, diligente y estar en constante alerta, combina hechos para desarrollar nuevos métodos de operación, se gana el respeto de los demás mediante acciones antes que por medio de palabras, plantea preguntas incómodas, le entusiasma tener conocimientos y suele especializarse en algún campo. Es mejor descrito como **Especialista**.

Enfoque principal: Presionar para obtener resultados que se pueden evaluar.

Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad personal de ejercer cumplimiento, experticia y obtener logros de alto nivel. Trabaja bien cuando se gana el respeto de colegas que comparten objetivos comunes.

Estrategias para incrementar la efectividad: Muestre flexibilidad y buena voluntad para replantear la estrategia, utilice ilustraciones que aclaren las ideas, evite guardar rencores que, en ocasiones, puedan estar fuera de lugar, acepte a los demás independientemente de sus destrezas intelectuales. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias para la comunicación con tacto y persuasión (modelos 21, 123, 124).

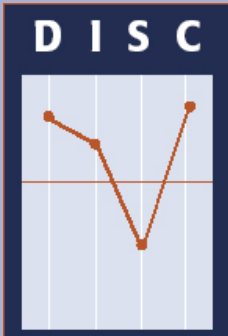
Tendencias de conducta: Sopesa todos los aspectos de un asunto, lucha por tomar la decisión correcta, toma decisiones basadas en pruebas y prácticas repetidas, aclara asuntos y simplifica procesos, utiliza un paso deliberado, frases prudentes y explicaciones detalladas, reserva un comportamiento afectuoso (ayuda, tiene empatía, perdón) para sus amigos cercanos. Se le describe mejor como **Experimentador**.

Enfoque principal: Desarrollar ideas y métodos prácticos.

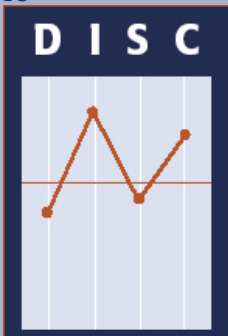
Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad personal de alcanzar logros notables, soledad y disciplina. Trabaja bien cuando comprueba la utilidad de una idea.

Estrategias para incrementar la efectividad: Muestre sus sentimientos, especialmente el optimismo. Sonría, aprenda a hacer frente a posibles rechazos, desarrolle al menos una fuente de confianza como caja de resonancia. Anime a otros a cuestionar, mantenga una mente abierta, dé a los demás otra oportunidad, resuelva los desacuerdos en lugar de aislarse. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias para ser agradables (Modelos 3, 23, 234).

Modelo de conducta 124/ DIC



Modelo de conducta 24/ IC



Modelo de conducta 32/SI



Tendencias de conducta: Transforma las situaciones desfavorables en favorables, le fascinan las técnicas y los métodos nuevos, prueba y selecciona las mejores ideas, incorporándolas en el sistema actual para mejorar la calidad de los resultados. Es imaginativo, dogmático y concienzudo. Proporciona medios prácticos y medibles para evaluar los esfuerzos de trabajo. Se le describe mejor como **Negociador**.

Enfoque principal: Obtener resultados directos.

Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad personal de ejercer cumplimiento, individualismo y pertenencia. Trabaja bien cuando desarrolla diferentes medios para alcanzar un fin.

Estrategias para incrementar la efectividad: Sea justo cuando trate con los que no cumplen sus responsabilidades, organice bien el tiempo para asegurar que los detalles sean tratados de forma eficiente, respete a los especialistas experimentados, una a personas diferentes. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias para dar seguimiento (Modelos 31, 34, 41).

Tendencias de conducta: Satisface las necesidades de los demás, se anticipa y prepara para las dificultades, dispone de muchos recursos, improvisa y hace que las cosas sucedan, proporciona razones convincentes para cambiar la dirección, evalúa los eventos y a las personas de forma crítica y está abierto a ideas nuevas o interesantes. Se le describe mejor como **Planificador**.

Enfoque principal: Planificar para lo imprevisto.

Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad personal de ejercer asertividad, individualidad y logros inusuales. Trabaja bien cuando exhibe su propio talento y destrezas.

Estrategias para incrementar la efectividad: Cumpla sus promesas y obligaciones, muestre sensibilidad en el trato con los demás, evite tácticas dilatorias, acepte controles realistas, acepte con agrado incluso juicios desfavorables. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias para atender detalles específicos (Modelos 3, 13, 234).

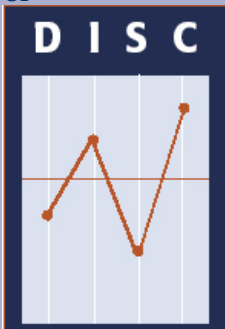
Tendencias de conducta: Establece una atmósfera de buena voluntad, escucha con atención a los demás, proporciona a los otros lo que realmente necesitan; incluso si esto requiere un esfuerzo más. Permanece abierto a nuevas ideas y procedimientos, toma en serio las opiniones de los demás, adopta el comportamiento de colegas exitosos, organiza, comprueba los detalles importantes, es sincero, afectuoso y agradecido. Se le describe mejor como **Acomodador**.

Enfoque principal: Garantizar igualdad de oportunidades e imparcialidad.

Motivado por: Oportunidades para satisfacer su necesidad personal de ejercer pertenencia, lealtad y autosacrificio. Trabaja bien cuando se le asignan tareas definidas con claridad.

Estrategias para incrementar la efectividad: Busque nuevos proyectos, aumente la flexibilidad en las rutinas laborales, intente funciones nuevas y diferentes, pida a los demás que le ayuden con los detalles, sea firme y dé seguimiento inmediato. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias en la toma de riesgos y el desarrollo de ideas creativas (Modelos 1, 12, 13).

Modelo de conducta 42/ CI



Modelo de conducta 134/ DSC



Modelo de conducta 234/ ISC



Tendencias de conducta: Es amigable, delicado y agradable, utiliza un comportamiento aceptado y esperado. Tiende a utilizar "se debería" y "no se debería" más para sí mismo que para los demás, desarrolla enfoques analíticos y sistemáticos. Espera recompensas, como por ejemplo un aumento de salario y beneficios por hacer las cosas "correctas". Predice el resultado de una cadena de eventos. Se le describe mejor como **Asesor/Perito**.

Enfoque principal: Probar y verificar si una idea se puede realizar.

Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad de logros inusuales, conocimiento y rectitud. Trabaja bien cuando crea algo de valor y calidad.

Estrategias para incrementar la efectividad: Sea menos severo al evaluar a los demás. Acepte a las personas como son y permita que tomen decisiones. Escuche la sabiduría, dé seguimiento a los detalles, establezca fechas límite realistas, sea decisivo sobre los aspectos menores de un problema, reciba las objeciones con calma, evite culpar. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias para mostrar paciencia y dar seguimiento. (Modelos 3, 4, 43).

Tendencias de conducta: Proporciona credibilidad a las situaciones desordenadas, obtiene éxito resolviendo problemas complejos, construye una base de datos y desarrolla sistemas de procedimiento, cumple las normas y reglamentos, realiza actividades que para los demás son difíciles o desagradables, muestra poco gusto o destreza para las conversaciones y suele trabajar sólo. Se describe mejor como **Diseñador**.

Enfoque principal: Combinar tanto el análisis como la intuición.

Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad personal de ejercer individualismo, finalización y conocimiento. Trabaja bien cuando se le recompensa por esfuerzos extraordinarios.

Estrategias para incrementar la efectividad: Comuníquese con tacto, sea más paciente con los detalles rutinarios una vez que se haya iniciado un proyecto, escuche, tenga en consideración las ideas, la experiencia y los esfuerzos de otros, haga frente a su propio sentido de superioridad. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias para desarrollar métodos fáciles y rápidos para la comunicación (Modelos 13, 24, 42).

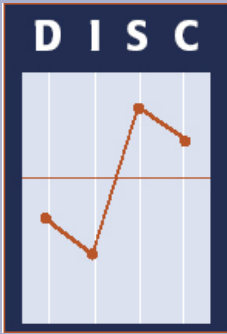
Tendencias de conducta: Desarrolla relaciones armoniosas, considera las tradiciones y rituales para fortalecer las relaciones humanas, ayuda a planificar y organizar, tiene conocimientos y es amable, analiza los problemas y saca a luz las inconsistencias, utiliza un lenguaje sentencioso cuando está decepcionado con eventos o personas, proporciona valor a la competencia en áreas especializadas. Se le describe mejor como **Consejero especial**.

Enfoque principal: Crear un ambiente de cooperación.

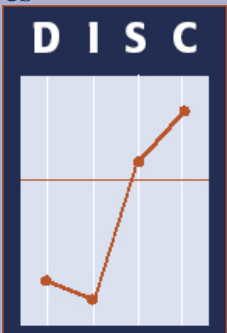
Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad de ejercer finalización, pertenencia y confianza. Trabaja bien cuando se le trata con sinceridad y afecto.

Estrategias para incrementar la efectividad: Confronte a los demás directamente cuando sea necesario, reconozca su dependencia de quienes proporcionan detalles técnicos y específicos, busque contactos que estén fuera de su grupo de amigos, comparta sus sentimientos negativos con otros. Alíese con individuos que tengan destrezas complementarias para expresar su insatisfacción de manera abierta (Modelos 1, 12, 124).

Modelo de conducta 34/ SC



Modelo de conducta 43/ CS



Tendencias de conducta: Se gana el respeto, obtiene el éxito mediante diligencia, recopila datos para respaldar sus conclusiones, busca seguridad al tener la certeza de sus ideas, cuestiona, hace compromisos y llega a alcanzar consensos, prefiere compartir responsabilidades y que los demás tomen las decisiones finales, planifica antes de prometer algo. Se le describe mejor como **Guardián del estándar**.

Enfoque principal: Establecer un ritmo calculado y constante.

Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad personal de ejercer pertenencia, consumación y previsibilidad. Trabaja bien cuando tiene una descripción detallada de la tarea.

Estrategias para incrementar la efectividad: Exprese sus preocupaciones de forma abierta y directa, escuche las críticas sin demasiada susceptibilidad, muestre una mayor receptividad a los cambios, enfrente a aquellos que son difíciles, estimule el desacuerdo, evite los secretos en la planificación. Aléese con individuos que tengan destrezas complementarias para expresar opiniones con facilidad (Modelos 12, 21, 32).

Tendencias de conducta: Cree en la prevención de problemas, utiliza estrategias de defensa para evitar problemas, escucha a todas las partes de un asunto, es racional y razonable, proyecta un fuerte sentido de lo correcto y lo incorrecto, se esfuerza por lograr que la gente haga compromisos, utiliza el lenguaje con cuidado, se ocupa de los detalles, asume riesgos calculados tras recopilar los hechos. Se le describe mejor como **Pensador crítico**.

Enfoque principal: Manejar tareas con destrezas prácticas.

Motivado por: Las oportunidades para satisfacer su necesidad personal de ejercer experticia, conocimiento y orden. Trabaja bien cuando se encuentra en un entorno bien definido y sin hostilidades.

Estrategias para incrementar la efectividad: Muestre calidez y comprensión hacia los demás, exprese con palabras, y aclare posturas y tareas, desarrolle tolerancia ante los conflictos, utilice una comunicación de tacto y diplomacia incluso cuando se le desafíe, formule preguntas para alentar la participación de otras personas. Aléese con individuos que tengan destrezas complementarias para reunir a las personas (Modelos 2, 42, 234).

3.5. John G. Geier, Ph.D.

El Dr. John G. Geier ha enseñado en la Universidad de Wisconsin, la Universidad de Arizona, la Universidad de Michigan, y fue Director del Departamento de Ciencias del Comportamiento en la Universidad de Minnesota. Él escribió varios libros, entre otras las siguientes obras: *Energetics of Personality*, *Career Fulfillment* y *Behavior Personality Analysis*.

El Dr. Geier desarrolló el Perfil Factor de Personalidad de persolog con las dimensiones de comportamiento D (Dominante), I (Influyente), S (Serenos) y C (Cauteloso), internacionalmente conocido y emulado. Las raíces de su trabajo original se encuentran en las teorías anteriores de William Moulton Marston (1893-1947), el cual no estando satisfecho con el mero hecho de reproducirlas, desarrolló un proceso psicométrico. El Dr. Geier adquirió los derechos de los trabajos recolectados por la esposa de Marston y fundó Performax, donde se hicieron los primeros instrumentos comerciales disponibles al público a inicios de 1960. A finales de los 70 Performax fue comprada por la Compañía Carlson. En este momento el Dr. Geier fundó el Carlson Learning Center, del cual se volvió su primer Presidente y CEO.

Insatisfecho con las limitaciones de los instrumentos existentes y su especificidad en el área laboral, el Dr. Geier formó Geier Learning Systems en 1990 para una vez más dar un gran paso adelante. Desde entonces ha desarrollado un amplio rango de evaluaciones basadas en las dimensiones de comportamiento D (Dominante), I (Influyente), S (Serenos) y C (Cauteloso), incluyendo: el Perfil Factor de Personalidad de persolog, el Perfil del Puesto, el Informe de Maestría Personal y la serie EIQ. El Dr. Geier continúa hoy como la fuente creativa del desarrollo de las evaluaciones, las cuales siguen en marcha. Después de más de 36 años sus instrumentos y reportes de trabajo/vida siguen siendo inigualables.

muestra

3.6. Garantía de Persolog GmbH y Geier Learning International

Persolog GmbH y Geier Learning International proveen los materiales tal como se presentan, sin garantía de ningún tipo. El entero riesgo por el contenido, los resultados y expresiones impresas es asumido por usted. Persolog GmbH, Geier Learning International, y los autores Ph.D. John G. Geier, Ph. D. y M.S. Dorothy E. Downey, específicamente renuncian a todas las demás garantías, expresas o implícitas, incluyendo, pero sin limitarse, a la viabilidad en el mercado o la aptitud para un objetivo determinado al material por escrito o impreso. En ningún caso Persolog GmbH y Geier Learning International responden por pérdidas de ganancia o daños comerciales, incluyendo, pero sin limitarse a daños concretos, secundarios, inmediatos u otros que resulten del uso o la ineptitud de uso del material de internet, de materiales escritos o impresos de este producto, aunque se le haya indicado a Persolog GmbH o Geier Learning International y a los autores Ph.D. John G. Geier, Ph. D. y M.S. Dorothy E. Downey la posibilidad de la ocurrencia de estos tipos de daño.

c) Persolog GmbH 2009. Todos los derechos reservados. Versión original (c) 1995 - 1999 John G. Geier, Ph.D. Derecho de autor en los Estados Unidos de América y en el extranjero. La reproducción de este producto en cualquier forma, ya sea electrónica o mecánica, a través de fotocopias, grabación o cualquier otro sistema para el almacenamiento de datos, o alguna otra forma, no es permitida sin consentimiento previo por escrito por parte de la editorial: Persolog GmbH, Apartado 11 25, D-75189 Remchingen/Alemania.

Sample Company

per|solog[®]

Koenigsbacher Str. 21
D-75196 Remchingen
mail@persolog.com
www.persolog.com