



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Reporte de Comportamiento de Equipo

Prueba Conversión a Reporte de Equipo

25/7/2017



Los patrones predecibles de la naturaleza humana pueden medirse con precisión a través de instrumentos de evaluación de comportamiento. Comprender de manera clara estos comportamientos puede dar resultados muy productivos. Cuando se analiza la conducta de cada uno de los miembros de un equipo, los jefes podrán darse cuenta de sus fortalezas, buscar las áreas de oportunidad y saber qué tipo de recursos necesitan para alcanzar sus propias metas.

CONTENIDO DEL REPORTE

- **Visión general** - Se presenta un resumen sobre cómo está compuesto el equipo. Se muestra un porcentaje de los factores de comportamiento.
- **Composición del equipo** - Define la composición de su organización según los segmentos de su comportamiento y comparte las gráficas DISC de cada miembro del equipo.
- **Análisis por segmentos de comportamiento** - Analiza a cada miembro del equipo de acuerdo a su estilo de comportamiento, sus características, las formas en que hay que comunicarse con ellos, y su ambiente ideal.
- **Gráficas de las ruedas de grupo** - Identifica los estilos naturales y adaptados de cada miembro del equipo.
- **Jerarquía de las características de comportamiento** - Compara los puntajes de cada miembro con los del equipo, con el promedio del mismo y con las medias de la población.

LISTA DE MIEMBROS DEL EQUIPO

Anne Doe
Jonh Doe
John Doe
John Doe
John Doe
Hugo Saucedo
H. Saucedo Camacho
H. Saucedo Camacho



Visión General de los Factores DISC del Equipo

La Rueda de TTI Success Insights® es una representación gráfica de la composición de los comportamientos del equipo a lo largo de los cuatro cuadrantes DISC de la rueda.

OBSERVACIÓN DE DISC

¿Se ha dado cuenta de que hay

- personas que son fuertes, directas, y orientadas a resultados?
- personas optimistas, divertidas y que hablan mucho?
- personas estables, pacientes y relajadas?
- personas precisas, exactas y orientadas a los detalles?

DEFINICIÓN DE DISC

Dominio

Cómo responde a los problemas y desafíos

Influencia

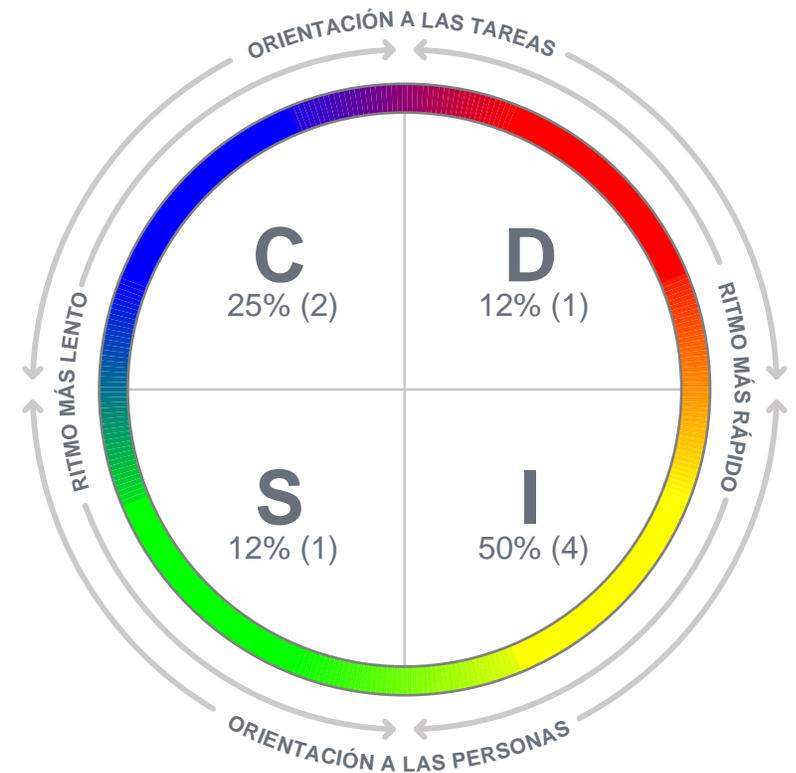
Cómo influye en el punto de vista de los demás

Estabilidad

Cómo responde al ritmo de su entorno

Cumplimiento

Cómo responde a las reglas y los procedimientos





La rueda muestra la compatibilidad de los cuatro estilos DISC. Demuestra las similitudes y diferencias de comportamiento entre los miembros del equipo. Esta rueda muestra la composición del equipo en términos de comportamiento, representada con porcentajes en 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 con emociones o con una razón atractiva para los demás.

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

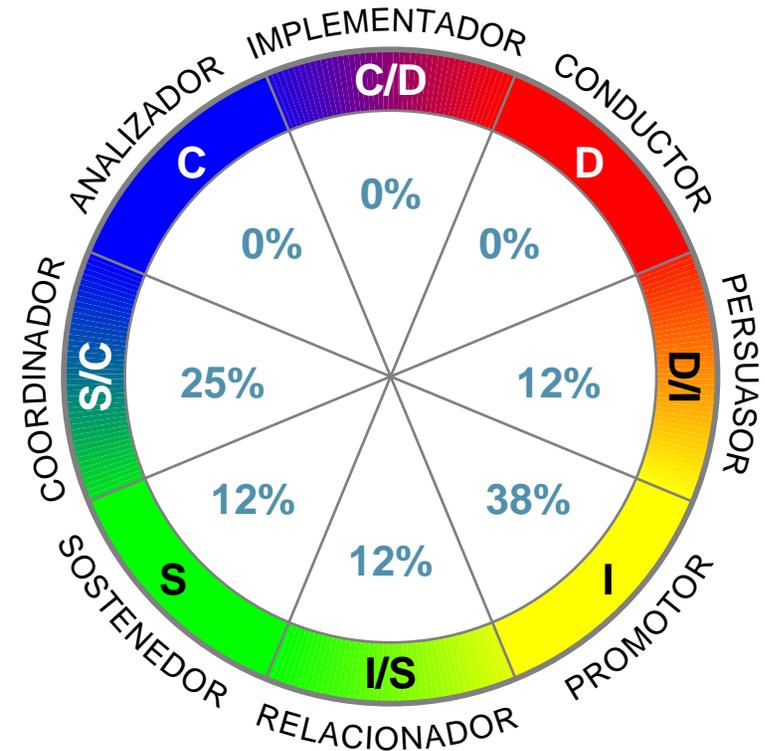
RELACIONADORES - I/S - Personas que tienden a tomarse su tiempo, pensar positivamente, y a centrarse en las relaciones interpersonales.

COLABORADORES - S - Personas que tienden a comunicar bien las ideas de los demás, a trabajar con estabilidad y diligencia para asegurarse de que los proyectos se realicen de principio a fin.

COORDINADORES - S/C - Personas que tienden a estar orientadas a los hechos y a hacer uso de métodos comprobados para realizar proyectos y tareas.

ANALIZADORES - C - Personas que tienden a buscar la exactitud y asegurarse de la mayor calidad posible reuniendo la información más precisa posible.

IMPLEMENTADORES - C/D - Personas que tienden a evaluar y aprovechar los recursos disponibles para llegar a una solución.





Características de un Equipo Promotor - (I)

Los promotores tienden a expresar lo que piensan. La siguiente información les proporcionará a los miembros del equipo una comprensión más clara y una mejor apreciación de los Promotores.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Promueven ideas y productos nuevos
- Hacen que el equipo permanezca unido
- Tienen una visión general de las situaciones, y lo saben comunicar correctamente
- Les gusta convencer a las personas
- Están orientados a los demás

DEBILIDADES POTENCIALES

- No ponen atención a los detalles
- Son demasiado optimistas sobre la capacidad del equipo
- Escuchar sólo ciertas cosas en el equipo
- Reaccionan obedeciendo a sus propias emociones
- Se apresuran a actuar sin contar con toda la información

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido

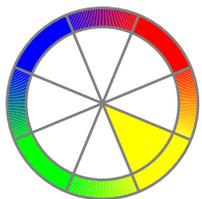


VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Motivan a los demás a alcanzar las metas

Son espontáneos

Optimistas y entusiastas



17.46%

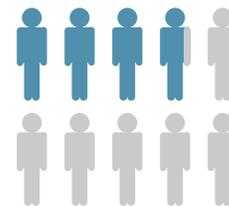
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Flexible

Exacto

Inspirador



3/8

38% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Es lo mismo para todos

Hay que estar callados

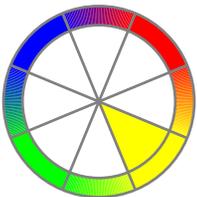
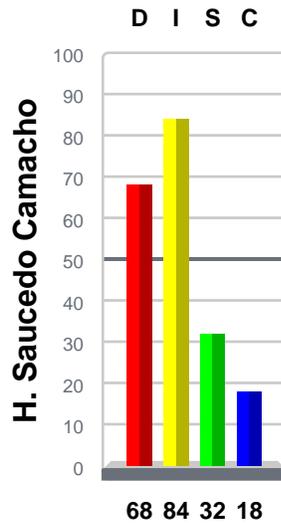
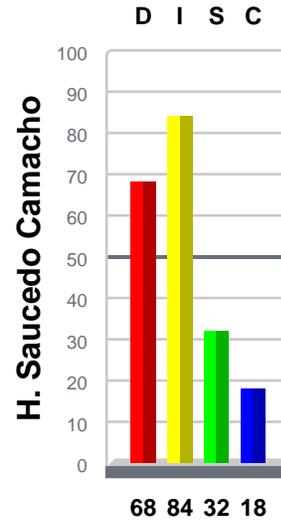
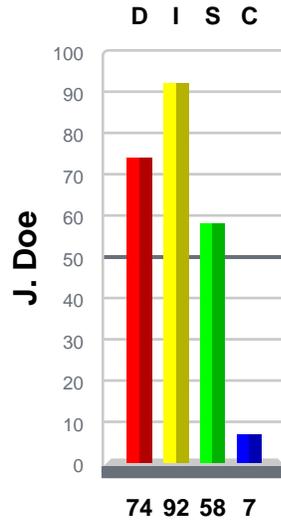
Esto es estricto



Gráficas DISC de los Promotores del Equipo - (I)

EQUIPO PROMOTOR

Jonh Doe
H. Saucedo Camacho
H. Saucedo Camacho





Características de un Equipo Coordinador (S/C)

Los coordinadores tienden a estar orientados a los hechos y a hacer uso de métodos comprobados para realizar proyectos y tareas. La siguiente información les proporcionará a los miembros del equipo una comprensión más clara y una mejor apreciación de los Coordinadores.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Identifican los problemas, las reglas, los errores y los procedimientos
- Comprenden y mantienen vigente la necesidad de contar con sistemas de calidad
- Llevan cabo un proyecto, de principio a fin
- Toman decisiones sin dejar que las emociones interfieran en el proceso
- Son disciplinados

DEBILIDADES POTENCIALES

- Se resisten al cambio sin razón alguna
- Desestiman los logros obtenidos
- Tienen a ocultar sus verdaderos sentimientos
- Se comunican con indirectas
- Se apegan obsesivamente a los procesos de la organización

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido

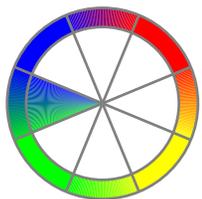


VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Buscan soluciones lógicas

Tienen una visión objetiva

Conscientes y estables



21.28%

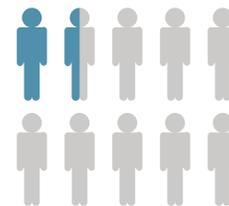
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Probado

Estandarizado

Organizado



2/8

25% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Esto es completamente nuevo

Esto es una cosa frenética

Esto está incompleto

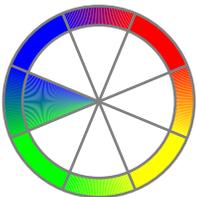
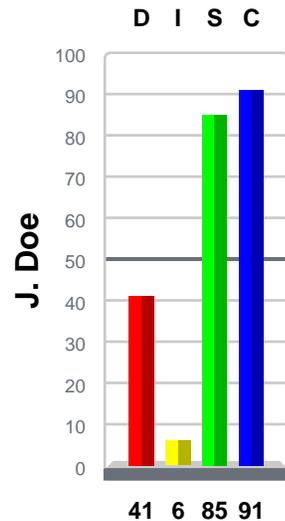
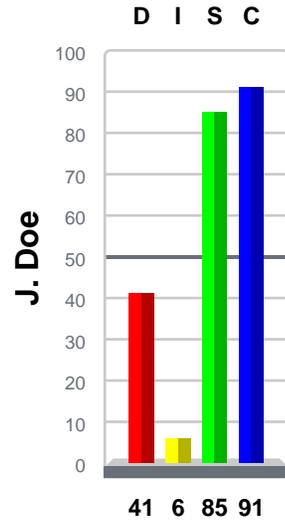


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

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

EQUIPO COORDINADOR

John Doe
John Doe





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 les proporcionará a los miembros del equipo una comprensión más clara y una mejor apreciación de los Relacionadores.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Le ayudan a los demás a cumplir sus metas
- Demuestra su lealtad
- Escuchan con atención
- Procuran desarrollar un ambiente en el que todas las personas se sientan importantes.
- Ofrecen su amistad y su comprensión a los demás

DEBILIDADES POTENCIALES

- Se paralizan bajo mucho estrés
- Son intolerantes ante la inacción de los demás
- Se resignan ante las circunstancias
- Evitan la confrontación
- Guardan resentimientos

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido

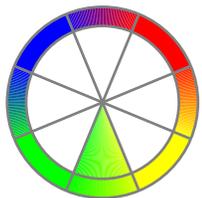


VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Orientados al servicio

Desarrollan relaciones sólidas

Son jugadores de equipo



20.08%

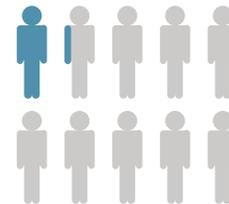
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Sencillo

Simple

Sensible



1/8

12% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Esto es complejo

Esto es abstracto

Requiere de análisis

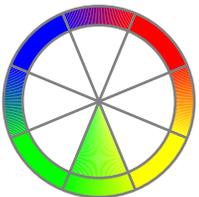
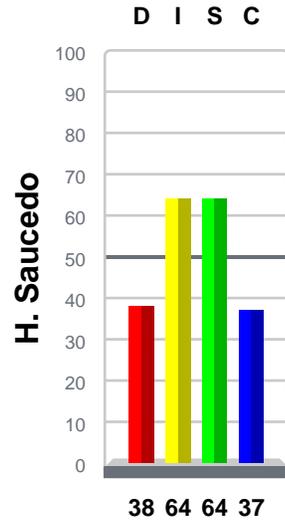


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Gráficas DISC de los Relacionadores del Equipo - (I/S)

EQUIPO RELACIONADOR

Hugo Saucedo





Características de un Equipo Colaborador - (S)

Los colaboradores tienden a comunicar bien las ideas de los demás, a trabajar con estabilidad y diligencia para asegurarse de que los proyectos se realicen de principio a fin. La siguiente información les proporcionará a los miembros del equipo una comprensión más clara y una mejor apreciación de los Colaboradores.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Se enfocan en las actividades del equipo
- Son leales con aquellos con quienes se identifican
- Le proporcionan estabilidad al equipo
- Animam a los demás
- Cumplen con los procedimientos establecidos

DEBILIDADES POTENCIALES

- Les cuesta trabajo dar el siguiente paso
- Hacen todo el trabajo por sí solos, en vez de delegarlo
- No olvidan los errores ni las faltas
- Se pierden en los detalles
- Actúan con lentitud

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido

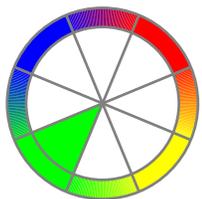


VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Inspiran confianza en los demás

Pacientes y empáticos

Negocian cuando existe un conflicto



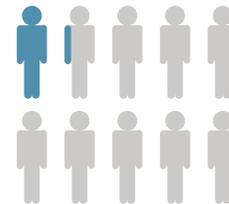
11.90%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Consistente

Usual

Seguro



1/8

12% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Hay cambios inesperados

Esto es urgente

Hay mucha confrontación

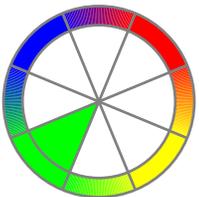
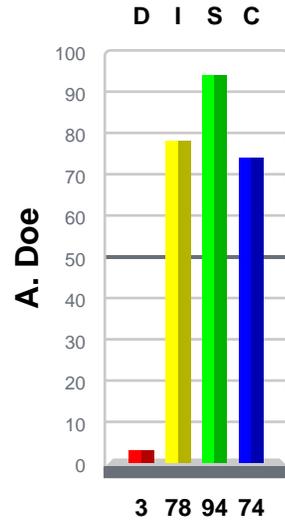


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Gráficas DISC de los Colaboradores del Equipo - (S)

EQUIPO COLABORADOR

Anne Doe





Características de un Equipo Persuasor- (D/I)

Los persuasores tienden a convencer con emociones o con una razón atractiva para los demás. La siguiente información les proporcionará a los miembros del equipo una comprensión más clara y una mejor apreciación de los Persuasores.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Obtienen resultados con la ayuda de los demás miembros del equipo
- Son independientes.
- Promueven cambios
- Hacen uso de sus propias intuiciones
- Involucran a los demás en las tareas y proyectos

DEBILIDADES POTENCIALES

- Dejan las tareas sin terminar
- No dan un seguimiento adecuado
- Se involucran en demasiados proyectos a la vez
- Evitan los conflictos en el equipo
- Toman en cuenta las emociones que sienten cuando toman una decisión

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido

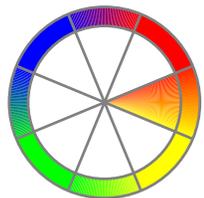


VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Sentido de urgencia

Alcanzan objetivos a través de la gente

Innovadores



12.68%

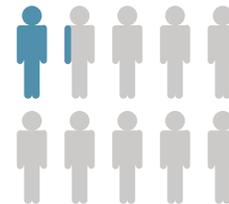
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Sorprendente

Sin precedentes

Extraordinario



1/8

12% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Esto ya está estandarizado

Esto ya está estructurado

Hay que ser uniformes

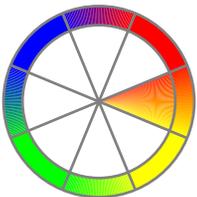
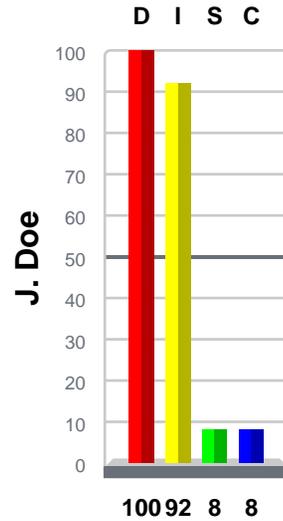


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

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

EQUIPO PERSUASOR

John Doe





Características de un Equipo Conductor - (D)

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

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Disfrutan de las discusiones.
- Tienen visión y son competitivos
- Las respuestas directas los motivan.
- Se sienten cómodos cuando tienen poder y autoridad.
- Buscan problemas que haya que resolver.

DEBILIDADES POTENCIALES

- Ignoran la autoridad del equipo
- Casi no escuchan o escuchan sólo lo que quieren oír.
- Motivan a través del miedo.
- Les falta diplomacia y tacto.
- No les gusta el trabajo de rutina.

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido

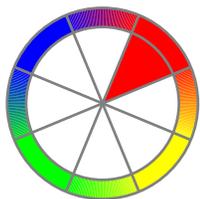


VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Motivados por los resultados

Orientados a Retos

Aventurados, ambiciosos



7.12%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Rápido

Ventaja

Decisivo



0/8

0% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Esto es inconsistente

Hay que seguir instrucciones

Hay que ser pacientes



Características de un Equipo Analizador (C)

Los analizadores tienden a ser precisos en todas las actividades en las que se involucren y a recabar con mucho cuidado toda la información necesaria para asegurar la mayor calidad posible. La siguiente información incluye características que pueden faltarle al equipo y de las que podría beneficiarse si las tuviera.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Son pensadores críticos.
- Hacen uso de toda la información para resolver los problemas
- Establecen altos estándares tanto para con ellos mismos como para con sus subordinados
- Buscan la manera correcta de hacer las cosas
- Trabajan con suma disciplina

DEBILIDADES POTENCIALES

- No expresan sus sentimientos
- No presentan las ideas nuevas
- Actúan sólo dentro de la metodología y de los procedimientos aprobados
- Se apoyan en el líder del equipo o en el jefe
- Hacen el trabajo por sí solos, sin delegarlos a los demás

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido

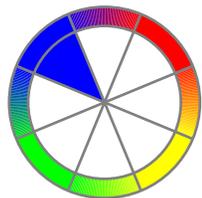


VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Les preocupa la calidad

Definen, aclaran y evalúan

Son precisos en intuitivos



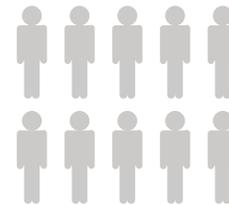
5.12%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Objetivo

Preciso

Verificado



0/8

0% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Hay que imaginarlo

Es una mera suposición

Esto es algo experimental



Características de un Equipo Implementador - (C/D)

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

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Administran bien su tiempo
- Se aseguran de comprender toda la información antes de comenzar con el proyecto
- Espera que se cumpla con grandes estándares de desempeño
- Toman decisiones difíciles haciendo uso de la información disponible
- Aportan ideas creativas

DEBILIDADES POTENCIALES

- Desestiman a los demás miembros del equipo
- No consideran los sentimientos de los miembros del equipo
- Son demasiado exigentes cuando están bajo estrés
- Asumen demasiadas tareas dentro del equipo
- Utilizan en exceso la información con la que cuentan

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido

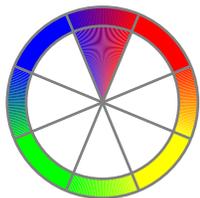


VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Tienen fuerza de voluntad

Objetivos y realistas

Excelentes para resolver problemas



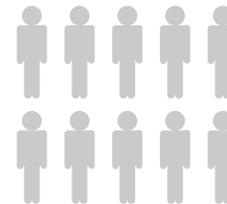
4.22%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Funcional

Acción

Datos



0/8

0% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Hay que relajarse

Requiere sólo de la percepción

Sólo hay que asumir lo que se crea conveniente



Definiciones de los Segmentos de la Rueda

La siguiente matriz muestra la compatibilidad entre los cuatro estilos DISC en ocho segmentos diferentes. Cada uno de ellos contiene una definición y el porcentaje de miembros que se encuentran ubicados en éste. Los segmentos están colocados deliberadamente uno al lado de su segmento opuesto.

CONDUCTORES - D (0%)	COLABORADORES - S (12%)
Personas que tienden a ser directas, decididas y que buscan resultados.	Personas que tienden a comunicar bien las ideas de los demás, a trabajar con estabilidad y diligencia para asegurarse de que los proyectos se realicen de principio a fin.
PERSUASORES - D/I (12%)	COORDINADORES - S/C (25%)
Personas que tienden a convencer con emociones o con una razón atractiva para los demás.	Personas que tienden a estar orientadas a los hechos y a hacer uso de métodos comprobados para realizar proyectos y tareas.
PROMOTORES - I (38%)	ANALIZADORES - C (0%)
Personas que tienden a expresar lo que piensan para influir en los resultados.	Personas que tienden a buscar la exactitud y asegurarse de la mayor calidad posible reuniendo la información más precisa posible.
RELACIONADORES- I/S (12%)	IMPLEMENTADORES - C/D (0%)
Personas que tienden a tomarse su tiempo, pensar positivamente, y a centrarse en las relaciones interpersonales.	Personas que tienden a evaluar y aprovechar los recursos disponibles para llegar a una solución.



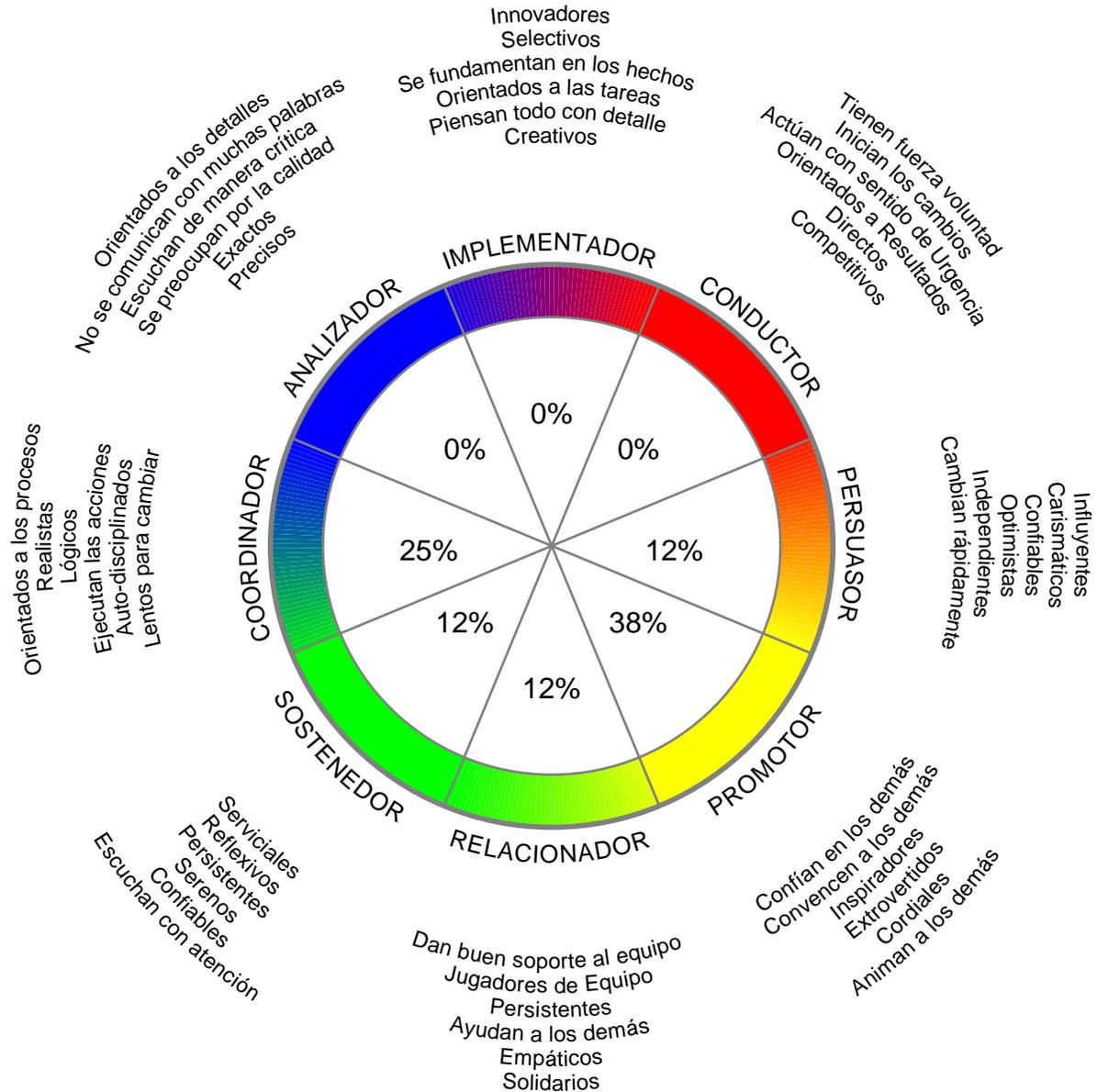
Visión General de los Miembros del Equipo

La siguiente matriz muestra la compatibilidad entre los cuatro estilos DISC en ocho segmentos diferentes. Cada uno de ellos contiene una definición y el porcentaje de miembros que se encuentran ubicados en éste. Los segmentos están colocados deliberadamente uno al lado de su segmento opuesto.

CONDUCTORES - D (0%)	COLABORADORES - S (12%) Anne Doe
PERSUASORES - D/I (12%) John Doe	COORDINADORES - S/C (25%) John Doe John Doe
PROMOTORES - I (38%) Jonh Doe H. Saucedo Camacho H. Saucedo Camacho	ANALIZADORES - C (0%)
RELACIONADORES- I/S (12%) Hugo Saucedo	IMPLEMENTADORES - C/D (0%)

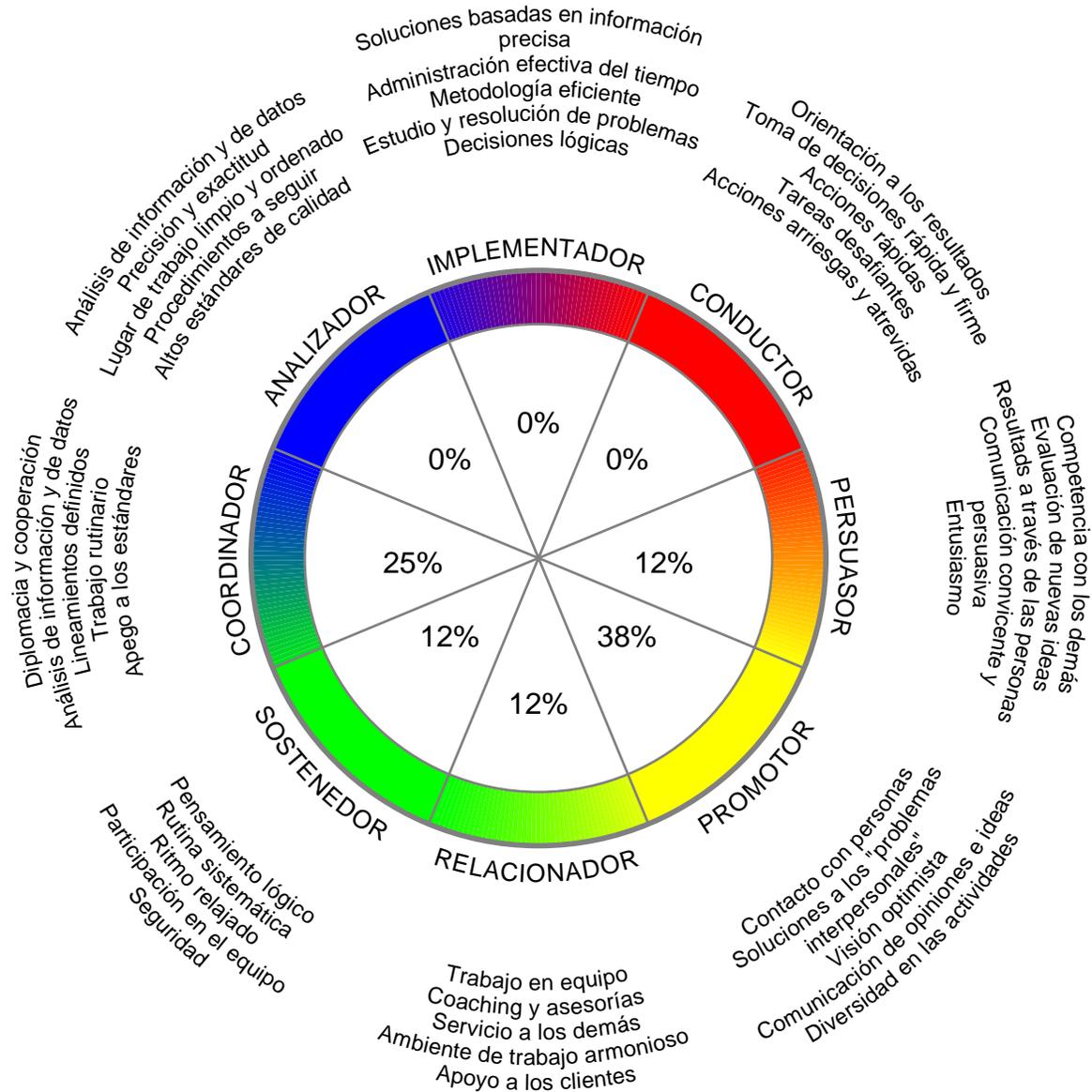


Características de los Miembros del Equipo



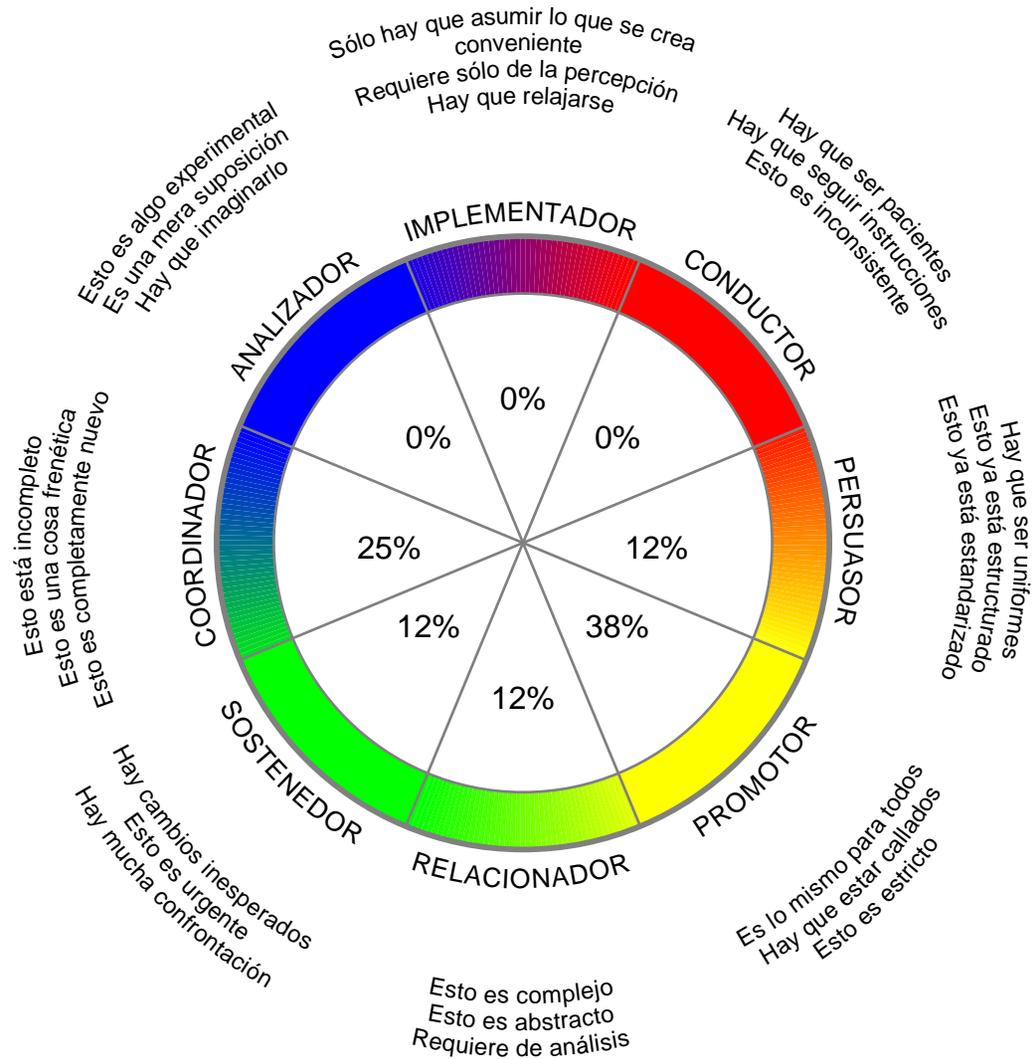


Ambiente Ideal para los Miembros del Equipo



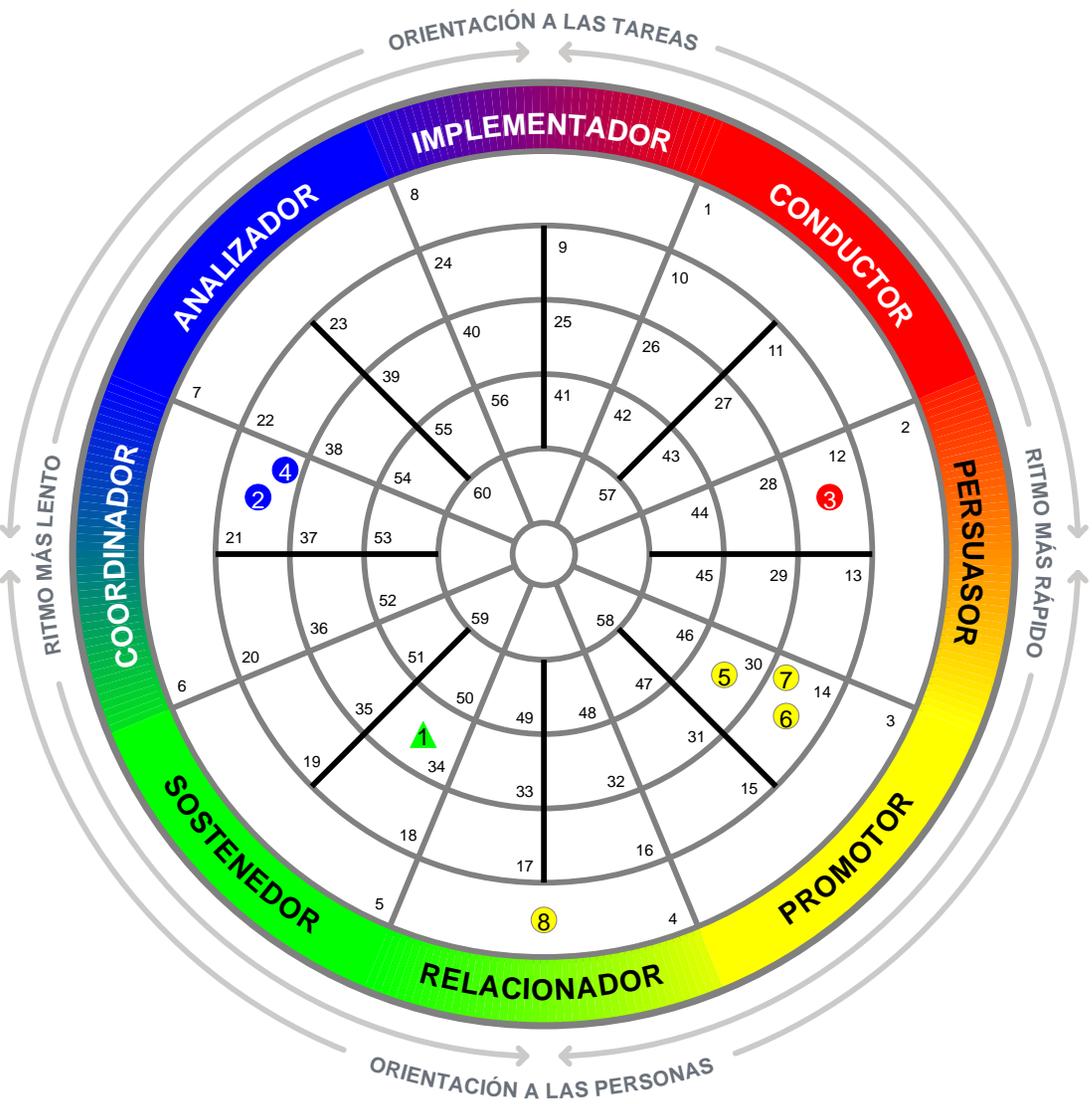


Palabras que No Funcionan con los Miembros del Equipo





RUEDA GRUPAL ESTILO NATURAL



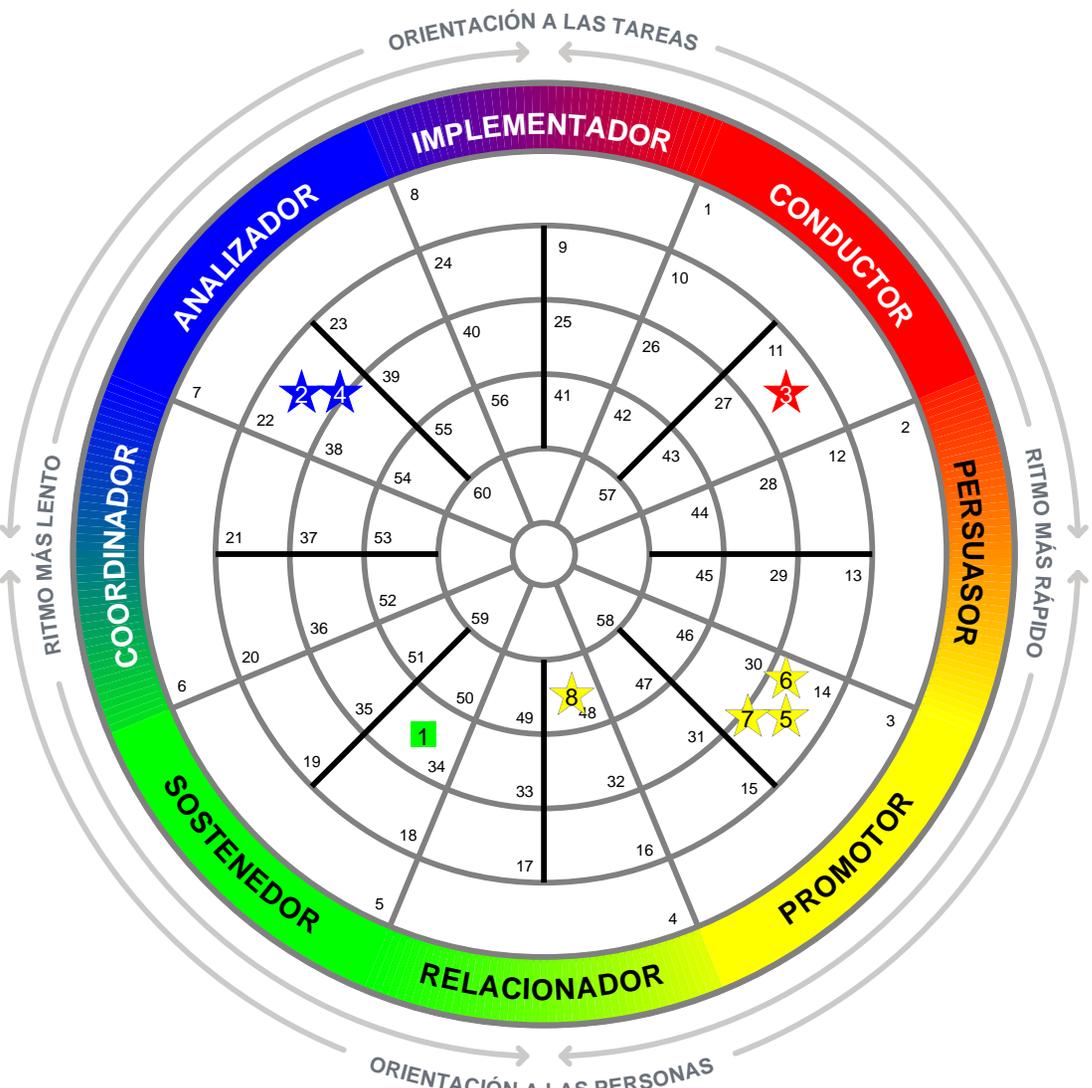
● Natural
▲ Líder

MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Anne Doe *
- 2: John Doe
- 3: John Doe
- 4: John Doe
- 5: Jonh Doe
- 6: Hugo Alejandro Saucedo Camacho
- 7: Hugo Alejandro Saucedo Camacho
- 8: Hugo Saucedo



RUEDA GRUPAL ESTILO ADAPTADO



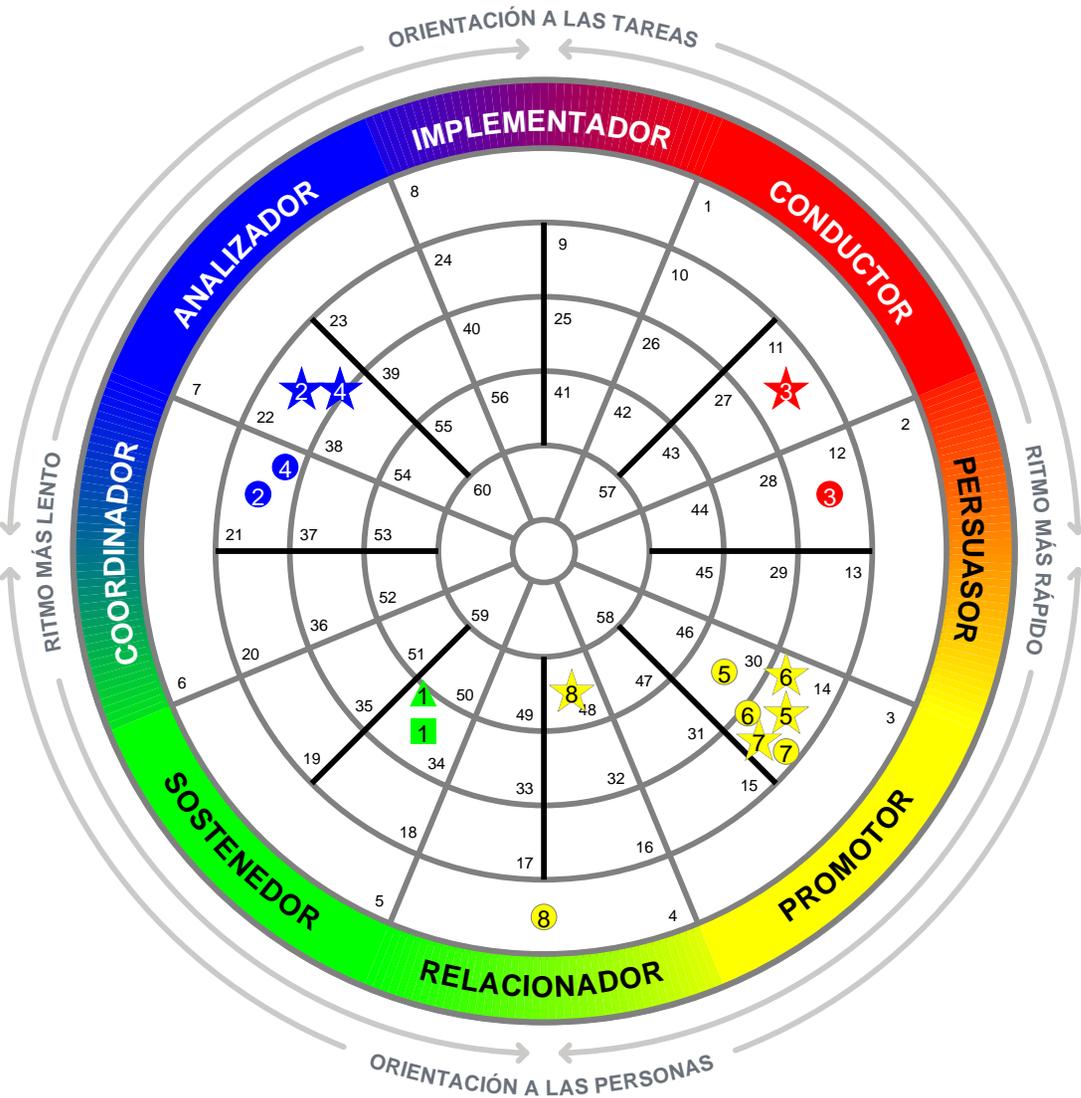
MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Anne Doe *
- 2: John Doe
- 3: John Doe
- 4: John Doe
- 5: Jonh Doe
- 6: Hugo Alejandro Saucedo Camacho
- 7: Hugo Alejandro Saucedo Camacho
- 8: Hugo Saucedo

★ Adaptado
 ■ Líder



MOVIMIENTO DE LOS ESTILOS EN LA RUEDA GRUPAL



- ★ Adaptado
- Natural
- Líder
- ▲ Líder

MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Anne Doe *
- 2: John Doe
- 3: John Doe
- 4: John Doe
- 5: Jonh Doe
- 6: Hugo Alejandro Saucedo Camacho
- 7: Hugo Alejandro Saucedo Camacho
- 8: Hugo Saucedo



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Jeraraquía Conductual

En esta evaluación se miden doce factores de comportamiento esenciales para el equipo. Para comunicarse mejor es importante comprender la definición de las siguientes oraciones. Esto le permitirá comparar los puntajes de cada miembro del equipo, su promedio y las medias de la población en las siguiente páginas.

ANÁLISIS DE DATOS - La información se mantiene de manera precisa y se evalúa cada vez que sea necesario.

COMPETITIVIDAD - Tenacidad, decisión, asertividad y una actitud de "querer ganar" en todas las situaciones.

CONSISTENCIA - La habilidad de realizar un trabajo siempre de la misma manera.

RELACIÓN CON EL CLIENTE - Un deseo para demostrar un interés sincero en ellos.

SEGUIMIENTO - La necesidad de involucrarse en los proyectos.

SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS - Hacer las cosas de acuerdo a las políticas de la empresa, si éstas no están bien definidas, hacer las cosas de acuerdo a como se hacían antes.

CAMBIO FRECUENTE - Cambiar de tarea constantemente y estar disponible cuando se le solicite dejar lo que está haciendo para hacerse cargo de un proyecto nuevo.

INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS - Encontrarse en un ambiente que conlleve muchas interrupciones no es un problema, pues procura ser amigable con todos.

LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO - Sistemas y procedimientos a seguir para llegar al éxito.

ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS - Emplear la mayor parte del tiempo con un grupo heterogéneo de personas para lograr resultados en los que la meta sea ganar-ganar.

SENTIDO DE URGENCIA - Decisión, respuestas rápidas y acción inmediata.

VERSATILIDAD - Aportar con múltiples talentos y con mucha voluntad para adaptarse a los requerimientos y retos que requiera cada proyecto o tarea.

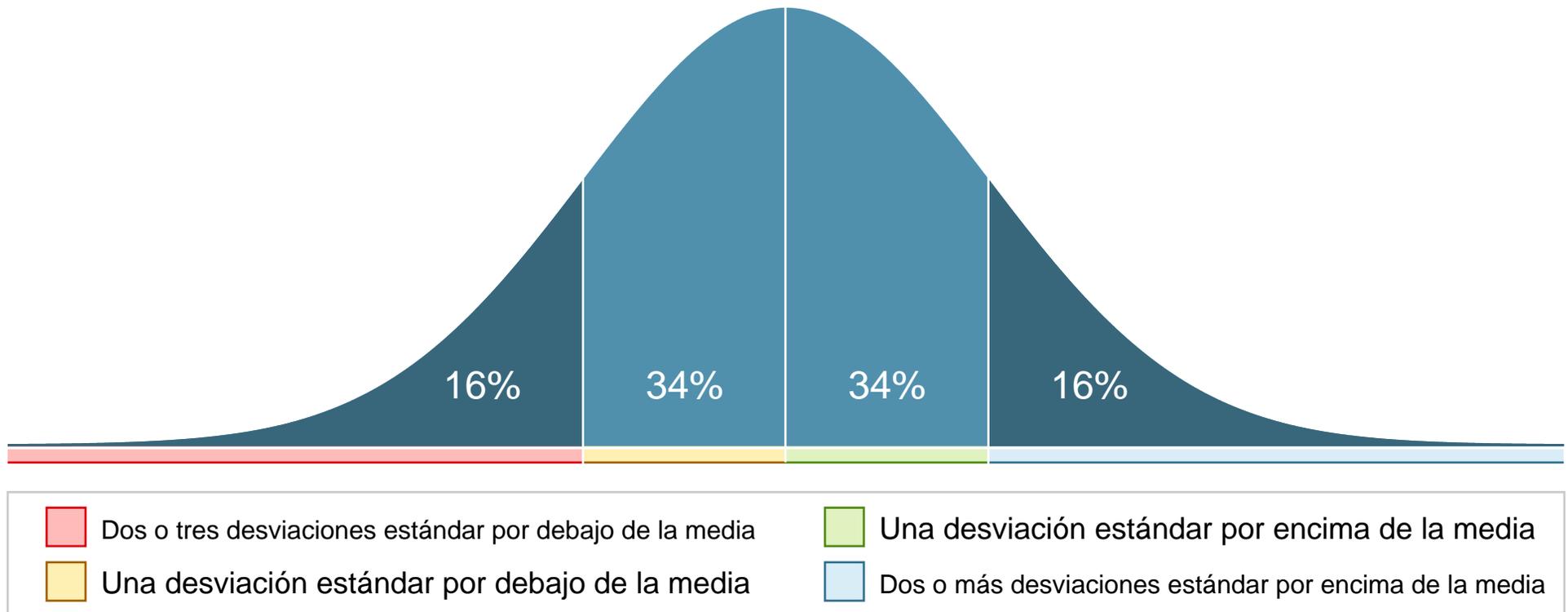


Distribución Normal (Campana de Gauss)

Entender bien cómo se debe leer 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 tipo de distribución más común en términos de población. El punto más elevado del gráfico de la distribución representa la media del grupo o de la población. La desviación estándar es un número utilizado para mostrar cómo se extienden los datos a partir de una media, mostrando así el porcentaje total de todos los datos recabados.

Por ejemplo, si los puntajes de 100 personas se recopilan y se utilizan en una distribución normal de probabilidad, 68 personas, que representan el 68% de los puntajes obtenidos, deberían ubicarse dentro una desviación estándar a partir de la media. 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 del Comportamiento	Promedio del Equipo	A. Doe	J. Doe	J. Doe	J. Doe	J. Doe	H. Saucedo	H. Saucedo Camacho	H. Saucedo Camacho	Media
	ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS	68	95	65	55	50	55	70	75	75
INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS	66	55	100	10	100	10	70	90	90	60
COMPETITIVIDAD	59	10	80	50	90	50	40	75	75	49
CAMBIO FRECUENTE	59	32	82	20	100	20	58	80	80	52
VERSATILIDAD	58	40	75	13	100	13	55	85	85	54
RELACIÓN CON EL CLIENTE	58	72	60	48	37	48	77	63	63	64
SEGUIMIENTO	56	77	35	90	20	90	57	38	38	61
SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS	53	82	30	88	18	88	52	32	32	60
CONSISTENCIA	52	78	30	92	10	92	62	28	28	61
SENTIDO DE URGENCIA	49	10	55	26	100	26	34	72	72	43
ANÁLISIS DE DATOS	44	60	10	100	10	100	40	15	15	53
LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO	43	55	10	100	15	100	35	15	15	51

■ 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