

**Nombre:** Juan Ejemplo  
**Fecha:**  
**Empresa:** persolog GmbH Testkonto  
**Proyecto:** Friedbert's Seminar  
**Enfoque:**



# persolog<sup>®</sup> Perfil Personal abreviado

- ▮ Llega al fondo de tu comportamiento
- ▮ Descubre tus fortalezas
- ▮ Aprende a valorar la diferencia

per|solog<sup>®</sup>

Desarrolla todo tu potencial



*«Son las personalidades,  
no los principios, los que  
mueven la época».*

Oscar Wilde



## Personalidad, comportamiento y entorno – una interacción que da forma al futuro

Vivimos en un mundo complejo con innumerables oportunidades y opciones. Por encima de todo, esto promete libertad y progreso. Sin embargo, esta evolución también está asociada a mayores desafíos para nosotros. Se supone que debemos estar siempre atentos. Se supone que debemos captar, filtrar y responder a varios retos en diferentes situaciones con la velocidad del rayo.

Somos desafiados como nunca antes – nuestra *personalidad* es desafiada como nunca antes. Porque es nuestra personalidad la que debe hacer frente a la avalancha de estímulos externos: Su núcleo está formado por rasgos determinados genéticamente sobre los que sólo podemos ejercer una pequeña influencia. En lo que sí podemos influir es en nuestro comportamiento – la parte de nuestra personalidad que se muestra al mundo y que adaptamos a *situaciones* o a nuestro *entorno*.

Si queremos seguir el ritmo de nuestro acelerado mundo y a la vez no queremos perdernos de vista a nosotros mismos, tenemos que dirigir nuestra mirada tanto hacia dentro como hacia fuera: Debemos armonizar nuestro comportamiento con la estabilidad de nuestro núcleo de personalidad y con los cambios de nuestro entorno. Sólo entonces seremos capaces de desarrollarnos más – sólo entonces, y sólo en cooperación con otras numerosas personalidades, seremos capaces de seguir moviendo la era.



**El comportamiento como personalidad visible:** El comportamiento que mostramos a los demás está en el lado externo de nuestra personalidad. Se forma, se caracteriza y está influido especialmente por el entorno y el núcleo de nuestra personalidad.

## Modelo Perfil Personal de persolog®

### Cómo surgen las 4 dimensiones del comportamiento

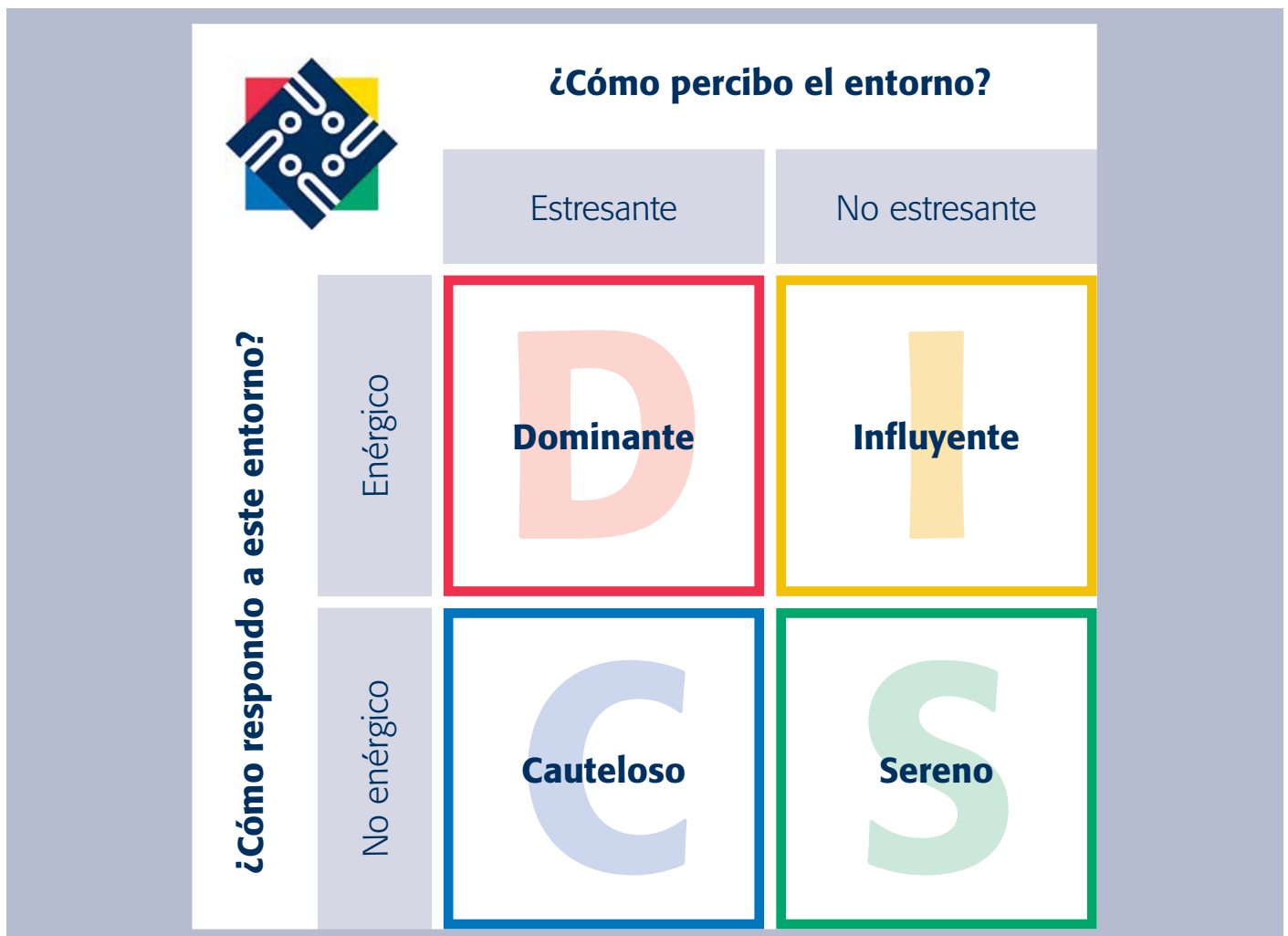
El Modelo del Perfil Personal de persolog® es un instrumento universal para comprender y describir el comportamiento humano. El modelo fue desarrollado por el psicólogo estadounidense Dr. John G. Geier. En su trabajo, se guiaba por una cuestión central: ¿Cómo las personas pueden reconocer sus puntos fuertes y desarrollar su potencial?

El Modelo del Perfil Personal de persolog® aborda el comportamiento humano desde dos perspectivas que están estrechamente relacionadas con la percepción individual. Las siguientes preguntas son críticas para entender estas dos perspectivas:

- ¿Cómo percibo el entorno? *¿estresante o no estresante?*
- ¿Cómo respondo a este entorno? *¿enérgico o no enérgico?*

Es la combinación de las cuatro respuestas posibles a estas preguntas la que indica cómo tiende a comportarse una persona, y de la que se derivan las 4 dimensiones de comportamiento Dominante, Influyente, Sereno y Cauteloso.

#### Modelo Perfil Personal de persolog®



**Las personas son diferentes y, sin embargo, demuestran un comportamiento similar:** Dominante, Influyente, Sereno y Cauteloso están presentes en todos nosotros en diferentes grados. El grado de expresión de estas dimensiones en el comportamiento observable depende de la situación en la que uno se encuentre. Este enfoque situacional establece la particularidad del Modelo del Perfil Personal de persolog®.



# Así es como está estructurado este reporte

## Siguiendo el rastro de tu inconfundible individualidad

¿Quieres saber de qué estás hecho? Descúbrelo en este perfil: El desarrollo personal es un proceso continuo que puede ir en varias direcciones. Independientemente de dónde te encuentres ahora y de cómo imagines tu desarrollo, lo importante es que te atrevas a dar el primer paso y mantener el rumbo. El Perfil Personal abreviado de persolog® quiere apoyarte en ese camino.

Seite

- 6** **Cuestionario «Tu perfil personal»**  
Cómo has descrito tu comportamiento y tus sentimientos en el entorno seleccionado.
- 9** **Tus resultados**  
Tus tablas de evaluación, tu número de entrada y tus gráficos.
- 11** **Descubrimiento 1: Entendiendo las 4 dimensiones de conducta**  
Te familiarizarás con las características centrales y particulares de tu dimensión conductual más fuerte.
- 14** **Descubrimiento 2: Explorando los 20 patrones de comportamiento**  
Examina tu patrón de comportamiento personal en profundidad.
- 17** **Plan de acción: Ajustes de comportamiento para tu vida diaria**  
Establece los primeros pasos para tu desarrollo personal.



# Cuestionario: tu perfil personal

## Cómo has completado el cuestionario

### Parte 1: «Más»

- Antes de completar el cuestionario, has seleccionado un entorno / un enfoque (por ejemplo, *Yo como empleado de servicios*).
- En la primera parte del cuestionario, tuviste 24 grupos de afirmaciones. Cada uno de estos grupos incluía cuatro frases. En cada grupo, escogiste la frase que consideraste que «más» describía tu comportamiento en el entorno seleccionado.
- Detrás de cada afirmación que has escogido, hay una letra, D, I, S, C o N (véase el ejemplo 1).

**Ejemplo 1:**  
Cuestionario  
parte 1

<b>3</b>	Soy espontáneo.....	<input type="checkbox"/>
	Me esfuerzo por conseguir todo lo posible ....	<input checked="" type="checkbox"/> <b>D</b>
	Tengo tacto .....	<input type="checkbox"/>
	Logro mi objetivo siendo amable .....	<input type="checkbox"/>

### Parte 2: «Menos»

- En la parte 2 del cuestionario completaste con base en el mismo entorno / enfoque.
- Tuviste 24 grupos de palabras. Cada grupo incluía cuatro palabras. En cada grupo, has elegido la palabra que menos describe tus emociones en el entorno seleccionado.
- Detrás de cada palabra elegida hay una letra, D, I, S, C o N (véase el ejemplo 2).

**Ejemplo 2:**  
Cuestionario  
parte 2

<b>3</b>	Inspirador .....	<input type="checkbox"/>
	Autónomo .....	<input type="checkbox"/>
	Ambicioso .....	<input checked="" type="checkbox"/> <b>D</b>
	Cooperativo .....	<input type="checkbox"/>

## Cuestionario parte 1: «Más»

**Más:** En cada grupo de enunciados, has elegido el enunciado que es **más descriptivo de tu comportamiento en el entorno seleccionado.**

1 N Soy fácil de tratar	9 S Estoy dispuesto a ayudar	17 S Soy informal y amable
2 I Soy abierto a las ideas	10 C Me llevo bien con los demás	18 C Soy curioso
3 D Persigo lo que quiero	11 D Consigo lo que me propongo	19 C Soy tranquilo
4 I Soy apreciado por los demás	12 C Soy diplomático	20 N Soy expresivo y abierto
5 D Me gusta superar a los demás	13 S Confío en los demás	21 D Tomo la iniciativa
6 D Asumo riesgos	14 D Inicio nuevas aventuras	22 D Digo lo que pienso
7 N Me hago cargo de una situación	15 I Vendo una idea	23 S Evito los extremos
8 I Soy el alma de la fiesta	16 D Tomo decisiones rápidas	24 I Estoy seguro de mí mismo

**Menos:** En cada grupo de palabras, has elegido la palabra que **menos describe tus emociones en el entorno seleccionado.**

1 C Quisquilloso	9 D Franco	17 S Reservado
2 S Paciente	10 S Condescendiente	18 D Asertivo
3 D Testarudo	11 D Atrevido	19 D Persistente
4 D Atrevido	12 D Competitivo	20 S Contento
5 C Pensador profundo	13 D Vivaz	21 C Cauteloso
6 S Sumiso	14 D Disputador	22 D Tenaz
7 C Modesto	15 I Libre de toda preocupación	23 S Moderado
8 N Arrogante	16 C Dudoso	24 S Indulgente

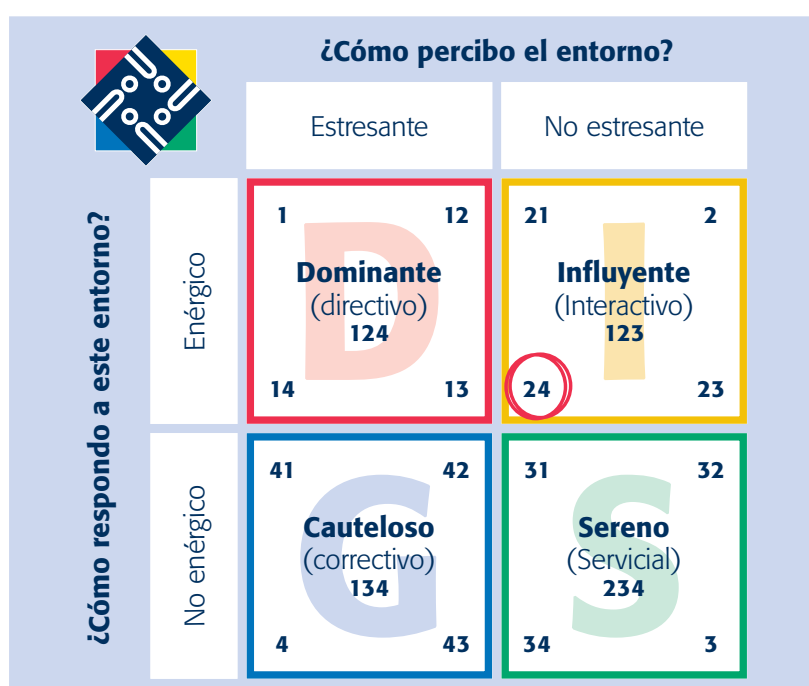
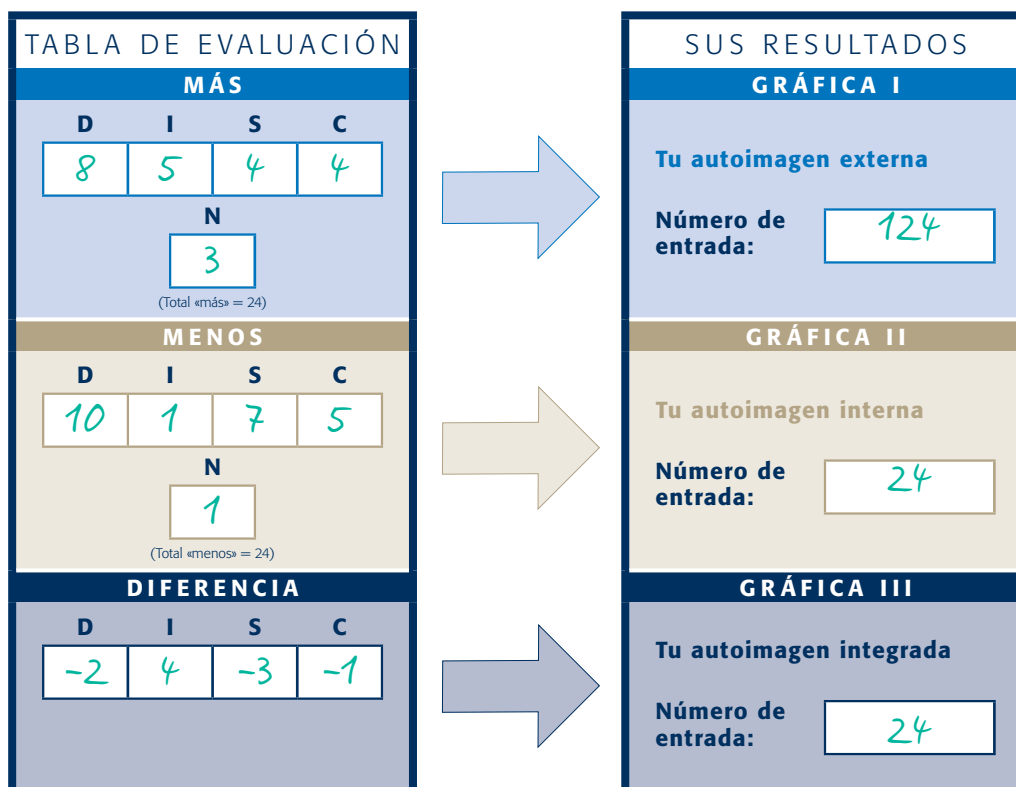




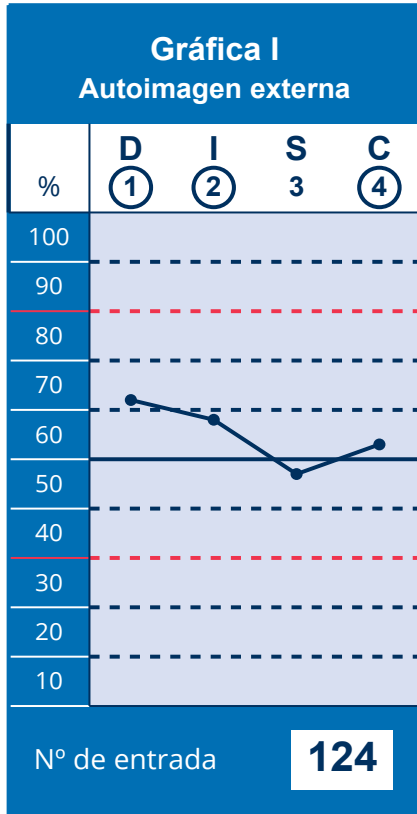
## Tus resultados

Tu tabla de evaluación y tu número de entrada

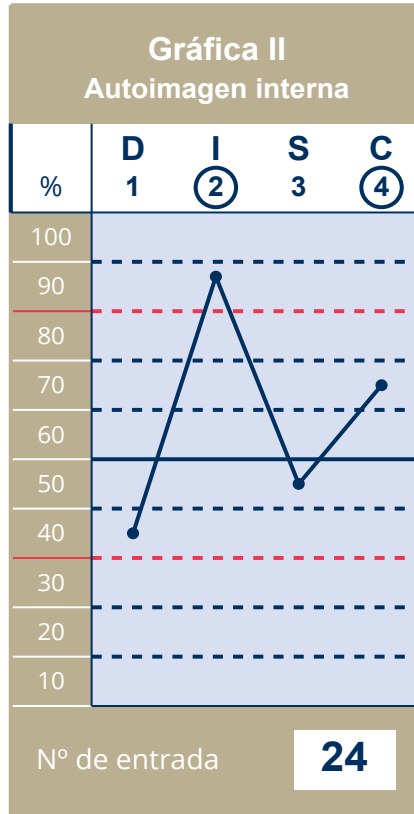
### Tu entorno/ enfoque



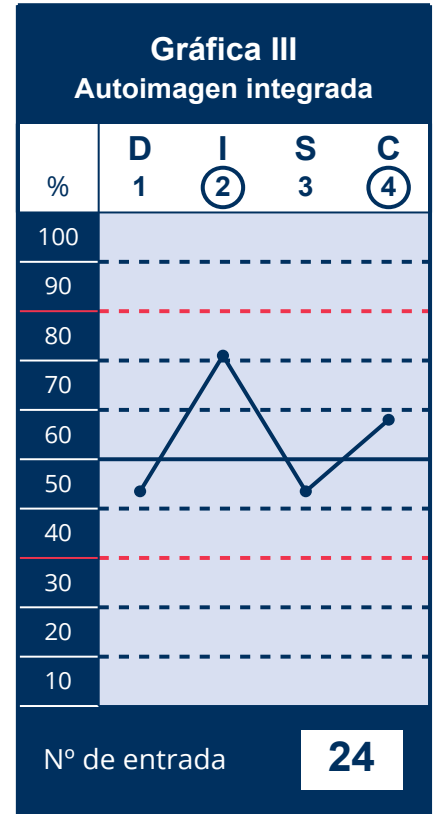
## Tus 3 gráficas



**Autoimagen externa:** Refleja el comportamiento que tu crees que la gente a tu alrededor espera de ti.



**Autoimagen interna:** Refleja el comportamiento determinado por tus creencias o convicciones internas y que muestras principalmente cuando estás bajo presión.



**Autoimagen integrada:** Significa la imagen general de tu comportamiento tal y como la perciben los demás en el entorno que seleccionaste.

### Cómo leer las 3 gráficas

**D, I, S y C:** Las 4 letras D, I, S y C significan Dominante, Influyente, Sereno y Cauteloso. Estas dimensiones básicas de comportamiento también pueden expresarse en números: D=1, I=2, S=3, C=4.

**Las 3 curvas:** Las curvas de los gráficos expresan la intensidad de las dimensiones conductuales individuales en cada autoimagen.

**La línea media:** El comportamiento que cae por encima de la línea media es observable para los demás.

**El significado de la N:** N significa Neutral. El N es un tipo de factor corrector que influye en la prevalencia de las 4 dimensiones de comportamiento en los gráficos. Cuantos más N se incluyan implícitamente en un gráfico, más plana será la curva correspondiente. Entonces, los puntos de D, I, S y C están más cerca de la línea media.

**Los rangos de porcentaje:** Los rangos porcentuales de la columna izquierda de los gráficos indican la intensidad precisa de las 4 dimensiones de comportamiento Dominante, Influyente, Sereno y Cauteloso. Esta información debe interpretarse de la siguiente manera:

- Un rango de **90–100 %** indica que una dimensión de comportamiento es particularmente fuerte.
- Un rango de **60–80 %** indica una intensidad relativamente alta de la dimensión conductual. Los comportamientos correspondientes suelen ser claramente observables.
- Un rango de **40–50 %** indica una intensidad moderada de una dimensión conductual.
- Un rango de **10–30 %** indica que una dimensión de comportamiento tiene una intensidad muy baja.



## Descubrimiento 1

### Entendiendo las 4 dimensiones de conducta

Imagina la siguiente situación: Llevas varias semanas trabajando con cuatro compañeros en un proyecto. Ahora estás acercándote a la agitada fase final. Se convoca una reunión para discutir los pasos finales, y las reacciones de cada uno de los miembros del equipo hablan por sí solas.

Diana D, sólo tiene una pregunta clave: En la recta final, ¿qué puede hacer cada miembro del equipo para que todo el proyecto llegue a la meta lo más rápido y con éxito posible? Ignacio I, la interrumpe y declara con entusiasmo que se le ha ocurrido una idea innovadora: «Te digo que si lo hacemos así, superaremos todo lo conseguido hasta ahora». A Sebastián S, le incomoda la idea de cambiar algo en el último momento. Su única preocupación: ¿Quedará satisfecho el cliente? Carolina C, está segura de este punto. Después de todo, ella misma analizó los requisitos del proyecto: «Mientras no hagamos nada estúpido ahora, estaremos en el lado seguro». Se dirige a dos colegas en particular: «¡Así que no hagamos nada precipitado!»

Cuatro colegas, cuatro personalidades, cuatro maneras diferentes de pensar y comportarse. La situación descrita aquí muestra lo diferente que puede percibirse un mismo asunto. Y es precisamente aquí donde el Modelo del Perfil Personal adquiere relevancia. Utilizando las 4 dimensiones de comportamiento Dominante, Influyente, Sereno y Cauteloso, el modelo crea una base que permite el entendimiento mutuo, facilita la comunicación interpersonal y evita que se desarrollen la intolerancia y los malentendidos. La declaración central del modelo:

---

Cada persona es única. Es importante tratar a las personas tal y como son, reconocer sus puntos fuertes y débiles, y hacerlas conscientes de la personalidad de los demás.

---



### Conoce tu dimensión conductual más fuerte

En las páginas siguientes, te familiarizarás con las necesidades, los factores de motivación y los temores más importantes de D, I, S y C. Esto te permitirá comprender mejor no sólo tu propio comportamiento, sino también el de los demás.

- Consulta la página 9. En el Modelo del Perfil Personal hay un número marcado con un círculo: tu número de entrada de **Gráfico III**. El cuadrante en el que se encuentra tu número de entrada indica tu dimensión conductual más fuerte.
- Ve a las páginas 12 y 13. Tu dimensión conductual más fuerte está marcada ahí. Lee atentamente la descripción. Si tu número de entrada incluye varias dimensiones, tómate el tiempo de familiarizarte también con el contenido de estas dimensiones. A continuación, lee las descripciones de las restantes dimensiones para familiarizarte también con ellas.

Comprueba hasta qué punto te reconoces en la descripción de tu dimensión conductual más fuerte. Utiliza las herramientas apropiadas de tu programa pdf y procede como sigue:

- Subraya todas las afirmaciones que sean aplicables a tu comportamiento.
- Tacha todas las afirmaciones con las que no estés de acuerdo.
- Marca todas las afirmaciones sobre las que no estás seguro. Discute esas afirmaciones con alguien en quien confíes.



# D



## Dominante

activo y resolutivo

Las personas con tendencias conductuales dominantes perciben su entorno como estresante. Buscan la competencia, quieren ganar y afrontan los obstáculos con una determinación absoluta. Suelen trabajar con independencia de los demás. Las personas con tendencias conductuales dominantes tienen los siguientes números de entrada: **1, 12, 13, 14, 124**.

- **Meta:** Modificar el entorno; superar los obstáculos para conseguir resultados.
- **Necesidad básica:** Ser independiente.
- **Motivación:** Oportunidades para hacerse valer; para compararse con los demás; para demostrar sus habilidades; para ganarse el respeto; para defenderse; para ser visto como una autoridad; para tener éxito; para buscar y afrontar retos.
- **Miedo básico:** Ser derrotado.



# I



## Influyente

conversador y abierto

Las personas con tendencias de comportamiento influyente perciben su entorno como no estresante. Para ellos, los demás necesitan ser motivados e inspirados. Son abiertos, amables y persuasivos. Las personas con tendencias conductuales influyentes tienen los siguientes números de entrada: **2, 21, 23, 24, 123**.

- **Meta:** Influir en el entorno; hacer que los demás se involucren para conseguir resultados.
- **Necesidad básica:** Ser aceptado.
- **Motivación:** Oportunidades para divertirse; para entender los sentimientos de los demás; para rodearse de gente; para estar en movimiento y hacer cosas para las que el tiempo y el esfuerzo no juegan ningún papel; para aliviar las tensiones interpersonales.
- **Miedo básico:** Estar en desventaja.

# S



## Sereno

confiable y cooperativo

Las personas con tendencias de comportamiento sereno perciben su entorno como no estresante. Quieren que todos trabajen juntos y pongan de su parte para lograr los objetivos. Son predecibles, fiables y cooperativos. Las personas con tendencias de comportamiento sereno tienen los siguientes números de entrada: **3, 31, 32, 34, 234**.

- **Meta:** Trabajar con otros para conseguir resultados.
- **Necesidad básica:** Sentirse seguro.
- **Motivación:** Oportunidades de expresar cosas significativas; reconocimiento de sus necesidades por parte de los demás; sentirse apreciado/a; contribuir a la consecución de objetivos; completar tareas; ser necesario.
- **Miedo básico:** Quedarse solo, no tener a nadie en quien confiar.

# C



## Cauteloso

disciplinado y analítico

Las personas con tendencias de comportamiento cauteloso perciben su entorno como estresante. Gastan mucha energía en estructurar las cosas, evitar el caos y cumplir las normas. Lo que les importa es la equidad y la justicia. Las personas con tendencias de comportamiento cauteloso tienen los siguientes números de entrada: **4, 41, 42, 43, 134**.

- **Meta:** Pensar bien las cosas para conseguir resultados.
- **Necesidad básica:** Completar las tareas correctamente.
- **Motivación:** Oportunidades para tratar a los demás con justicia; para mejorar el mundo; para eliminar errores; para justificar sus opiniones; para mantenerse alejado de las cosas «amenazantes».
- **Miedo básico:** Ser criticado.



## Descubrimiento 2

### Explorando tu patrón de comportamiento

Hasta ahora, te has familiarizado con las 4 dimensiones básicas de comportamiento Dominante, Influyente, Sereno y Cauteloso. Utilizando estas 4 dimensiones, el Modelo del Perfil Personal nos ofrece una orientación sencilla para describir el comportamiento humano en situaciones particulares. Sin embargo este modelo va más profundo: El comportamiento es demasiado complejo, diverso y flexible como para reducirlo a sólo 4 patrones de comportamiento.

Con los 20 patrones de comportamiento resultantes de la interacción de las 4 dimensiones de comportamiento, el Modelo del Perfil Personal es capaz de explicar los siguiente conceptos: El comportamiento de una persona se nutre de las características específicas de las 4 dimensiones, lo que significa que la intensidad individual de D, I, S y C constituye una «identidad» del comportamiento de cada uno. Aprende lo que caracteriza el modelo de tu comportamiento personal.



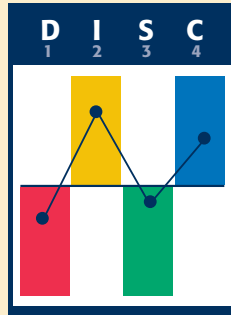
### Analiza tu patrón de comportamiento

- En la página siguiente se describe tu patrón de comportamiento.
- Lee atentamente las descripciones que se refieren a diferentes ámbitos de la vida cotidiana y profesional.
- Personaliza las descripciones subrayando (= estoy de acuerdo), tachando (= no estoy de acuerdo) o marcando (= no estoy seguro) los contenidos individuales.
- Al repasar tu patrón de comportamiento, ten en cuenta que la descripción no es aplicable universalmente. Más bien, sólo se aplica a un entorno concreto. Este entorno es el que has seleccionado antes de completar el cuestionario.
- Ve a la página 16. ¿Hasta qué punto te reconoces en las descripciones de tu patrón de comportamiento? Comprueba tus conocimientos recién adquiridos en cuanto a su significado subjetivo.



Patrón de comportamiento

24/IC



Planificador

<p><b>1. Tendencias de conducta</b></p>	<p>Satisface las necesidades de los demás, se anticipa y prepara para las dificultades, tiene muchas ideas, improvisa y hace que las cosas sucedan. Proporciona razones convincentes para cambiar de 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.</p>
<p><b>2. Limitaciones potenciales</b></p>	<p>A veces convierte todo en una prueba de voluntad rehusando retroceder, descuida asignaciones rutinarias, aplica tácticas para demorar cuando le falta información, a veces tiene una lengua muy suelta.</p>
<p><b>3. Cumplimiento de tareas</b></p>	<p>Hace uso de la observación, el elogio y sus habilidades de planificación, reprime la impaciencia para arrancar, escucha con atención lo que piensan los demás, comparte con otros tanto la recompensa como la reprobación.</p>
<p><b>4. Tendencias básicas</b></p>	<p>Planificar imprevistos.</p>
<p><b>5. Motivado por</b></p>	<p>Las oportunidades para satisfacer su necesidad personal de ejercer asertividad, individualidad y logros inusuales. Trabaja bien cuando exhibe su propio talento y destrezas.</p>
<p><b>6. Valores personales</b></p>	<p>Competencia (<i>compararse con los demás, ganar</i>), creatividad (<i>ingenio, crear algo nuevo</i>), reconocimiento (<i>respeto y afirmación externa</i>), poder / liderazgo (<i>ejercer autoridad, influir en los demás</i>).</p>
<p><b>7. Persuade a otros</b></p>	<p>Promoviendo la utilidad de una idea o producto, animando a otros por medio de palabras que inspiran, pero más a menudo, llevando a cabo una acción con éxito, muestra una mente abierta, confianza y consideración personal por los demás. Tiene mucho éxito en la venta de cosas tangibles e intangibles.</p>
<p><b>8. Maneja conflictos</b></p>	<p>Colaborando, anticipando los movimientos de los agitadores, manteniendo la calma, alcanzando los objetivos con los recursos disponibles, buscando áreas de común acuerdo.</p>
<p><b>9. Responde a la presión</b></p>	<p>Volviéndose competitivo, ejercitando la agilidad mental y la sagacidad, aplicando nuevos métodos e incrementando la eficiencia.</p>
<p><b>10. Como líder</b></p>	<p>Sobresale como un líder versátil; ayudando al equipo a lidiar con asuntos creativos y de procedimiento, tomando decisiones razonables en la selección de personas claves.</p>
<p><b>11. En un equipo</b></p>	<p>Llega rápido al centro del poder, se vuelve muy útil como consejero tanto para el líder como para los miembros del equipo.</p>
<p><b>12. Tareas y funciones preferidas</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Diseñando y desarrollando, como por ejemplo, al elaborar planes de trabajo y procedimientos.</li> <li>■ Diagnosticando, como por ejemplo, al rastrear problemas hasta su causa.</li> <li>■ Vendiendo, promoviendo, negociando, persuadiendo, como por ejemplo, al influenciar a otros a asumir un producto o una idea.</li> </ul>
<p><b>Estrategias para aumentar la eficacia</b></p>	<p>Cumplir las promesas y las obligaciones. Mostrar sensibilidad al tratar con los demás, evitar tácticas dilatorias, aceptar controles realistas, aceptar con agrado incluso juicios desfavorables. Aliarse con individuos que tengan destrezas complementarias para atender a los detalles específicos (Modelos 3, 13, 234).</p>



## Tu patrón de comportamiento ¿En qué medida te refleja?

En la página anterior, has visto tu patrón de comportamiento. Realiza una comprobación de la realidad y verifica lo bien que te refleja. En otras palabras: Somete su patrón de comportamiento a una prueba subjetiva.

- La siguiente tabla enumera las diferentes perspectivas a partir de las cuales se describe tu patrón de comportamiento (Gráfico III). Determina en qué medida estás de acuerdo con el contenido marcando un número entre 1 y 9. Nota: Cuanto más alto sea el número, más de acuerdo estás (ver ejemplo).
- A continuación, anota las ideas más importantes que has extraído del Descubrimiento 2.

	No estoy de acuerdo	No estoy seguro	Estoy de acuerdo						
Descripción general del comportamiento									
1. Tendencias de conducta	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2. Limitaciones potenciales	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3. Cumplimiento de tareas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Características personales y fuentes de motivación									
4. Tendencias básicas	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5. Motivado por	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6. Valores personales	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Comportamiento con otros y en situaciones difíciles									
7. Persuade a otros	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8. Maneja conflictos	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9. Responde a la presión	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Como miembro del equipo									
10. Como líder	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11. En un equipo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Potencial de acción adecuado									
12. Tareas y funciones preferidas	1	2	3	4	5	6	7	8	9

### Ejemplo:

Revisa tu patrón de comportamiento

	No estoy de acuerdo			No estoy seguro			Estoy de acuerdo		
Descripción general del comportamiento									
<b>1. Tendencias de conducta</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>2. Limitaciones potenciales</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>3. Cumplimiento de tareas</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Características personales y fuentes de motivación									
<b>4. Tendencias básicas</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>5. Motivado por</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>6. Valores personales</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Comportamiento con otros y en situaciones difíciles									
<b>7. Persuade a otros</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>8. Maneja conflictos</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>9. Responde a la presión</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Como miembro del equipo									
<b>10. Como líder</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
<b>11. En un equipo</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Potencial de acción adecuado									
<b>12. Tareas y funciones preferidas</b>	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Tus ideas:





## Plan de acción

### Impulsos de comportamiento para tu vida cotidiana

Abordar el desarrollo personal significa fijarse nuevos objetivos personales. Considera: ¿Qué es exactamente lo que hay que cambiar y qué es lo que realmente cambiará una vez que haya alcanzado estos objetivos? Establece estímulos conductuales concretos para tu vida cotidiana.

En tu proceso a lo largo de este perfil, ¿Cuáles han sido las 3 revelaciones más importantes que has experimentado?

¿Cómo tus puntos fuertes pueden ayudarte a utilizar eficazmente tu comportamiento en el entorno que has seleccionado?

¿Cómo vas a utilizar tus conocimientos sobre tu patrón de comportamiento para mejorar el trato con los demás?

#### Publishing information

© Copyright 1992–2022 persolog Management GmbH, 75196 Remchingen, Germany. All contents, especially text, photographs and graphics are copyright protected. All right reserved, including rights of duplication, publication, editing and translation.

persolog Management GmbH, Königsbacher Str. 51, 75196 Remchingen, Germany; phone: 07232 3699-0, mail@persolog.com, www.persolog.de

Publisher: Friedbert Gay, persolog GmbH Remchingen | Research: Prof. John G. Geier, Dorothy Downey, persolog GmbH

Project team: Lana Ott, Simone Clement, Dabora Karsch, Remchingen

Artwork/Layout: Kerstin Stäblein, Pforzheim

Photo credits: Title page istock@skynesher, P. 2 istock@metamorworks, istock@DraganaGordic, istock@beeboys, istock@bernardbodo, istock@ASDF, istock@fizkes, P. 3 istock@Happy Art, P. 6 istock@Martin Barraud, illustrations P. 12/13 Vera Shakulashvili-Klein, Freiburg, P. 14 Unsplash ©Ryoji Iwata, P. 15: 1–istock@characterdesign, 2–istock@berekim, 3–istock@GlobalStock, 4–istock@travenian, 12–fotolia@TomBayer, 13–foto@BrianEberle, 14–istock@Andreyuu, 21–istock@wellphoto, 23–istock@NoelHendrickson, 24–istock@domin\_domin, 31–istock ©fotosipsak, 32–istock@PeskyMonkey, 34–istock@loops7, 41–istock@gerenme, 42–istock ©Andreyuu, 43–istock@ courtneyk, 123–istock@kWaiGon, 124–istock@njw1224, 134–istock@ Rubberball/ Jessica Peterson, 234–istock@hillaryfoxa.

**Nota:** En este perfil, sólo utilizamos pronombres masculinos. Este enfoque pretende garantizar una mejor legibilidad. No obstante, ten la seguridad de que también nos dirigimos a ustedes, nuestras apreciadas lectoras. Gracias por su comprensión.



Germany & Austria

**persolog GmbH**

Königsbacher Straße 51  
75196 Remchingen, Germany  
Phone +49 (0) 7232 3699-0  
mail@persolog.com  
www.persolog.de

United States of America

**persolog North America inc.**

444 Brickell Avenue, Suite #51270  
Miami, FL 33131, United States  
Phone +1 866 622 6501  
mail@persolog-na.com  
www.persolog-na.com

## Acerca de los autores

**El Dr. John G. Geier** fue un psicólogo estadounidense que dedicó su trabajo principalmente a un único objetivo: el desarrollo de la personalidad. Quería ayudar a las personas a maximizar su potencial para aprovechar al máximo sus capacidades. Los fundamentos de su investigación se basaron en el «aprendizaje con el uso de herramientas», lo cual permite crear un puente entre la teoría científica y la aplicación práctica en la vida real.

A lo largo de su vida, Geier desarrolló numerosos instrumentos para el desarrollo de las personas. Hizo énfasis en que estos instrumentos podían completarse y aplicarse de forma independiente. En aquella época, este enfoque era una completa novedad; hoy, sin embargo, es bien conocido.

El interés del Dr. Geier por innovar fue la base del éxito del Perfil Personal, el cual desarrolló en colaboración con su colega **Dorothy E. Downey** a finales de los años 60, con el fin de ayudar a las personas a descubrirse a sí mismas, a reflexionar y a alcanzar sus objetivos en la vida.

**Friedbert Gay**, licenciado en Ciencias de la Educación, introdujo el Modelo del Perfil Personal en el mercado alemán en 1990 y, en colaboración con sus colegas, pasó 30 años desarrollando instrumentos de aprendizaje relativos a las habilidades personales y sociales para la formación, el coaching y el desarrollo de las personas.



Prof. Dr. John G. Geier



Dorothy E. Downey



Friedbert Gay

### Publisher

persolog Management GmbH  
Publishing House for Learning Instruments  
Remchingen, Germany

© Copyright 1992–2022  
persolog Management GmbH,  
75196 Remchingen, Germany  
All contents protected by copyright.  
Todos los derechos reservados.