



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights® Reporte de Equipo

Ejemplo Team Talent
24/1/2019



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

INTRODUCCIÓN

El Reporte de Equipo de TTI Talent Insights® está diseñado para comprender mejor cómo está conformado un equipo. El reporte ofrece perspectivas sobre dos áreas diferentes, comportamientos y fuerzas impulsoras. Revelar el potencial de un equipo al identificar las fortalezas y debilidades guiará al desarrollo personal y profesional hacia un nivel más alto de productividad.

Comportamientos

Esta sección esta diseñada para ayudarle a descubrir cómo los comportamientos de las personas influyen en la dinámica del equipo. La capacidad para interactuar efectivamente con otros miembros del equipo es la clave para el éxito del equipo. Este reporte muestra el estilo conductual dentro del equipo.

Fuerzas Impulsoras

Esta sección muestra las razones que están detrás de las acciones de un equipo. Comprender la dinámica dentro de un equipo, por qué hacen lo que hacen, permite descubrir qué fortalece y qué puede debilitar a un equipo y a sus miembros.

Resumen sobre los Comportamientos y las Fuerzas Impulsoras

Esta sección contiene una representación visual sobre el comportamiento y las fuerzas impulsoras del equipo, ordenadas en grupos primarios, situaciones e indiferentes.



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 - Compares 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

John Doe
Mary Helen Grandson
John John
Joan Johnson
Renée Macías
Juan Perez
Hugo Saucedo

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

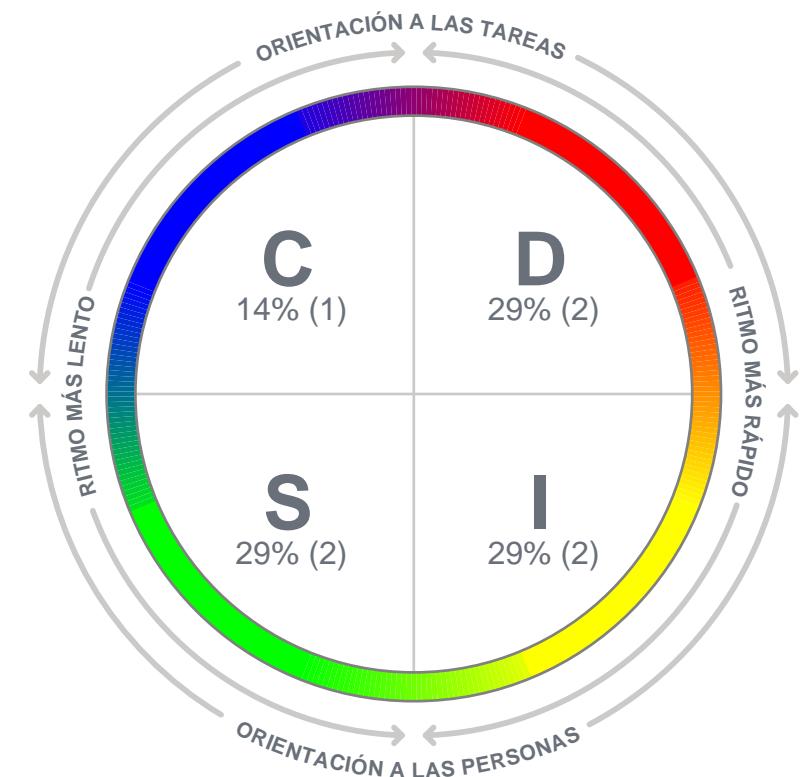
Cómo influye en el punto de vista de los demás

Estabilidad

Cómo responde al ritmo de su entorno

Cumplimiento

Cómo responde a las reglas y los procedimientos



La Rueda de TTI Success Insights®

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.

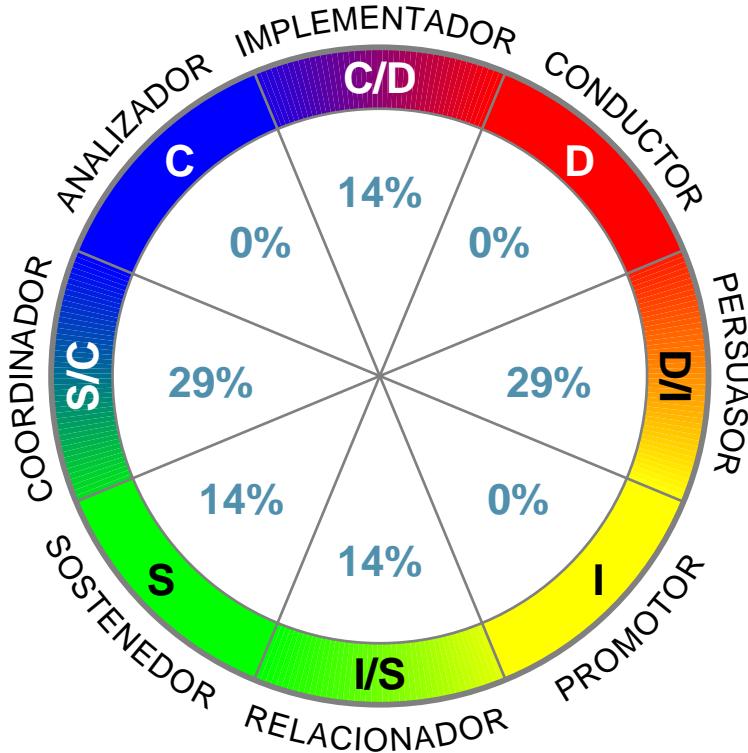
RELACIONADORES- I/S - Personas que tienden a tomarse su tiempo, pensar positivamente, y a centrarse en las relaciones interpersonales.

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 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.

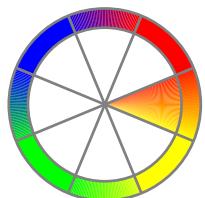
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Involucran a los demás en las tareas y proyectos
- Son decisivos y agresivos cuando se enfrentan a algún reto o desafío
- Promueven cambios
- Obtienen resultados con la ayuda de los demás miembros del equipo
- Son independientes.

DEBILIDADES POTENCIALES

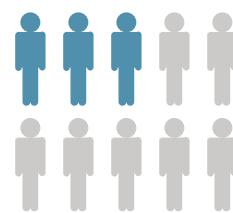
- No dan un seguimiento adecuado
- Muestran entusiasmo en exceso
- Se involucran en demasiados proyectos a la vez
- No administran bien su tiempo
- Evitan los conflictos en el equipo



12.68%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

- Sorprendente**
Sin precedentes
Extraordinario



2/7
29% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

- Esto ya está estandarizado**
Esto ya está estructurado
Hay que ser uniformes

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido



VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Inician las actividades

Representan a la compañía

Alcanzan objetivos a través de la gente

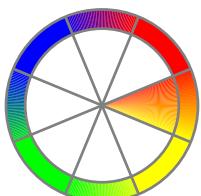
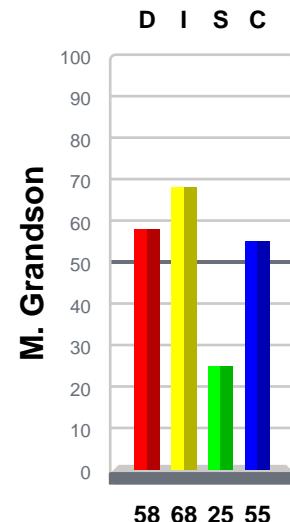
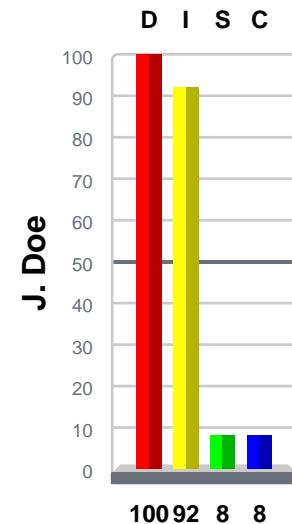


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

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

EQUIPO PERSUASOR

John Doe
Mary Helen Grandson



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.

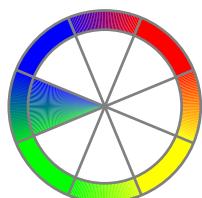
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Implementan y detallan el plan
- Trabajan por una causa y para un líder
- Comprenden y mantienen vigente la necesidad de contar con sistemas de calidad
- Toman decisiones sin dejar que las emociones interfieran en el proceso
- Establecen y cumplen metas con estándares muy altos

DEBILIDADES POTENCIALES

- No tienen confianza en sí mismos ni en el equipo
- Se comunican con indirectas
- Son obstinados cuando están bajo mucho estrés
- Tienden a ocultar sus verdaderos sentimientos
- Suprimen sus propios sentimientos



21.28%

de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

- Probado
- Estandarizado
- Organizado

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas

Orientación a las Personas

Ritmo Más Lento

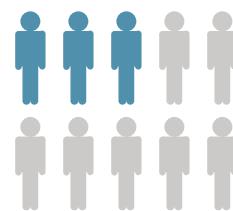
Ritmo Más Rápido

VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Tienen respeto por la autoridad

Buscan soluciones lógicas

Tienen una visión objetiva



2/7

29% del Equipo

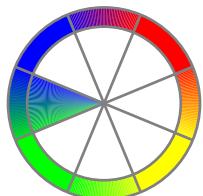
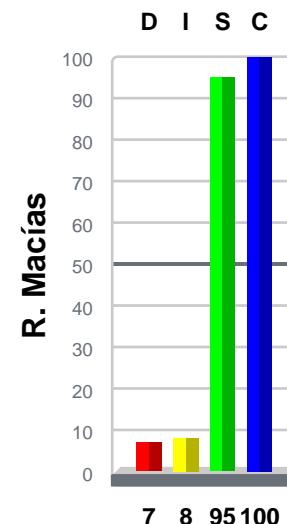
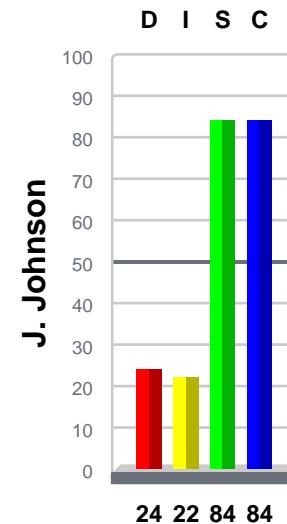
PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

- Esto es completamente nuevo
- Esto es una cosa frenética
- Esto está incompleto

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

EQUIPO COORDINADOR

Joan Johnson
Renée Macías





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.

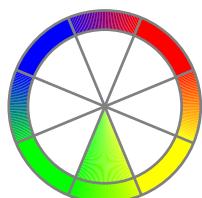
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Ayudan a los demás haciendo uso de su comprensión y empatía
- Tienen un gran compromiso con el equipo
- Escuchan con atención
- Son sensibles a los sentimientos de los demás
- Demuestra su lealtad

DEBILIDADES POTENCIALES

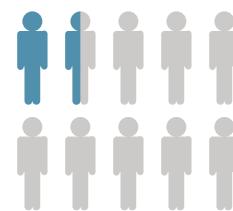
- Son pasivos e indecisos
- Evitan la confrontación
- Se paralizan bajo mucho estrés
- Son intolerantes ante la inacción de los demás
- Se resignan ante las circunstancias



20.08%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

- Sencillo**
Simple
Sensible



1/7
14% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

- Esto es complejo**
Esto es abstracto
Requiere de análisis

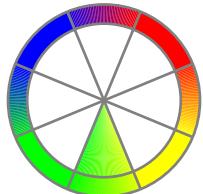
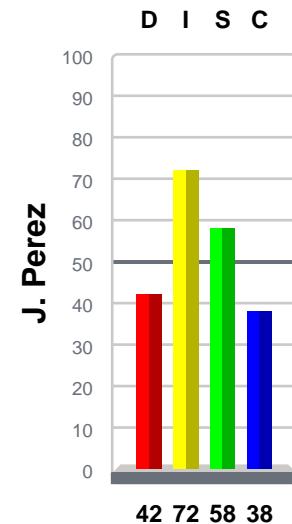


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

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

EQUIPO RELACIONADOR

Juan Perez



Ejemplo Team Talent

Copyright © 2006-2018. Target Training International, Ltd. 10

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.

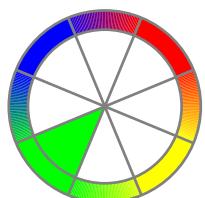
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Escuchan con atención a los demás
- Cumplen con los procedimientos establecidos
- Son leales con aquellos con quienes se identifican
- Se enfocan en las actividades del equipo
- Trabajan mejor en equipo

DEBILIDADES POTENCIALES

- Se resisten a los cambios que promueve el equipo
- No tienen sentido de urgencia
- Hacen todo el trabajo por sí solos, en vez de delegarlo
- Les cuesta trabajo dar el siguiente paso
- Actúan con lentitud



11.90%

de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Consistente
Usual
Seguro

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas

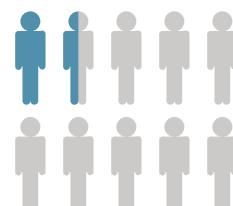
Orientación a las Personas

Ritmo Más Lento

Ritmo Más Rápido

VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Inspiran confianza en los demás
Consistentes y estables
Pacientes y empáticos



1/7
14% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Hay cambios inesperados
Esto es urgente
Hay mucha confrontación

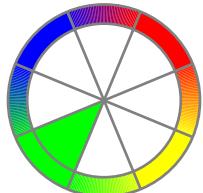
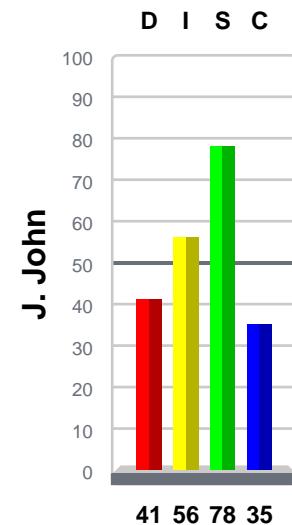


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Gráficas DISC de los Colaboradores del Equipo - (S)

EQUIPO COLABORADOR

John John



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

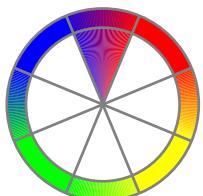
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Toman decisiones difíciles haciendo uso de la información disponible
- Son sensibles y conscientes del costo de los errores
- Espera que se cumpla con grandes estándares de desempeño
- Se aseguran de comprender toda la información antes de comenzar con el proyecto
- Administran bien su tiempo

DEBILIDADES POTENCIALES

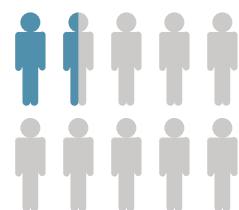
- Desestiman a los demás miembros del equipo
- Dan la impresión de no ser sinceros
- No consideran los sentimientos de los miembros del equipo
- Critican a los demás miembros del equipo
- Asumen demasiadas tareas dentro del equipo



4.22%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Funcional
Acción
Datos



1/7
14% del Equipo

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido



VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Objetivos y realistas

Tienen fuerza de voluntad

Buscan soluciones lógicas

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

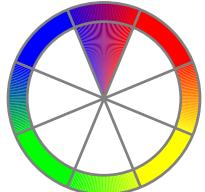
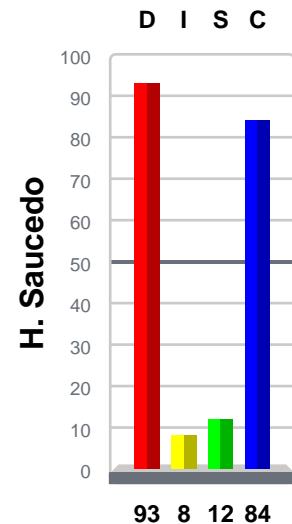
Hay que relajarse
Requiere sólo de la percepción

Sólo hay que asumir lo que se crea conveniente

Gráficas DISC de los Implementadores del Equipo - (C/D)

EQUIPO IMPLEMENTADOR

Hugo Saucedo



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.

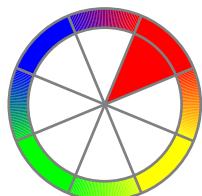
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Se sienten cómodos cuando tienen poder y autoridad.
- Tienen visión y son competitivos
- Se motivan por los resultados.
- Las respuestas directas los motivan.
- Disfrutan de las discusiones.

DEBILIDADES POTENCIALES

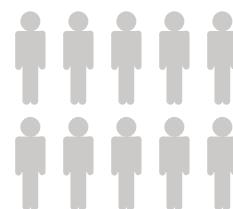
- Delegan demasiado y sin dar todas las instrucciones.
- Motivan a través del miedo.
- Ignoran la autoridad del equipo
- Confían demasiado en sus capacidades.
- Les falta diplomacia y tacto.



7.12%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Rápido
Ventaja
Decisivo



0/7
0% del Equipo

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido



VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Competitivos
Desafían el estatus quo
Motivados por los resultados

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.

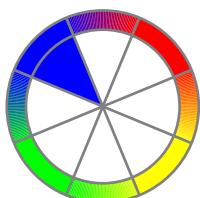
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Trabajan con suma disciplina
- Hacen uso de información precisa para sustentar sus opiniones y propuestas
- Son pensadores críticos.
- Son exactos y precisos
- Hacen uso de toda la información para resolver los problemas

DEBILIDADES POTENCIALES

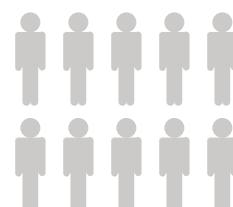
- Actúan sólo dentro de la metodología y de los procedimientos aprobados
- Hacen el trabajo por sí solos, sin delegarlos a los demás
- No expresan sus sentimientos
- No presentan las ideas nuevas
- Les cuesta trabajo actuar si no cuentan con información suficiente



5.12%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Objetivo
Preciso
Verificado



0/7
0% del Equipo

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido



VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Son precisos en intuitivos

Les preocupa la calidad

Comprenden bien el problema que hay que resolver

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Hay que imaginarlo
Es una mera suposición
Esto es algo experimental



Características de un Equipo Promotor - (I)

Los promotores tienden a expresar lo que piensan. La siguiente información incluye características que pueden faltarle al equipo y de las que podría beneficiarse si las tuviera.

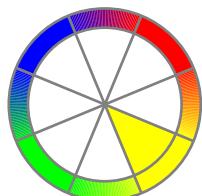
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Hacen que el equipo permanezca unido
- Hacen buena promoción de su equipo en la organización
- Están orientados a los demás
- Les gusta convencer a las personas
- Tienen una visión general de las situaciones, y lo saben comunicar correctamente

DEBILIDADES POTENCIALES

- Reaccionan obedeciendo a sus propias emociones
- Le dan más importancia a la diversión que a la eficiencia
- Sobrevaloran las capacidades de los demás
- Se apresuran a actuar sin contar con toda la información
- Son demasiado optimistas sobre la capacidad del equipo



17.46%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

- Flexible
Exacto
Inspirador

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas

Orientación a las Personas

Ritmo Más Lento

Ritmo Más Rápido

VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Sueñan en grande

Tienen muy buen sentido del humor

Expresan sus sentimientos



0/7

0% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

- Es lo mismo para todos
Hay que estar callados
Esto es estricto

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.

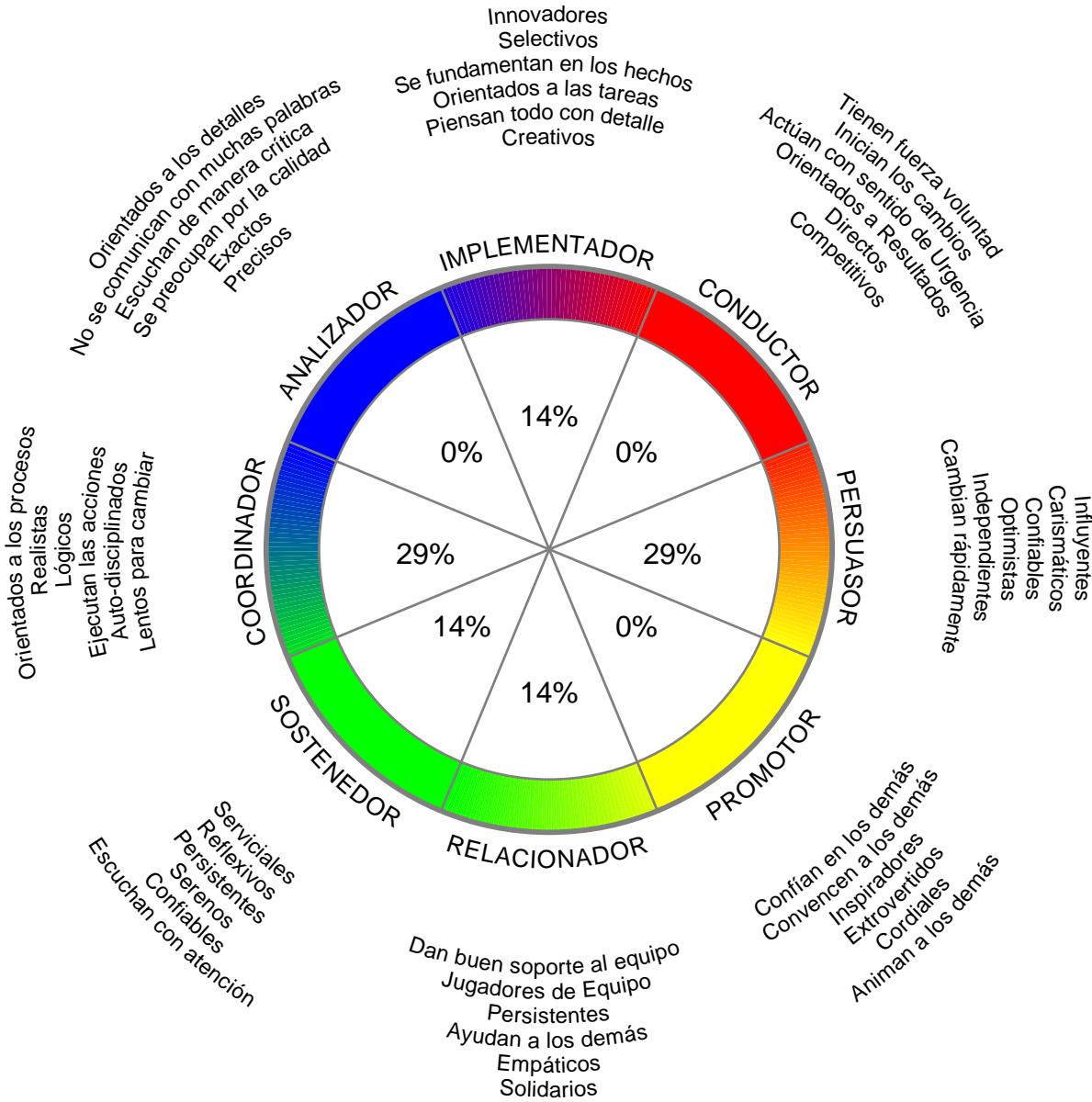
CONDUCTORES - D (0%)	COLABORADORES - S (14%)
Personas que tienden a ser directas, decididas y que buscan resultados.	Personas que tienden a comunicar bien las ideas de los demás, a trabajar con estabilidad y diligencia para asegurarse de que los proyectos se realicen de principio a fin.
PERSUASORES - D/I (29%)	COORDINADORES - S/C (29%)
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 (0%)	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 (14%)	IMPLEMENTADORES - C/D (14%)
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

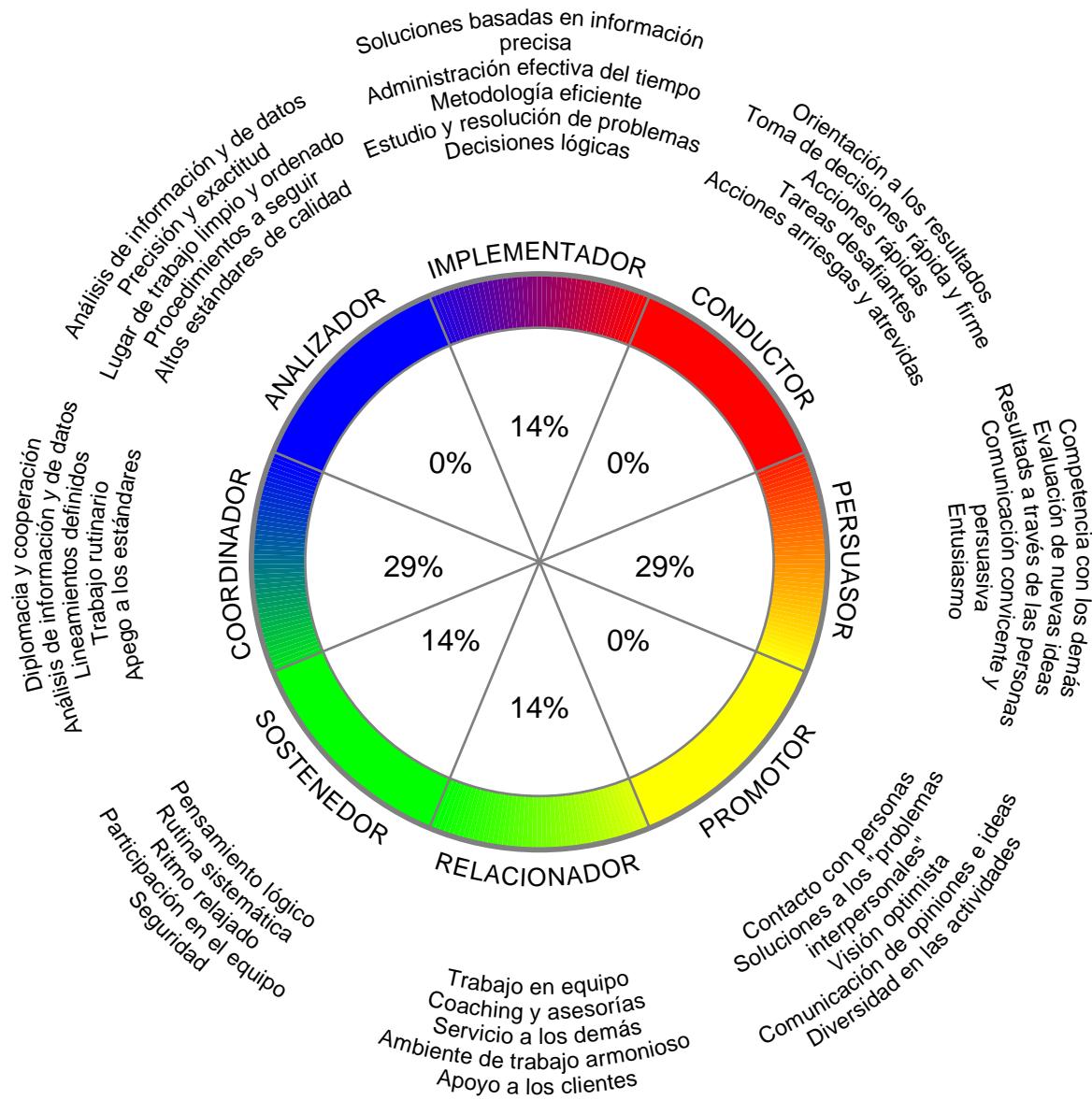
La siguiente matriz muestra la compatibilidad entre los cuatro estilos DISC en ocho segmentos diferentes. Cada uno de ellos contiene una definición y el porcentaje de miembros que se encuentran ubicados en éste. Los segmentos están colocados deliberadamente uno al lado de su segmento opuesto.

CONDUCTORES - D (0%)	COLABORADORES - S (14%)
	John John
PERSUASORES - D/I (29%)	COORDINADORES - S/C (29%)
John Doe Mary Helen Grandson	Joan Johnson Renée Macías
PROMOTORES - I (0%)	ANALIZADORES - C (0%)
RELACIONADORES- I/S (14%)	IMPLEMENTADORES - C/D (14%)
Juan Perez	Hugo Saucedo

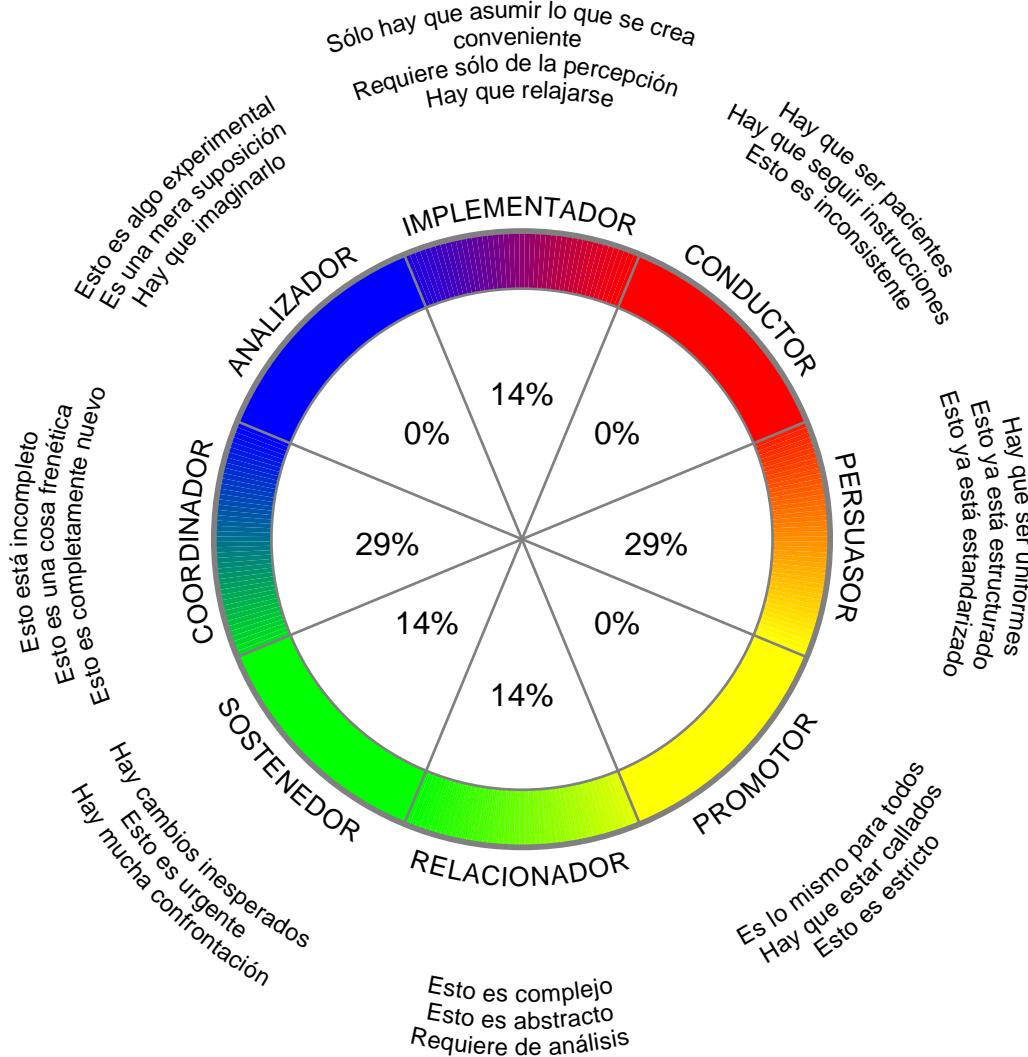
Características de los Miembros del Equipo



Ambiente Ideal para los Miembros del Equipo



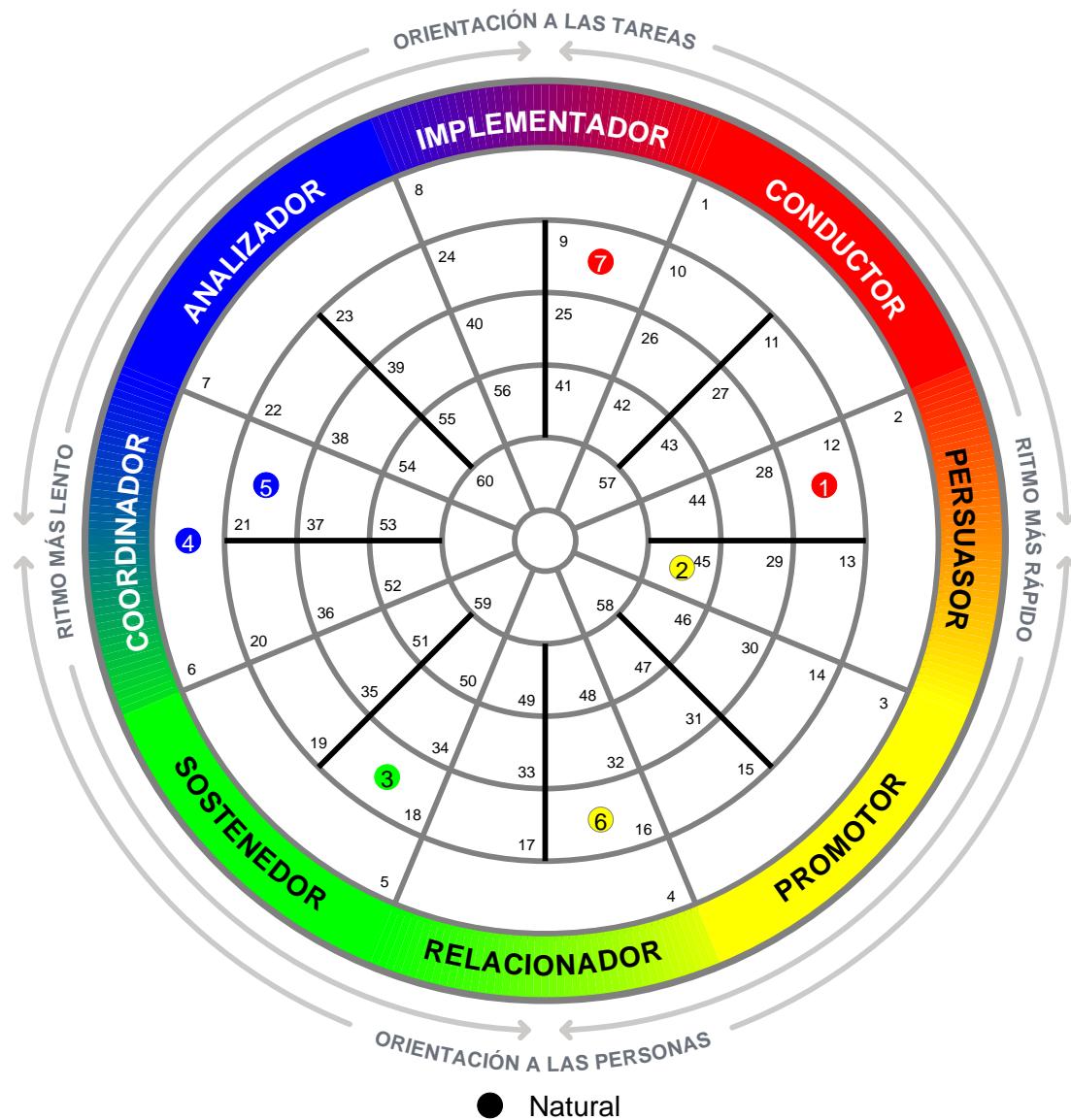
Palabras que No Funcionan con los Miembros del Equipo





TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

RUEDA GRUPAL ESTILO NATURAL



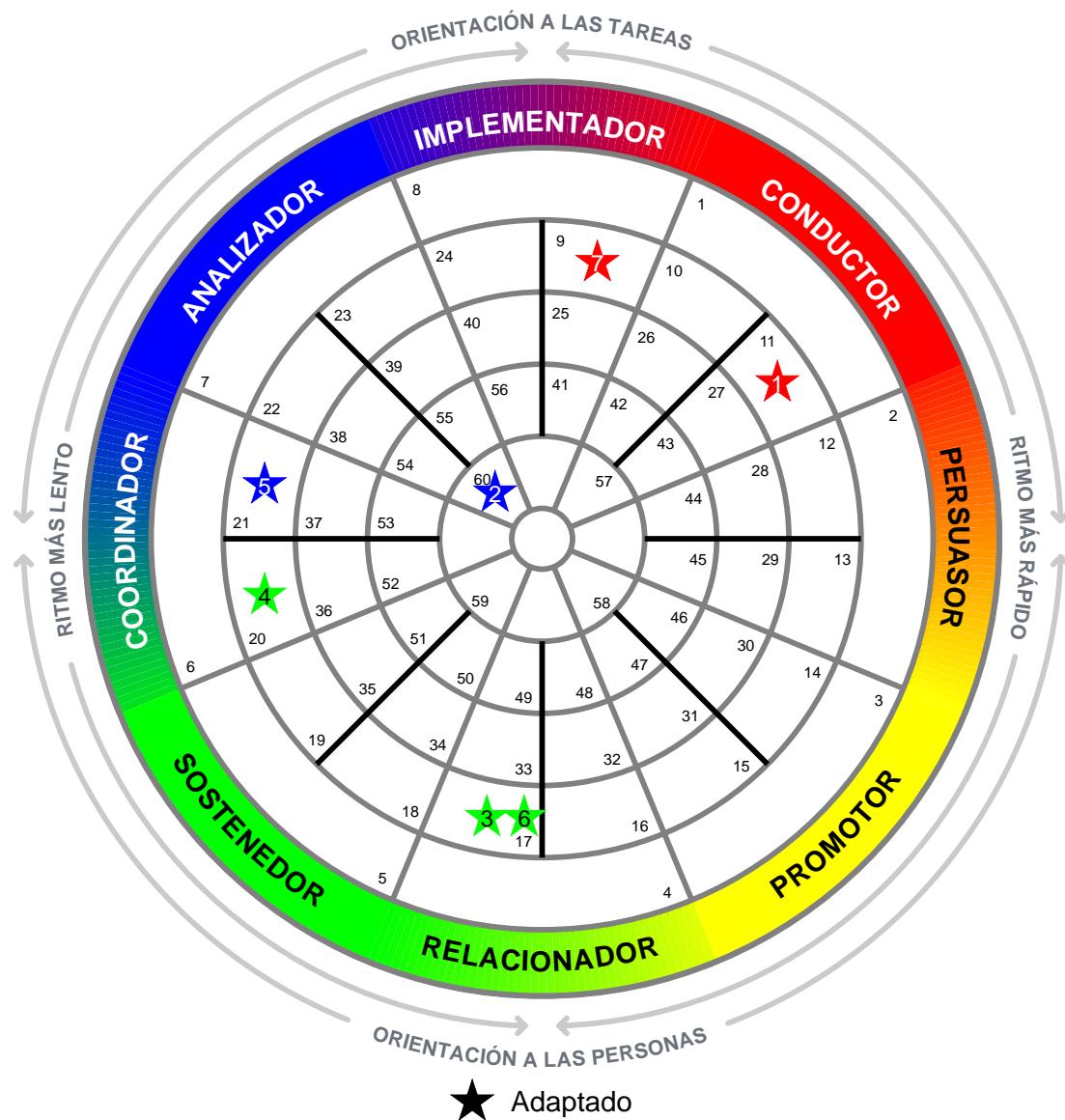
MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: John Doe
- 2: Mary Helen Grandson
- 3: John John
- 4: Joan Johnson
- 5: Renée Macías
- 6: Juan Perez
- 7: Hugo Saucedo



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

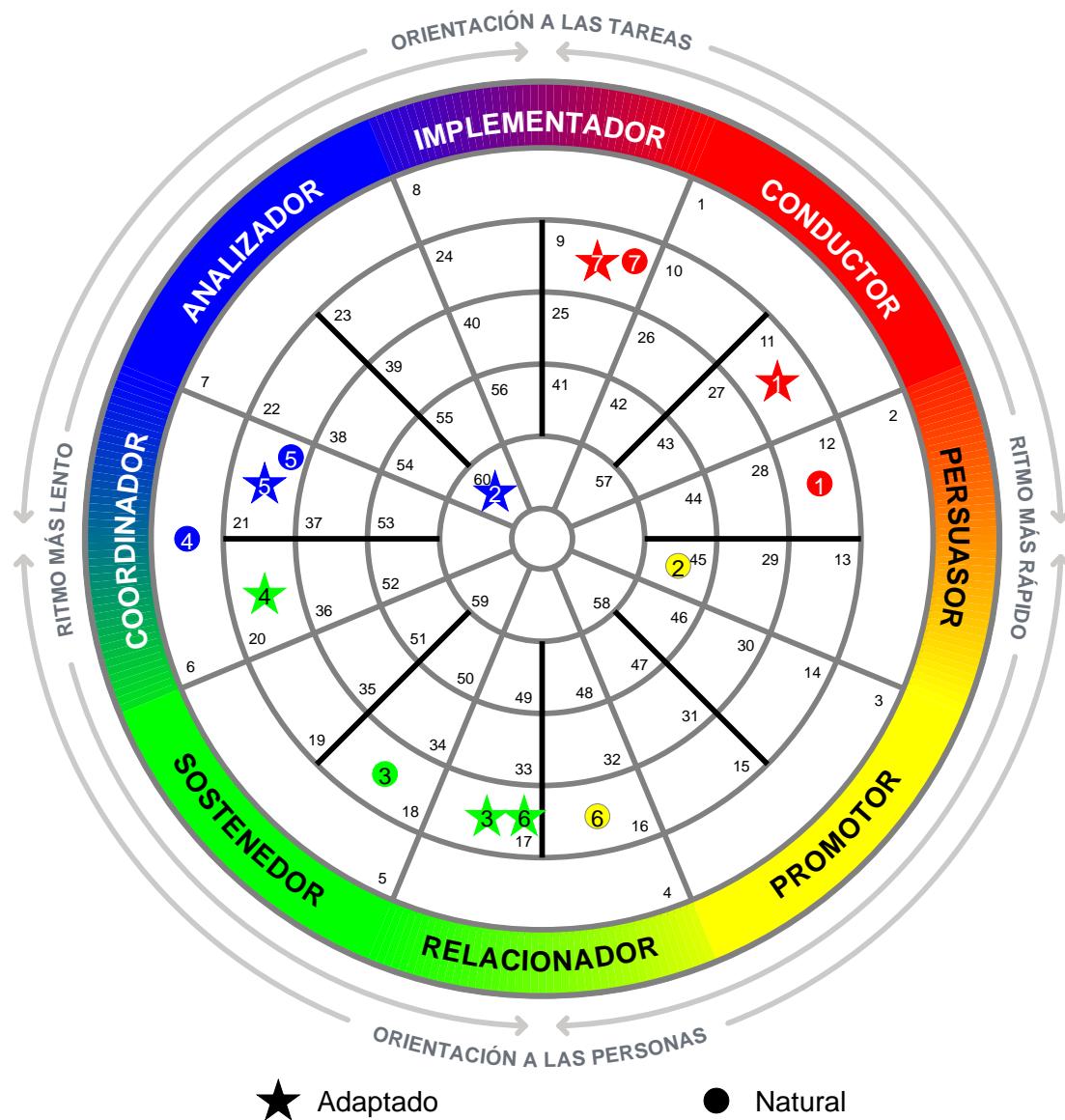
RUEDA GRUPAL ESTILO ADAPTADO



MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: John Doe
- 2: Mary Helen Grandson
- 3: John John
- 4: Joan Johnson
- 5: Renée Macías
- 6: Juan Perez
- 7: Hugo Saucedo

MOVIMIENTO DE LOS ESTILOS EN LA RUEDA GRUPAL



MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: John Doe
- 2: Mary Helen Grandson
- 3: John John
- 4: Joan Johnson
- 5: Renée Macías
- 6: Juan Perez
- 7: Hugo Saucedo

Jerarquía 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 siguientes páginas.

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

COMPETITIVIDAD - Tenacidad, decisión, assertividad 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.

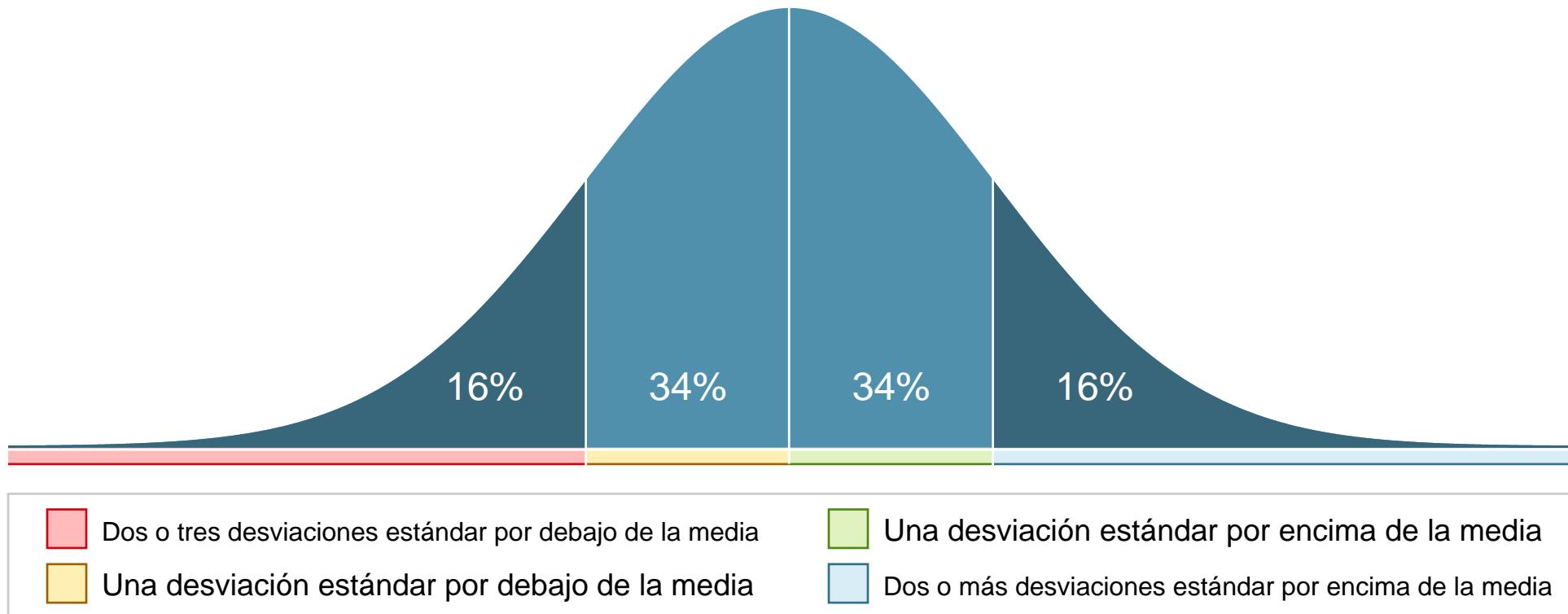
VERSATILIDAD - Aportar con múltiples talentos y con mucha voluntad para adaptarse a los requerimientos y retos que requiera cada proyecto o tarea.

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 el 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	J. Doe	M. Grandson	J. John	J. Johnson	R. Macías	J. Perez	H. Saucedo	Media
SEGUIMIENTO	62	20	52	63	97	90	50	60	61
SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS	61	18	52	55	92	100	48	62	60
ANÁLISIS DE DATOS	60	10	50	45	95	100	35	83	53
CONSISTENCIA	60	10	45	65	95	100	52	55	61
LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO	56	15	45	45	95	100	30	60	51
ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS	55	50	55	75	60	55	70	20	65
COMPETITIVIDAD	53	90	60	50	30	10	50	80	49
RELACIÓN CON EL CLIENTE	53	37	55	77	62	48	73	18	64
SENTIDO DE URGENCIA	52	100	69	29	19	10	38	100	43
CAMBIO FRECUENTE	52	100	68	50	20	10	62	55	52
INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS	50	100	60	60	25	10	80	15	60
VERSATILIDAD	50	100	67	45	23	10	65	43	54

■ Dos o tres desviaciones estándar por debajo de la media

■ Una desviación estándar por debajo de la media

■ Una desviación estándar por encima de la media

■ Dos o más desviaciones estándar por encima de la media



CONTENIDO DEL REPORTE

- Visión General - Resumen de la composición de las Fuerzas Impulsoras de su Equipo
- Características del Equipo - Define la composición de su organización según sus Fuerzas Impulsoras y comparte el grupo primario de gráfica de los individuos de tu equipo.
- Resumen del Grupo Primario - Lista de cada miembro del equipo de acuerdo a sus Fuerzas Impulsoras.
- Barras de Grupo de las Fuerzas Impulsoras - Identifica los grupos primario, situacional e indiferente del equipo.
- Comparación de las Fuerzas Impulsoras - Compara los resultados individuales con los del resto del equipo, promedios del equipo y medias poblacionales.

LISTA DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO

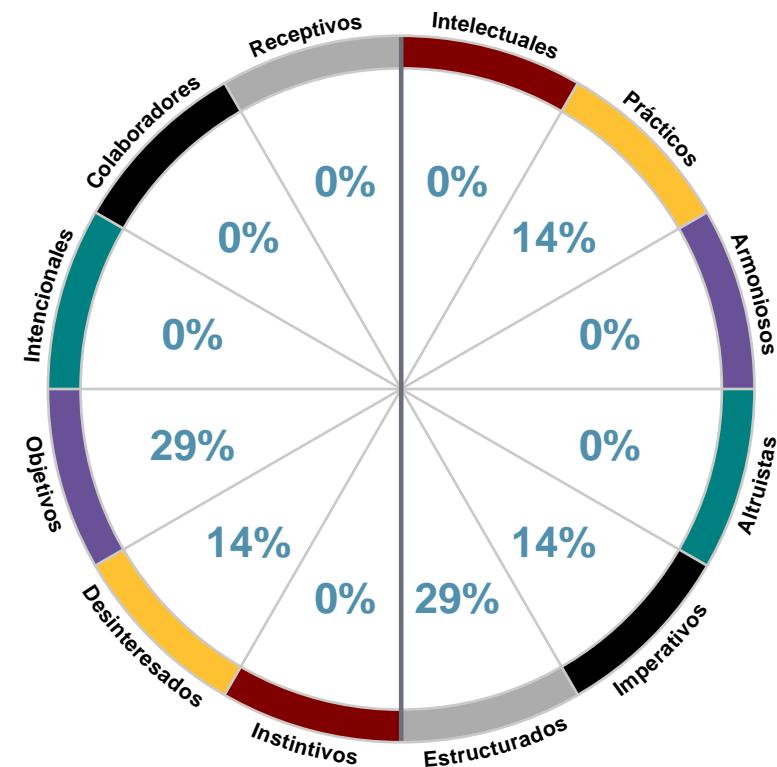
John Doe
Mary Helen Grandson
John John
Joan Johnson
Renée Macías
Juan Perez
Hugo Saucedo

Resumen de las Fuerzas Impulsoras del Equipo

DETALLE DE LAS FUERZAS IMPULSORAS

Se ha dado cuenta de que algunas personas:

- Busca conocimientos relevantes y útiles cuando las circunstancias lo ameritan
- Busca fortalecer su comprensión y conocimiento en muchas áreas.
- Tiende a utilizar los recursos sin restricciones
- Tiende a utilizar y aplicar sus recursos para maximizar el retorno
- Busca que todo en el entorno sea funcional
- Busca experimentar completamente todo lo que lo rodea
- Tiende a ayudar o colaborar de manera selectiva
- Tiende a servir, ayudar a todos por igual.
- Busca compartir el poder, el reconocimiento y el control
- Busca el reconocimiento y tomar el control de su propio destino
- Tiende a abrirse a nuevas metodologías y estilos de vida
- Tiende a vivir de acuerdo a sistemas definidos y reglas tradicionales



Desglose del segmento de la Fuerza Impulsora n. ° 1 de cada miembro del equipo

Definición de las Fuerzas Impulsoras

Instintivos - Personas que se sienten impulsadas a recurrir a sus experiencias previas, su intuición y a buscar conocimientos específicos sólo cuando sea necesario.

Desinteresados - Personas que se sienten impulsadas a concluir lo que tienen que hacer, en aras de un bien mayor o bien común, sin esperar algo a cambio.

Objetivos - Personas que se sienten impulsadas por la funcionalidad y la objetividad de lo que las rodea.

Intencionales - Personas que sienten impulsadas a ayudar a otros en casos específicos y no solamente por el hecho de ayudar.

Colaboradores - Personas que sienten impulsadas por ejercer un rol de apoyo y ayuda sin demandar reconocimiento.

Receptivos - Personas que sienten impulsadas por las nuevas ideas, métodos y oportunidades que no se circunscriban a un sistema de vida definido o establecido.



Conocimiento



Utilidad



Ambiente



Personas



Poder



Metodologías

Intelectuales - Personas que se sienten impulsadas a aprender, a adquirir mayores conocimientos y a descubrir la verdad de las cosas.

Prácticos - Personas que se sienten impulsadas por los resultados prácticos, maximizan tanto la eficiencia como el retorno de su inversión en tiempo, talento, energía y recursos.

Armoniosos - Personas que se sienten impulsadas por vivir la experiencia, por tener puntos de vista subjetivos y por el equilibrio de su entorno.

Altruistas - Personas que sienten impulsadas por la satisfacción de ayudar a los demás.

Imperativos - Personas que sienten impulsadas por el estatus, el reconocimiento y por tener control sobre su propia libertad.

Estructurados - Personas que sienten impulsadas por enfoques tradicionales, métodos comprobados y sistemas de vida definidos o establecidos.

Características de un Equipo Estructurado

La siguiente información le dará a los miembros del equipo una comprensión y apreciación clara sobre las fuerzas impulsoras más destacadas.

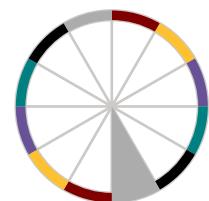
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Valora los sistemas tradicionales que han sido probados
- Le da mucho valor al trabajo dentro de un sistema definido y estructurado
- Busca estándares definidos bajo los que debe trabajar
- Tiende a vivir de acuerdo a un "código"
- Podría proteger e incluso promover sus propios principios y creencias

DEBILIDADES POTENCIALES

- Puede cerrarse ante ciertas opiniones o puntos de vista
- Tiende a resistirse a cambiar los procedimientos establecidos
- Podría darle más importancia a su ideología personal más a que la organización
- Puede promover su propia filosofía a los demás



5%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Tradición
Ideología
Orden

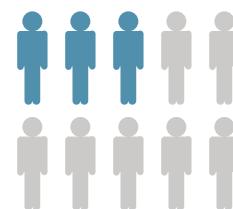


FACTORES ENERGIZANTES

Protege sus creencias
Busca consistencia
Promueve su propia causa

FACTORES DE ESTRÉS

Abrirse a nuevas ideas
La tradición no importa
Ignorar los protocolos establecidos



PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

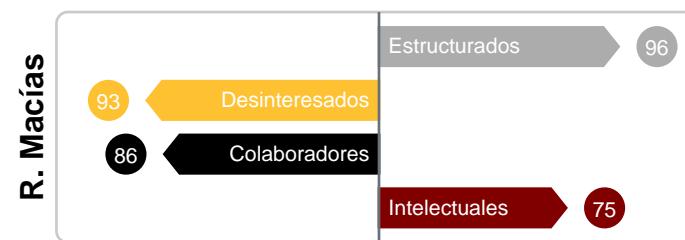
Flexible
Posibilidades
Progresivo

2/7
29% del equipo

Fuerzas Primarias Estructuradas

EQUIPO ESTRUCTURADO

Joan Johnson
Renée Macías



Características de un Equipo Objetivo

La siguiente información le dará a los miembros del equipo una comprensión y apreciación clara sobre las fuerzas impulsoras más destacadas.

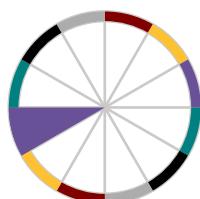
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Sabe concentrarse en una situación
- Le da más importancia al resultado y menos al procedimiento
- Separa las situaciones personales de los temas profesionales
- Puede tener éxito en ambientes caóticos
- Se concentra en la función y no en la apariencia

DEBILIDADES POTENCIALES

- Puede enfocarse tanto en los detalles que puede perder de vista el panorama general
- Podría darle más importancia a la funcionalidad sin que le interese demasiado la apariencia
- Tiende a obviar la experiencia general por estar concentrado en los componentes tangibles
- Podría ignorar circunstancias que pueden distraer a los demás



12%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

- Función**
- Realidad**
- Despegado**

Objetivos



Armoniosos

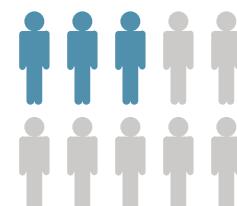
Ambiente

FACTORES ENERGIZANTES

- Ofrece resultados tangibles**
- Decide con base en datos**
- Separa los detalles**

FACTORES DE ESTRÉS

- Priorizar la apariencia sobre la funcionalidad**
- Perseguir ideas tangibles**
- Ser subjetivo**



PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

- Subjetivo**
- Belleza**
- Armonía**

2/7

29% del equipo

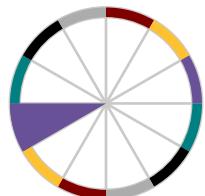
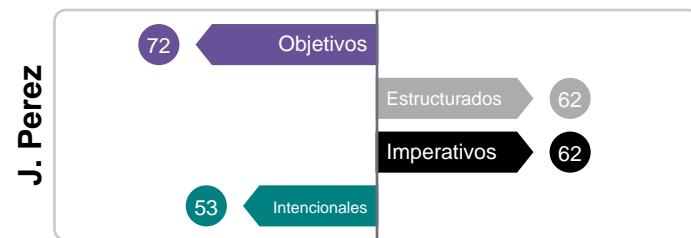
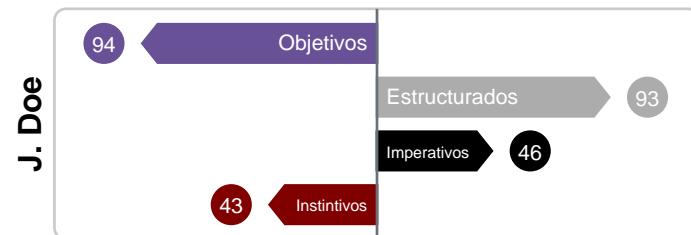


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Fuerza Primarias Objetivas

EQUIPO OBJETIVO

John Doe
Juan Perez



Ejemplo Team Talent

Copyright © 2006-2018. Target Training International, Ltd. 35

Características de un Equipo Imperativo

La siguiente información le dará a los miembros del equipo una comprensión y apreciación clara sobre las fuerzas impulsoras más destacadas.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Valora el estatus y el reconocimiento público
- Se esfuerza por diferenciarse
- Crear estrategias de éxito y obtención de resultados
- Se esfuerza por alcanzar la siguiente posición
- Busca controlar su propio destino

DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría no considerar a los demás con tal de alcanzar lo que quiere
- Podría darle demasiada importancia a la necesidad de controlar y dirigir tanto personas como proyectos
- Tiende a tener una actitud antagónica con el resto de su equipo
- Podría motivarse por el deseo de obtener estatus y reconocimiento



13%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

- Avanzar
- Ganar
- Dirección



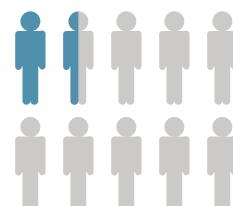
FACTORES ENERGIZANTES

- Dirige un grupo
- Crea y controla su destino

Compra o se rodea de elementos que le otorguen estatus

FACTORES DE ESTRÉS

- Trabajar sin tener reconocimiento personal
- Tienen un espacio de trabajo reducido
- Retrasar el crecimiento personal



1/7
14% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

- Trabajar juntos
- Cooperativo
- Compartir

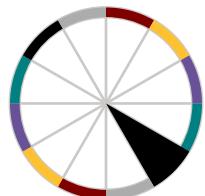


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Fuerzas Primarias Imperativas

EQUIPO IMPERATIVO

John John



Ejemplo Team Talent

Copyright © 2006-2018. Target Training International, Ltd. 37

Características de un Equipo Desinteresado

La siguiente información le dará a los miembros del equipo una comprensión y apreciación clara sobre las fuerzas impulsoras más destacadas.

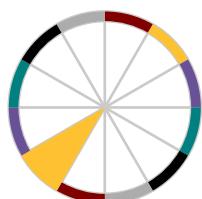
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Termina las tareas sólo porque hay que terminarlas
- Está dispuesto a participar sin tomar en cuenta sus circunstancias personales
- Se enfoca en terminar una tarea más que en su eficiencia
- Define los valores y el éxito con base en los resultados de una situación no en la situación en sí misma
- Ofrece apoyo y recursos sin esperar un retorno personal

DEBILIDADES POTENCIALES

- Tiende a ignorar la formalidad con la que debe medirse el desempeño
- Podría darle más importancia a terminar una tarea que a los recursos utilizados o el tiempo disponible
- Podría considerar cualquier actividad como algo productivo
- Podría desperdiciar los recursos



7%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

- Casual
- Completa
- Sin restricciones

Desinteresados



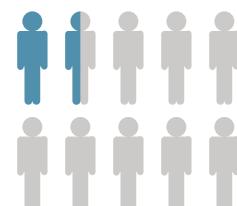
Prácticos

FACTORES ENERGIZANTES

- Termina las tareas
- Actúa de manera espontánea
- Utiliza demasiado los recursos

FACTORES DE ESTRÉS

- Mide el éxito a través de la eficiencia
- Evalúa resultados prácticos
- Limita el tiempo disponible



1/7
14% del equipo

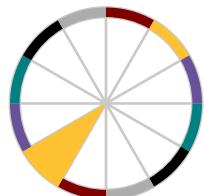
PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

- Maximiza
- Obtiene
- Eficiente

Fuerzas Impulsoras Desinteresadas

EQUIPO DESINTERESADO

Mary Helen Grandson



Características de una Equipo Práctico

La siguiente información le dará a los miembros del equipo una comprensión y apreciación clara sobre las fuerzas impulsoras más destacadas.

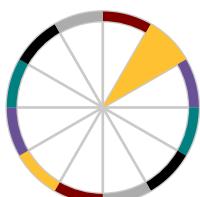
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Se muestra sensible con respecto al desperdicio de tiempo, recursos u oportunidades
- Se enfoca en el retorno sobre la inversión
- Se enfoca en lograr resultados prácticos y medibles
- Maximiza la eficiencia y la productividad
- Organiza los recursos para maximizar los resultados

DEBILIDADES POTENCIALES

- Tiende a considerar a las personas y a los recursos como herramientas para conseguir un resultado
- Podría ser percibido como adicto al trabajo
- Podría estar dispuesto a trabajar sólo si existe la posibilidad de obtener un beneficio
- Podría considerar las posesiones materiales y al dinero como la tarjeta de presentación de las personas



6%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

- Maximiza**
- Se beneficia**
- Rentable**

Desinteresados

Prácticos



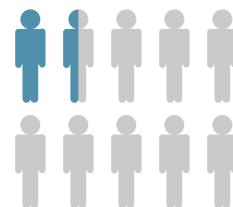
Utilidad

FACTORES ENERGIZANTES

- Se concentra en la eficiencia**
- Compensaciones según el desempeño**
- Obtiene resultados prácticos**

FACTORES DE ESTRÉS

- Desperdicia tiempo**
- Ignora el retorno sobre la inversión**
- Ser redundante**



1/7

14% del equipo

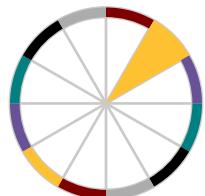
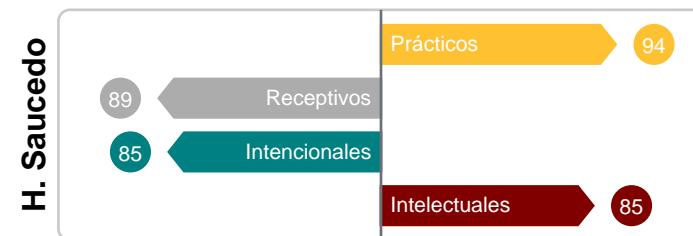
PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

- Casual**
- Doble trabajo**
- Sin fin**

Fuerzas Primarias Prácticas

EQUIPO PRÁCTICO

Hugo Saucedo





Características Intelectuales del Equipo

La siguiente información muestra posibles características que faltan en el equipo y de las que podría beneficiarse si contara con ellas.

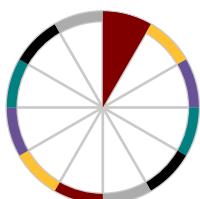
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Investiga de manera mucho más profunda comparado con los demás
 - Se concentra en la información y en los hechos
 - Busca conocer cosas que no han sido descubiertas
 - Ansioso por aprender y descubrir cosas nuevas
 - Busca continuamente información y conocimiento

DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría tomar decisiones sin considerar emociones ni puntos de vista subjetivos
 - Podría parecer que carece de sentido común
 - Podría buscar el conocimiento sin tomar en cuenta su practicidad
 - Puede darle más valor a nuevos descubrimientos que a otras prioridades



16%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Descubre Investiga Identifica

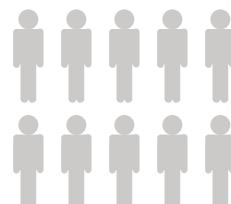
The diagram consists of three main components arranged horizontally. On the left, a white trapezoid contains the word "Instintivos". In the center, a circular logo features a stylized brain with red and yellow highlights, set against a dark red background. On the right, another white trapezoid contains the words "Intelectuales" above "Conocimiento".

FACTORES ENERGIZANTES

**Aprende continuamente
Dedica tiempo para aprender
Amplía sus conocimientos**

FACTORES DE ESTRÉS

**Limita el conocimiento
Emite opiniones precisas e instruidas
Aprende de manera apresurada**



0/7

0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Aplica Intuitivo Conjetura

Características de un Equipo Instintivo

La siguiente información muestra posibles características que faltan en el equipo y de las que podría beneficiarse si contara con ellas.

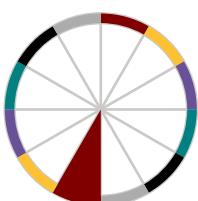
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Busca información específica sobre una necesidad actual
- Busca información que tenga una aplicación directa
- Comprende el valor de la intuición
- Puede comenzar un proyecto antes de contar con toda la información
- Puede confiar en experiencias pasadas

DEBILIDADES POTENCIALES

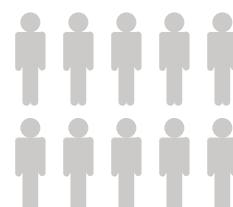
- Tiende a sacar conclusiones sin contar con toda la información
- Podría ignorar la información excesiva
- Podría comenzar un proyecto sin tener toda la información necesaria
- Puede confiar mucho en su intuición y en sus experiencias pasadas



3%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Aplica
Relevante
Intuitivo



0/7
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Clasifica
Evalúa
Estudia

Instintivos



Intelectuales

Conocimiento

FACTORES ENERGIZANTES

Aplica el conocimiento ya aprendido
Decide con base en la intuición
Descubre conocimiento en específico

FACTORES DE ESTRÉS

Encuentra una justificación para sus decisiones intuitivas
Realiza investigaciones profundas
Busca aprender muchas cosas

Características de un Equipo Altruista

La siguiente información muestra posibles características que faltan en el equipo y de las que podría beneficiarse si contara con ellas.

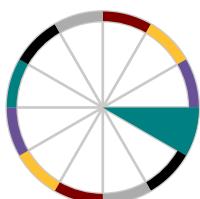
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Actúa cuando se trata de aliviar el sufrimiento de alguien más
- Busca ayudar a los demás
- Se da cuenta y apoya a las personas que lo necesitan
- Se ofrece como voluntario y ayuda a los demás con generosidad
- Cree que todas las personas deberían tener la oportunidad de ser mejores cada día

DEBILIDADES POTENCIALES

- Fundamenta sus decisiones personales en el impacto que pueden tener en los demás
- Podría apoyar a los demás a expensas de su propio trabajo
- Podría darle más importancia a las necesidades de los demás que a las propias
- Actúa para aliviar el sufrimiento de los demás incluso si ello conlleva un perjuicio personal



6%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

- Sacrificio**
- Ofrecerse como voluntario**
- Comodidad**

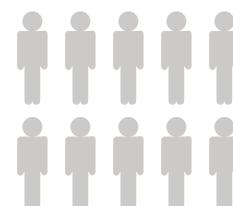


FACTORES ENERGIZANTES

- Apoya causas humanitarias**
- Percibe el potencial que tienen los demás**
- Elimina los conflictos**

FACTORES DE ESTRÉS

- Ignora a los que necesidan ayuda**
- Actuar sin tener consideración por los demás**
- Se da cuenta de que existe favoritismo**



0/7

0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

- Con propósito**
- Intencional**
- Selectivo**

Características de un Equipo Armonioso

La siguiente información muestra posibles características que faltan en el equipo y de las que podría beneficiarse si contara con ellas.

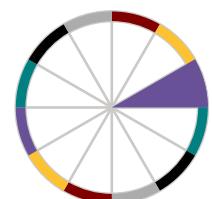
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Descubre el valor que existe en la experiencia misma y en el ambiente
- Busca crear una armonía y un balance en su entorno y en sus relaciones
- Se concentra en las emociones y en el equilibrio del entorno
- Valora tanto el viaje como el lugar hacia donde se quiere llegar
- Ve la importancia de la experiencia

DEBILIDADES POTENCIALES

- La preocupación por la apariencia podría ralentizar el progreso, la funcionalidad o los resultados tangibles
- Los sentimientos subjetivos pueden entrar en conflicto con la realidad objetiva
- El desequilibrio o distracción en un área puede afectar en uno o en todos los aspectos de la vida
- La búsqueda de experiencias reemplaza las preocupaciones prácticas

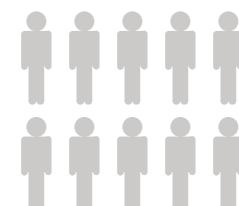


4%

de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Equilibrio
Subjetivo
Expresión



0/7

0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Objetivo
Aburrido
Funcionalidad



Objetivos

Armoniosos

Ambiente

FACTORES ENERGIZANTES

Expresa lo que imagina
Busca el equilibrio en su vida
Aprecia la belleza y la armonía

FACTORES DE ESTRÉS

Enfatizar demasiado la funcionalidad
Enfrentar el caos
Tener un entorno inexpresivo

Características de un Equipo Intencional

La siguiente información muestra posibles características que faltan en el equipo y de las que podría beneficiarse si contara con ellas.

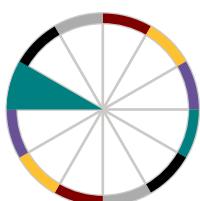
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Elije quién, cuándo y cuánto debe ayudar en función del resultado deseado
- Minimiza las emociones al tomar decisiones que conciernen a la gente
- Ayudará a otros cuando vea que estén dispuestos a trabajar
- Esperar que las personas sean autosuficientes y se resistan a intervenir hasta que sea necesario
- Busca desarrollar o ayudar a otros cuando ve oportunidades a futuro

DEBILIDADES POTENCIALES

- Tienden a valorar a las personas como una oportunidad o recurso en lugar de como individuos
- Puede crear escenarios en donde se beneficie más que otros
- Se enfocan en sí mismas tal vez a expensas de otros
- Puede esperar algo a cambio cada vez que ayuda o apoya a los demás



14%

de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

- Se beneficia**
- Deliberar**
- Selectivo**

Intencionales



Personas

Altruistas

FACTORES ENERGIZANTES

- Desarrolla defensores internos**
- Se beneficia personalmente**
- Auto suficiente**

FACTORES DE ESTRÉS

- Tomar decisiones basadas en emociones**
- Apoya a los que lo necesiten**
- Ignorar la contribución**



0/7

0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

- Compasión**
- Gentileza**
- Postularse como voluntario**

Características de un Equipo Colaborativo

La siguiente información muestra posibles características que faltan en el equipo y de las que podría beneficiarse si contara con ellas.

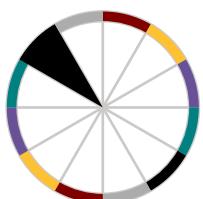
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Trabaja siempre por conseguir los resultados sin preocuparse por su propia imagen
- Deja de lado lo que tenga que hacer por el bien de la comunidad o por la compañía
- Se concentra en lo que los demás aportan en vez de avanzar en su propia posición
- Busca adecuarse a un grupo sin pretender sobresalir
- Se siente cómodo en un puesto que le permita ayudar a los demás

DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría dejar pasar las oportunidades de liderazgo
- Tiende a no comunicar sobre cuestiones importantes para él para no alterar al equipo
- Podría pasar desapercibido debido a que no buscan promoverse a sí mismo
- Podría no sentirse cómodo cuando no pueda trabajar en equipo

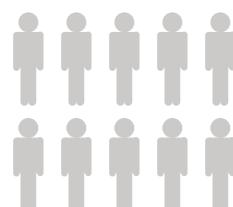


4%

de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Colaborativo
Juntos
Cooperativo



0/7

0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Control
Individual
Demandante

Características de un Equipo Receptivo

La siguiente información muestra posibles características que faltan en el equipo y de las que podría beneficiarse si contara con ellas.

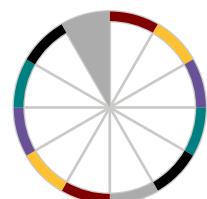
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Busca nuevas formas de realizar las tareas de rutina
- Abierto a nuevas ideas, métodos y oportunidades
- Adopta elementos de diferentes sistemas o maneras de pensar para crear cosas nuevas
- Se considera a sí mismo como un pensador independiente
- Pone en práctica aspectos de un sistema sólo si encuentra beneficio en ello

DEBILIDADES POTENCIALES

- Busca cambiar sólo porque le gusta hacerlo
- Se resiste cuando siente que se le impone un sistema o es forzado a seguirlo
- Se resiste a seguir sistemas estructurados o maneras de pensamiento definidas
- Cuestiona todos los sistemas y cada parte del mismo

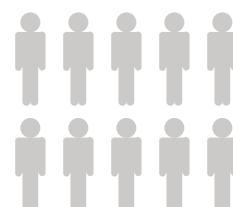


11%

de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Apertura de mente
Ágil
Opciones



0/7

0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Constante
Tradición
Rutina

Ejemplo Team Talent

Copyright © 2006-2018. Target Training International, Ltd. 48

Receptivos



Estructurados

Metodologías

FACTORES ENERGIZANTES

Piensa de forma creativa
Crea nuevos sistemas
Explorar posibilidades

FACTORES DE ESTRÉS

Actuar de manera repetitiva
Seguir procesos obsoletos
Trabajar con restricciones



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Conocimiento General

Instintivos



Intelectuales

1

John John
Joan Johnson

Mary Helen Grandson

2

John Doe

Renée Macías
Hugo Saucedo

3



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Visión general sobre la Utilidad

Desinteresados



Prácticos

Mary Helen Grandson

Hugo Saucedo

1

Renée Macías

2

3

Joan Johnson

4



Visión general sobre el Entorno

Objetivos		Armoniosos
John Doe Juan Perez	1	
	2	
John John	3	
	4	



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Visión general sobre los demás

Intencionales

Altruistas



1

2

3

4

Mary Helen Grandson
Hugo Saucedo

Joan Johnson

Juan Perez

John John



VIsión general sobre el Poder

Colaboradores

Imperativos



John John

1

2

Renée Macías

John Doe
Juan Perez

3

Mary Helen Grandson

4



Visión general sobre las metodologías

Receptivos

Estructurados



Joan Johnson
Renée Macías

1

Hugo Saucedo

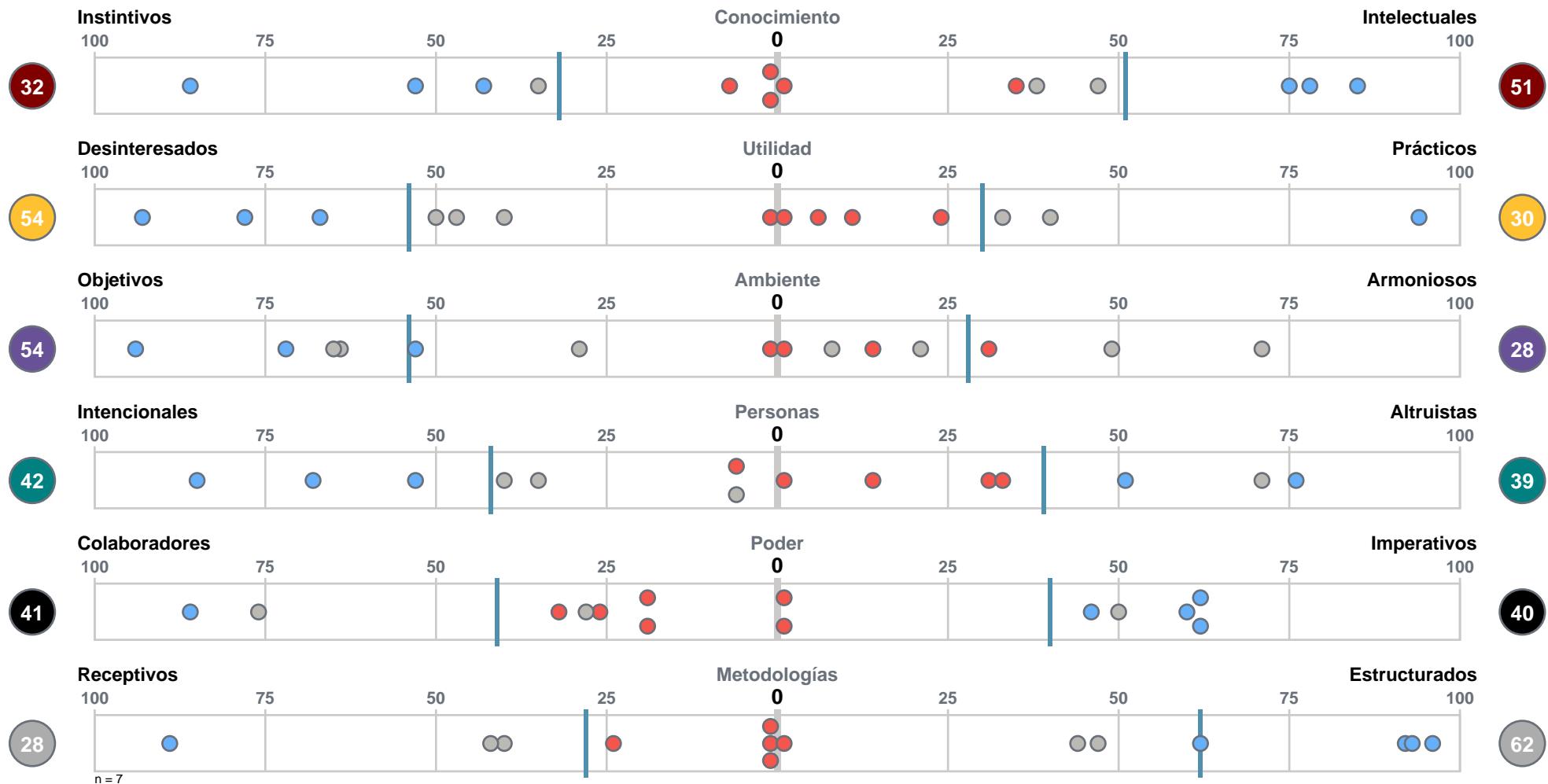
John Doe
Juan Perez

2

3

4

Barras por Grupo de las Fuerzas Impulsoras

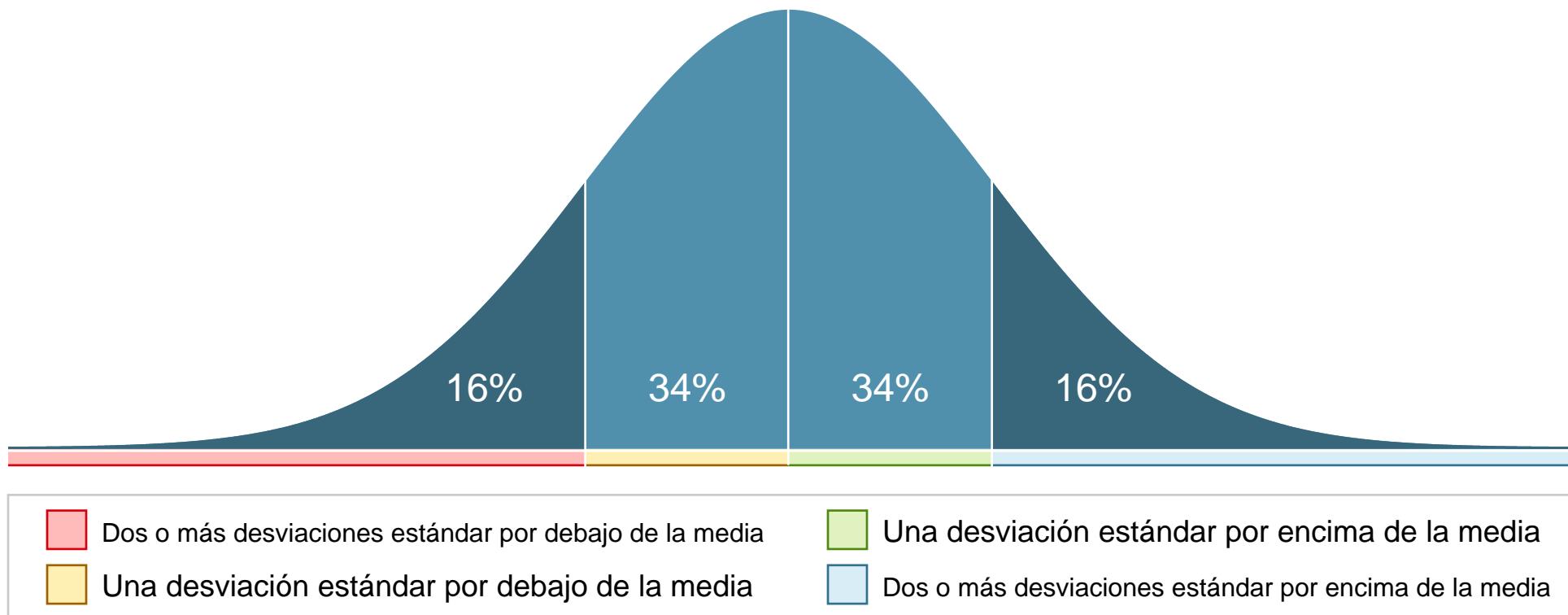


Definición de La Curva de la Campana

Comprender cómo leer la curva de la campana y la desviación estándar le permitirá analizar más claramente cómo se compone su equipo

La curva de la campana, conocida como distribución normal, es el tipo de distribución más común para una población. El punto más alto en la curva representa a la población más alta de personas o la media del grupo. Las desviación estándar es un número utilizado para mostrar cómo se extienden los datos a partir de la media, representando un porcentaje del total de datos recopilados.

Por ejemplo, si los resultados de una evaluación de 100 personas se recopila y se utiliza dentro de una distribución de probabilidad normal, 68 personas, que es el 68% de las respuestas de la evaluación, debería caer dentro de una desviación estándar de la media. El treinta y cuatro porciento deberá ser una desviación estándar por encima de la media y el otro 34% será una desviación estándar por debajo de la misma. El 32% restante de personas estará a dos o más desviaciones estándar de la media. El 16% porciento estará a dos más desviaciones estándar por encima y el otro 16% restante estará a dos o más desviaciones estándar por debajo.



Comparación de Fuerzas Impulsoras

Fuerzas Impulsoras	Promedio del Equipo	J. Doe	M. Grandson	J. John	J. Johnson	R. Macías	J. Perez	H. Saucedo	Media
Estructurados	62	93	44	47	92	96	62	0	38
Desinteresados	54	40	78	50	67	93	47	0	40
Objetivos	54	94	29	53	64	65	72	0	50
Intelectuales	51	38	78	35	0	75	47	85	54
Intencionales	42	40	68	35	6	6	53	85	51
Colaboradores	41	32	26	19	28	86	19	76	35
Imperativos	40	46	60	62	50	0	62	0	50
Altruistas	39	33	14	51	76	71	31	0	33
Instintivos	32	43	7	53	86	0	35	0	29
Prácticos	30	40	6	24	11	0	33	94	42
Armoniosos	28	0	49	31	21	8	14	71	35
Receptivos	28	0	42	40	0	0	24	89	46

 Dos o más desviaciones estándar por debajo de la media

 Una desviación estándar por debajo de la media

 Una desviación estándar por encima de la media

 Dos o más desviaciones estándar por encima de la media

Resumen sobre los Comportamientos y las Fuerzas Impulsoras

Los comportamientos y las fuerzas impulsoras pueden agruparse en alguna de las siguientes categorías: primaria, situacional e indiferente. El grupo primario identifica la manera en que una persona hace mejor lo que hace y por qué lo hace. El grupo situacional muestra cómo una persona reacciona en determinadas situaciones. El grupo indiferente señala aquellas áreas en las que una persona puede perder el interés para adaptarse en determinadas situaciones. Utilizar estos grupos en un equipo puede identificar tanto las fortalezas como las debilidades de un equipo, y también demostrar las oportunidades o elementos que faltan en un equipo.



Resumen de Grupo Primario

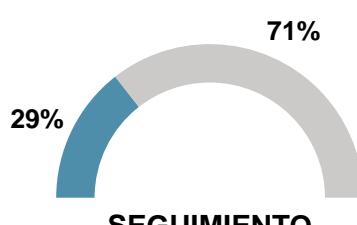
GRUPO PRIMARIO DE COMPORTAMIENTO

Características de Comportamiento	Promedio del	Media
SEGUIMIENTO	62	61
SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS	61	60
ANÁLISIS DE DATOS	60	53
CONSISTENCIA	60	61

GRUPO PRIMARIO DE FUERZAS IMPULSORAS

Fuerzas Impulsoras	Promedio del	Media
Estructurados	62	38
Desinteresados	54	40
Objetivos	54	50
Intelectuales	51	54

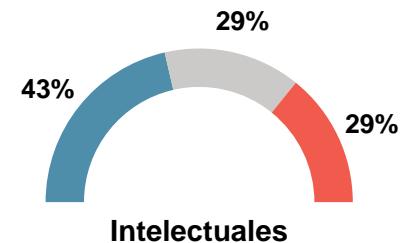
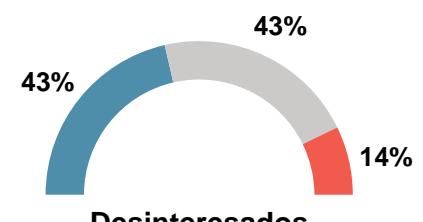
ESTADÍSTICAS DE GRUPO



■ Grupo Primario

■ Grupo Situacional

ESTADÍSTICAS DE GRUPO



■ Grupo Indiferente

Resumen del Grupo Situacional

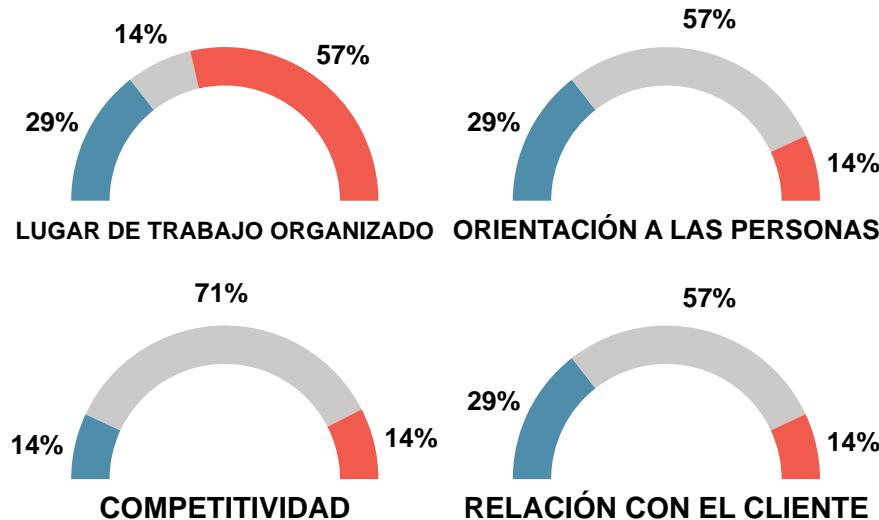
GRUPO SITUACIONAL DE COMPORTAMIENTO

Características de Comportamiento	Media	
	Promedio del	
LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO	56	51
ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS	55	65
COMPETITIVIDAD	53	49
RELACIÓN CON EL CLIENTE	53	64

GRUPO SITUACIONAL DE FUERZAS IMPULSORAS

Fuerzas Impulsoras	Media	
	Promedio del	
Intencionales	42	51
Colaboradores	41	35
Imperativos	40	50
Altruistas	39	33

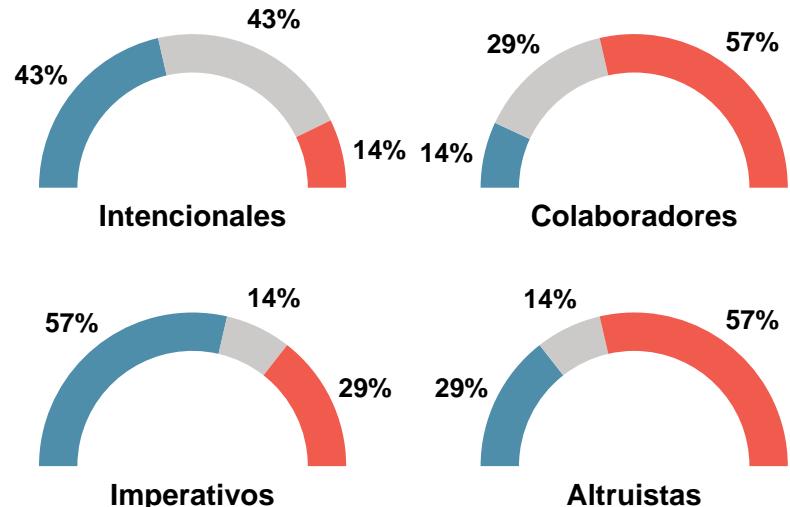
ESTADÍSTICAS DE GRUPO



■ Grupo Primario

■ Grupo Situacional

ESTADÍSTICAS DE GRUPO



■ Grupo Indiferente

Resumen de Grupo Indiferente

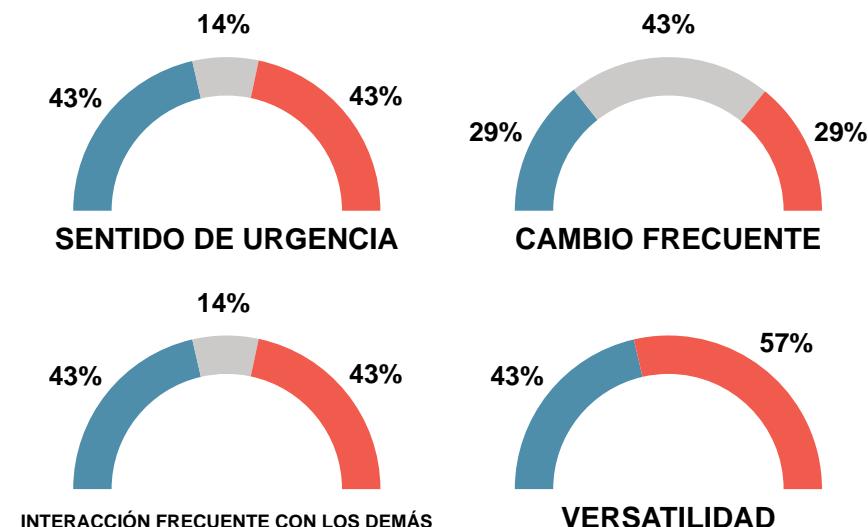
GRUPO INDIFERENTE DE COMPORTAMIENTO

Características de Comportamiento	Media	
	Promedio del	
SENTIDO DE URGENCIA	52	43
CAMBIO FRECUENTE	52	52
INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS	50	60
VERSATILIDAD	50	54

GRUPO INDIFERENTE DE FUERZAS IMPULSORAS

Fuerzas Impulsoras	Media	
	Promedio del	
Instintivos	32	29
Prácticos	30	42
Armoniosos	28	35
Receptivos	28	46

ESTADÍSTICAS DE GRUPO



Grupo Primario

Grupo Situacional

Grupo Indiferente

ESTADÍSTICAS DE GRUPO

