



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# TTI Talent Insights®

Talent Insights Version

John Doe  
5/7/2017



Omar Cosenza  
ocosenza@cende.com.mx  
www.cende.com.mx  
Tel. 55 5291 3672



## INTRODUCCIÓN Donde las oportunidades se unen con el talento

Los estudios realizados comprueban que los talentos relacionados con el puesto están directamente relacionados con la satisfacción en el trabajo y el desempeño personal. La gente se encuentra en la situación correcta para alcanzar el éxito cuando está comprometida con el puesto adecuado de acuerdo a su estilo conductual y a sus valores intrínsecos. Su informe de Talento Personal TTI Insights se puede comparar con los requisitos específicos del puesto, perfilados en el informe de Perfil de Puesto TTI Insights. Cuando se define claramente el talento que el puesto requiere y se combina con el que posee el individuo, ¡todos ganan!

**A continuación se muestra una semblanza de su talento en tres secciones principales:**

### GRUPOS DE FUERZAS IMPULSORAS (12 ÁREAS)

En esta sección se identifica aquello que lo impulsa a actuar. Para tener éxito y sentirse con energía en el trabajo, es importante que sus fuerzas impulsoras estén en línea con la compensación de su trabajo.

### JERARQUÍA DE COMPORTAMIENTO (12 ÁREAS)

Esta sección ordena de mayor a menor los aspectos que mejor describen su comportamiento natural. Cuando su trabajo requiera del comportamiento que usted muestra naturalmente, su potencial se incrementará notablemente, así como su nivel de satisfacción personal y profesional.

### RETROALIMENTACIÓN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS

Esta sección se enfoca en el grupo de sus Fuerzas Impulsoras Primarias. Se sentirá con energía y alcanzará el éxito en su trabajo cuando el puesto apoye y satisfaga estas fuerzas impulsoras.

### RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL

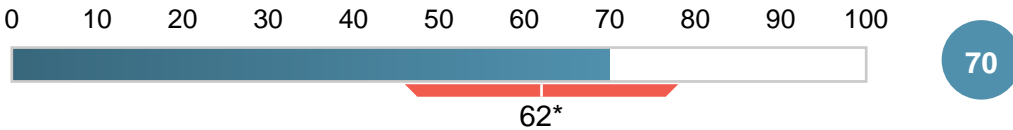
En esta sección se le proporciona información sobre sus primeros cuatro rasgos conductuales para identificar más a fondo sus fortalezas.



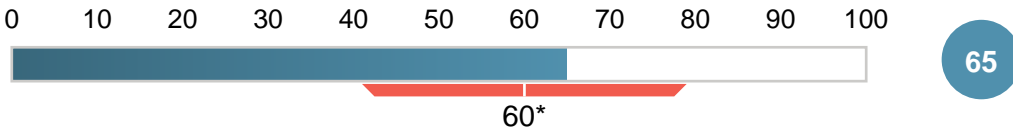
# JERARQUÍA CONDUCTUAL

Su comportamiento observable y las emociones relacionadas a éste, contribuyen a que alcance el éxito en su empleo. Cuando son compatibles con el puesto de trabajo, juegan un papel muy importante en la mejora de su desempeño. La siguiente lista clasifica sus rasgos conductuales del más fuerte al más débil.

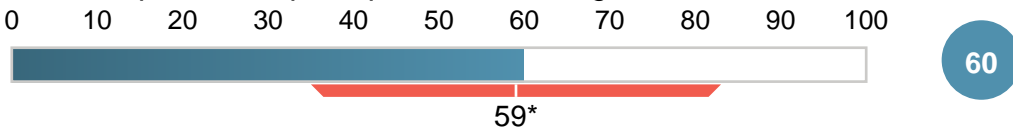
**1. RELACIÓN CON EL CLIENTE** - Un deseo para demostrar un interés sincero en ellos.



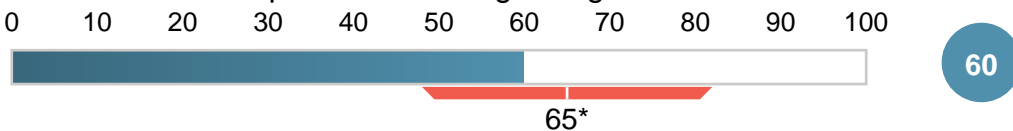
**2. CONSISTENCIA** - La habilidad de realizar un trabajo siempre de la misma manera.



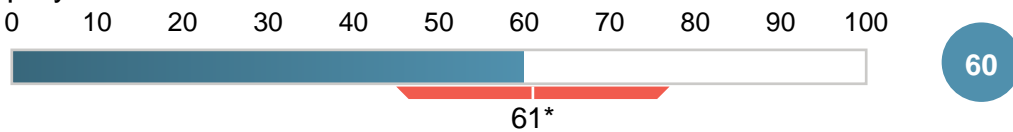
**3. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS** - Encontrarse en un ambiente que conlleve muchas interrupciones no es un problema, pues procura ser amigable con todos.



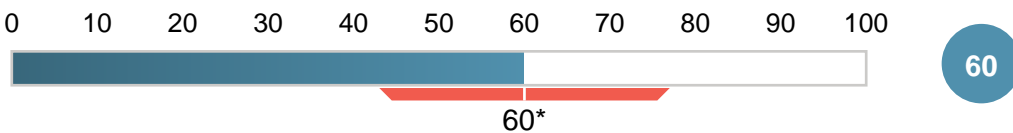
**4. ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS** - Emplear la mayor parte del tiempo con un grupo heterogéneo de personas para lograr resultados en los que la meta sea ganar-ganar.



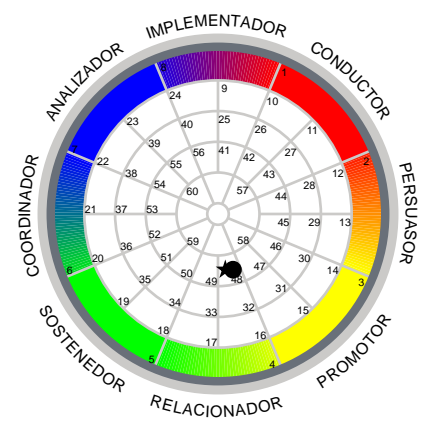
**5. SEGUIMIENTO** - La necesidad de involucrarse en los proyectos.



**6. 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.



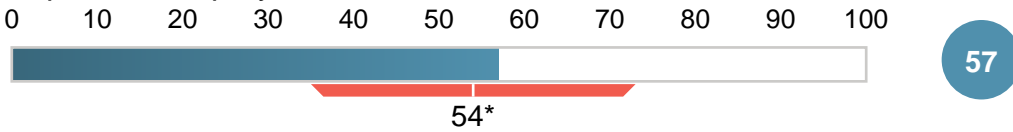
\* El 68% de la población cae dentro de este rango.



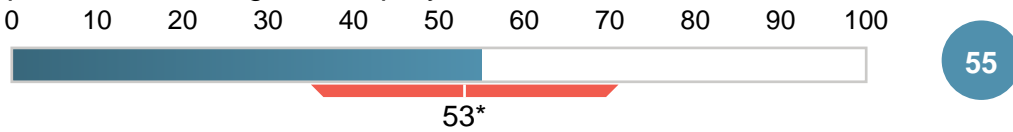


# JERARQUÍA CONDUCTUAL

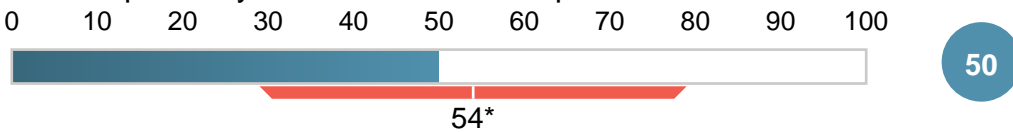
**7. VERSATILIDAD** - Aportar con múltiples talentos y con mucha voluntad para adaptarse a los requerimientos y retos que requiera cada proyecto o tarea.



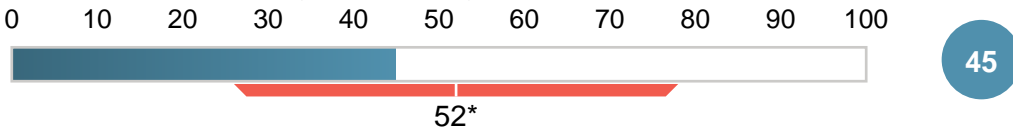
**8. CAMBIO FRECUENTE** - Cambiar de tarea constantemente y estar disponible cuando se le solicite dejar lo que está haciendo para hacerse cargo de un proyecto nuevo.



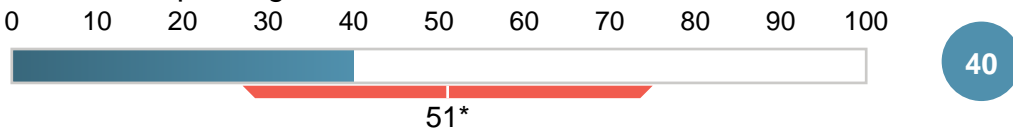
**9. ANÁLISIS DE DATOS** - La información se mantiene de manera precisa y se evalúa cada vez que sea necesario.



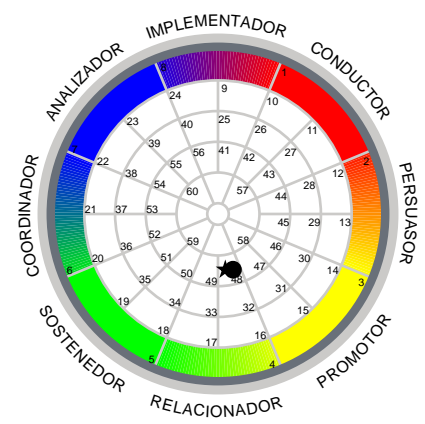
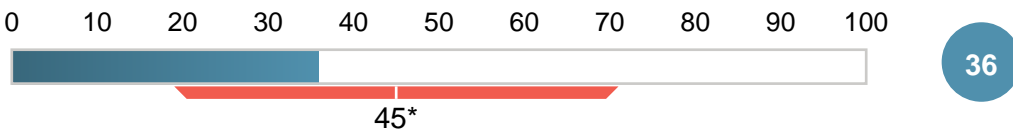
**10. LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO** - Sistemas y procedimientos a seguir para llegar al éxito.



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



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



SIA: 36-68-58-58 (48) SIN: 38-64-58-55 (48)  
\* El 68% de la población cae dentro de este rango.



# RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL

*Su comportamiento observable y las emociones relacionadas con éste contribuyen a que usted alcance el éxito en el empleo. Cuando son compatibles con el empleo, juegan un papel muy importante para mejorar su desempeño. A continuación le presentamos sus tres rasgos conductuales de mayor puntuación:*

## 1. RELACIÓN CON EL CLIENTE

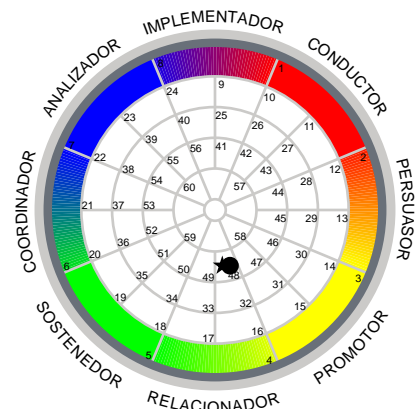
- Tiene un interés sincero en los clientes. Demuestra credibilidad, resolución de problemas efectiva y la habilidad para mantener una actitud positiva.

## 2. CONSISTENCIA

- Demuestra una buena habilidad para ser consistente y mantener la calidad.

## 3. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS

- Prefiere interactuar con los demás en lugar de enfocarse en la tarea a realizar. Puede mantener una interacción amigable con los demás aun cuando tenga que enfrentar muchas interrupciones de manera recurrente

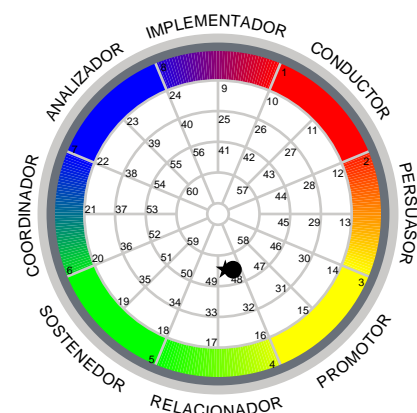


John Doe



## RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL

John es una persona muy accesible, afectuosa y comprensiva. Es una persona entusiasta, no se enfada fácilmente. Puede que John prefiera estar de acuerdo con lo que dicen otras personas con el fin de evitar mucho la confrontación. Le gusta formar parte de un grupo y es sociable. Suele dar la imagen de ser una persona muy adaptable socialmente, tanto en el trabajo como fuera de él. Le gusta ayudar a la gente, formar equipos y participar activamente dentro de su organización. Se siente mejor en un ambiente donde pueda convivir con personas que expresen sus emociones y que compartan sus mismos valores. Se enorgullece de tener una buena intuición. Puede ser flexible y diplomático cuando la situación así lo requiere. Confía en que obtendrá resultados a través del apoyo de otras personas. Prefiere trabajar en equipo.



John Doe



## ESTILOS DE COMUNICACION

Esta sección contiene sugerencias sobre métodos que mejorarán la comunicación de John con los demás. Incluye una pequeña descripción de los tipos de personas más comunes con las que puede estar en contacto. Adaptándose al estilo de comunicación deseado por la otra persona, John será más efectivo en su comunicación con ella. Quizá tenga que desarrollar cierta flexibilidad a la hora de adaptar su propio estilo de comunicación. Esta flexibilidad y la habilidad para interpretar las necesidades de los demás, marca la diferencia de los grandes comunicadores.

### Cuando se comunique con una persona dependiente, conservadora, perfeccionista, cuidadosa y cumplida:

- Prepare su "conversación" por adelantado.
- Vaya directamente al asunto.
- Sea preciso y realista.

### Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Generar desconcierto, dejar cosas al azar, ser informal, hablar en voz alta.
- Presionar demasiado o ser poco realista con los plazos.
- Ser desorganizado o confuso.

### Cuando se comunique con una persona ambiciosa, enérgica, decidida, independiente y orientada hacia las metas:

- Sea claro, específico, breve y concreto.
- Vaya directamente al asunto.
- Esté preparado con material de apoyo en un "paquete" bien organizado.

### Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Hablar de cosas poco relevantes.
- Ser evasivo y poco claro.
- Parecer desorganizado.

### Cuando se comunique con una persona paciente, predecible, desconfiada, firme, relajada y modesta:

- Empiece con un comentario personal que rompa el hielo.
- Presente su idea suavemente, sin tono amenazador.
- Pregunte "¿cómo?", averigüe sus opiniones.

### Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Ser impetuoso y precipitado, yendo en seguida al asunto.
- Ser dominante y exigente.
- Forzarle a responder rápidamente.

### Cuando se comunique con una persona carismática, entusiasta, amistosa, expresiva y política:

- Establezca un ambiente cálido y amistoso.
- No entre en demasiados detalles (póngalos por escrito)
- Haga preguntas que le permitan conocer sus opiniones o comentarios.

### Factores que crearán tensión o insatisfacción:

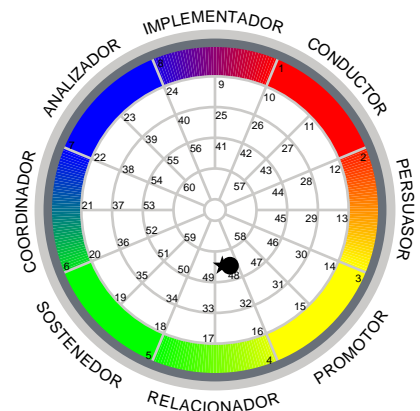
- Evitar ser distante, frío o callado.
- Controlar la conversación.
- Pasar por alto hechos, alternativas, abstracciones.



## VALORES QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN

*Esta sección del reporte identifica las habilidades y comportamientos específicos que John aporta a su trabajo. Al observar estas declaraciones se puede identificar cuál es el papel que él juega en la organización. Al identificar las habilidades de John, la organización puede desarrollar un sistema para capitalizar su valor en la empresa, haciéndole formar parte integral del equipo.*

- Está orientado hacia las personas.
- Inspira confianza a los demás.
- Expresa sus sentimientos.
- Colabora mucho con el equipo.
- Alcanza sus objetivos a través de la gente.
- Se preocupa por la calidad.
- Es adaptable.
- Es optimista y entusiasta.
- Es flexible.



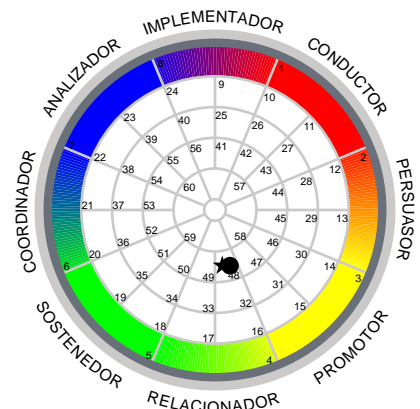




## AMBIENTE DE TRABAJO IDEAL

*Esta sección identifica el ambiente ideal de trabajo basado en el estilo básico de John. Las personas con limitada flexibilidad se encontrarán incómodas trabajando en un ambiente que no se describe en esta sección. Las personas que poseen dicha flexibilidad usarán su inteligencia para modificar su comportamiento y se sentirán bien en cualquier ambiente. Utilice esta sección para identificar las características ambientales que John necesita, así como las funciones y responsabilidades específicas con las que disfruta.*

- Procesos y procedimientos prácticos.
- Tareas que puedan realizarse de manera individual y sin interrupciones.
- Trabajos en los que estén establecidos los métodos y estándares de calidad.
- Un jefe democrático con quien pueda compartir fácilmente opiniones.
- Un lugar de trabajo en donde la gente rara vez se enfade.
- Funciones y responsabilidades que requieran de mucho contacto con la gente.



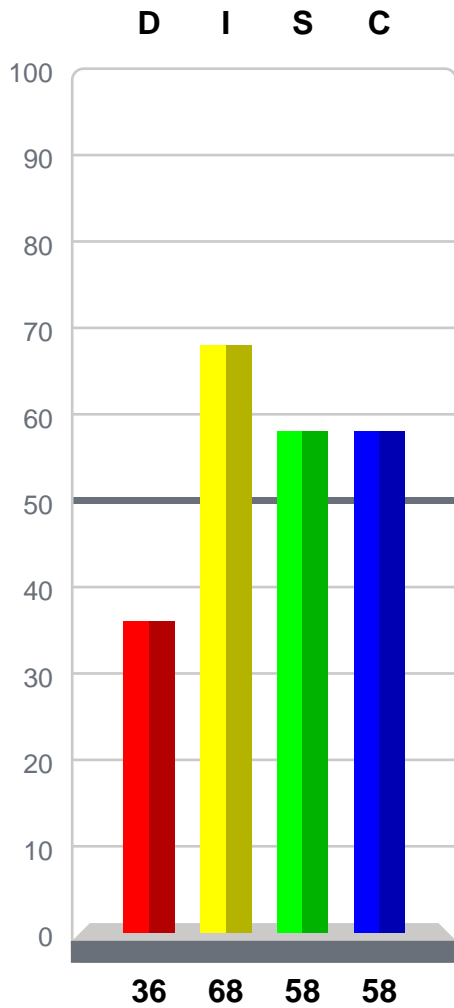


# GRAFICAS STYLE INSIGHTS®

5/7/2017

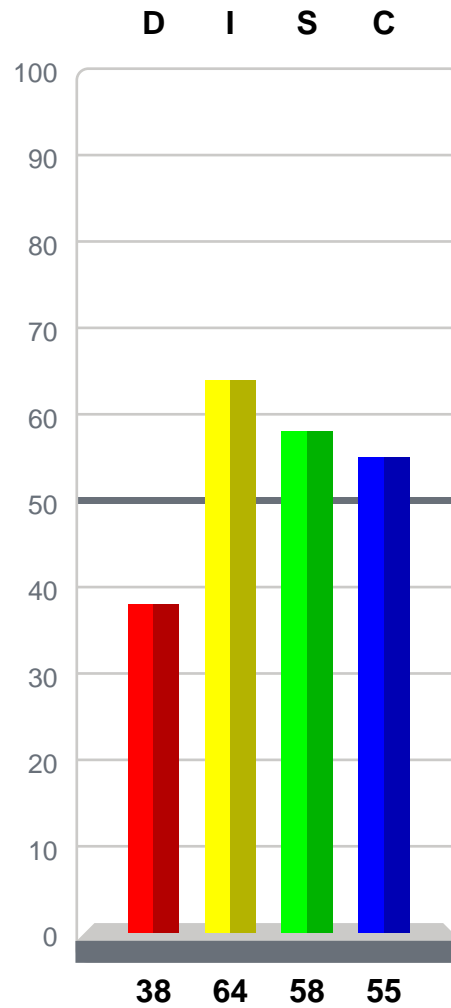
## Respuesta al Medio Ambiente

### Gráfico I



## Estilo Básico

### Gráfico II



Norma española-américas 2017 R4



## RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

La Rueda de Perfil Personal es una poderosa herramienta muy popular en el mundo. Además de la información donde se le explica a detalle su comportamiento, la Rueda le ofrece una representación visual que le permite a usted:

- Observar su estilo de comportamiento natural (círculo).
- Observar su estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Darse cuenta de cuánto está adaptando su comportamiento.

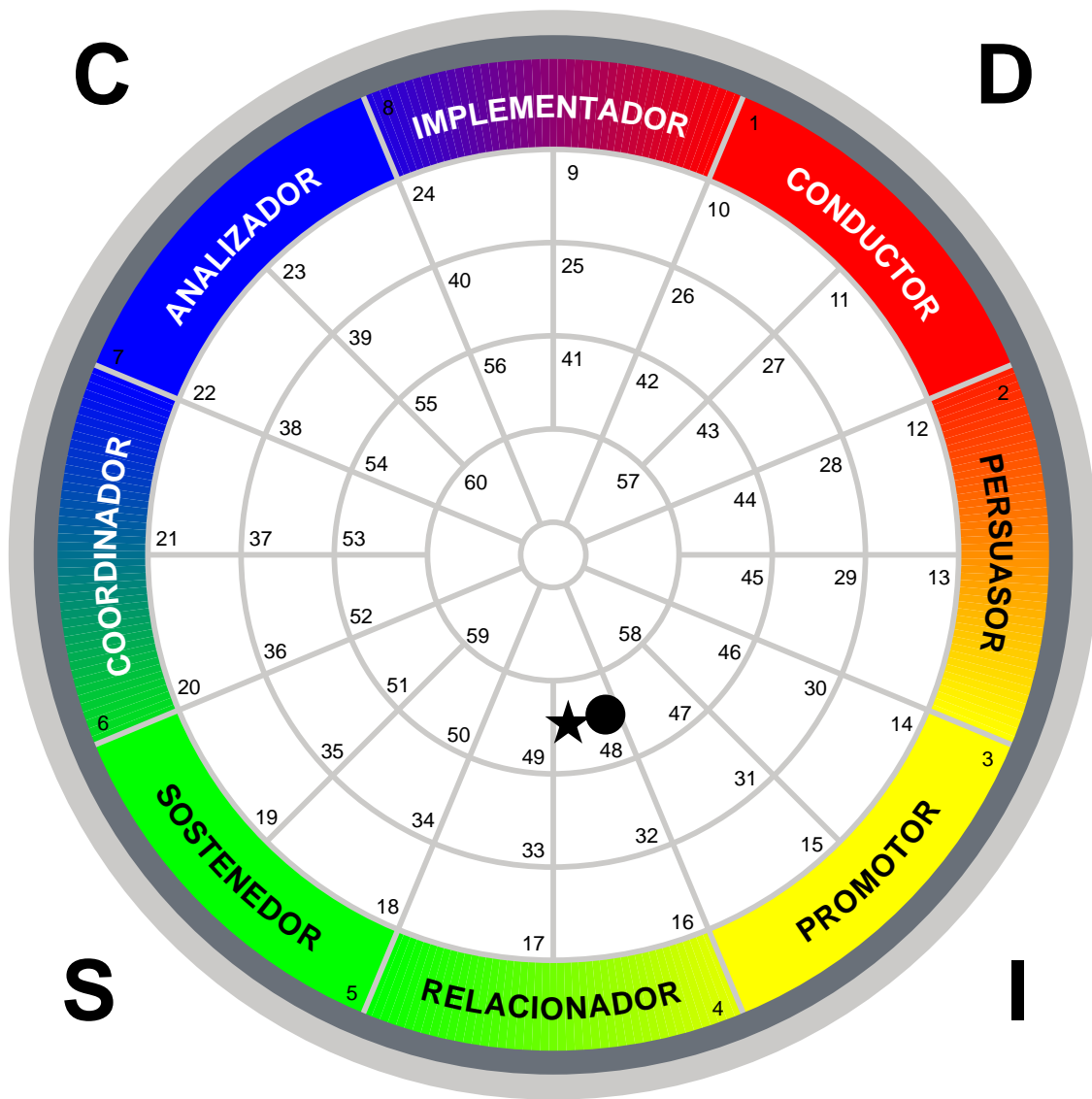
Ubique en la página siguiente su estilo Natural (círculo) y su estilo Adaptado (estrella). Ambos están colocados en la Rueda. Si se encuentran ubicados en zonas diferentes, significará que usted está adaptando su comportamiento. La distancia entre ambas figuras muestra cuánto está adaptando su conducta y cuánto esfuerzo esto le representa.

Si es parte de un grupo o equipo cuyos miembros también hayan realizado la evaluación de comportamiento DISC, puede sacar aún más provecho del reporte. Ubicando el comportamiento de cada uno de ellos dentro de la Rueda, podrá darse cuenta de la variedad de comportamientos que conforman el equipo. Existe una función en el sistema de Success Insights que permite realizar Gráficas de las Ruedas de Equipo, ubicando tanto el comportamiento natural como el adaptado de cada miembro. Esto permite darse cuenta de manera rápida de las posibles áreas de conflicto. También podrá identificar si la comunicación, la comprensión y integración del mismo pueden incrementarse.



# RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

5/7/2017



Adaptado: ★ (48) RELACIONADOR PROMOTOR  
Natural: ● (48) RELACIONADOR PROMOTOR

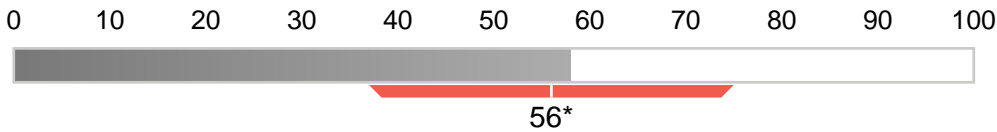
Norma española-américas 2017 R4



# Fuerzas Impulsoras Primarias

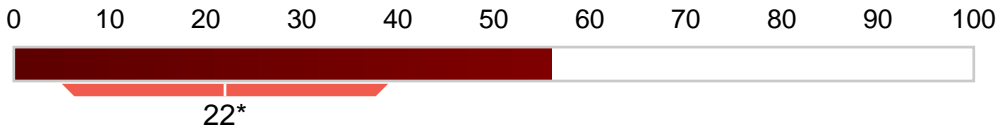
Sus fuerzas impulsoras más elevadas definen qué es lo que motiva sus acciones. Si se concentra en ellas como grupo en vez de analizarlas de manera individual, podrá crear combinaciones únicas de los factores específicos para usted. Si la puntuación entre ellos es muy cercana, usted podrá hacer uso de cualquiera de ellos. Considere la fuerza con la que usted se pueda relacionar más y observe cómo sus otras fuerzas primarias pueden servir de apoyo o complemento para crear su fuerza impulsora única.

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



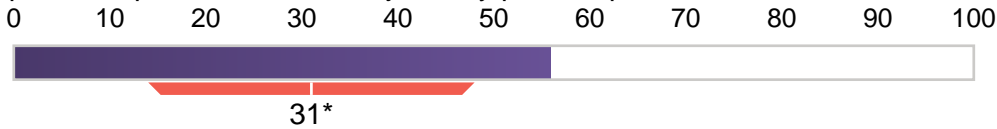
58

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



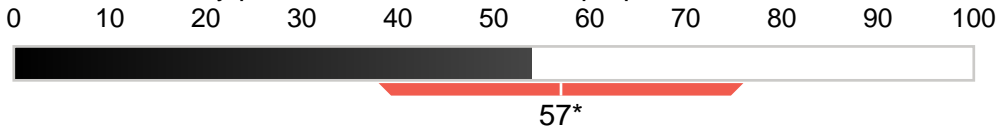
56

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



56

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



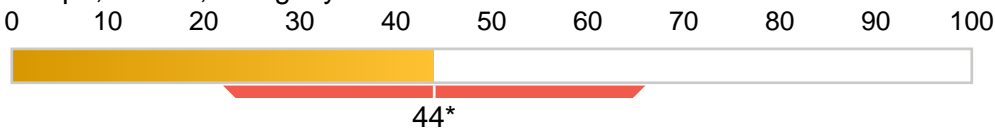
54



# Fuerzas Impulsoras Situacionales

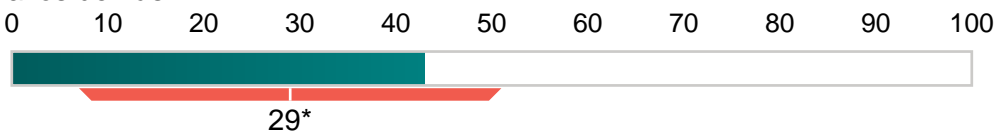
Sus fuerzas impulsoras medias constituyen un grupo de impulsores que entran en juego de manera situacional. No son tan importantes como las primarias, pero puede influir en sus acciones en determinados escenarios.

**5. 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.



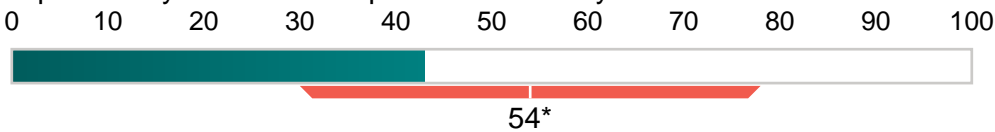
44

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



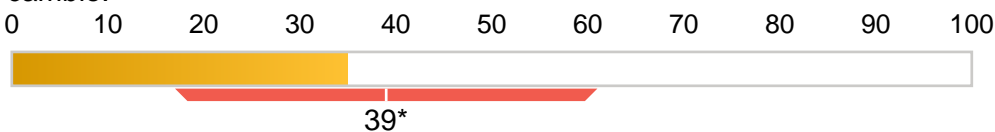
43

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



43

**8. 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.



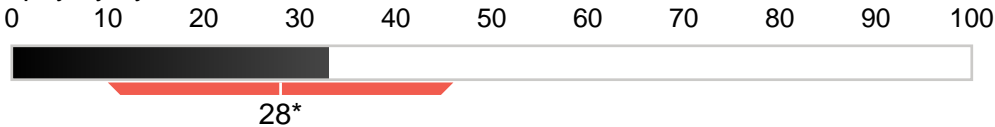
35



## Fuerzas Impulsoras Indiferentes

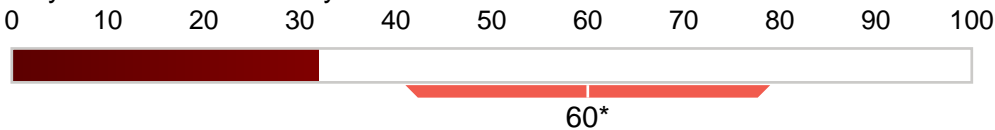
Podría sentir indiferencia en relación con alguna o con todas las fuerzas de este grupo. Sin embargo, estos factores podrían provocarle una reacción adversa cuando interactúe con personas que los tengan como fuerzas impulsoras primarias.

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



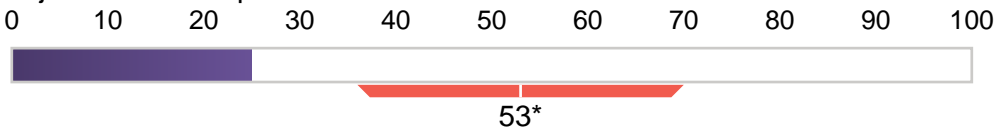
33

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



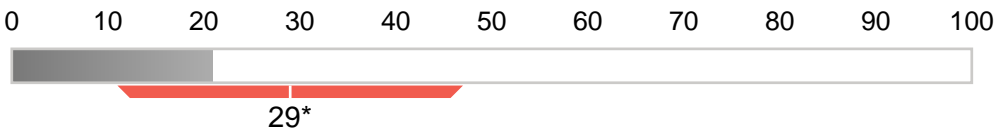
32

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



25

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



21



# Retroalimentación sobre las Fuerzas Impulsoras

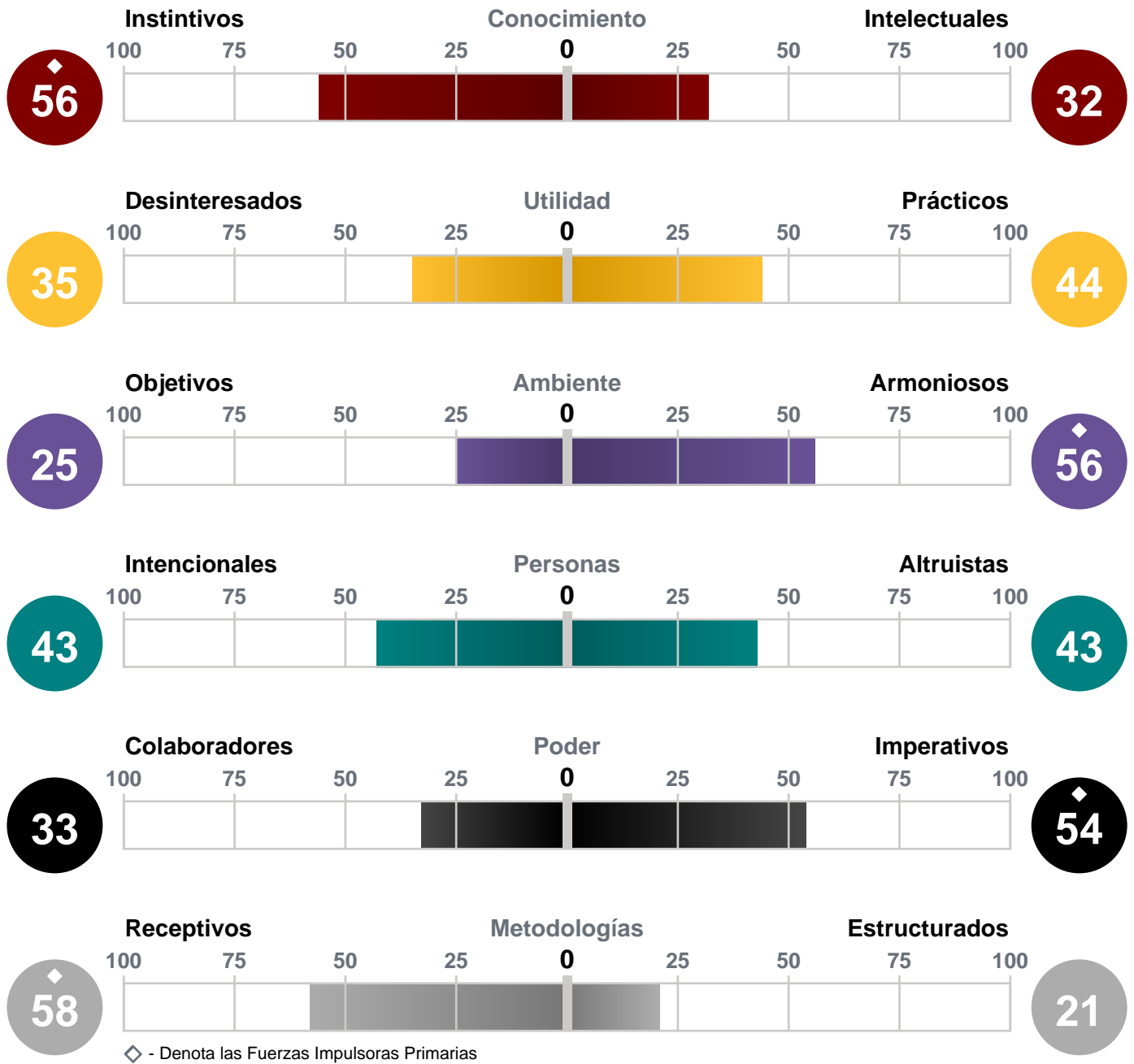
*Tu motivación para triunfar está parcialmente determinada por tus fuerzas impulsoras subyacentes. Te sentirás lleno de energía y exitoso cuando tu trabajo satisfaga estas fuerzas impulsoras. Los 4 factores siguientes forman el conjunto de Fuerzas Impulsoras principales que te caracterizan.*

1. Receptivos
  - Te sientes impulsado por las nuevas ideas, métodos y oportunidades no convencionales.
2. Instintivos
  - Te sientes impulsado a utilizar tu experiencia previa, tu intuición y a buscar conocimientos específicos cuando sean necesarios.
3. Armoniosos
  - Te sientes impulsado a vivir la experiencia, por la subjetividad de los diferentes puntos de vista y por el equilibrio de tu entorno.
4. Imperativos
  - Te sientes impulsado por el estatus, el reconocimiento y por ejercer el control de tu libertad.





# Gráfica de las Fuerzas Impulsoras





# Rueda de las Fuerzas Impulsoras

