



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# Talent Insights®

## Informe de Equipo

**EJEMPLO EQUIPO 2025**

24/12/2024



INTRODUCCIÓN .....	5
INTRODUCCIÓN - <i>COMPORTAMIENTOS</i> .....	6
DESCRIPCIÓN DEL DISC DEL EQUIPO .....	7
LA RUEDA TTI SUCCESS INSIGHTS® .....	8
RELACIONADOR .....	9
GRÁFICO DISC EQUIPO RELACIONADOR - (I/S) .....	10
COORDINADOR .....	11
GRÁFICO DISC EQUIPO COORDINADOR - (S/C) .....	12
PROMOTOR .....	13
GRÁFICO DISC EQUIPO PROMOTOR - (I) .....	14
CONDUCTOR .....	15
GRÁFICO DISC EQUIPO CONDUCTOR - (D) .....	16
COLABORADOR .....	17
GRÁFICO DISC EQUIPO COLABORADOR - (S) .....	18
PERSUASOR .....	19
GRÁFICO DISC EQUIPO PERSUASOR - (D/I) .....	20
ANALIZADOR .....	21
GRÁFICO DISC EQUIPO ANALIZADOR - (C) .....	22
IMPLEMENTADOR .....	23
GRÁFICO DISC EQUIPO IMPLEMENTADOR - (C/D) .....	24
DEFINICIÓN DE LOS SEGMENTOS DE LA RUEDA .....	25

# Índice

## Continuación



VISIÓN GENERAL DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO .....	26
CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO .....	27
ENTORNO DE TRABAJO IDEAL .....	28
PALABRAS QUE NO FUNCIONAN .....	29
RUEDA DEL ESTILO NATURAL DEL EQUIPO .....	30
RUEDA DEL ESTILO ADAPTADO DEL EQUIPO .....	31
RUEDA DE LOS CAMBIOS QUE SE PRODUCEN EN EL EQUIPO .....	32
DEFINICIÓN DE JERARQUÍA CONDUCTUAL .....	33
LA CAMPANA DE GAUSS .....	34
COMPARACIÓN DEL ESTILO CONDUCTUAL .....	35
INTRODUCCIÓN - 12 FUERZAS IMPULSORAS® .....	36
RESUMEN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS DEL EQUIPO .....	37
DEFINICIÓN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS .....	38
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO PRÁCTICO .....	39
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS PRÁCTICAS .....	40
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTELECTUAL .....	41
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS INTELECTUALES .....	42
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ARMONIOSO .....	43
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS ARMONIOSAS .....	44
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO IMPERATIVO .....	45
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS IMPERATIVAS .....	46

# Índice

## Continuación



CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ESTRUCTURADO .....	47
Fuerzas Impulsoras Primarias Estructuradas .....	48
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO DESPRENDIDO .....	49
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS DESPRENDIDAS .....	50
CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO RECEPTIVO .....	51
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS RECEPTIVAS .....	52
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ALTRUÍSTA .....	53
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO OBJETIVO .....	54
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTENCIONAL .....	55
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO COLABORATIVO .....	56
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTUITIVO .....	57
VISIÓN GENERAL SOBRE EL GRUPO PRIMARIO .....	58
VISIÓN GENERAL SOBRE EL CONOCIMIENTO .....	59
VISIÓN GENERAL SOBRE LA UTILIDAD .....	60
VISIÓN GENERAL SOBRE EL AMBIENTE .....	61
VISIÓN GENERAL SOBRE LAS PERSONAS .....	62
VISIÓN GENERAL SOBRE EL PODER .....	63
RESUMEN SOBRE LAS METODOLOGÍAS .....	64
BARRAS POR GRUPO DE LAS FUERZAS IMPULSORAS .....	65
RUEDA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS .....	66
DEFINICIÓN DE LA CURVA DE GAUSS .....	67

# Índice

## Continuación



COMPARACIÓN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS .....	68
RESUMEN DE COMPORTAMIENTOS Y FUERZAS IMPULSORAS .....	69
RESUMEN DEL GRUPO PRINCIPALES .....	70
RESUMEN DEL GRUPO SITUACIONAL .....	71
RESUMEN DEL GRUPO INDIFERENTE .....	72

# INTRODUCCIÓN



El Informe TTI Talent Insights® está diseñado para aumentar la comprensión del funcionamiento del equipo. El informe le proporciona información sobre dos áreas específicas: comportamientos y fuerzas motivadoras. Al revelar el potencial del equipo e identificar sus fortalezas y debilidades, le permitirá alcanzar un desarrollo profesional y personal y un mayor nivel de productividad.

## COMPORTAMIENTOS

Esta sección del informe está diseñada para ayudarle a descubrir cómo los comportamientos individuales influyen en la dinámica del equipo. La habilidad para interactuar efectivamente con los otros miembros, es la clave para el éxito del equipo, y este informe muestra el estilo individual de comportamiento en referencia al del equipo.

## FUERZAS IMPULSORAS

Esta sección del informe le proporciona el porqué de las acciones de un equipo. Entenderá la dinámica de los impulsores del equipo, por qué hacen lo que hacen, identificará la fuente de su energía, qué lo estresa y mucho más sobre el equipo y sus miembros.

## RESUMEN DE COMPORTAMIENTOS Y FUERZAS IMPULSORAS

Esta sección es una representación visual del equipo desde sus comportamientos y fuerzas motivadoras, organizadas en grupos primarios, situacionales e indiferentes.

# INTRODUCCIÓN

## COMPORIAMIENTOS



*Los predecibles patrones de la naturaleza humana pueden ser medidos con exactitud mediante las evaluaciones del comportamiento. Un claro entendimiento de esos comportamientos predecibles permite generar beneficios. Cuando se reúnen los resultados individuales del comportamiento de los miembros de un equipo para examinarlos, los supervisores son capaces de ver sus puntos fuertes, áreas de mejoras, y asegurarse de qué recursos necesitan para alcanzar los objetivos de la organización.*

### Contenido del Informe

- Descripción - Presenta un resumen de la composición de su equipo tanto en DISC como en los segmentos conductuales representado con porcentajes.
- Composición del Equipo - Define la distribución de su organización por segmentos conductuales y muestra las gráficas DISC de los individuos de su equipo.
- Segmento de Análisis Conductual - Examina a los miembros del equipo en cada segmento, sus características, sus maneras de comunicarse y su ambiente ideal.
- Ruedas de Equipo - Identifica los estilos naturales, adaptados y migrados de cada uno de los miembros del equipo.
- Características de la Jerarquía Conductual - Compara las puntuaciones con otros miembros del equipo, los resultados del equipo y la media de la población.

### Lista de los Miembros del Equipo

Amaia Ejemplo  
Marina Ejemplo  
Georgina Ejemplo  
Emily Ejemplo  
John Ejemplo  
Samuel Ejemplo  
Luis Ejemplo  
Pilar Ejemplo  
Antonio Ejemplo  
Lorenzo Ejemplo

# DESCRIPCIÓN DEL DISC DEL EQUIPO



La Rueda de TTI Success Insights® es una representación gráfica de la distribución de los comportamientos de los miembros del equipo en los cuatro cuadrantes del DISC.

## Observando el DISC

Habrás notado que:

- Algunas personas son fuertes, directas y orientadas a los resultados.
- Algunas personas son optimistas, divertidas y habladoras.
- Algunas personas son calmadas, pacientes y relajadas.
- Algunas personas son precisas, exactas y orientadas a los detalles.

## DEFINICIÓN DISC

### Dominancia

Cómo responde a los problemas y retos.

### Influencia

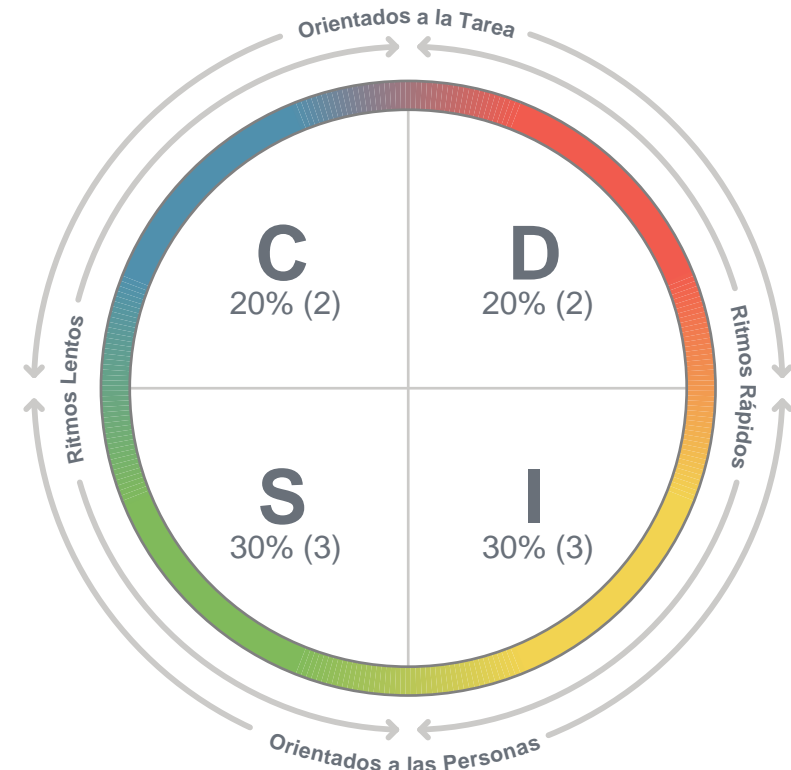
Cómo influye en otros hacia su punto de vista.

### Estabilidad

Cómo responde a los cambios del entorno.

### Conformidad

Cómo responde a reglas y procedimientos.





# LA RUEDA TTI SUCCESS INSIGHTS®



La Rueda ilustra la mezcla de los cuatro estilos de comportamiento DISC, demostrando las similitudes y diferencias de estos estilos en los miembros del equipo. Esta rueda muestra la composición conductual del equipo, representada como porcentajes en cada uno de los ocho segmentos.

## DEFINICIÓN DE LOS SEGMENTOS CONDUCTUALES

**CONDUCTOR - D** - Personas que tienden a ser directas, decisivas y buscan resultados.

**PERSUASOR - D/I** - Personas que tienden a convencer a otras apelando a la razón, conocimiento o a las emociones.

**PROMOTOR - I** - Personas que tienden a verbalizar muchos pensamientos para influenciar en los resultados.

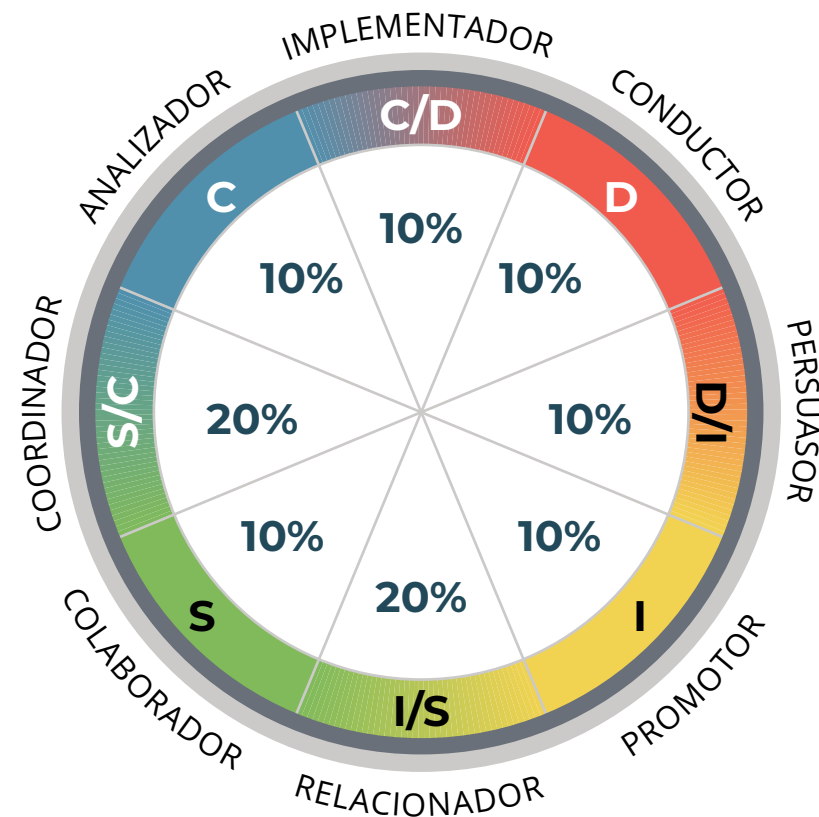
**RELACIONADOR - I/S** - Personas que tienden a tomarse su tiempo, pensar positivamente y estar enfocadas en las relaciones interpersonales.

**COLABORADOR - S** - Personas que tienden a ser las campeonas en la ejecución de ideas, trabajan constante y diligentemente para asegurarse de que un proyecto está completamente realizado.

**COORDINADOR - S/C** - Personas orientadas a los hechos y que se adhieren a los métodos probados para completar proyectos y tareas.

**ANALIZADOR - C** - Personas que tienden a buscar la exactitud en todas las actividades y buscan asegurar la máxima calidad posible obteniendo la mayor cantidad de información.

**IMPLEMENTADOR - C/D** - Personas que tienden a evaluar, valorar hechos y figuras y avanzar en función a una solución.



EJEMPLO EQUIPO 2025

Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.

# RELACIONADOR



Este equipo tiene 20% de Relacionadores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

## Fortalezas y Debilidades

### Fortalezas

- Ayudar a los demás utilizando la empatía y la comprensión
- Crear un entorno donde la gente se siente importante
- Ser buenos comunicadores y tener buena capacidad de escucha
- Mostrar lealtad al equipo
- Proteger y valorar tanto a las personas como a las cosas

### Áreas de Mejora

- Retirarse ante situaciones de estrés
- Evitar la confrontación dentro del equipo
- Utilizar en exceso la compasión y la amabilidad
- Paralizarse bajo estrés
- Mostrar poca iniciativa y poco sentido de urgencia

## Atributos Conductuales

### Orientados a la Tarea



### Orientados a Personas



### Ritmos Lentos



### Ritmos Rápidos



## Valor que Aporta a la Organización

**Construye relaciones interpersonales fuertes**  
**Orientado al servicio**  
**Miembro del equipo colaborador**



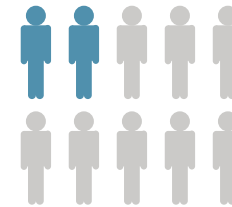
**20.08%**  
de la Población

## Palabras que Funcionan

Fácil salida

Sencillo

Responsable



**2/10**  
20% del Equipo

## Palabras que NO Funcionan

Complejo

Abstracto

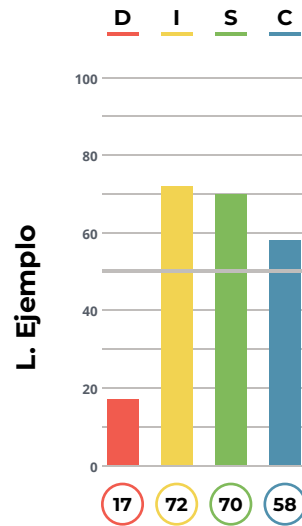
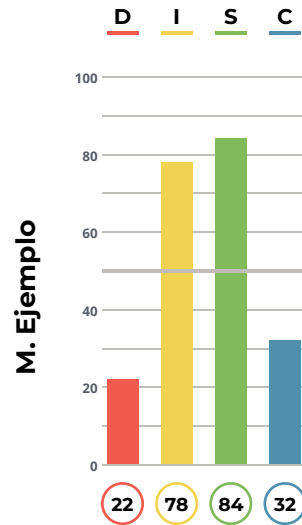
Analítico

# GRÁFICO DISC EQUIPO RELACIONADOR - (I/S)



## EQUIPO RELACIONADOR

Marina Ejemplo  
Lorenzo Ejemplo



# COORDINADOR



Este equipo tiene 20% de Coordinadores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

## Fortalezas y Debilidades

### Fortalezas

- Estar alerta y ser sensibles a los problemas, reglas, errores y procedimientos
- Tener la capacidad de tomar decisiones difíciles sin dejar que interfieran las emociones
- Ser autodisciplinados
- Implementar y ajustar planes de acción
- Comprender y respaldar la necesidad de disponer de sistemas de calidad

### Áreas de Mejora

- Usar en exceso los procedimientos de la organización en el equipo
- Tender a ocultar sus verdaderos sentimientos
- Volverse obstinados bajo situaciones de estrés
- Resistirse al cambio sin razones que lo justifiquen
- Tener poca confianza en sí mismos y en el equipo

## Atributos Conductuales

### Orientados a la Tarea



### Orientados a Personas



### Ritmos Lentos

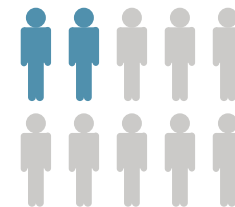


### Ritmos Rápidos



## Valor que Aporta a la Organización

**Respeta la autoridad**  
**Busca soluciones lógicas**  
**Calmado y estable**



**2/10**  
20% del Equipo

## Palabras que NO Funcionan

**Desconocido**  
**Agitado**  
**Incompleto**



**21.28%**  
de la Población

## Palabras que Funcionan

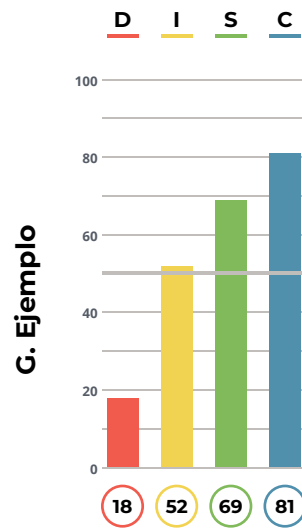
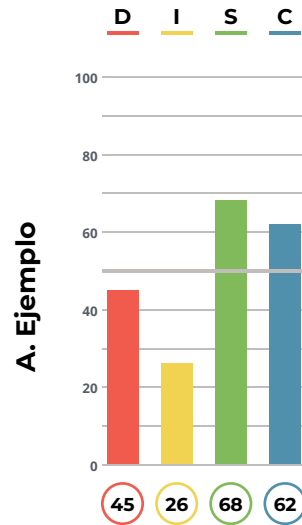
**Probado**  
**Estándar**  
**Organizado**

# GRÁFICO DISC EQUIPO COORDINADOR - (S/C)



## EQUIPO COORDINADOR

Amaia Ejemplo  
Georgina Ejemplo



# PROMOTOR



Este equipo tiene 10% de Promotores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

## Fortalezas y Debilidades

### Fortalezas

- Promover el equipo dentro de la Organización
- Estar orientados a personas
- Unir al equipo
- Ver la "idea general" de las cosas y comunicarla
- Promover nuevas ideas y productos

### Áreas de Mejora

- Actuar impulsivamente de acuerdo a sus emociones
- Prestar poca atención a los detalles y ser desorganizados
- Ser poco realistas a la hora de evaluar a las personas
- Ser excesivamente optimistas acerca de las habilidades del equipo
- Actuar antes de obtener toda la información necesaria

## Atributos Conductuales

### Orientados a la Tarea



### Orientados a Personas



### Ritmos Lentos



### Ritmos Rápidos



## Valor que Aporta a la Organización

**Acercamiento positivo al conflicto**  
**Optimista y entusiasta**  
**Verbaliza sus sentimientos**



**17.46%**  
de la Población

## Palabras que Funcionan

**Flexible**

**Excitante**

**Inspirador**



**1/10**  
10% del Equipo

## Palabras que NO Funcionan

**Ordinario**

**Tranquilo**

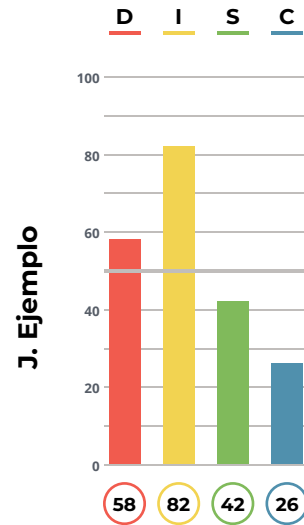
**Estricto**

# GRÁFICO DISC EQUIPO PROMOTOR - (I)



## EQUIPO PROMOTOR

John Ejemplo



# CONDUCTOR



Este equipo tiene 10% de Conductores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

## Fortalezas y Debilidades

### Fortalezas

- Disfrutar con las tareas desafiantes
- Motivarse con las respuestas directas
- Buscar problemas para resolver
- Tener una clara orientación a resultados
- Ser positivos y disfrutar con la confrontación

### Áreas de Mejora

- Excederse con su autoridad en el equipo
- Ser egocéntricos
- Tener muy poco tacto y diplomacia
- Tomar decisiones sin tener toda la información
- Utilizar el miedo como motivador

## Atributos Conductuales

### Orientados a la Tarea



### Orientados a Personas



### Ritmos Lentos



### Ritmos Rápidos

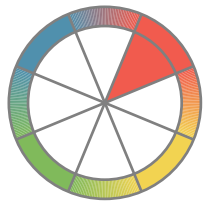


## Valor que Aporta a la Organización

### Independiente

### Desafía el status quo

### Audaz, ambicioso



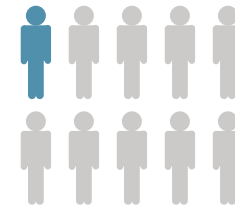
**7.12%**  
de la Población

## Palabras que Funcionan

Rápido

Ventaja

Decisivo



**1/10**  
10% del Equipo

## Palabras que NO Funcionan

Inconsistencia

Seguir Directrices

Paciencia

EJEMPLO EQUIPO 2025

Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.

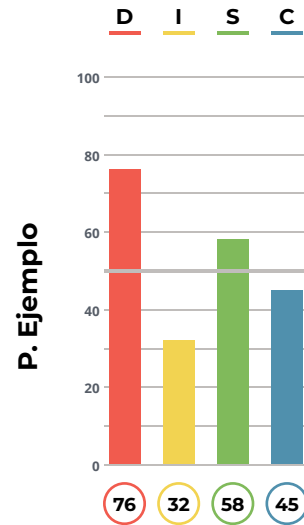


# GRÁFICO DISC EQUIPO CONDUCTOR - (D)



## EQUIPO CONDUCTOR

Pilar Ejemplo



# COLABORADOR



Este equipo tiene 10% de Colaboradores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

## Fortalezas y Debilidades

### Fortalezas

- Sentirse cómodos con los procedimientos establecidos
- Ser pacientes y ofrecer consuelo
- Tener un buen desempeño en el entorno de equipo
- Centrarse en las actividades del equipo
- Ser leales con aquellos con los que se identifican

### Áreas de Mejora

- Ser lentos al actuar cuando no existen precedentes
- Dudar a la hora de avanzar
- Se dedican mucho al detalle
- Resistirse a los cambios iniciados por el equipo
- Hacer el trabajo ellos mismos, en vez de delegarlo

## Atributos Conductuales

### Orientados a la Tarea



### Orientados a Personas



### Ritmos Lentos



### Ritmos Rápidos



## Valor que Aporta a la Organización

Tiene buena escucha  
Jugador que depende del equipo  
Consistente y estable



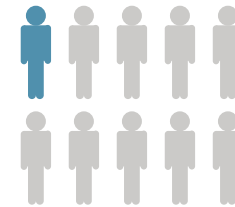
**11.90%**  
de la Población

## Palabras que Funcionan

Consistente

Usual

Seguro



**1/10**  
10% del Equipo

## Palabras que NO Funcionan

Inesperado

Urgente

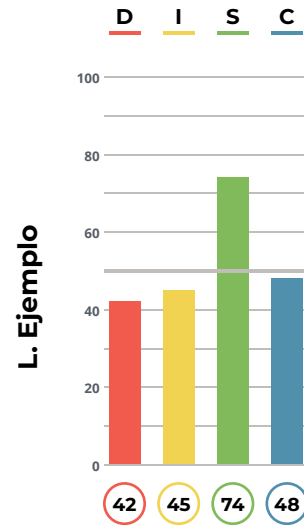
Confrontación

# GRÁFICO DISC EQUIPO COLABORADOR - (S)



## EQUIPO COLABORADOR

Luis Ejemplo



# PERSUASOR



Este equipo tiene 10% de Persuasores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

## Fortalezas y Debilidades

### Fortalezas

- Obtener resultados a través de los miembros del equipo
- Promover y aceptar cambios
- Ser optimistas acerca de los objetivos del equipo
- Iniciar la actividad a través de otras personas
- Utilizar su intuición

### Áreas de Mejora

- Utilizar demasiado su posición dentro del equipo
- Asumir demasiadas responsabilidades a la vez
- Hacer menos seguimiento del necesario
- Gestionar mal los plazos de tiempo establecidos
- Ser excesivamente entusiastas

## Atributos Conductuales

### Orientados a la Tarea



### Orientados a Personas



### Ritmos Lentos



### Ritmos Rápidos

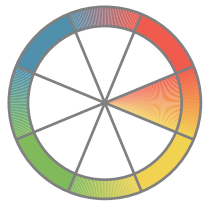


## Valor que Aporta a la Organización

Sentido de urgencia

Habilidad para gestionar diversas actividades

Emprendedor cordial



**12.68%**  
de la Población

## Palabras que Funcionan

Increíble

Sin precedentes

Extraordinario



**1/10**  
10% del Equipo

## Palabras que NO Funcionan

Estandarizado

Estructurado

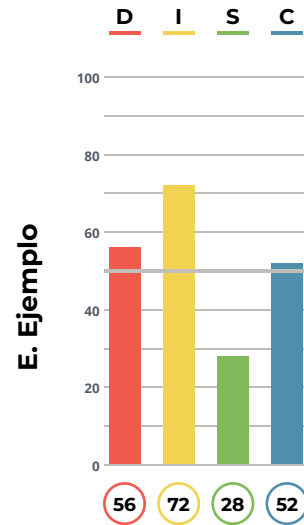
Uniforme

# GRÁFICO DISC EQUIPO PERSUASOR - (D/I)



## EQUIPO PERSUASOR

Emily Ejemplo



# ANALIZADOR



Este equipo tiene 10% de Analizadores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

## Fortalezas y Debilidades

### Fortalezas

- Exacto y cumplidor
- Ser pensadores críticos
- Ser muy disciplinados
- Tener elevados estándares para sí mismos y para los demás
- Utilizar los hechos para argumentar sus opiniones y causas

### Áreas de Mejora

- No arriesgarse a la hora de aprobar nuevas ideas si no cumplen los parámetros de calidad
- No verbalizar sus sentimientos
- Hacer el trabajo por sí mismos y no delegar
- Apoyarse en el líder del equipo o supervisor
- Delimitar su actuación por los procedimientos y métodos establecidos en la organización

## Atributos Conductuales

### Orientados a la Tarea



### Orientados a Personas



### Ritmos Lentos



### Ritmos Rápidos



## Valor que Aporta a la Organización

### Define, esclarece y evalúa

Reunirá la información necesaria para la toma de decisiones

Preocupado por la calidad



**5.12%**  
de la Población

## Palabras que Funcionan

Hechos

Cumplidor/a

Verificados



**1/10**  
10% del Equipo

## Palabras que NO Funcionan

Imagínate

Suposición Bien Fundamentada

Experimental

EJEMPLO EQUIPO 2025

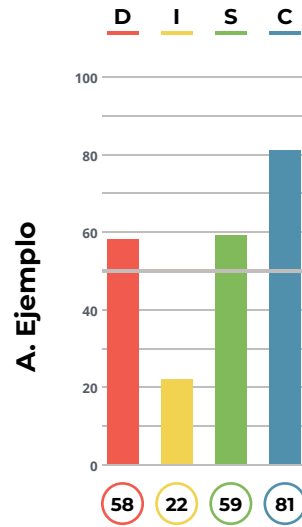
Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.

# GRÁFICO DISC EQUIPO ANALIZADOR - (C)



## EQUIPO ANALIZADOR

Antonio Ejemplo



# IMPLEMENTADOR



Este equipo tiene 10% de Implementadores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

## Fortalezas y Debilidades

### Fortalezas

- Entender todos los hechos antes de comenzar un proyecto
- Ser estructurados en el uso del tiempo
- Espera elevados estándares de desempeño
- Ser conscientes y sensibles al coste que suponen los errores
- Tener ideas creativas

### Áreas de Mejora

- Utilizar en exceso los hechos y los datos
- Ser demasiado directos y críticos con los miembros del equipo
- Dar la impresión de ser poco sinceros
- Ser exigentes cuando están sometidos a estrés
- Ser inconsistentes en la toma de decisiones

## Atributos Conductuales

### Orientados a la Tarea



### Orientados a Personas



### Ritmos Lentos



### Ritmos Rápidos



## Valor que Aporta a la Organización

**Requiere ideas basadas en hechos**

**Objetivo y realista**

**Excelente solucionador de problemas**



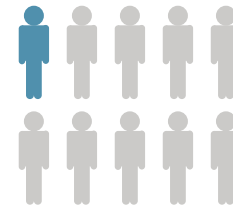
**4.22%**  
de la Población

## Palabras que Funcionan

**Función**

**Acción**

**Información**



**1/10**  
10% del Equipo

## Palabras que NO Funcionan

**Tranquilidad**

**Percepción**

**Asume**

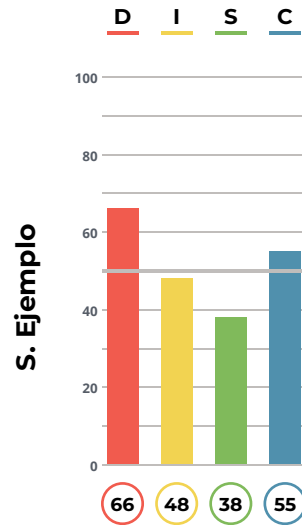


# GRÁFICO DISC EQUIPO IMPLEMENTADOR - (C/D)



## EQUIPO IMPLEMENTADOR

Samuel Ejemplo



# DEFINICIÓN DE LOS SEGMENTOS DE LA RUEDA



La siguiente matriz ilustra la mezcla de los cuatro estilos de comportamiento DISC en ocho segmentos. Cada segmento contiene una definición y el porcentaje de miembros de equipo en dicho segmento. Cada segmento ha sido deliberadamente ubicado al lado del estilo de comportamiento opuesto.

<b>CONDUCTOR - D (10%)</b>	<b>COLABORADOR - S (10%)</b>
Personas que tienden a ser directas, decisivas y buscan resultados.	Personas que tienden a ser las campeonas en la ejecución de ideas, trabajan constante y diligentemente para asegurarse de que un proyecto está completamente realizado.
<b>PERSUASOR- D/I (10%)</b>	<b>COORDINADOR - S/C (20%)</b>
Personas que tienden a convencer a otras apelando a la razón, conocimiento o a las emociones.	Personas orientadas a los hechos y que se adhieren a los métodos probados para completar proyectos y tareas.
<b>PROMOTOR - I (10%)</b>	<b>ANALIZADOR - C (10%)</b>
Personas que tienden a verbalizar muchos pensamientos para influenciar en los resultados.	Personas que tienden a buscar la exactitud en todas las actividades y buscan asegurar la máxima calidad posible obteniendo la mayor cantidad de información.
<b>RELACIONADOR - I/S (20%)</b>	<b>IMPLEMENTADOR - C/D (10%)</b>
Personas que tienden a tomarse su tiempo, pensar positivamente y estar enfocadas en las relaciones interpersonales.	Personas que tienden a evaluar, valorar hechos y figuras y avanzar en función a una solución.

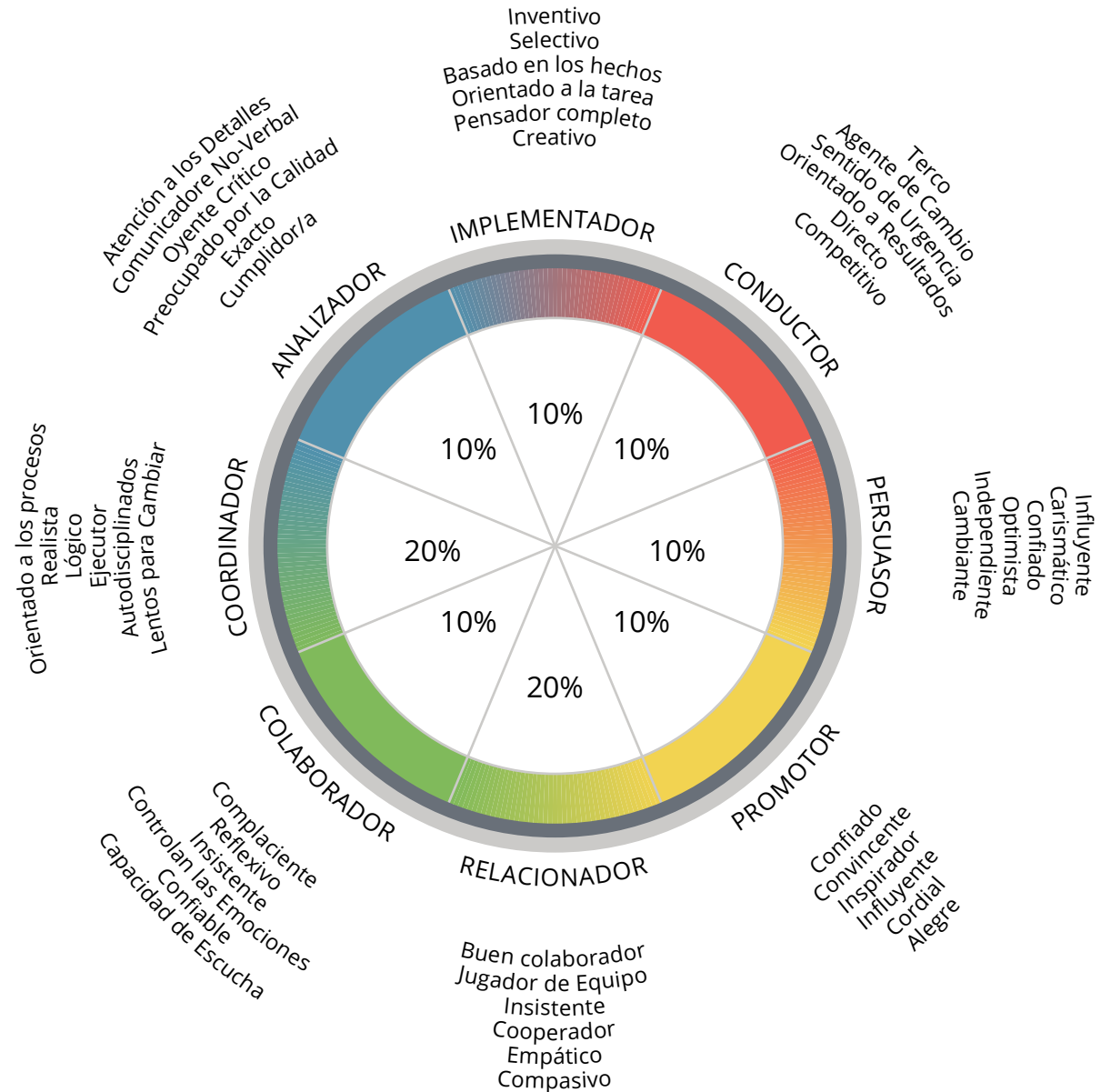
# VISIÓN GENERAL DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO



La siguiente matriz ilustra la mezcla de los cuatro estilos de comportamiento DISC en ocho segmentos. Cada segmento contiene una definición y el porcentaje de miembros de equipo en dicho segmento. Cada segmento ha sido deliberadamente ubicado al lado del estilo de comportamiento opuesto.

<b>CONDUCTOR - D (10%)</b>	<b>COLABORADOR - S (10%)</b>
Pilar Ejemplo	Luis Ejemplo
<b>PERSUASOR- D/I (10%)</b>	<b>COORDINADOR - S/C (20%)</b>
Emily Ejemplo	Amaia Ejemplo Georgina Ejemplo
<b>PROMOTOR - I (10%)</b>	<b>ANALIZADOR - C (10%)</b>
John Ejemplo	Antonio Ejemplo
<b>RELACIONADOR - I/S (20%)</b>	<b>IMPLEMENTADOR - C/D (10%)</b>
Marina Ejemplo Lorenzo Ejemplo	Samuel Ejemplo

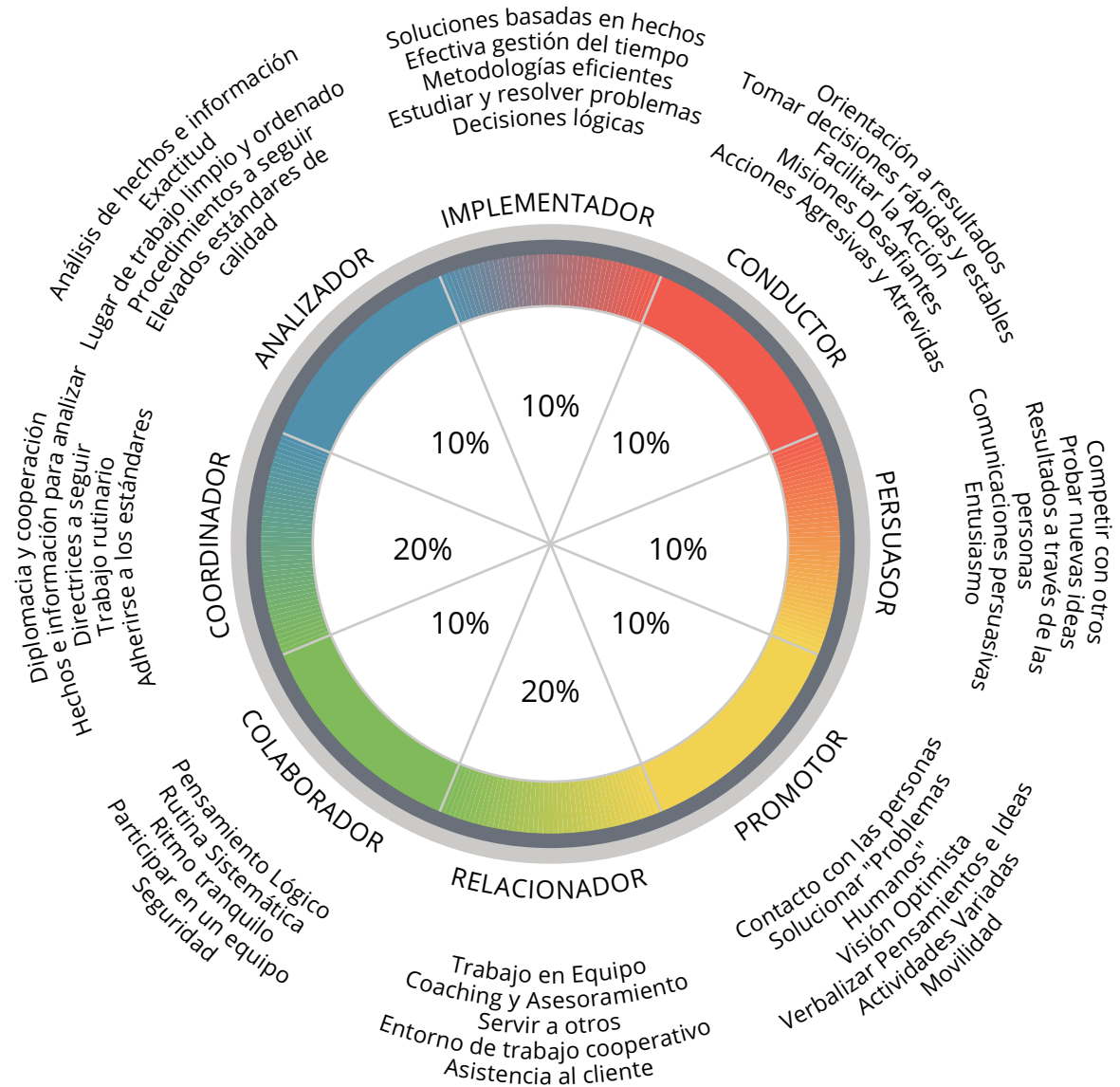
# CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO



EJEMPLO EQUIPO 2025

Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.

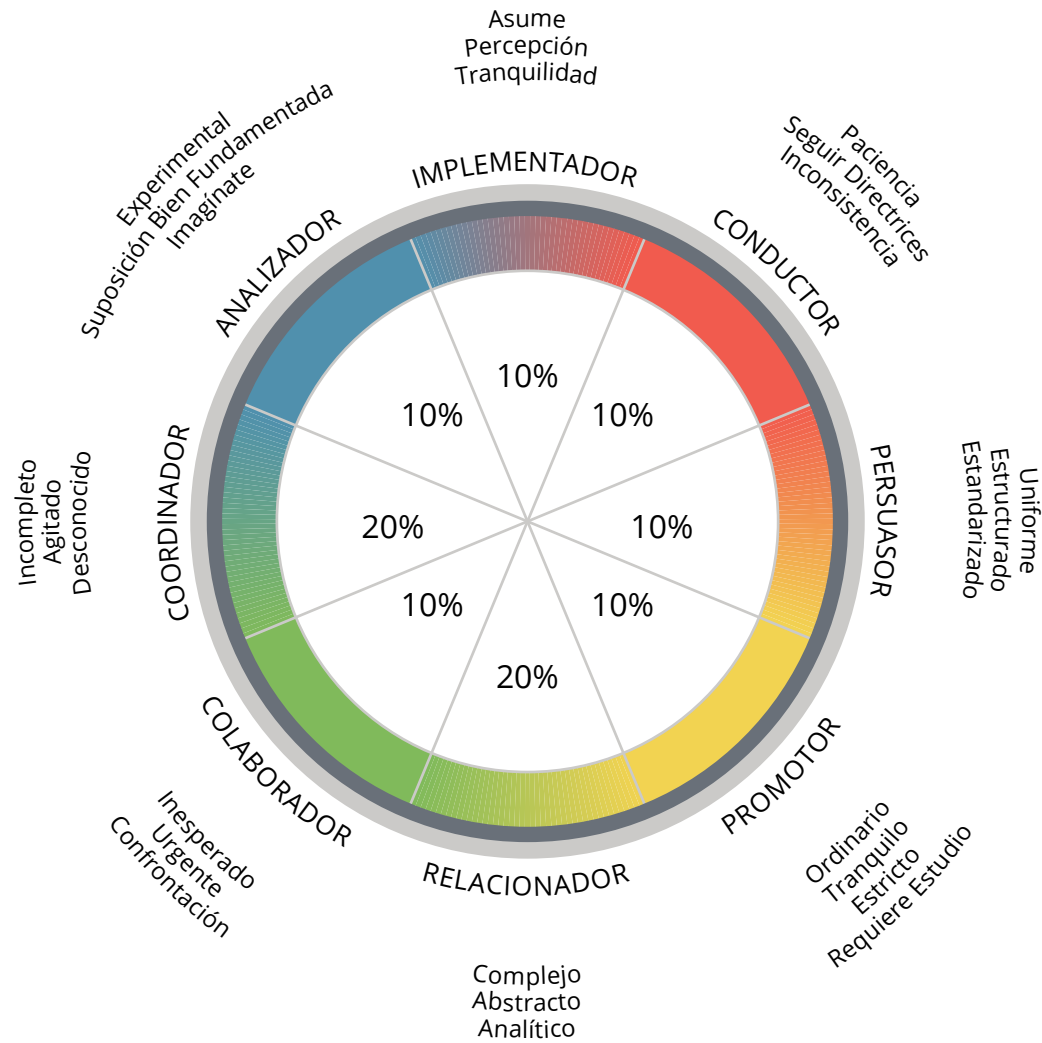
# ENTORNO DE TRABAJO IDEAL



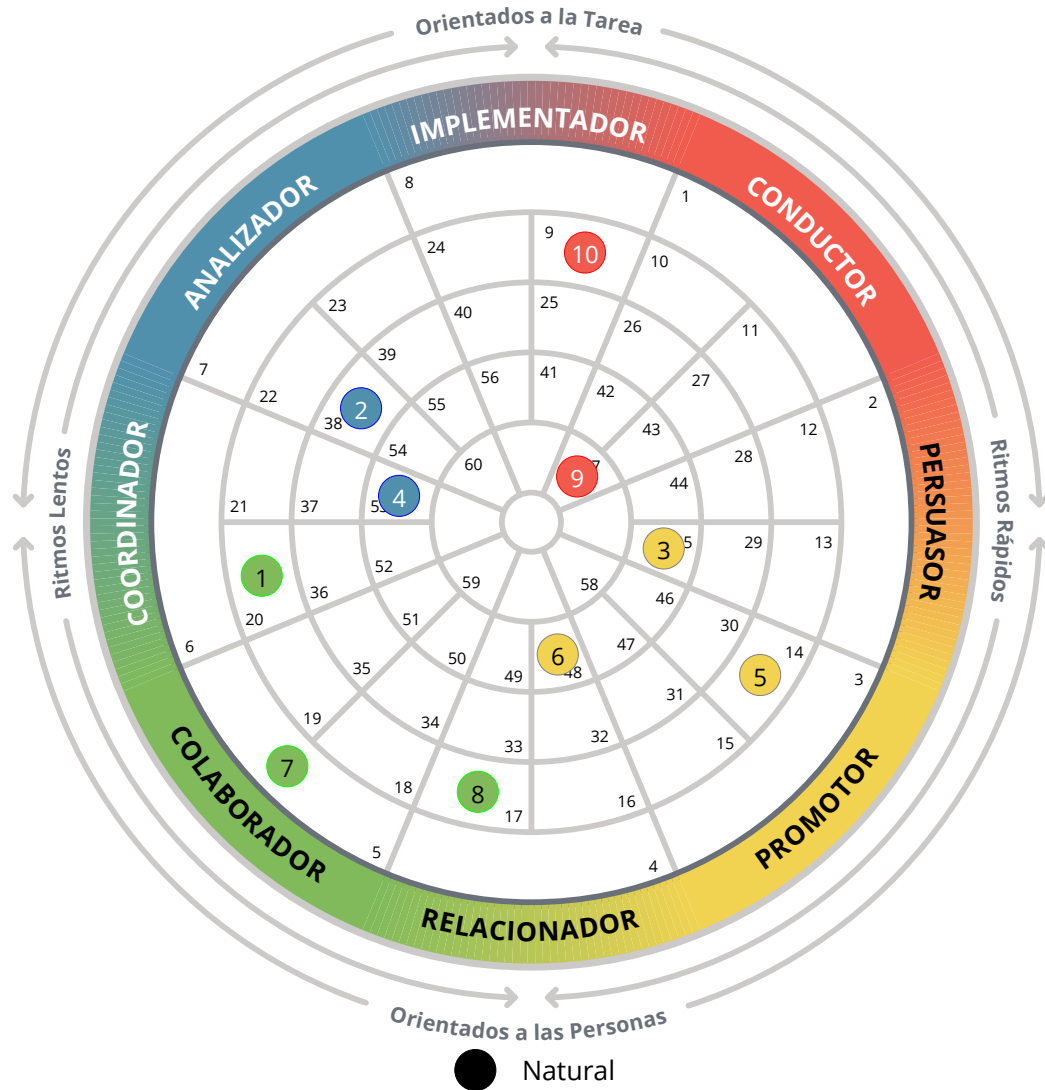
EJEMPLO EQUIPO 2025

Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.

# PALABRAS QUE NO FUNCIONAN



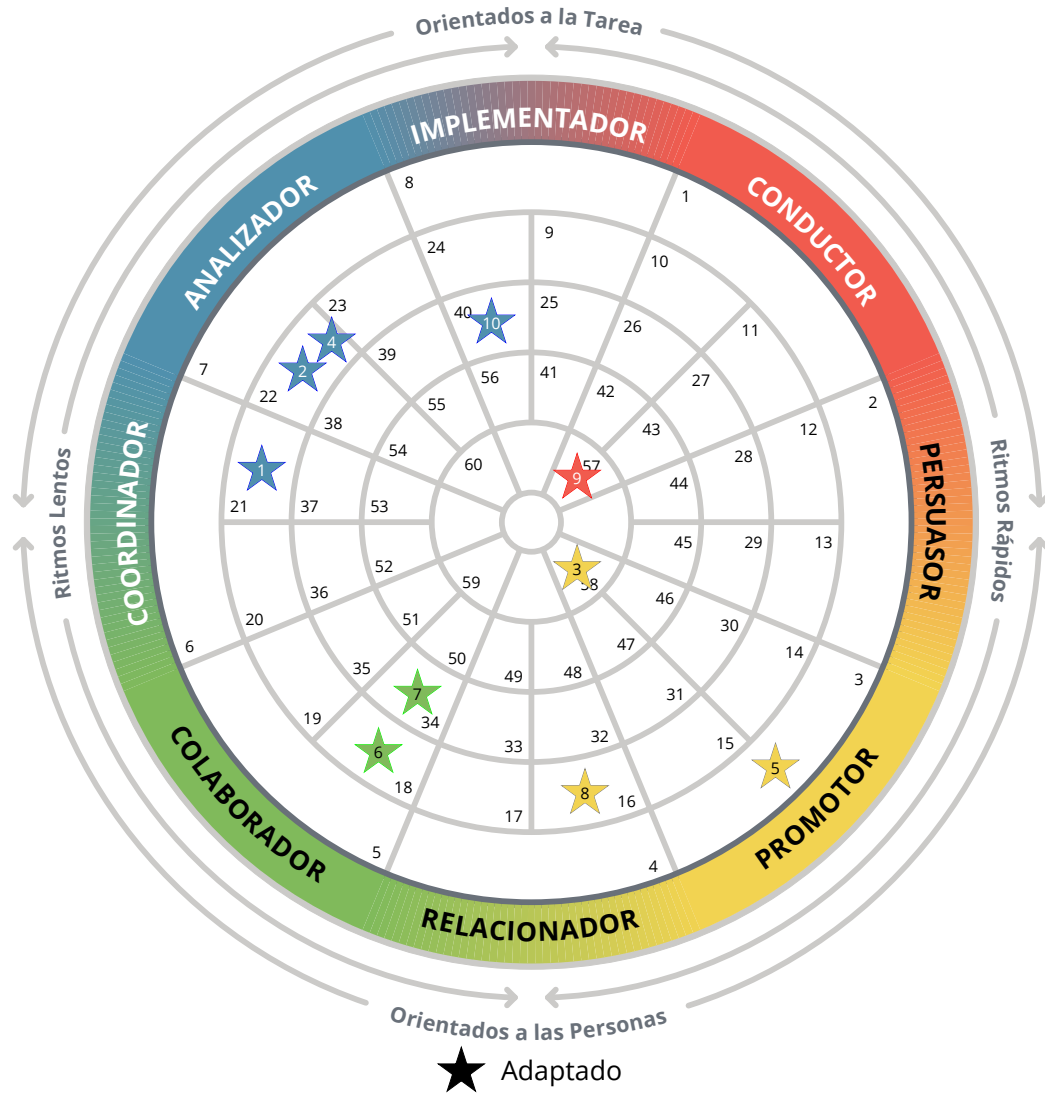
# RUEDA DEL ESTILO NATURAL DEL EQUIPO



## MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Amaia Ejemplo
- 2: Antonio Ejemplo
- 3: Emily Ejemplo
- 4: Georgina Ejemplo
- 5: John Ejemplo
- 6: Lorenzo Ejemplo
- 7: Luis Ejemplo
- 8: Marina Ejemplo
- 9: Pilar Ejemplo
- 10: Samuel Ejemplo

# RUEDA DEL ESTILO ADAPTADO DEL EQUIPO

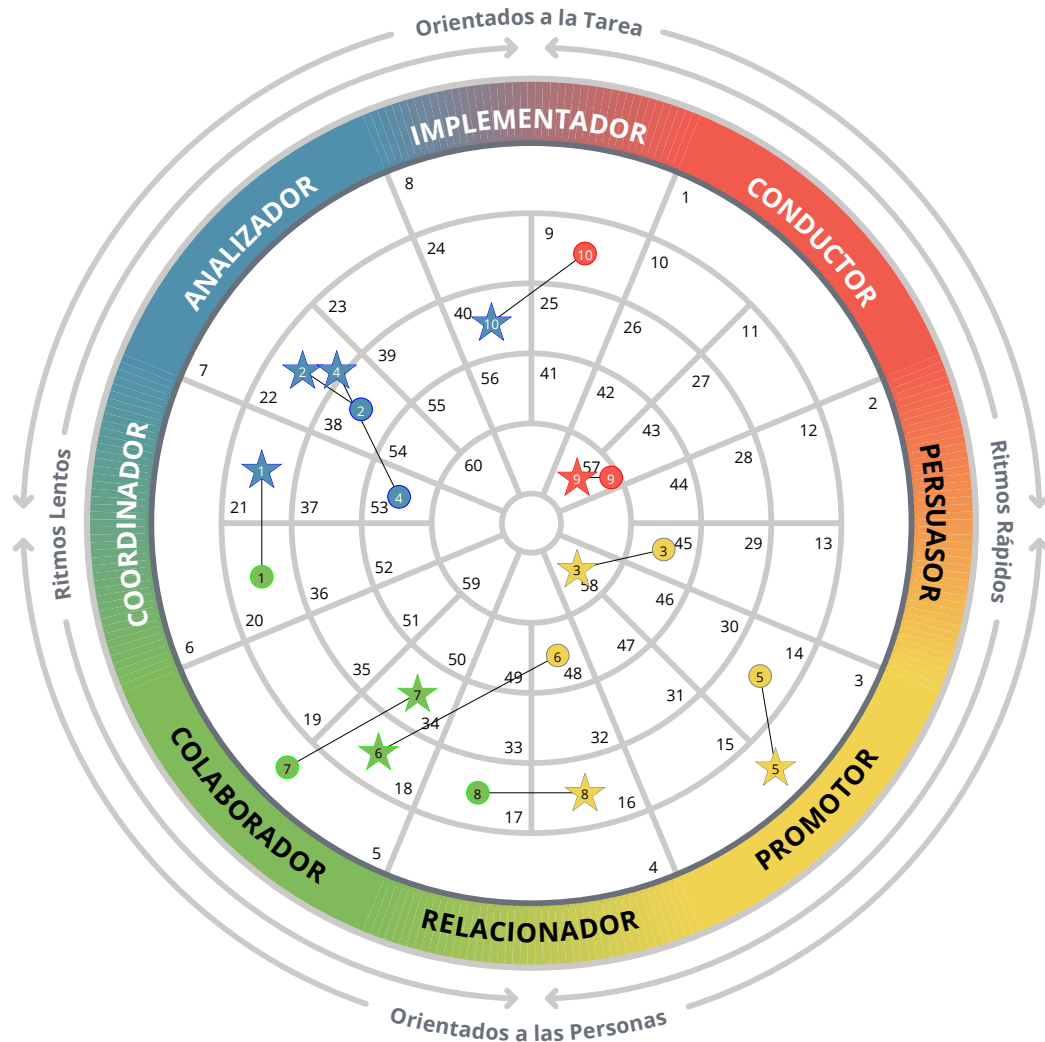


## MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Amaia Ejemplo
- 2: Antonio Ejemplo
- 3: Emily Ejemplo
- 4: Georgina Ejemplo
- 5: John Ejemplo
- 6: Lorenzo Ejemplo
- 7: Luis Ejemplo
- 8: Marina Ejemplo
- 9: Pilar Ejemplo
- 10: Samuel Ejemplo



# RUEDA DE LOS CAMBIOS QUE SE PRODUCEN EN EL EQUIPO



★ Adaptado      ● Natural

## MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Amaia Ejemplo
- 2: Antonio Ejemplo
- 3: Emily Ejemplo
- 4: Georgina Ejemplo
- 5: John Ejemplo
- 6: Lorenzo Ejemplo
- 7: Luis Ejemplo
- 8: Marina Ejemplo
- 9: Pilar Ejemplo
- 10: Samuel Ejemplo

# DEFINICIÓN DE JERARQUÍA CONDUCTUAL



*Es esta evaluación se miden los doce factores conductuales críticos para el éxito del equipo. La total comprensión de cada frase y su definición le conducirá al manejo de un mismo lenguaje que le permitirá comparar los resultados individuales, los resultados del equipo y la media de la población.*

**Análisis de datos** - La información se mantiene exacta y actualizada en el caso de que requiera de una segunda evaluación.

**Cambio frecuente** - Cambia de tarea con facilidad o le piden que deje tareas sin finalizar para realizar una nueva sin ninguna dificultad.

**Competitividad** - Tenacidad, audacia, asertividad y "deseo de ganar" en todas las situaciones.

**Interacción frecuente con otros** - Se enfrenta a múltiples y continuas interrupciones y siempre mantiene el trato cordial con los demás.

**Consistencia** - Capacidad de realizar el trabajo siempre de la misma manera.

**Lugar de trabajo organizado** - Sigue las técnicas y trámites correctos para alcanzar el éxito.

**Relaciones con el cliente** - Deseo de transmitir interés sincero en sus clientes.

**Centrado en las personas** - Emplea gran cantidad de tiempo trabajando de forma exitosa con una amplia gama de gente de diferentes entornos, alcanzando beneficios "ganar-ganar".

**Recordatorio y seguimiento** - Necesidad de ser meticuloso.

**Urgencia** - Decisión, respuesta y acción rápida.

**Política de seguimiento** - Sigue estrictamente la política de empresa o, en el caso de no tener política, el modus operandi que siempre se ha usado en su empresa.

**Versatilidad** - Reúne multitud de talentos y el deseo de adaptarlos y cambiarlos según lo requieran las tareas.

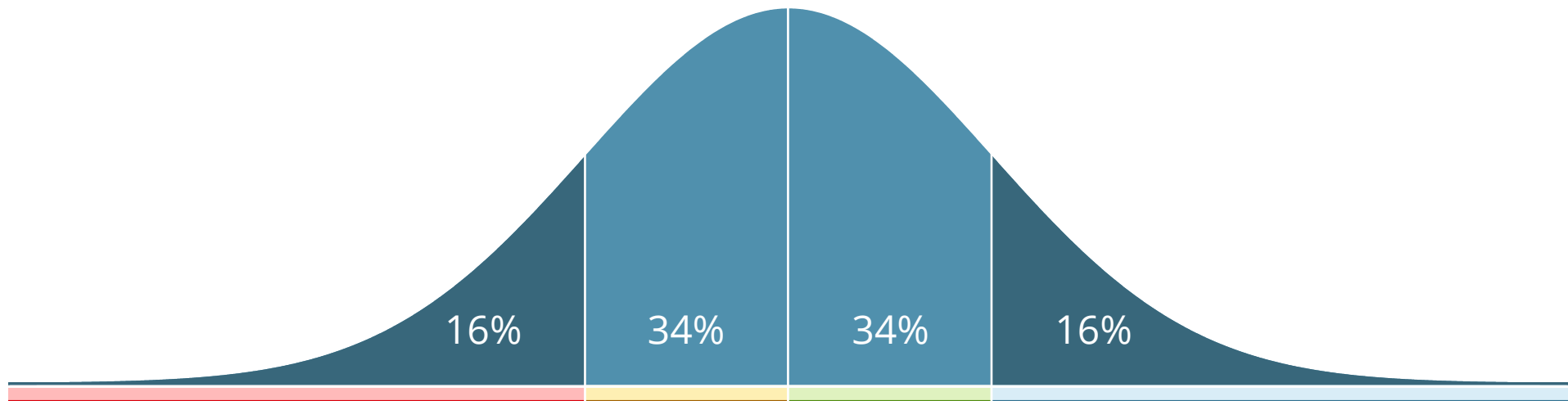
# LA CAMPANA DE GAUSS



Entender cómo leer la Campana de Gauss, y su desviación media, le permitirá analizar con mayor claridad la composición de su equipo.

La Campana de Gauss, conocida como una distribución normal, es el tipo de distribución más común de la población. El punto más alto de la curva, representa la mayor población, o la media del grupo. La desviación media es el número utilizado que nos muestra cómo los datos se van separando de la media, representando un porcentaje del total de los datos recogidos.


Por ejemplo, si se toman los resultados de las evaluaciones de 100 personas y se utiliza una probabilidad normal de distribución, 68 personas, que representan el 68 del 100% de los resultados, estarán comprendidas en la desviación estándar de la media. Treinta y cuatro por ciento estará un estándar por encima de la media y 34% estará un estándar por debajo de la media. El 32% restante de las personas estará dos o más desviaciones estándares de la media. El diez y seis por ciento estará dos o más desviaciones estándares por encima de la media y 16% estará dos o más desviaciones estándares por debajo de la media.



 Dos o más desviaciones estándares por debajo de la media

 Una desviación estándar por debajo de la media

 Una desviación estándar por arriba de la media

 Dos o más desviaciones estándar por arriba de la media

# COMPARACIÓN DEL ESTILO CONDUCTUAL



Características Conductuales	Media del Equipo	A. Ejemplo	M. Ejemplo	G. Ejemplo	E. Ejemplo	J. Ejemplo	S. Ejemplo	L. Ejemplo	P. Ejemplo	A. Ejemplo	L. Ejemplo	Media
Recordatorio y seguimiento	64	87	60	73	50	45	58	70	62	80	60	62
Política de seguimiento	64	75	62	78	52	40	60	65	58	78	68	61
Consistencia	63	80	65	82	40	38	52	70	60	78	68	62
Relaciones con el cliente	63	58	93	65	58	70	50	70	47	42	78	63
Centrado en las personas	62	45	95	65	65	75	50	70	40	35	80	64
Lugar de trabajo organizado	58	85	30	75	40	20	65	60	65	95	40	53
Análisis de datos	58	85	35	75	45	20	60	55	65	95	45	54
Interacción frecuente con otros	54	35	80	40	65	90	50	50	40	25	65	58
Competitividad	52	50	30	20	65	70	70	50	80	60	20	49
Versatilidad	51	37	50	40	70	80	57	40	45	33	57	54
Cambio frecuente	50	38	48	30	68	72	60	48	55	38	45	52
Urgencia	42	35	18	23	65	55	65	31	57	45	22	43

■ Dos o más desviaciones estándares por debajo de la media    
 ■ Una desviación estándar por arriba de la media  
■ Una desviación estándar por debajo de la media    
 ■ Dos o más desviaciones estándar por arriba de la media

# INTRODUCCIÓN

## 12 FUERZAS IMPULSORAS®



### CONTENIDO DEL INFORME

- Visión General - Resumen que analiza cómo está compuesto su Equipo considerando las Fuerzas Impulsoras
- Características del Equipo - Define cómo se clasifica su organización según sus Fuerzas Impulsoras y muestra las gráficas de las Fuerzas Impulsoras Primarias de los integrantes de tu equipo.
- Resumen del Grupo Primario - Lista a cada integrante del equipo en función a sus Fuerzas Impulsoras primarias.
- Barras de Grupo de las Fuerzas Impulsoras - Identifica los grupos Primarios, Situacionales, e Indiferentes del equipo.
- Comparación de las Fuerzas Impulsoras - Compara los resultados individuales con los de los otros integrantes del equipo, con el promedio del grupo y con las medias poblacionales.

### LISTA DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO

Amaia Ejemplo  
Marina Ejemplo  
Georgina Ejemplo  
Emily Ejemplo  
John Ejemplo  
Samuel Ejemplo  
Luis Ejemplo  
Pilar Ejemplo  
Antonio Ejemplo  
Lorenzo Ejemplo

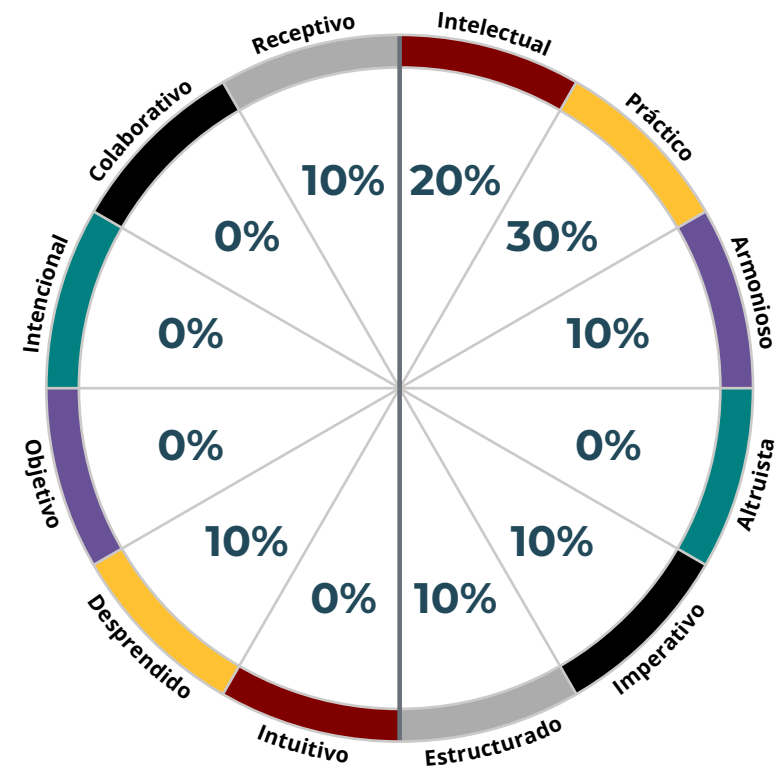
# RESUMEN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS DEL EQUIPO



## DETALLE DE LAS FUERZAS IMPULSORAS

Ha observado que algunas personas:

- Buscan conocimientos relevantes y útiles cuando las circunstancias lo ameritan
- Buscan ampliar sus conocimiento en todo lo que emprende.
- Tienen a utilizar los recursos sin restricción
- Tienen a utilizar y aplicar sus recursos para maximizar el retorno
- Buscan la funcionalidad en su entorno
- Buscan experimentar con todo lo que les rodea
- Tienen a ayudar o colaborar de manera selectiva
- Tienen a servir y ayudar a todos indiscriminadamente
- Tienen a compartir el poder, el reconocimiento y el control
- Buscan el reconocimiento y ejercer el control de su propio destino
- Tienen a ser flexibles y estar abiertos(a) a nuevas metodologías y enfoques de vida
- Tienen a vivir de acuerdo a sistemas definidos y enfoques tradicionales



Desglose de la Fuerza Impulsora #1 de cada integrante del equipo

# DEFINICIÓN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS



**Intuitivo** - Se siente impulsado a recurrir a sus experiencias previas, su intuición y a buscar conocimientos específicos sólo cuando sea necesario.



**Conocimiento**

**Intelectual** - Se siente impulsado a aprender, a adquirir mayores conocimientos y a descubrir la verdad de las cosas.

**Desprendido** - Se siente impulsado a concluir lo que tiene que hacer, en aras del bien mayor o bien común, sin esperar algo a cambio.



**Utilidad**

**Práctico** - Se siente impulsado por los resultados prácticos, maximiza tanto la eficiencia como el retorno de su inversión en tiempo, talento, energía y recursos.

**Objetivo** - Se siente impulsado por la funcionalidad y la objetividad de lo que le rodea.



**Entorno**

**Armonioso** - Se siente impulsado por vivir la experiencia, por los puntos de vista subjetivos y por el equilibrio de su entorno.

**Intencional** - Se siente impulsado a ayudar a otros en casos específicos y no solamente por el hecho de ayudar.



**Otros**

**Altruista** - Se siente impulsado por los beneficios que puede generar a los demás.

**Colaborativo** - Se siente impulsado por ejercer un rol de apoyo y ayuda sin demandar reconocimiento.



**Poder**

**Imperativo** - Se siente impulsado por el estatus, el reconocimiento y por ejercer el control de su libertad.

**Receptivo** - Se siente impulsado por las nuevas ideas, métodos y oportunidades que no se circunscriban a un sistema de vida definido o establecido.



**Metodologías**

**Estructurado** - Se siente impulsado por enfoques tradicionales, métodos comprobados y sistemas de vida definidos o establecidos.

# CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO PRÁCTICO



La siguiente información permitirá que los integrantes del equipo conozcan y entiendan a los integrantes del equipo que tengan [ ] como fuerza impulsora principal

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### FORTALEZAS POTENCIALES

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

### DEBILIDADES POTENCIALES

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



## FACTORES ENERGIZANTES

**Eliminar los desperdicios**  
**Obtener resultados prácticos**  
**Concentrarse en la eficiencia**

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

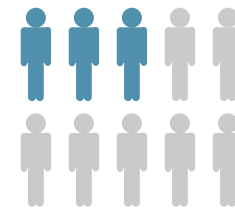
**Utilizar los recursos en forma ineficiente**  
**Ser redundante**  
**Desperdiciar el tiempo**



**6%**  
de la Población

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

**Eficiente**  
**Rentable**  
**Maximiza**



**3/10**  
30% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

**Sin propósito**  
**Casual**  
**Reprocesar**

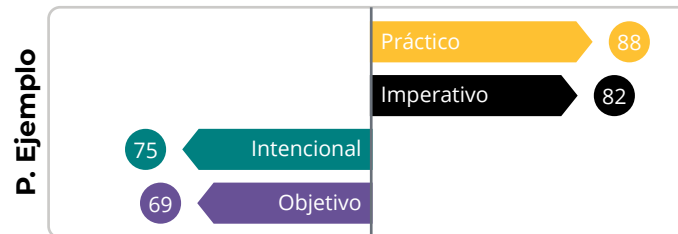
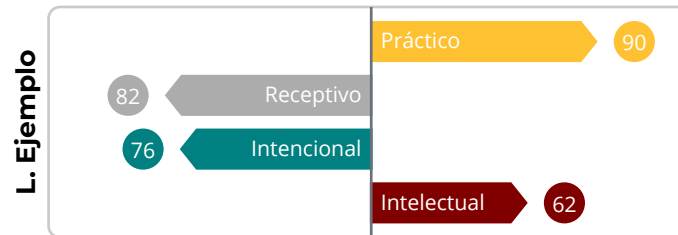


# FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS PRÁCTICAS



## EQUIPO PRÁCTICO

Emily Ejemplo  
Luis Ejemplo  
Pilar Ejemplo



# CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTELECTUAL



La siguiente información permitirá que los integrantes del equipo conozcan y entiendan a los integrantes del equipo que tengan [ ] como fuerza impulsora principal

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### FORTALEZAS POTENCIALES

- Se enfoca en la información y en los hechos
- Busca conocer lo que aún no ha sido descubierto
- Constantemente busca información y nuevos conocimientos
- Avido/Avida por aprender y descubrir cosas nuevas
- Investiga de manera mucho más profunda que los demás

### DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría perseguir el saber sin tomar en cuenta su practicidad
- Prioriza los descubrimientos
- Podría tomar decisiones sin tomar en cuenta los aspectos subjetivos o emocionales



## FACTORES ENERGIZANTES

Dedicar tiempo a aprender  
Aprender constantemente  
Analizar objetivamente

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

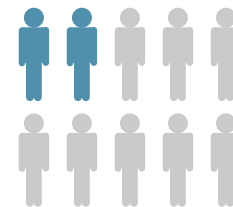
Hacer suposiciones bien fundamentadas  
Limitar el conocimiento  
Enfoque subjetivo



**16%**  
de la Población

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Investigar  
Descubrir  
Aprender



**2/10**  
20% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

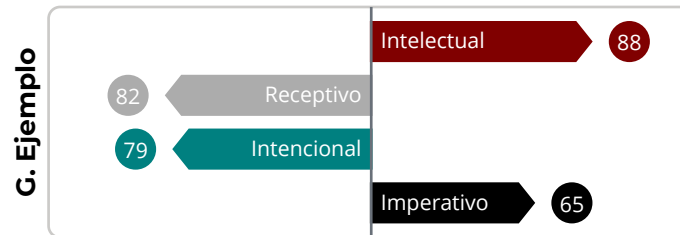
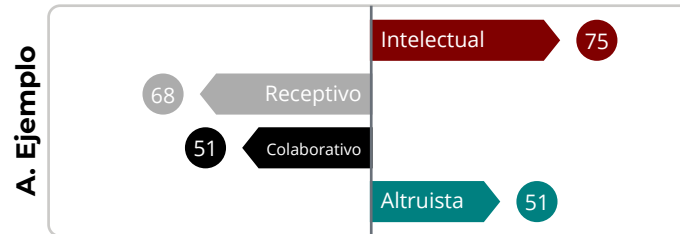
Relevante  
Conjetura  
Aplicar

# FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS INTELECTUALES



## EQUIPO INTELECTUAL

Amaia Ejemplo  
Georgina Ejemplo



# CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ARMONIOSO



La siguiente información permitirá que los integrantes del equipo conozcan y entiendan a los integrantes del equipo que tengan [ ] como fuerza impulsora principal

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### FORTALEZAS POTENCIALES

- Busca generar armonía y equilibrio entre su entorno y sus relaciones
- Encuentra valor y disfruta el entorno
- Enfocado en las emociones y en el equilibrio del entorno
- Ve la importancia de experimentar
- Valora el trayecto tanto como el destino final

### DEBILIDADES POTENCIALES

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



## FACTORES ENERGIZANTES

Apreciar la belleza y la armonía  
Expresar su imaginación  
Buscar el equilibrio de vida

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Tener un entorno deslucido  
Sobre enfatizar la funcionalidad  
Enfrentar el caos



**4%**  
de la Población

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Expresión  
Equilibrio  
Subjetivo



**1/10**  
10% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

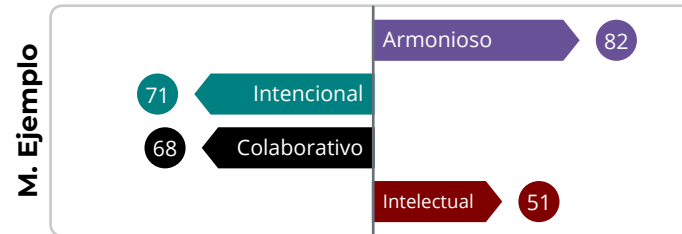
Objetivo  
Aburrido  
Separar

# FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS ARMONIOSAS



## EQUIPO ARMONIOSO

Marina Ejemplo



# CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO IMPERATIVO



La siguiente información permitirá que los integrantes del equipo conozcan y entiendan a los integrantes del equipo que tengan [ ] como fuerza impulsora principal

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### FORTALEZAS POTENCIALES

- Se esfuerza por diferenciarse
- Valora el estatus y el reconocimiento público
- Se esfuerza para ascender
- Crear estrategias ganadoras y obtener resultados
- Busca controlar su propio destino

### DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría motivarle el deseo de obtener estatus y reconocimiento
- Tiende a tener una actitud individualista versus una grupal
- Podría no tomar en cuenta a los demás al buscar su crecimiento personal
- Podría darle demasiada importancia a la necesidad de ejercer el control y dirigir personas y proyectos



## FACTORES ENERGIZANTES

Comprar o rodearse de elementos que le otorguen estatus  
Dirigir un grupo  
Buscar oportunidades para crecer

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Retrasar el crecimiento personal  
Trabajar tras bambalinas  
Carecer de autoridad



**13%**  
de la Población

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Dirigir  
Premiar  
Control



**1/10**  
10% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

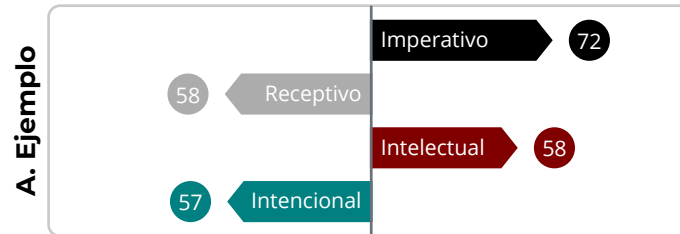
En conjunto  
Cooperativo  
Compartir

# FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS IMPERATIVAS



## EQUIPO IMPERATIVO

Antonio Ejemplo



# CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ESTRUCTURADO



La siguiente información permitirá que los integrantes del equipo conozcan y entiendan a los integrantes del equipo que tengan [ ] como fuerza impulsora principal

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### FORTALEZAS POTENCIALES

- Tiende a vivir bajo ciertos "códigos"
- Valora los enfoques tradicionales que han sido comprobados
- Podría proteger e incluso promover sus principios y creencias
- Desea definir estándares sobre los cuales operar
- Valora trabajar bajo un sistema definido y estructurado

### DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría sobreponer su ideología a la de la organización
- Podría no admitir y tener prejuicios sobre otros puntos de vista
- Tiende a resistirse a cambiar los procedimientos establecidos
- Puede excederse al promover su filosofía a los demás



## FACTORES ENERGIZANTES

Proteger sus creencias  
Buscar consistencia  
Promover su causa

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Aceptar nuevas ideas  
Pasar por alto las tradiciones  
Ignorar los protocolos establecidos



**5%**  
de la Población

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Tradición  
Ideología  
Orden



**1/10**  
10% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Progresivo  
Nuevos métodos  
Flexible



# Fuerzas Impulsoras Primarias Estructuradas



## EQUIPO ESTRUCTURADO

John Ejemplo



# CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO DESPRENDIDO



La siguiente información permitirá que los integrantes del equipo conozcan y entiendan a los integrantes del equipo que tengan [ ] como fuerza impulsora principal

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### FORTALEZAS POTENCIALES

- Define el valor y el éxito sobre la base de los resultados de una situación y no por lo que encierra en sí misma
- Se enfoca en terminar una tarea más que en su eficiencia
- Está dispuesto a participar sin tomar en cuenta sus circunstancias personales
- Cumple con las tareas sólo por el hecho de cumplir
- Ofrece apoyo y recursos sin esperar un retorno para sí mismo/misma

### DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría confundir actividad con productividad
- Tiende a ignorar la formalidad con la que debe medirse el desempeño
- Podría desperdiciar los recursos
- Podría darle más importancia a terminar una tarea que al tiempo, los recursos o al talento escaso

Desprendido



Utilidad

Práctico

## FACTORES ENERGIZANTES

Usar los recursos libremente  
Terminar las tareas  
Trabajar en proyectos con pocas restricciones

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Limitar el tiempo disponible  
Medir el éxito a través de la eficiencia  
Enfocarse en el proceso



**7%**  
de la Población

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Descontrolado, sin límites  
Sin restricciones  
Realiza



**1/10**  
10% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Maximiza  
Obtener  
Eficiente

# FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS DESPRENDIDAS



## EQUIPO DESPRENDIDO

Lorenzo Ejemplo



# CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO RECEPTIVO



La siguiente información permitirá que los integrantes del equipo conozcan y entiendan a los integrantes del equipo que tengan [ ] como fuerza impulsora principal

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### FORTALEZAS POTENCIALES

- Busca nuevas formas de realizar las tareas rutinarias
- Abierto a nuevas ideas, métodos y oportunidades
- Sólo adoptarán los aspectos de los sistemas que les genere un beneficio
- Se consideran pensadores independiente
- Adopta elementos de diferentes sistemas o maneras de pensar para crear algo nuevo

### DEBILIDADES POTENCIALES

- Cambia sólo por el hecho de cambiar
- Se resiste cuando le imponen sistemas y estructuras
- Se resiste a los enfoques y maneras de pensar altamente estructuradas
- Cuestiona todos los sistemas y cada fase de éstos

Receptivo



Estructurado

Metodologías

## FACTORES ENERGIZANTES

**Cuestionar los protocolos innecesarios**  
**Explorar posibilidades**  
**Crear nuevos sistemas**

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

**Apoyar el status quo**  
**Trabajar con restricciones**  
**Seguir procesos obsoletos**



**11%**  
de la Población

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

**Posibilidades**  
**Opciones**  
**Ágil**



**1/10**  
10% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

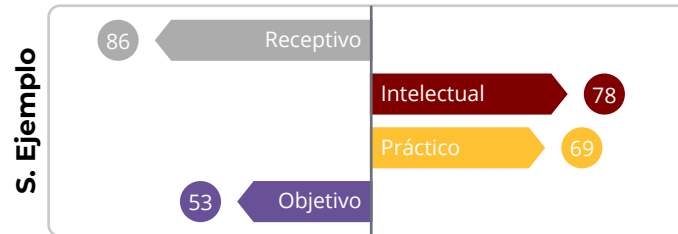
**Constante**  
**Tradición**  
**Jerarquía**

# FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS RECEPTIVAS



## EQUIPO RECEPTIVO

Samuel Ejemplo



# CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ALTRUÍSTA



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### FORTALEZAS POTENCIALES

- Busca ayudar a los demás
- Presta atención y apoya a los necesitados
- Cree que todas las personas deberían tener la oportunidad de llegar a ser lo mejor que sea posible
- Actúa para aliviar el sufrimiento de los demás
- Se ofrece como voluntario/voluntaria y ayuda generosamente a los demás

### DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría apoyar a los demás a expensas de su propio trabajo
- Fundamenta sus decisiones personales en el impacto que puedan tener en los demás
- Actúa para aliviar el sufrimiento de los demás incluso a costa de sí mismo/ misma
- Podría darle más importancia a las necesidades de los demás que a las propias



## FACTORES ENERGIZANTES

Apoyar causas humanitarias  
Reconocer el potencial que tienen los demás  
Participar en eventos de caridad

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Ignorar a los necesitados  
Actuar sin consideración  
Colocarse a sí mismo(a) por encima de los demás



**6%**  
de la Población

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Sacrificio  
Ofrecerse como voluntario(a)  
Compasión



**0/10**  
0% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Selectivo  
Con propósito  
Deliberar

# CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO OBJETIVO



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### FORTALEZAS POTENCIALES

- Se enfoca en la funcionalidad y no en la apariencia
- Puede triunfar en entornos caóticos
- Le da más importancia al resultado y no al trayecto
- Desagrega la información y se enfoca en la situación
- Separa los retos personales y se enfoca en la labor

### DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría enfocarse demasiado en los detalles y no ver el panorama completo
- Podría darle más importancia a la funcionalidad dejando de lado la apariencia
- Tiende a desaprovechar la experiencia integral por centrarse únicamente en los elementos concretos
- Podría ignorar aspectos que suelen distraer a los demás

Objetivo



Entorno

Armonioso

## FACTORES ENERGIZANTES

Ofrecer resultados tangibles  
Decidir en función de la información  
Separar

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Priorizar la apariencia sobre la funcionalidad  
Perseguir ideas intangibles  
Ser subjetivo



**12%**  
de la Población

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Función  
Realidad  
Delimitar



**0/10**  
0% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Belleza  
Subjetivo  
Experiencia

# CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTENCIONAL



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### FORTALEZAS POTENCIALES

- Elige a quién, cuándo y cuánto ayudar en función al resultado deseado
- Espera que las personas sean autónomas y no intervengan hasta que sea necesario
- Subestima las emociones al tomar decisiones relacionadas con la gente
- Ayudará a otros cuando vea que estén dispuestos a trabajar
- Busca desarrollar o ayudar a otros si ven oportunidades a futuro

### DEBILIDADES POTENCIALES

- Se enfocan en sí mismos tal vez a expensas de otros
- Puede esperar algo a cambio cada vez que ayuda o apoya a los demás
- Tienden a valorar a las personas como una oportunidad o recurso en lugar de un individuo como tal
- Puede crear escenarios que lo/la beneficie más que a los demás

Intencional



Otros

Altruista

## FACTORES ENERGIZANTES

**Beneficiarse personalmente**  
**Desarrollar promotores internos**  
**Estar con personas determinadas**

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

**Apoyar a los necesitados**  
**Tomar decisiones basadas en emociones**  
**Actuar sin recibir un beneficio personal**



**14%**  
de la Población

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

**Deliberar**  
**Beneficio**  
**Con propósito**



**0/10**  
0% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

**Gentileza**  
**Compasión**  
**Donar**



# CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO COLABORATIVO



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### FORTALEZAS POTENCIALES

- Se siente cómodo en un rol de soporte
- Busca encajar sin pretender sobresalir
- Deja de lado su propia agenda por el bien de la comunidad o por la compañía
- Se enfoca en el aporte que ofrecen en lugar de ascender
- Trabaja tras bambalinas para conseguir los resultados

### DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría pasar desapercibido/desapercibida debido a que se promociona
- Podría dejar pasar las oportunidades de liderazgo
- Podría sentirse incómodo/incómoda cuando los/las distinguen por su contribución
- Tiende a ceder en temas importantes para no "hacer olas"

Colaborativo



Poder

Imperativo

## FACTORES ENERGIZANTES

Trabajar en proyectos grupales  
Incorporarse a entornos colaborativos  
Encajar con el equipo

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Estar en entornos egoístas  
Dirigir involuntariamente  
Trabajar a solas



**4%**  
de la Población

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Juntos  
Apoyo  
Comunidad



**0/10**  
0% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Estatus  
Dirigir  
Individual

# CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTUITIVO



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### FORTALEZAS POTENCIALES

- Puede confiar en experiencias pasadas
- Busca información específica para resolver la situación actual
- Comprende el valor de la intuición
- Busca información que tenga una aplicación directa
- Se siente cómodo/cómoda de iniciar un proyecto antes de contar con toda la información

### DEBILIDADES POTENCIALES

- Tiende a sacar conclusiones sin reunir toda la información
- Podría ignorar la información excesiva
- Puede confiar excesivamente en su intuición y en sus experiencias previas
- Podría comenzar un proyecto sin tener toda la información necesaria

Intuitivo



Intelectual

Conocimiento

## FACTORES ENERGIZANTES

Descubrir un conocimiento específico  
Aprender en función a la necesidad  
Aplicar sus conocimientos previos

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Buscar aprender excesivamente  
Discutir temas hipotéticos  
Justificar las decisiones intuitivas



**3%**  
de la Población

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Intuitivo  
Específico  
Aplica



**0/10**  
0% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Estudia  
Clasifica  
Comprensivo

# VISIÓN GENERAL SOBRE EL GRUPO PRIMARIO



Cada persona tiene una jerarquía de Fuerzas Impulsoras, algunas de las cuales pueden ser una revelación al conocer los resultados de la evaluación. Cualquier individuo enfrentará situaciones en las que tendrá que interactuar con temas relacionados con el conocimiento, la utilidad, las demás personas, el entorno, el poder y las metodologías. Las Fuerzas Impulsoras se pueden analizar individualmente, sin embargo, la mayoría de las veces estas actúan en combinación con otras, dependiendo de la situación. Las diversas combinaciones de las Fuerzas Impulsoras podrían ser virtualmente infinitas, por lo que TTI SI sugiere considerar las cuatro Fuerzas Impulsoras más altas para entender por qué una persona se mueve a hacer lo que hace.

Las 12 Fuerzas Impulsoras formarán parte de alguno de estos tres grupos: Primario, Situacional o Indiferente. Estos grupos influirán en por qué una persona actuará de la manera en que lo hace en cada situación.

El grupo de las cuatro Fuerzas Impulsoras más altas explican qué es lo que más mueve a una persona a la acción, la mayoría del tiempo. Si se analiza el grupo de las Fuerzas Impulsoras en conjunto, en lugar de analizar cada una individualmente, se generan combinaciones muy específicas para esa persona. Cuanto más cercanos sean los puntajes entre las Fuerzas Impulsoras, más empleará la persona cada una de ellas. Cuando analice el Grupo Primario, es importante considerar qué Fuerza Impulsora es la más relevante en un contexto específico.

Esta sección incluye seis palabras clave que corresponden a las Fuerzas Impulsoras. Cada página detalla los nombres de los integrantes del equipo que tienen uno de esos factores dentro de su Grupo Primario de Fuerzas Impulsoras.


# VISIÓN GENERAL SOBRE EL CONOCIMIENTO



Intuitivo		Intelectual
	1	Amaia Ejemplo Georgina Ejemplo
Emily Ejemplo John Ejemplo	2	Samuel Ejemplo
	3	Antonio Ejemplo
	4	Marina Ejemplo Luis Ejemplo


# VISIÓN GENERAL SOBRE LA UTILIDAD



Desprendido		Práctico
Lorenzo Ejemplo	1	Emily Ejemplo Luis Ejemplo Pilar Ejemplo
	2	
	3	Samuel Ejemplo
	4	John Ejemplo

# VISIÓN GENERAL SOBRE EL AMBIENTE



Objetivo		Armonioso
	1	Marina Ejemplo
	2	
Emily Ejemplo	3	
Samuel Ejemplo Pilar Ejemplo	4	


# VISIÓN GENERAL SOBRE LAS PERSONAS



Intencional		Altruista
	1	
Marina Ejemplo	2	Lorenzo Ejemplo
Georgina Ejemplo John Ejemplo Luis Ejemplo Pilar Ejemplo	3	
Emily Ejemplo Antonio Ejemplo	4	Amaia Ejemplo

# VISIÓN GENERAL SOBRE EL PODER




Colaborativo		Imperativo
	1	Antonio Ejemplo
	2	Pilar Ejemplo
Amaia Ejemplo Marina Ejemplo	3	Lorenzo Ejemplo
	4	Georgina Ejemplo

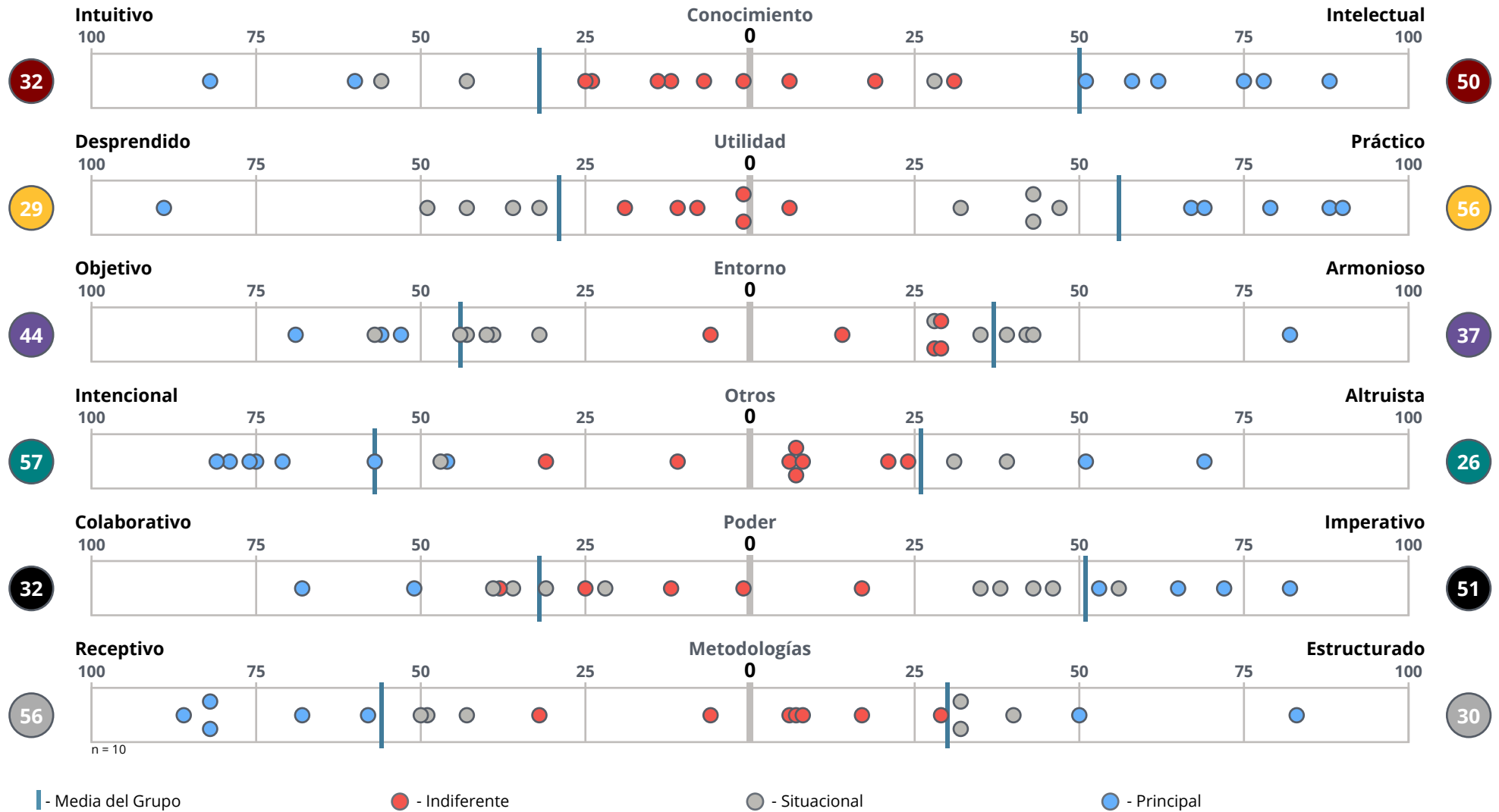


# RESUMEN SOBRE LAS METODOLOGÍAS

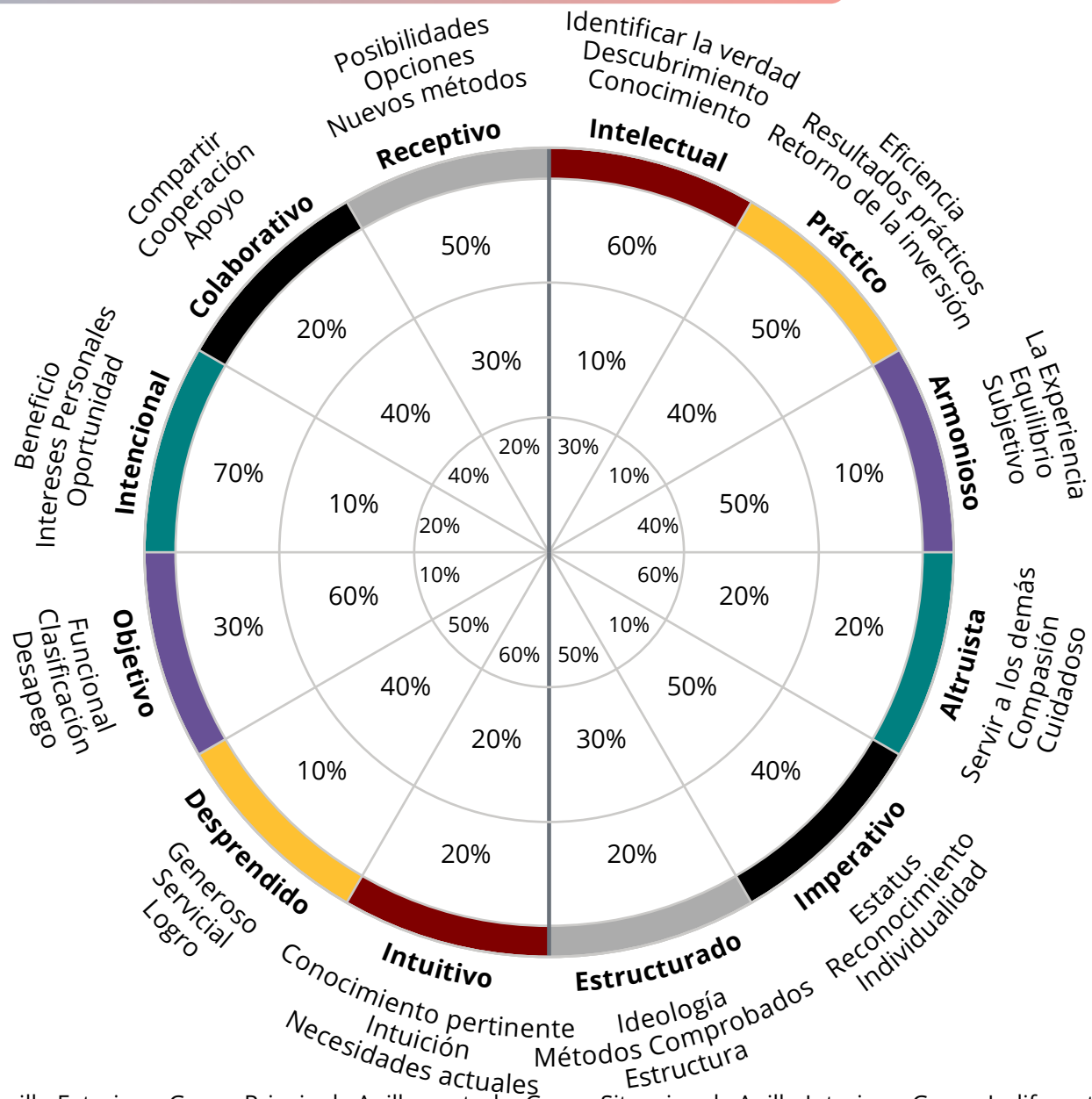


Receptivo		Estructurado
Samuel Ejemplo	1	John Ejemplo
Amaia Ejemplo Georgina Ejemplo Luis Ejemplo Antonio Ejemplo	2	
	3	
	4	Lorenzo Ejemplo

# BARRAS POR GRUPO DE LAS FUERZAS IMPULSORAS



# RUEDA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS



Anillo Exterior = Grupo Principal Anillo central = Grupo Situacional Anillo Interior = Grupo Indiferente

**EJEMPLO EQUIPO 2025**

Copyright © 1990-2024. TTI Success Insights LTD.

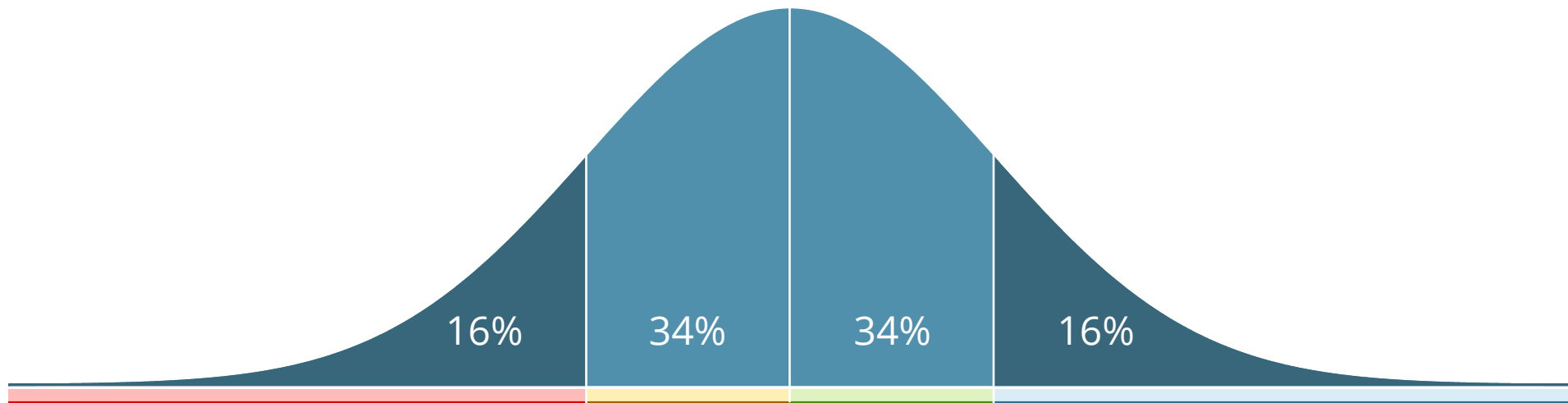
# DEFINICIÓN DE LA CURVA DE GAUSS




*Entender cómo se debe leer la curva de Gauss y la desviación estándar le permitirá analizar claramente cómo se compone su equipo*

La curva de Gauss, conocida como distribución normal, es el tipo de distribución más común en términos de una población. El punto más alto de la curva representa la media del grupo o de la población. La desviación estándar es el número que se utiliza para mostrar cómo se disipan los datos a partir de la media, y representan un porcentaje del total de datos recopilados.

Por ejemplo, si se recopila los resultados de una evaluación de 100 personas y se aplican en una distribución de probabilidad normal, 68 personas, que representan el 68% de los evaluados, deberían ubicarse dentro de una desviación estándar a partir de la media. El 34% se ubicará a una desviación estándar por encima de la media y el otro 34% se ubicará a una desviación estándar por debajo de la media. El 32% restante de los evaluados se ubicará a dos o más desviaciones estándar de la media. El 16% estará a dos más desviaciones estándar por encima de la media y el otro 16% restante estará a dos o más desviaciones estándar por debajo de la media.



 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

# COMPARACIÓN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS



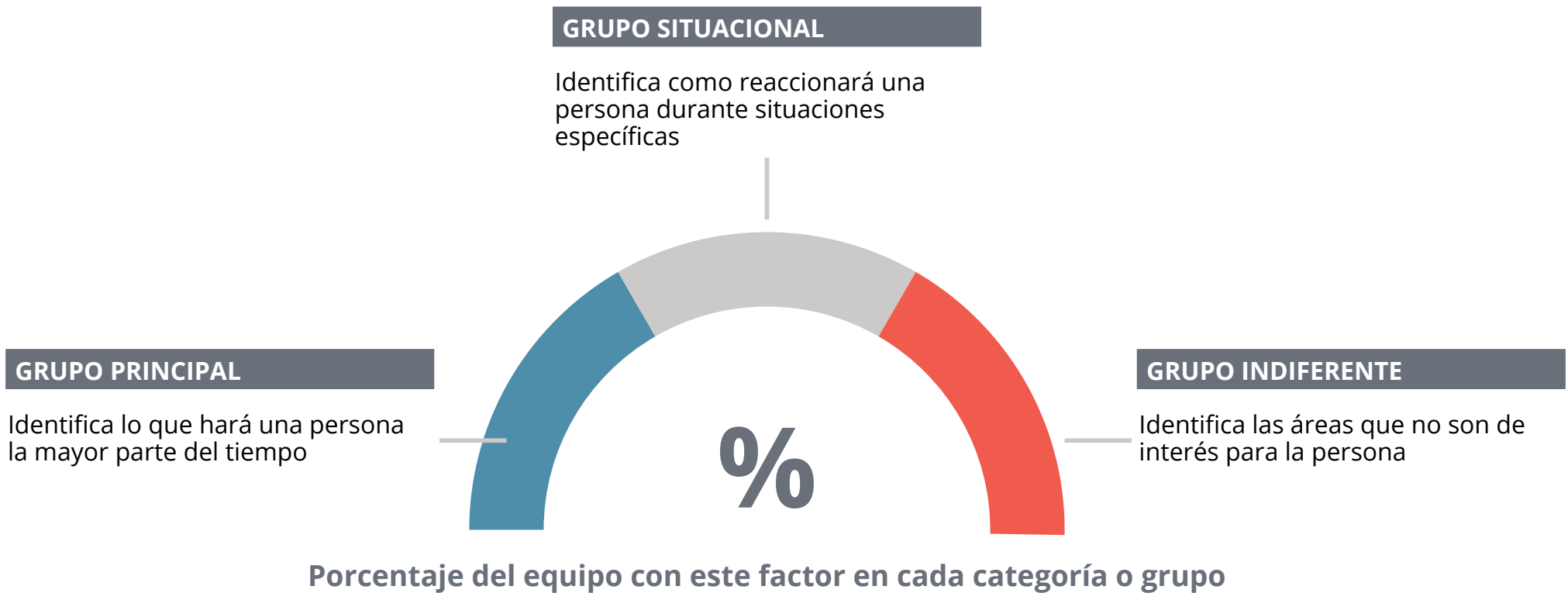
Fuerzas Impulsoras	Promedio del Equipo	A. Ejemplo	M. Ejemplo	G. Ejemplo	E. Ejemplo	J. Ejemplo	S. Ejemplo	L. Ejemplo	P. Ejemplo	A. Ejemplo	L. Ejemplo	Media
Intencional	57	31	71	79	46	81	47	76	75	57	11	49
Práctico	56	43	47	43	79	67	69	90	88	32	6	42
Receptivo	56	68	49	82	43	6	86	82	50	58	32	47
Imperativo	51	35	17	65	43	46	38	56	82	72	53	49
Intelectual	50	75	51	88	19	6	78	62	28	58	31	53
Objetivo	44	44	6	40	56	32	53	57	69	43	39	49
Armonioso	37	29	82	39	29	43	28	28	14	35	42	36
Intuitivo	32	7	25	0	60	82	14	12	56	24	43	29
Colaborativo	32	51	68	12	38	31	39	22	0	25	36	35
Estructurado	30	17	32	8	40	83	7	6	32	29	50	36
Desprendido	29	49	32	36	8	19	11	0	0	43	89	40
Altruista	26	51	21	7	39	6	31	8	7	24	69	35

■ Dos o más desviaciones estándar por debajo de la media   
 ■ Una desviación estándar por encima de la media  
■ Una desviación estándar por debajo de la media   
 ■ Dos o más desviaciones estándar por encima de la media

# RESUMEN DE COMPORTAMIENTOS Y FUERZAS IMPULSORAS



Los Comportamientos y las Fuerzas Impulsoras pueden agruparse en tres categorías: principal, situacional e indiferente. La principal es la que mejor identifica cómo y por qué una persona hará lo que hace la mayor parte del tiempo. La situacional muestra cómo una persona reaccionará en ciertas situaciones. La indiferente, señala áreas en las que la persona no está interesada o necesita adaptarse a una situación determinada. Al utilizar estas categorías o grupos en la configuración de los equipos, se pueden identificar fortalezas y debilidades, así como destacar oportunidades o carencias en el equipo.



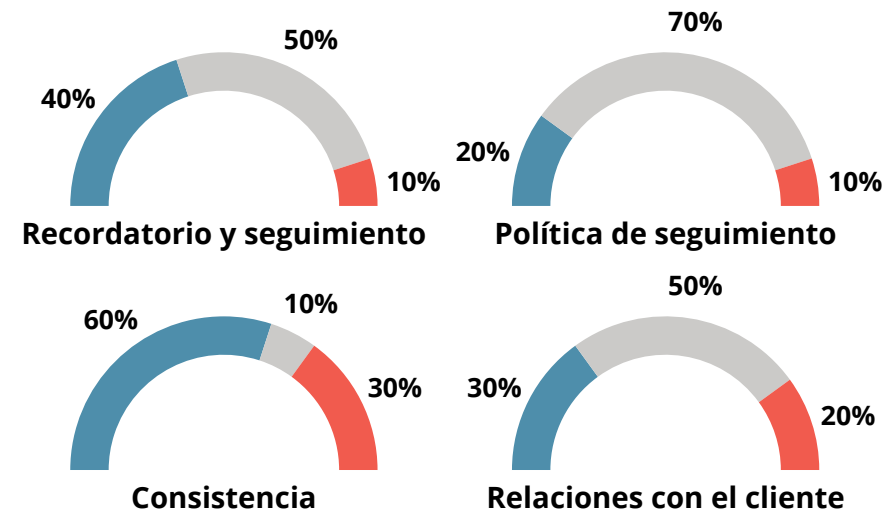
# RESUMEN DEL GRUPO PRINCIPALES



## GRUPO PRINCIPAL DE COMPORTAMIENTO

CARACTERÍSTICAS DEL COMPORTAMIENTO	Promedio del Equipo	Media
Recordatorio y seguimiento	64	62
Política de seguimiento	64	61
Consistencia	63	62
Relaciones con el cliente	63	63

## ESTADÍSTICAS DEL GRUPO



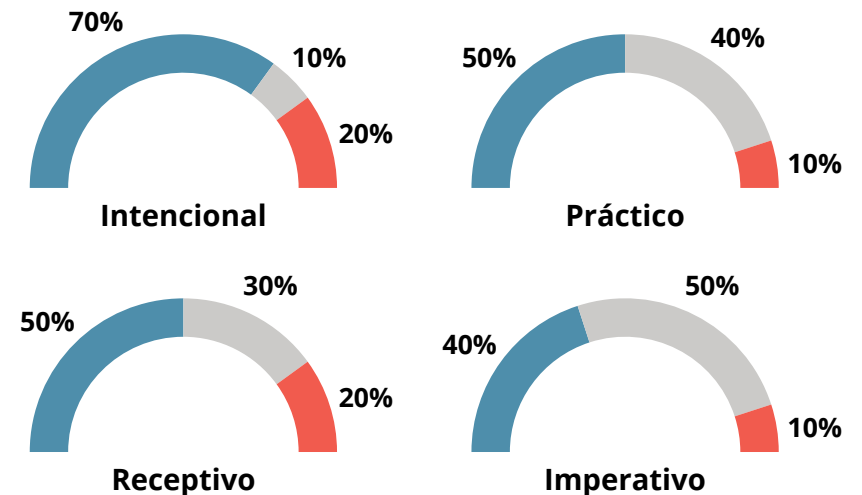
GRUPO PRINCIPAL

GRUPO SITUACIONAL

## GRUPO PRINCIPAL DE FUERZAS IMPULSORAS

Fuerzas Impulsoras	Promedio del Equipo	Media
Intencional	57	49
Práctico	56	42
Receptivo	56	47
Imperativo	51	49

## ESTADÍSTICAS DEL GRUPO



GRUPO INDIFERENTE

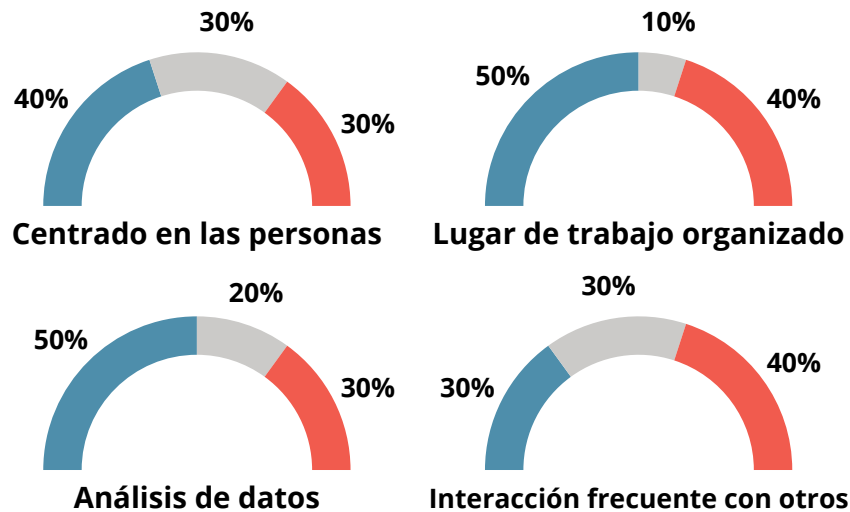
# RESUMEN DEL GRUPO SITUACIONAL



## GRUPO SITUACIONAL DE COMPORTAMIENTOS

CARACTERÍSTICAS DEL COMPORTAMIENTO	Promedio del Equipo	Media
Centrado en las personas	62	64
Lugar de trabajo organizado	58	53
Análisis de datos	58	54
Interacción frecuente con otros	54	58

## ESTADÍSTICAS DEL GRUPO



GRUPO PRINCIPAL

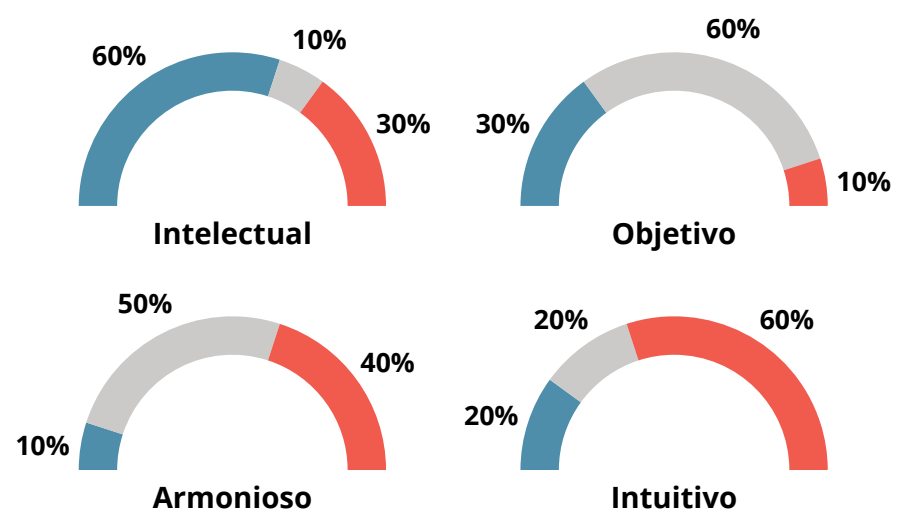
GRUPO SITUACIONAL

GRUPO INDIFERENTE

## GRUPO SITUACIONAL DE FUERZAS IMPULSORAS

Fuerzas Impulsoras	Promedio del Equipo	Media
Intelectual	50	53
Objetivo	44	49
Armonioso	37	36
Intuitivo	32	29

## ESTADÍSTICAS DEL GRUPO





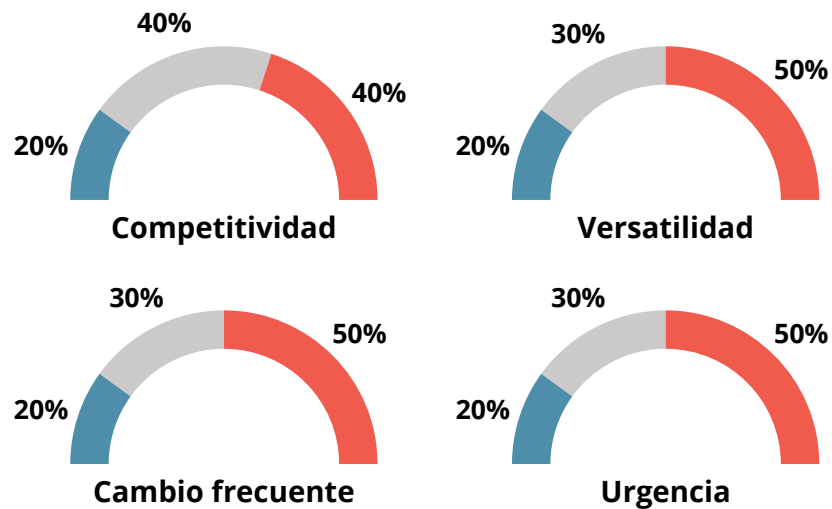
# RESUMEN DEL GRUPO INDIFERENTE



## GRUPO INDIFERENTE DE COMPORTAMIENTOS

CARACTERÍSTICAS DEL COMPORTAMIENTO	Promedio del Equipo	Media
Competitividad	52	49
Versatilidad	51	54
Cambio frecuente	50	52
Urgencia	42	43

## ESTADÍSTICAS DEL GRUPO

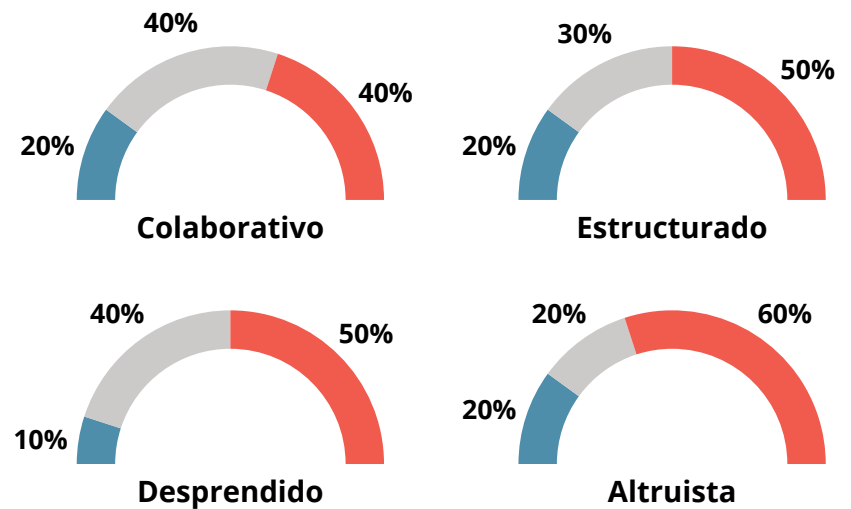


■ GRUPO PRINCIPAL
 ■ GRUPO SITUACIONAL

## GRUPO INDIFERENTE DE FUERZAS IMPULSORAS

Fuerzas Impulsoras	Promedio del Equipo	Media
Colaborativo	32	35
Estructurado	30	36
Desprendido	29	40
Altruista	26	35

## ESTADÍSTICAS DEL GRUPO



■ GRUPO INDIFERENTE