



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

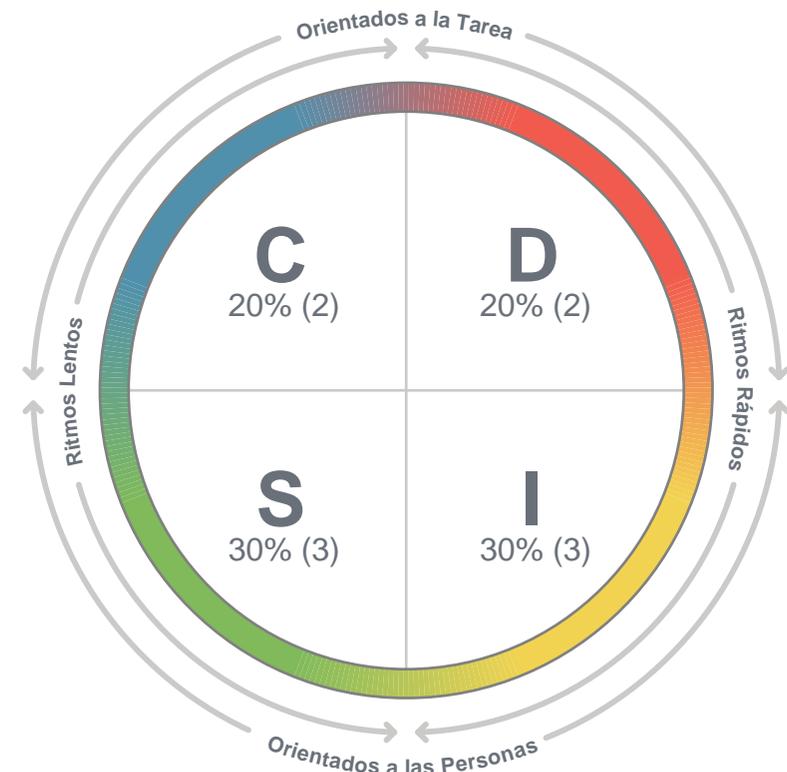
Cómo influye en otros hacia su punto de vista.

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.

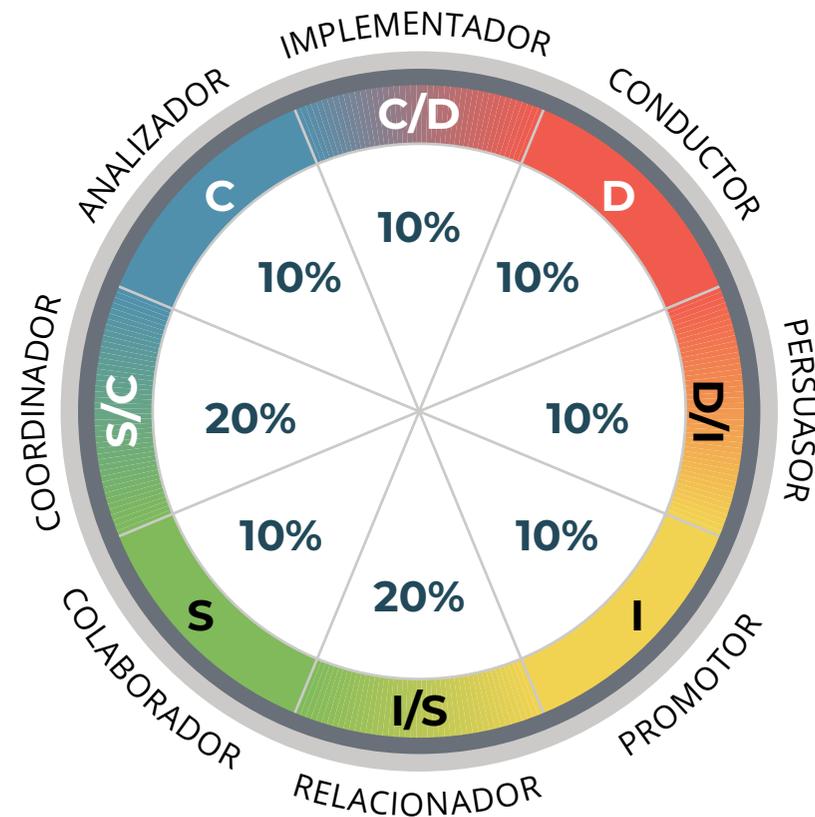
RELACIONADOR - I/S - Personas que tienden a tomarse su tiempo, pensar positivamente y estar enfocadas en las relaciones interpersonales.

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

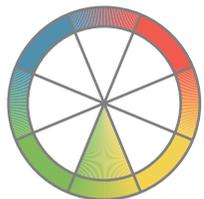


Valor que Aporta a la Organización

Construye relaciones interpersonales fuertes

Orientado al servicio

Miembro del equipo colaborador



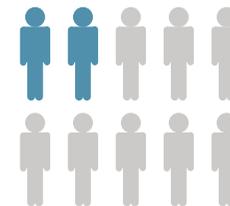
20.08%
de la Población

Palabras que Funcionan

Fácil salida

Sencillo

Responsable



2/10
20% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Complejo

Abstracto

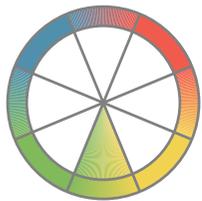
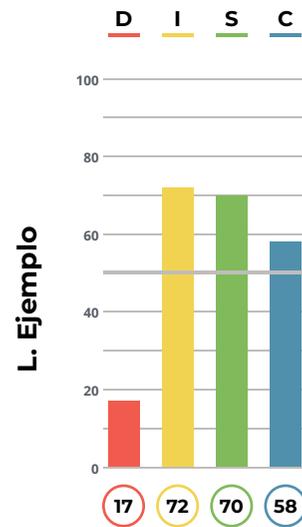
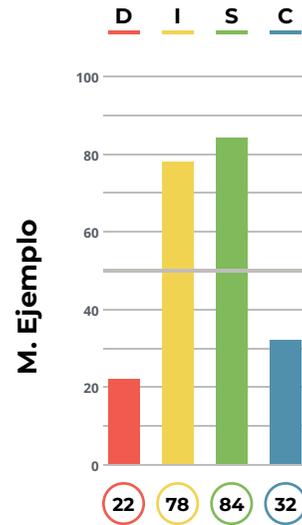
Analítico

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

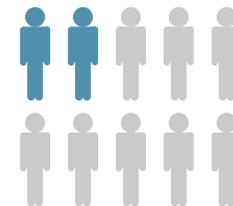


Ritmos Rápidos



Valor que Aporta a la Organización

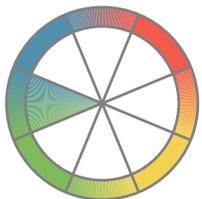
Respeta la autoridad
Busca soluciones lógicas
Calmado y estable



2/10
20% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Desconocido
Agitado
Incompleto



21.28%
de la Población

Palabras que Funcionan

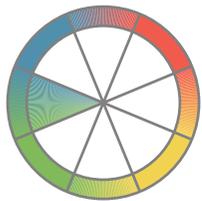
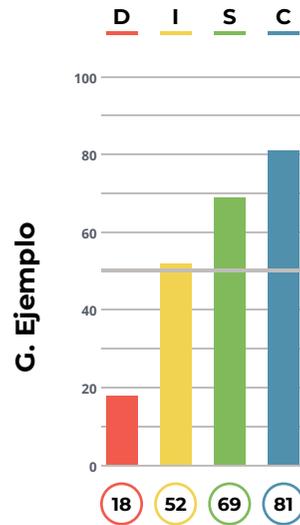
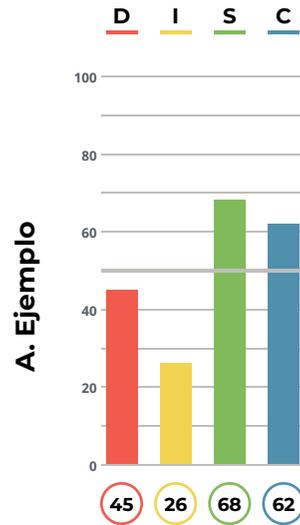
Probado
Estándar
Organizado

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

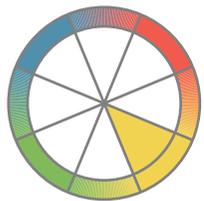


Ritmos Rápidos



Valor que Aporta a la Organización

Acercamiento positivo al conflicto
Optimista y entusiasta
Verbaliza sus sentimientos



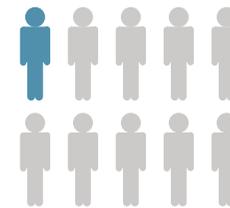
17.46%
de la Población

Palabras que Funcionan

Flexible

Excitante

Inspirador



1/10
10% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Ordinario

Tranquilo

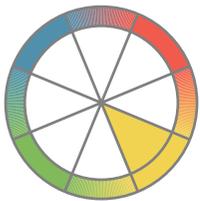
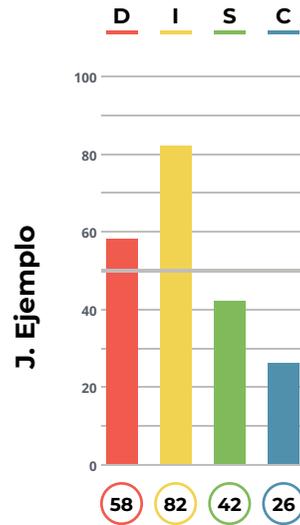
Estricto

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

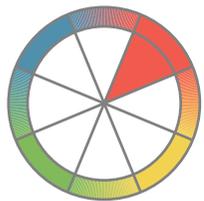


Ritmos Rápidos



Valor que Aporta a la Organización

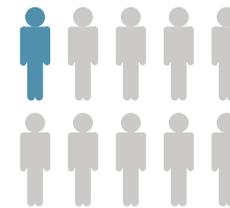
Independiente
Desafía el status quo
Audaz, ambicioso



7.12%
de la Población

Palabras que Funcionan

Rápido
Ventaja
Decisivo



1/10
10% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

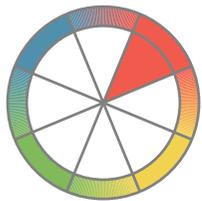
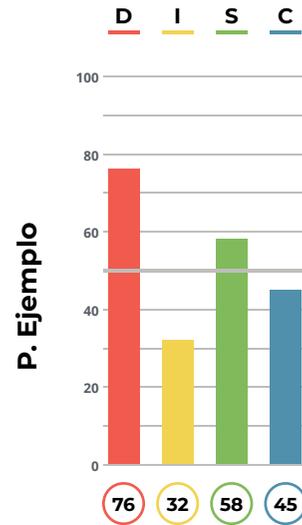
Inconsistencia
Seguir Directrices
Paciencia

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

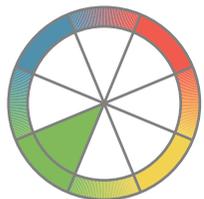


Ritmos Rápidos



Valor que Aporta a la Organización

Tiene buena escucha
Jugador que depende del equipo
Consistente y estable



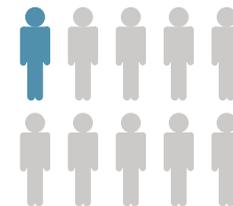
11.90%
de la Población

Palabras que Funcionan

Consistente

Usual

Seguro



1/10
10% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Inesperado

Urgente

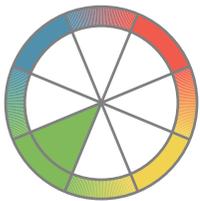
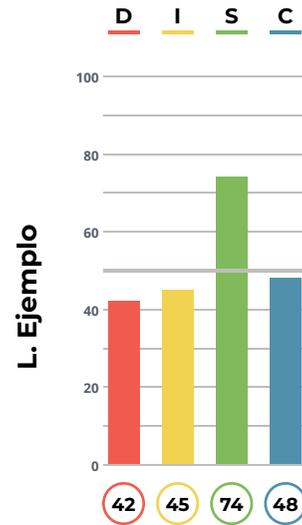
Confrontación

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

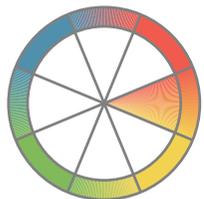


Valor que Aporta a la Organización

Sentido de urgencia

Habilidad para gestionar diversas actividades

Emprendedor cordial



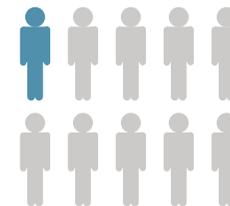
12.68%
de la Población

Palabras que Funcionan

Increíble

Sin precedentes

Extraordinario



1/10
10% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Estandarizado

Estructurado

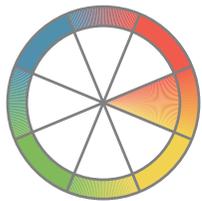
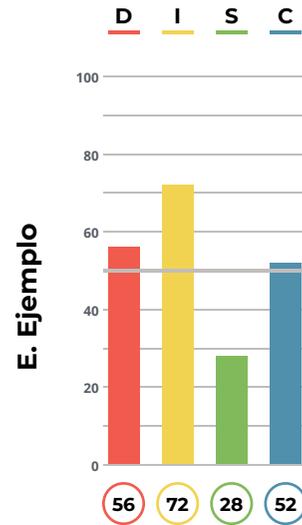
Uniforme

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

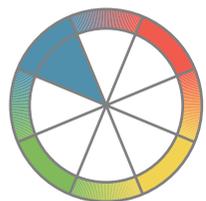


Valor que Aporta a la Organización

Define, esclarece y evalúa

Reunirá la información necesaria para la toma de decisiones

Preocupado por la calidad



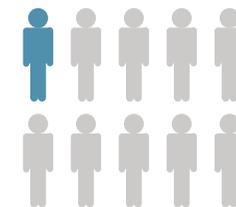
5.12%
de la Población

Palabras que Funcionan

Hechos

Cumplidor/a

Verificados



1/10
10% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Imagínate

Suposición Bien Fundamentada

Experimental

EJEMPLO EQUIPO 2025

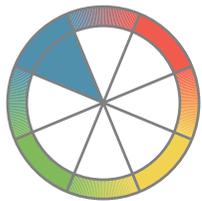
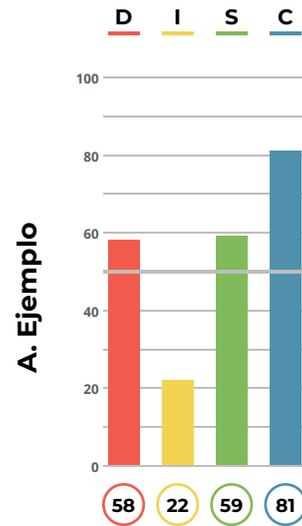
Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.

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

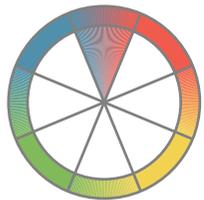


Valor que Aporta a la Organización

Requiere ideas basadas en hechos

Objetivo y realista

Excelente solucionador de problemas



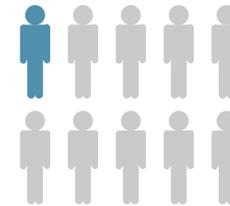
4.22%
de la Población

Palabras que Funcionan

Función

Acción

Información



1/10
10% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Tranquilidad

Percepción

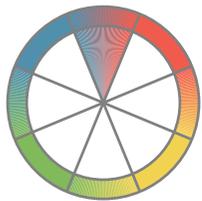
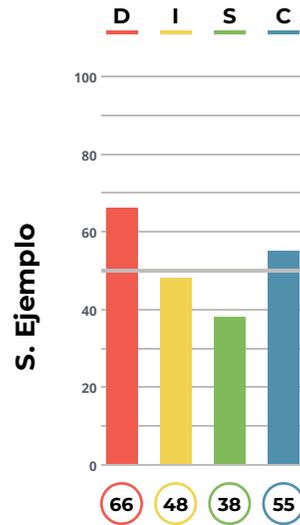
Asume

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.

CONDUCTOR - D (10%)	COLABORADOR - S (10%)
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.
PERSUASOR- D/I (10%)	COORDINADOR - S/C (20%)
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.
PROMOTOR - I (10%)	ANALIZADOR - C (10%)
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.
RELACIONADOR - I/S (20%)	IMPLEMENTADOR - C/D (10%)
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.

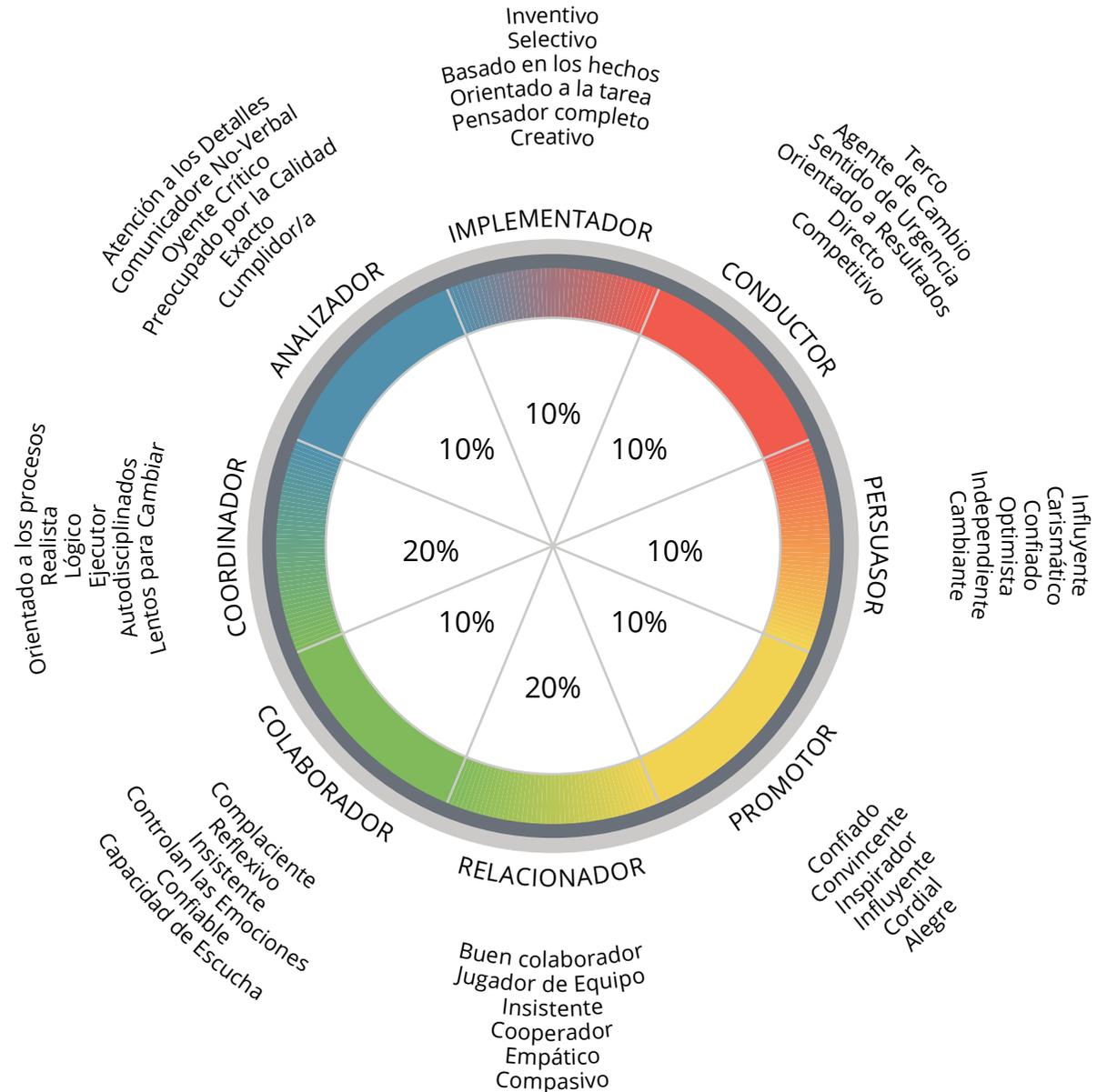
VISIÓN GENERAL DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO



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.

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

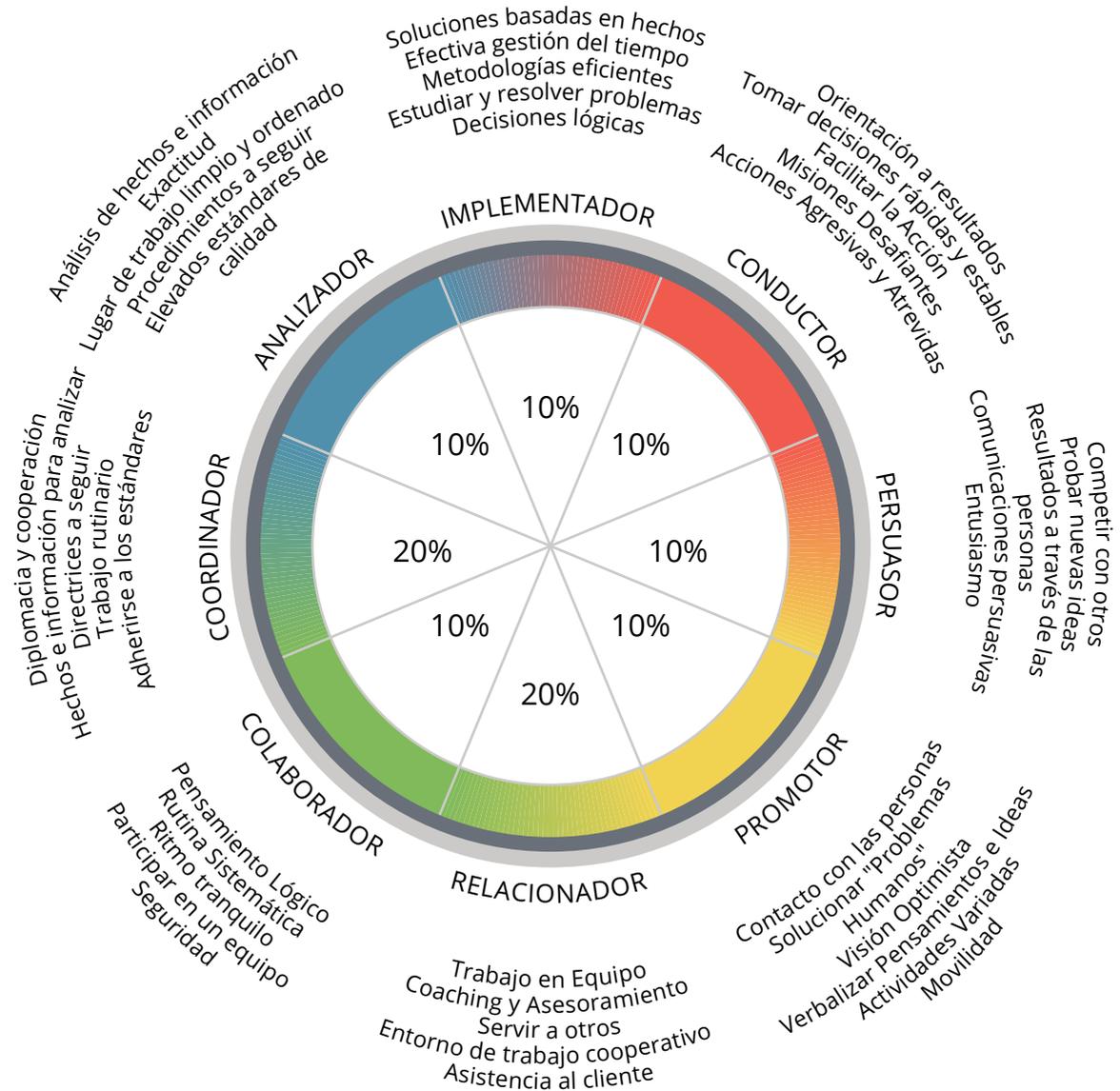
CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO



EJEMPLO EQUIPO 2025

Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.

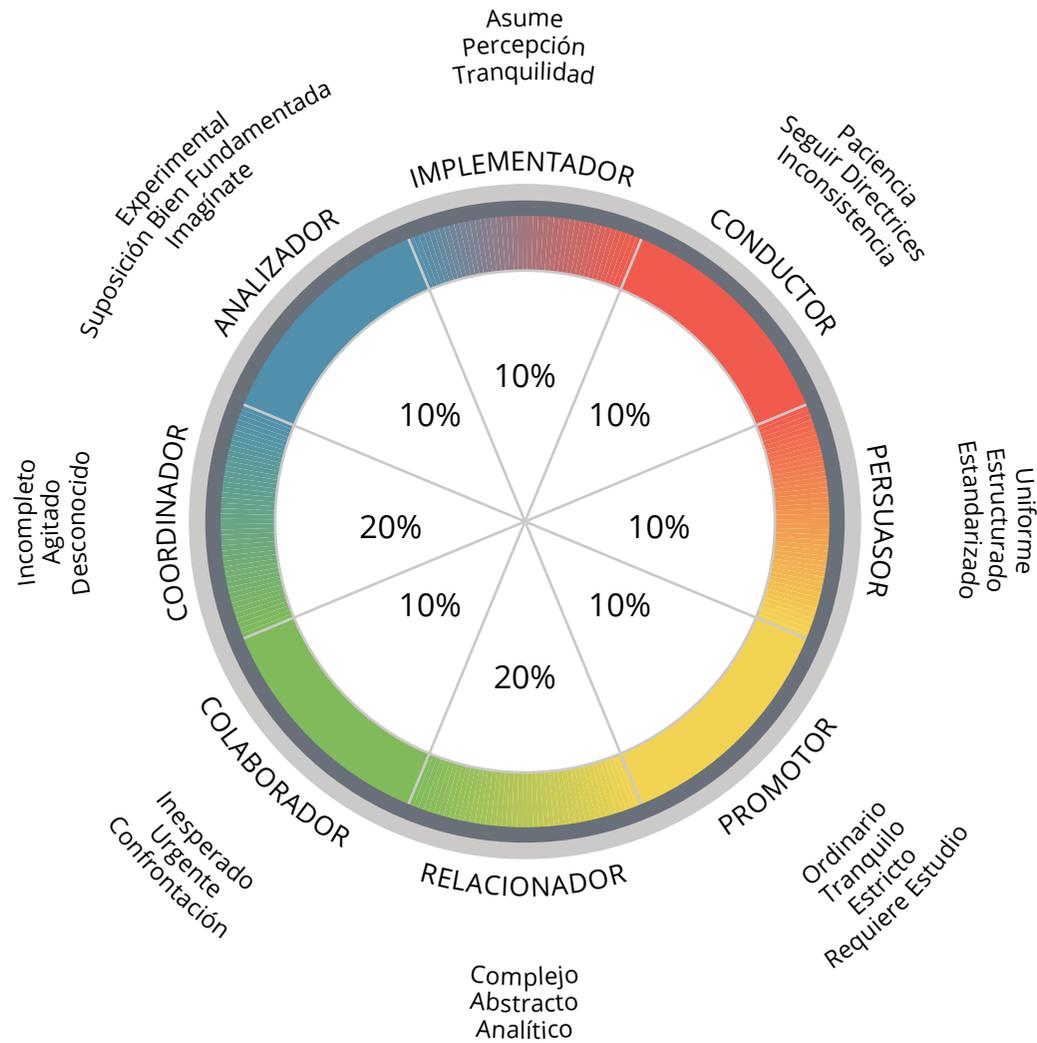
ENTORNO DE TRABAJO IDEAL



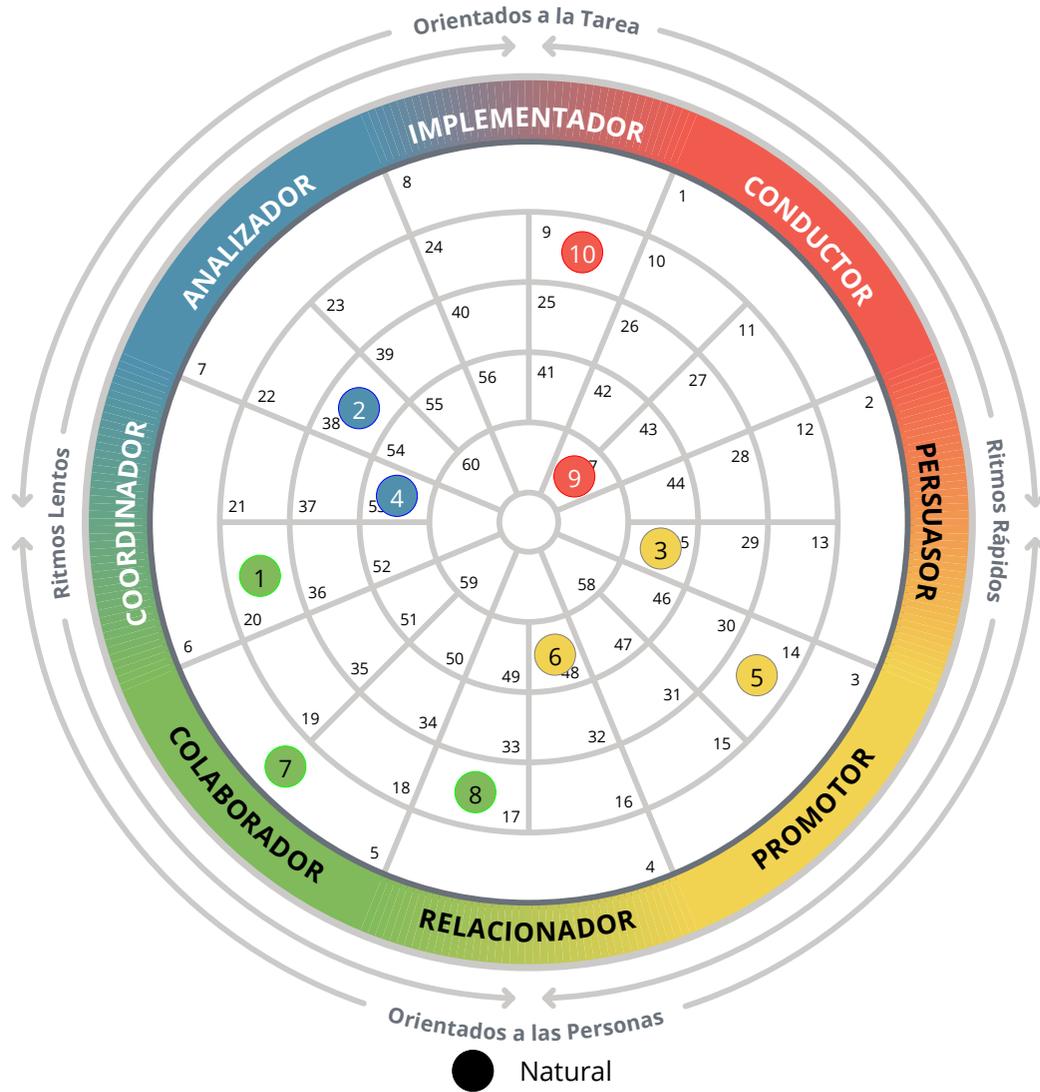
EJEMPLO EQUIPO 2025

Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN



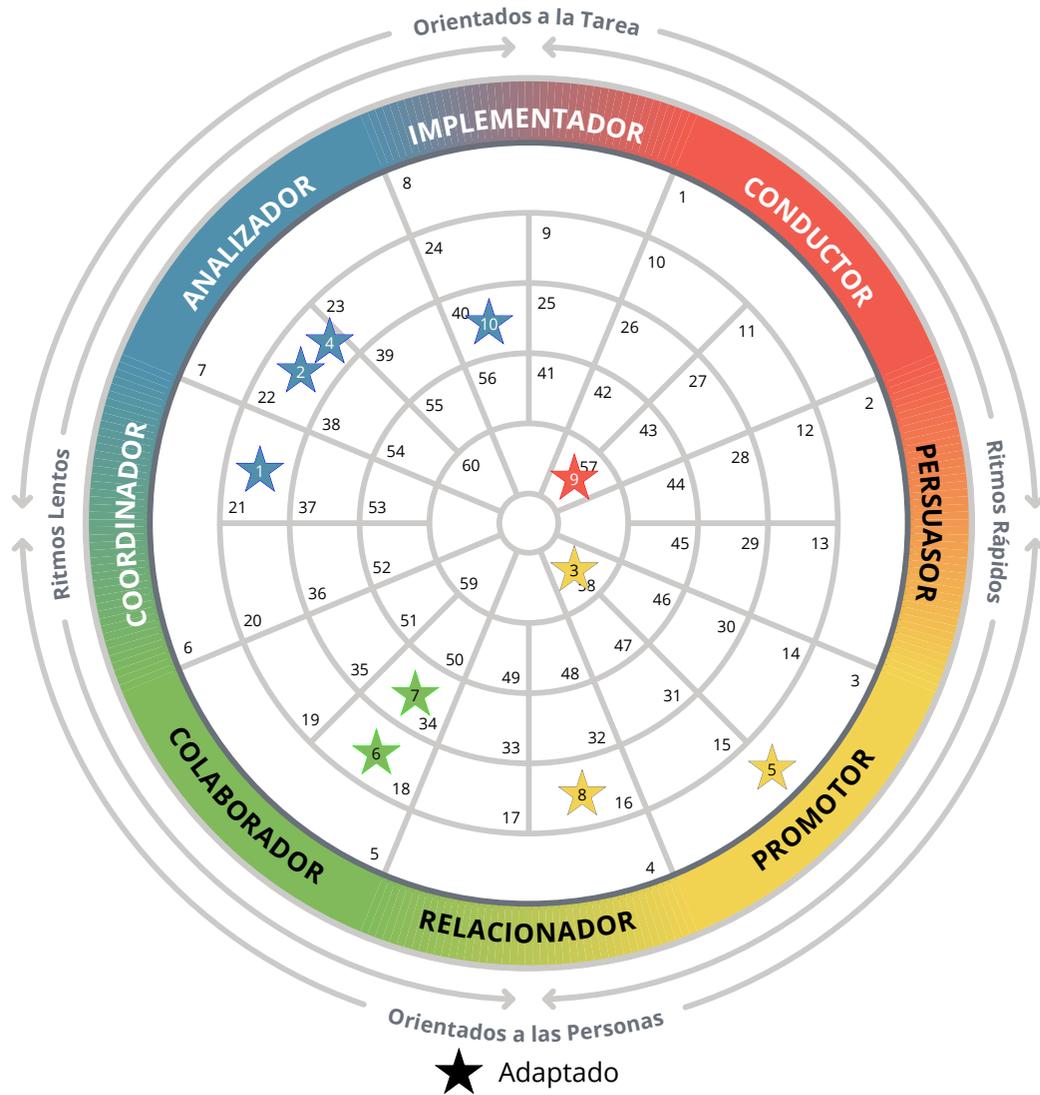
RUEDA DEL ESTILO NATURAL DEL EQUIPO



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

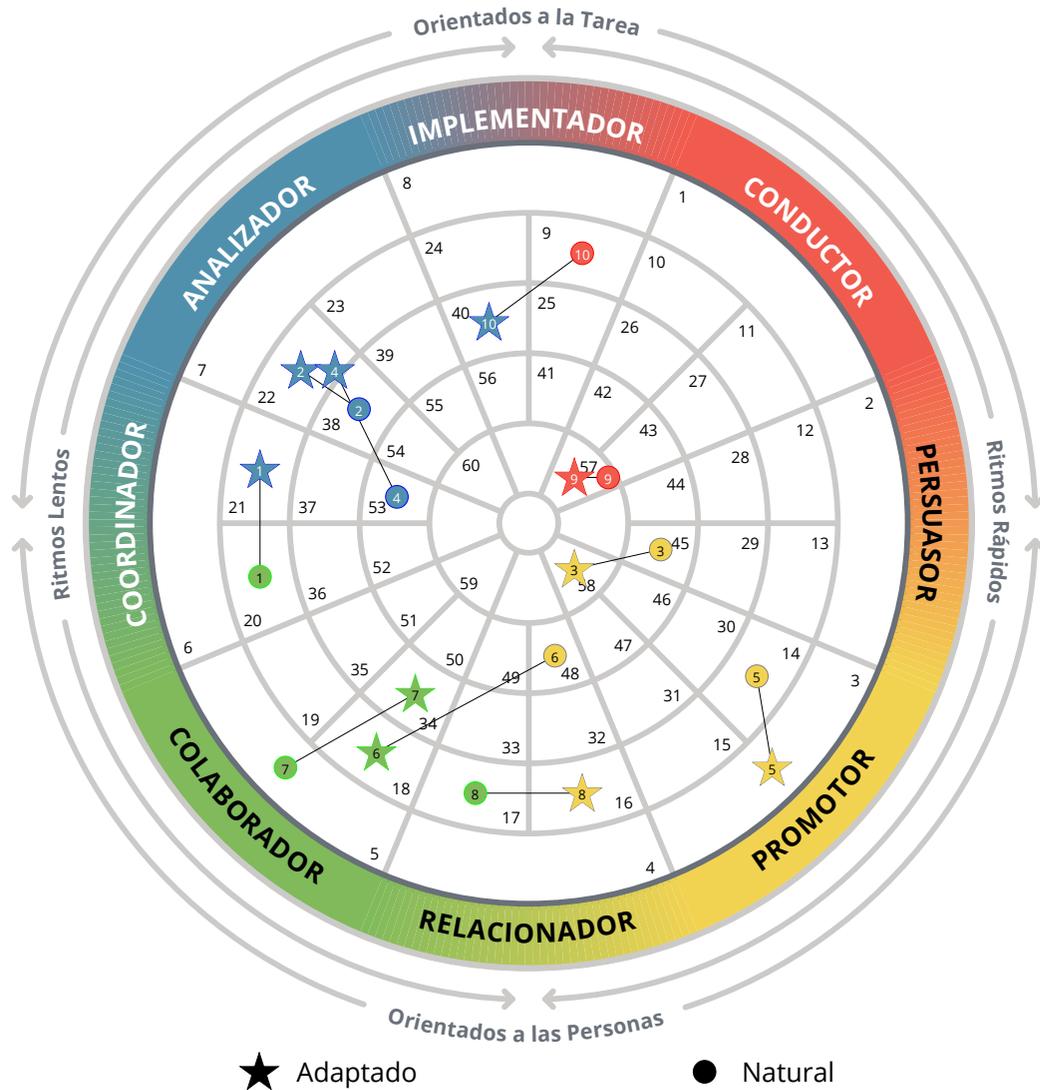
RUEDA DEL ESTILO ADAPTADO DEL EQUIPO



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



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.

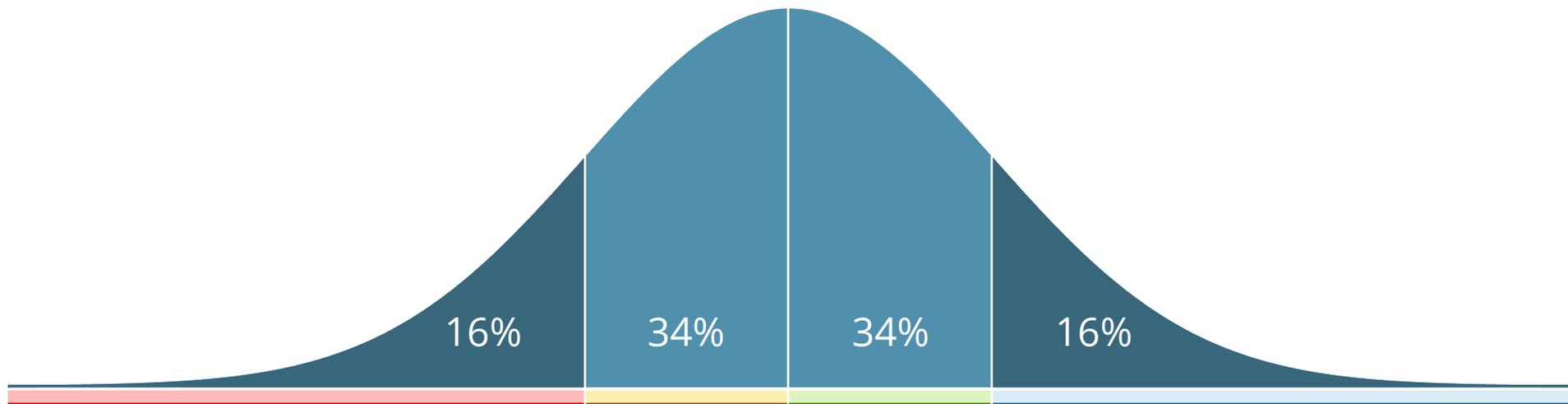
LA CAMPANA DE GAUSS



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

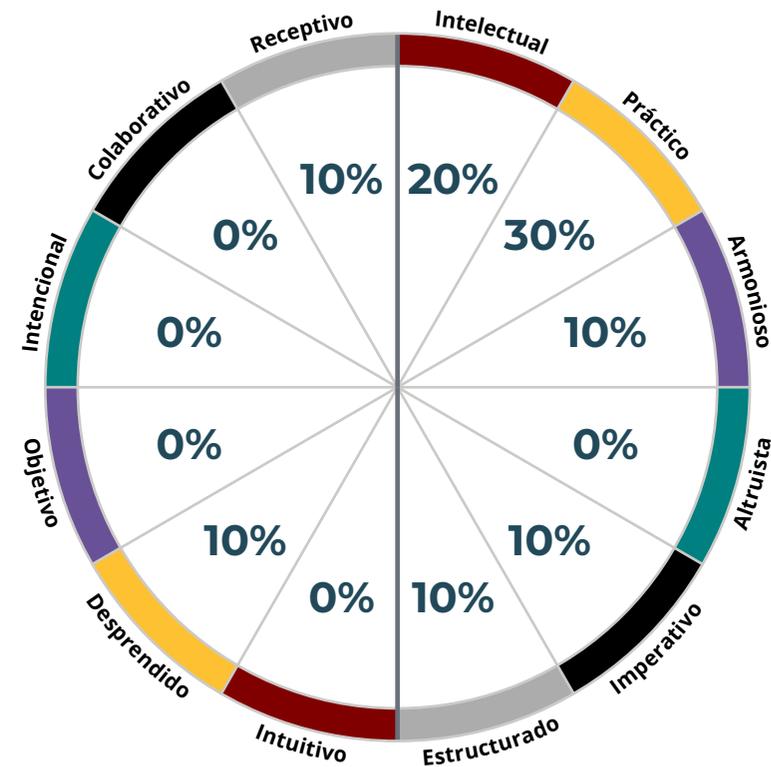
RESUMEN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS DEL EQUIPO



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

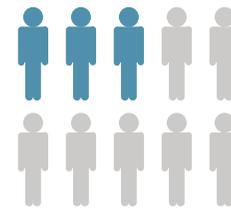
Utilizar los recursos en forma ineficiente
Ser redundante
Desperdiciar el tiempo



6%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Eficiente
Rentable
Maximiza



3/10
30% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

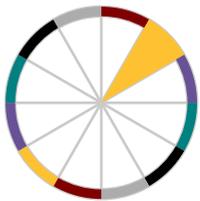
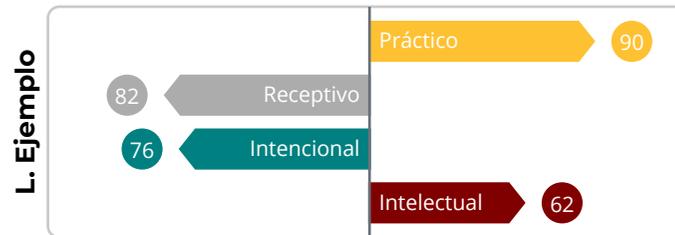
Sin propósito
Casual
Reprocesar

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

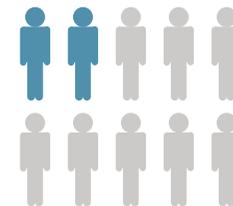
Hacer suposiciones bien fundamentadas
Limitar el conocimiento
Enfoque subjetivo



16%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Investigar
Descubrir
Aprender



2/10
20% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

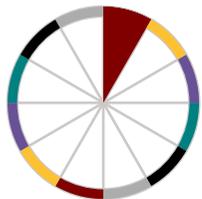
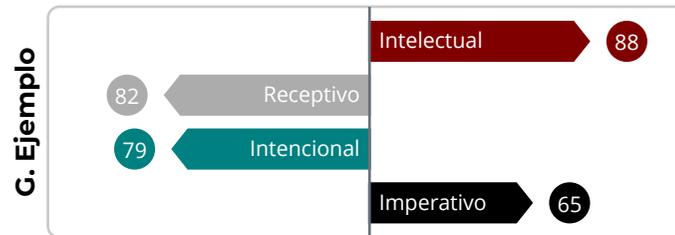
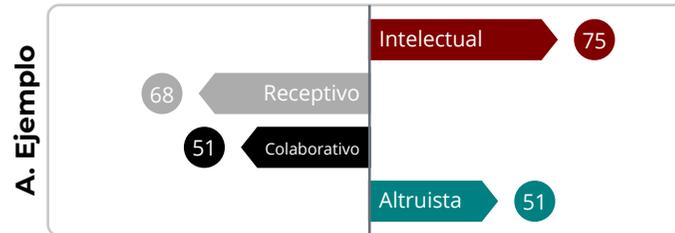
Relevante
Conjetura
Aplicar

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

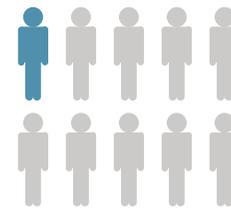
Tener un entorno deslucido
Sobre enfatizar la funcionalidad
Enfrentar el caos



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

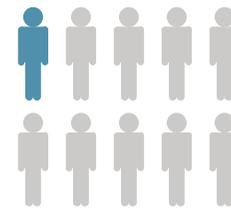
Retrasar el crecimiento personal
Trabajar tras bambalinas
Carecer de autoridad



13%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Dirigir
Premiar
Control



1/10
10% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

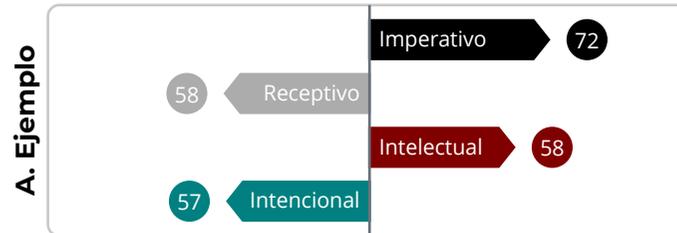
En conjunto
Cooperativo
Compartir

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

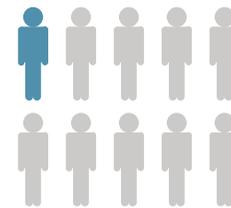
Aceptar nuevas ideas
Pasar por alto las tradiciones
Ignorar los protocolos establecidos



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

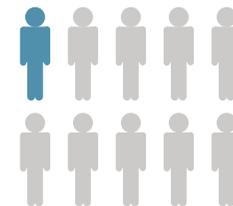
Limitar el tiempo disponible
Medir el éxito a través de la eficiencia
Enfocarse en el proceso



7%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Descontrolado, sin límites
Sin restricciones
Realiza



1/10
10% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

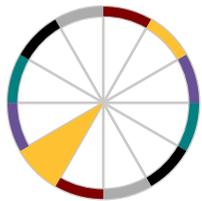
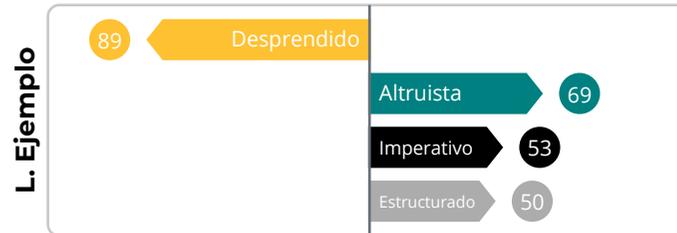
Maximiza
Obtener
Eficiente

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

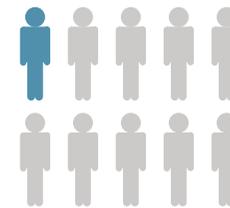
Apoyar el status quo
Trabajar con restricciones
Seguir procesos obsoletos



11%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Posibilidades
Opciones
Ágil



1/10
10% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

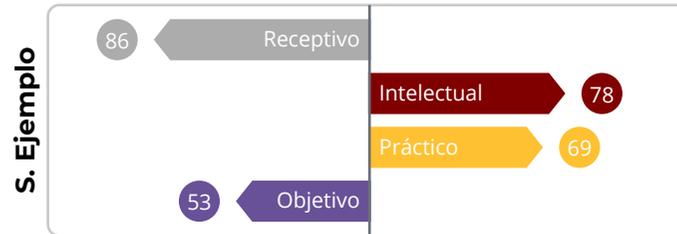
Constante
Tradición
Jerarquía

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

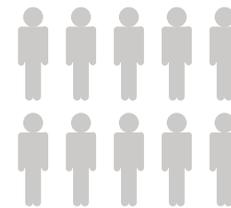
Ignorar a los necesitados
Actuar sin consideración
Colocarse a sí mismo(a) por encima de los demás



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

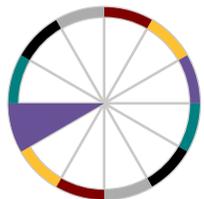
Armonioso

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

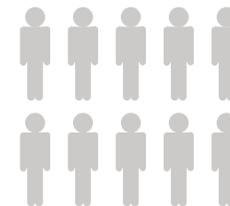
Apoyar a los necesitados
Tomar decisiones basadas en emociones
Actuar sin recibir un beneficio personal



14%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Deliberar
Beneficio
Con propósito



0/10
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Gentileza
Compasión
Donar

EJEMPLO EQUIPO 2025

Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.

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

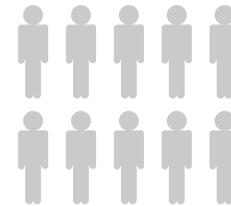
Estar en entornos egoístas
Dirigir involuntariamente
Trabajar a solas



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

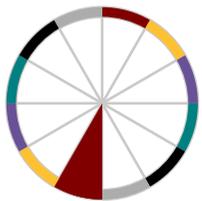
Conocimiento

FACTORES ENERGIZANTES

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

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

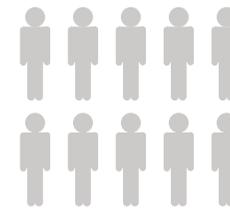
Buscar aprender excesivamente
Discutir temas hipotéticos
Justificar las decisiones intuitivas



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	
Georgina Ejemplo John Ejemplo Luis Ejemplo Pilar Ejemplo	3	
Emily Ejemplo Antonio Ejemplo	4	

VISIÓN GENERAL SOBRE EL PODER



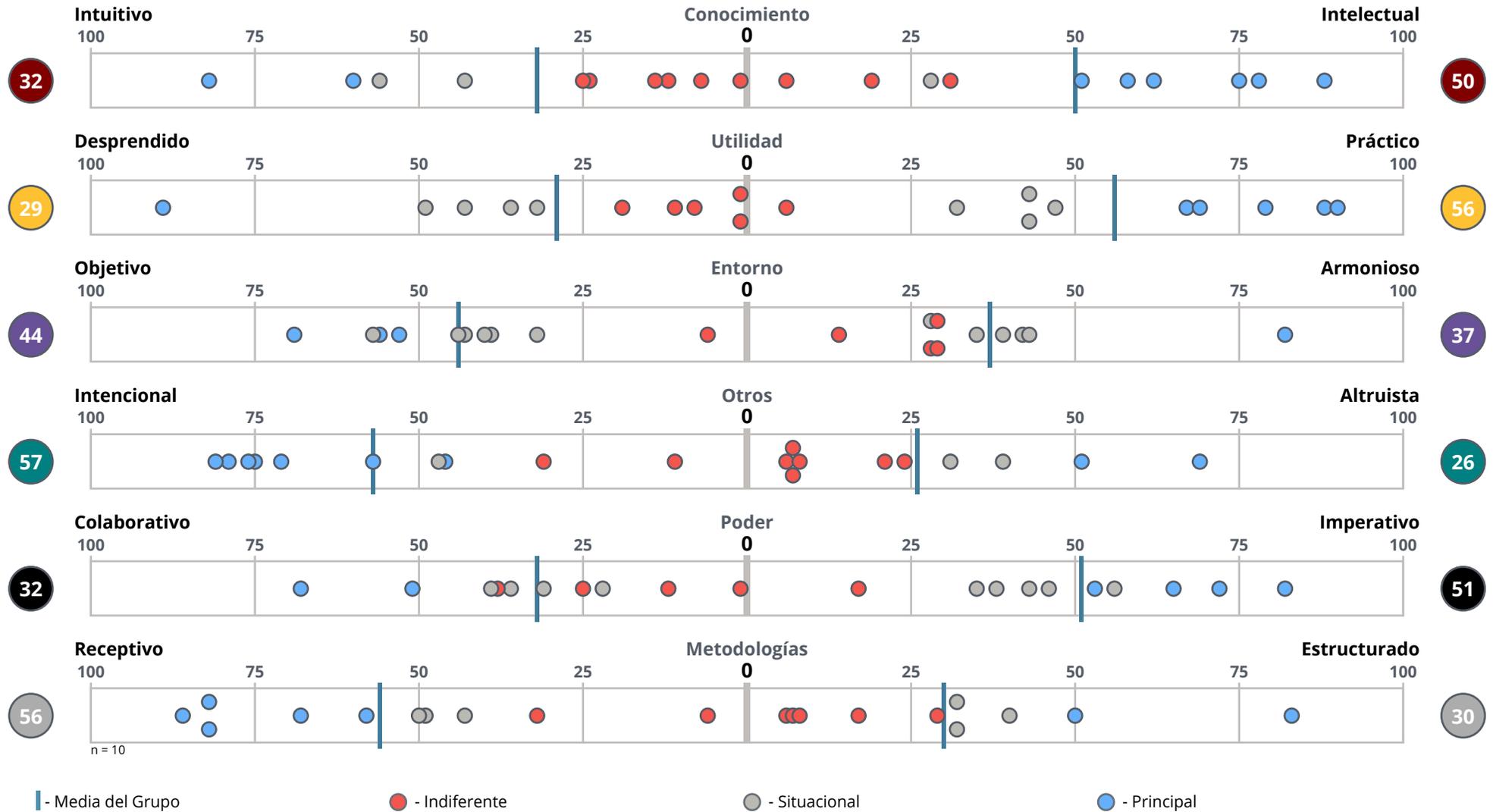
Colaborativo		Imperativo
	1	Antonio Ejemplo
	2	Pilar Ejemplo
Amaia Ejemplo Marina Ejemplo	3	Lorenzo Ejemplo
	4	Georgina Ejemplo

RESUMEN SOBRE LAS METODOLOGÍAS

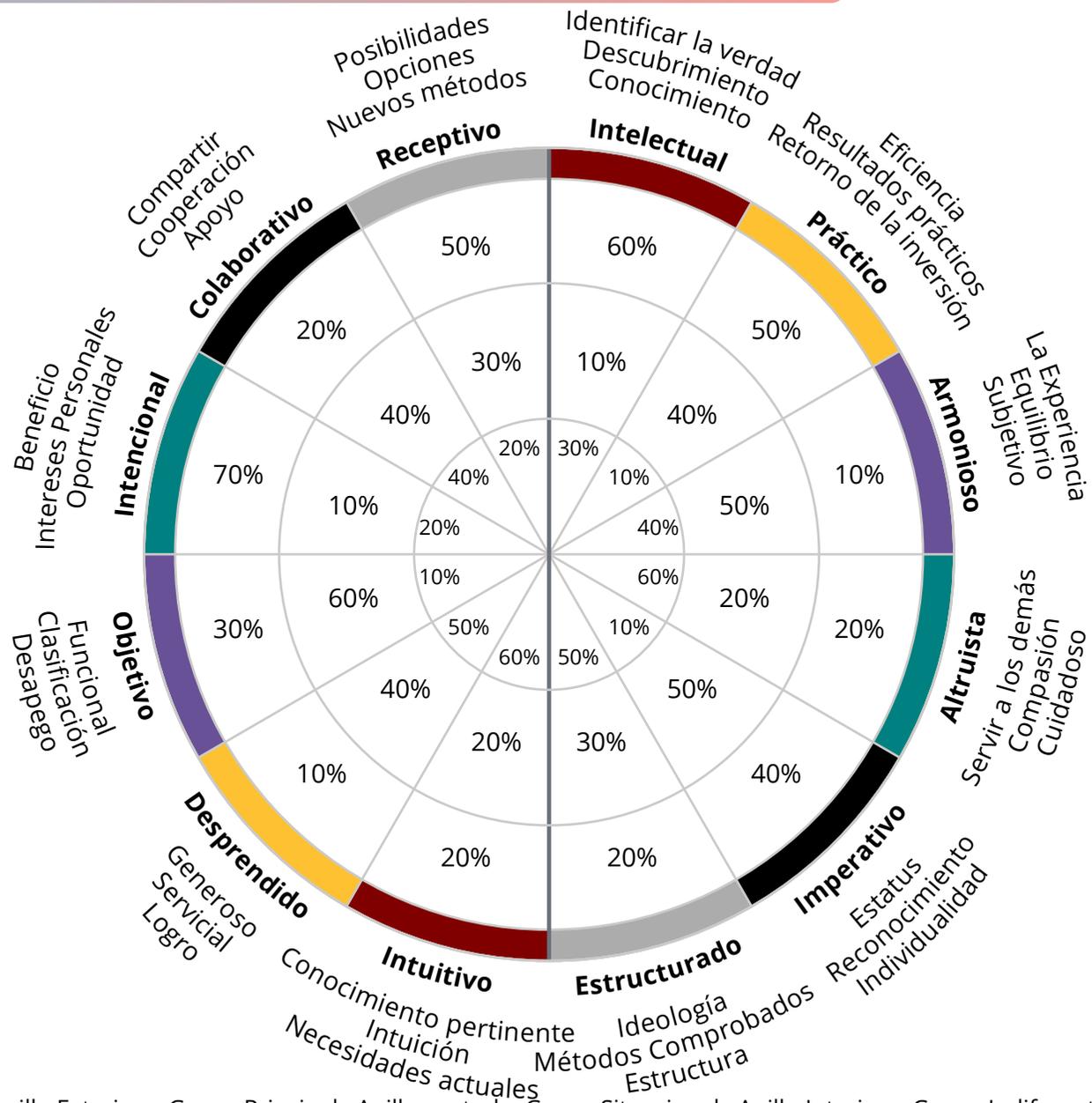


Receptivo		Estructurado
Samuel Ejemplo	1	John Ejemplo
Amaia Ejemplo Georgina Ejemplo Luis Ejemplo Antonio Ejemplo	2	
	3	
	4	Lorenzo Ejemplo

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



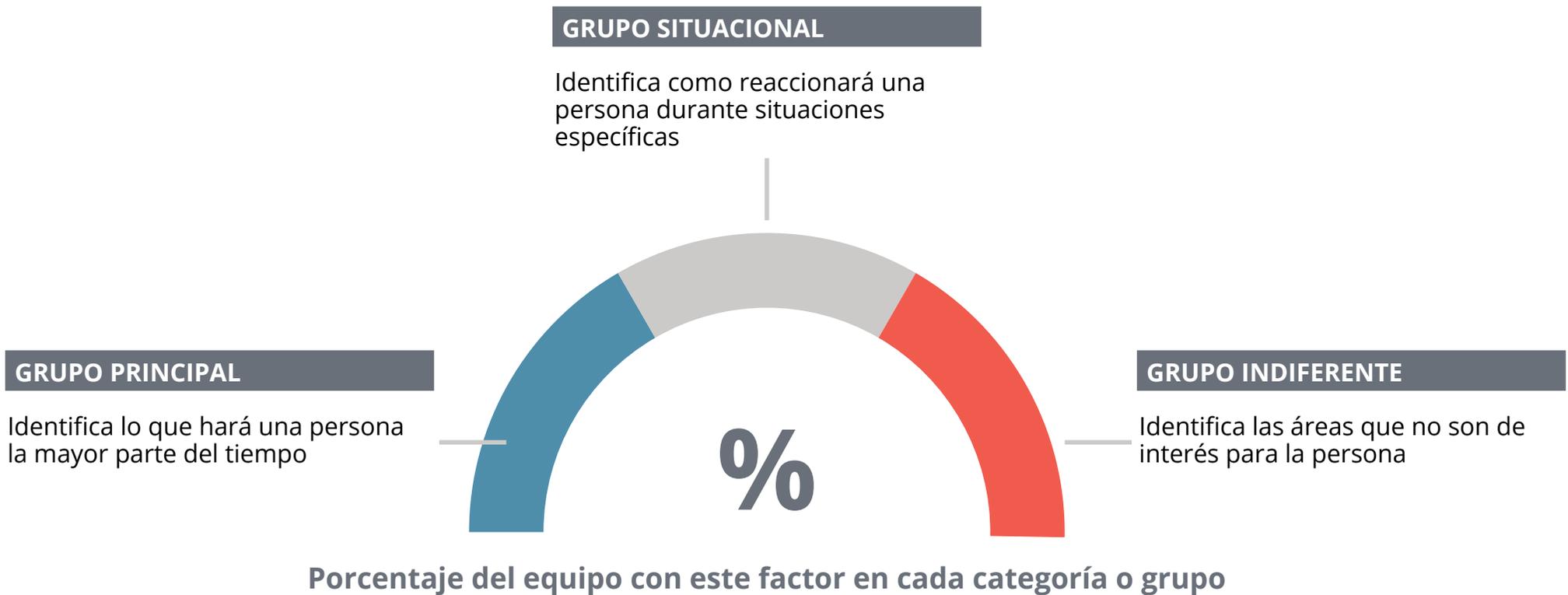
Fuerzas Impulsoras	Promedio del Equipo	A. Ejemplo	M. Ejemplo	G. Ejemplo	E. Ejemplo	J. Ejemplo	S. Ejemplo	L. Ejemplo	P. Ejemplo	A. Ejemplo	L. Ejemplo	Media
Intencional	57	31	71	79	46	81	47	76	75	57	11	49
Práctico	56	43	47	43	79	67	69	90	88	32	6	42
Receptivo	56	68	49	82	43	6	86	82	50	58	32	47
Imperativo	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.



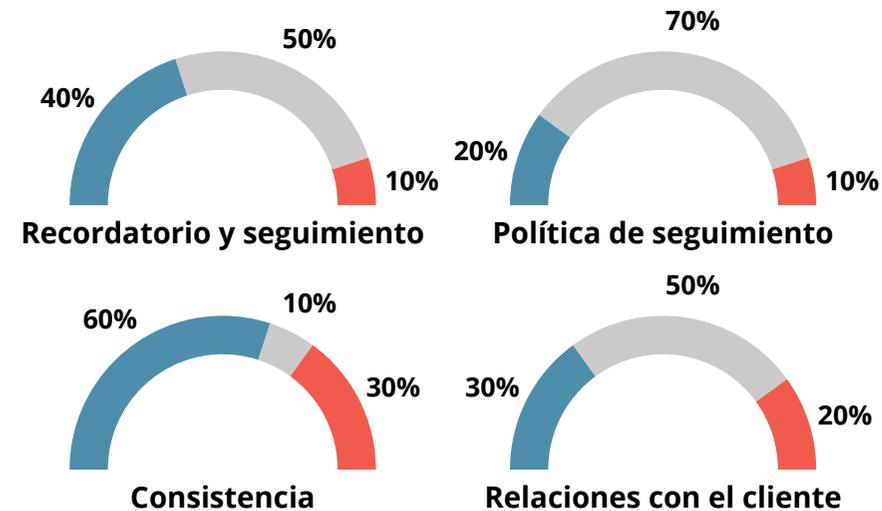
RESUMEN DEL GRUPO PRINCIPALES



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

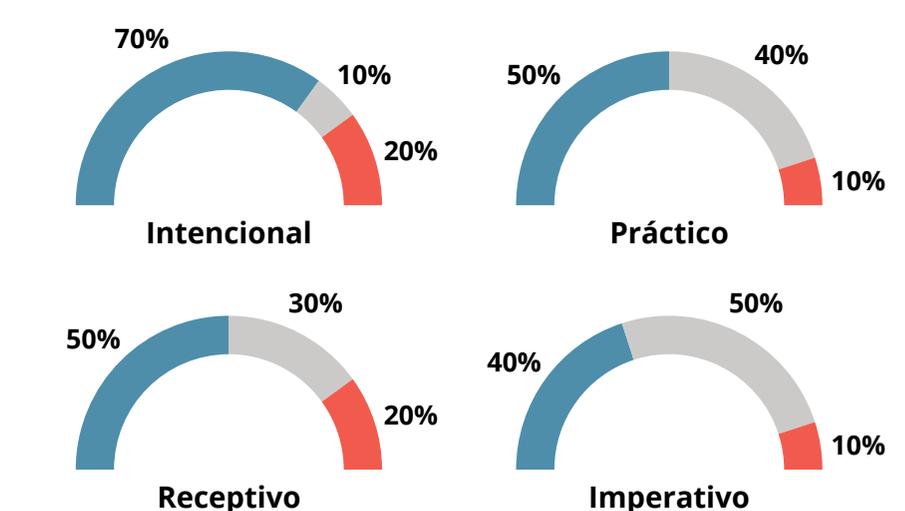
GRUPO SITUACIONAL

GRUPO INDIFERENTE

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



EJEMPLO EQUIPO 2025

Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.

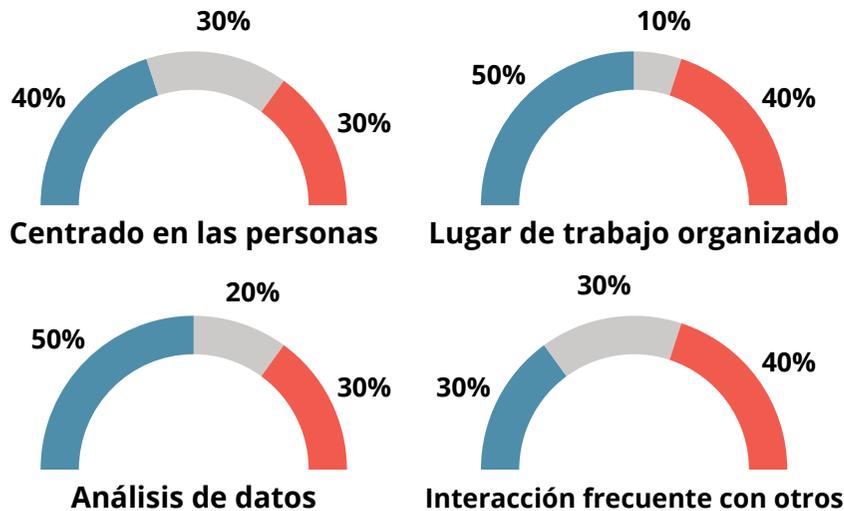
RESUMEN DEL GRUPO SITUACIONAL



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

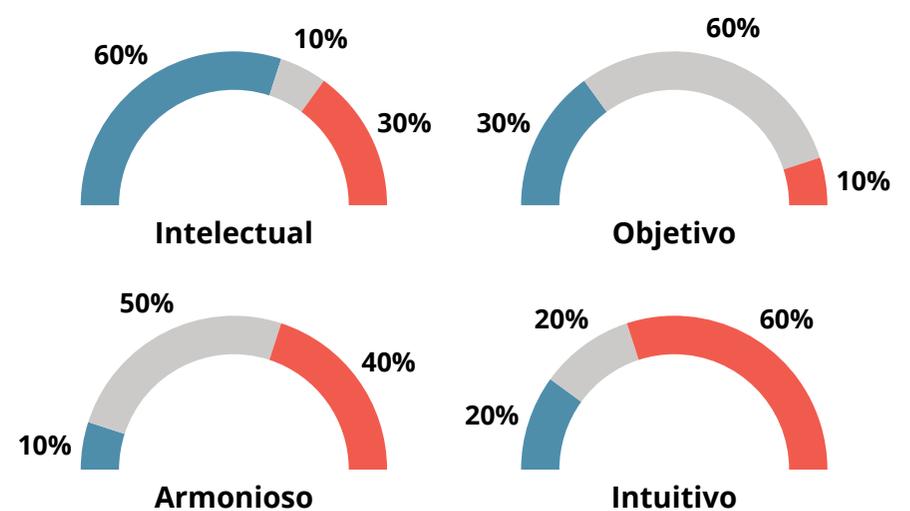
■ GRUPO SITUACIONAL

■ 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



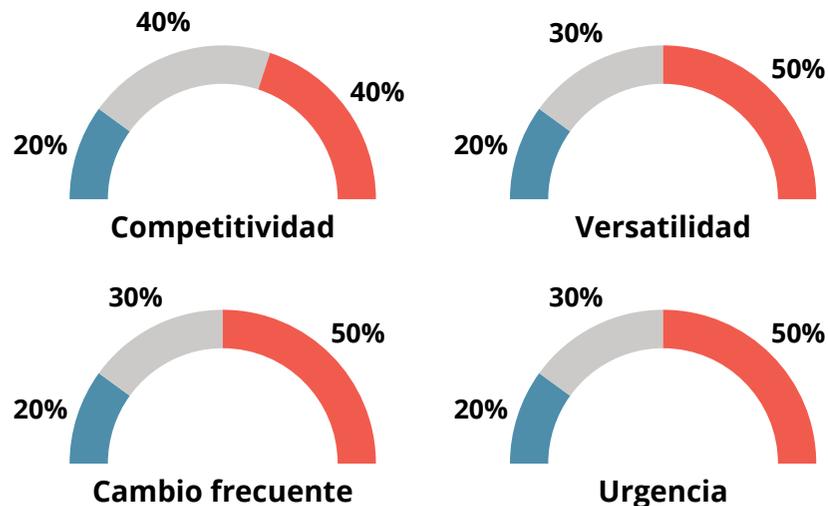
RESUMEN DEL GRUPO INDIFERENTE



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

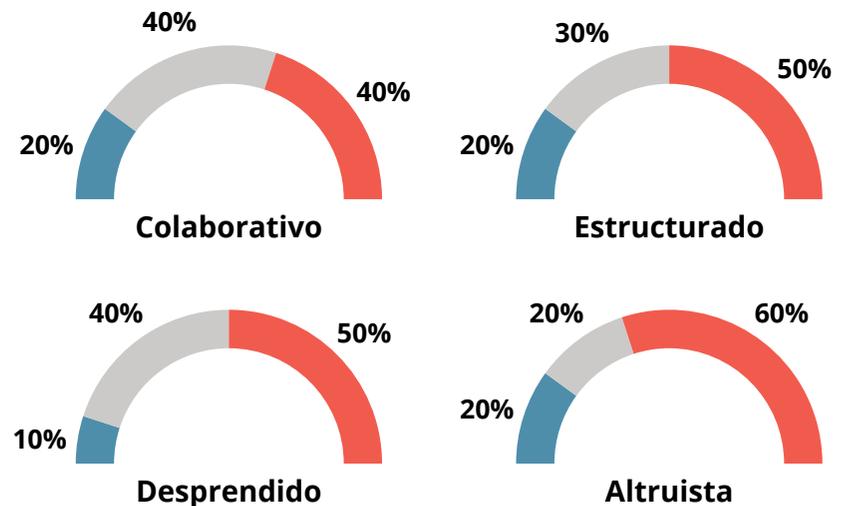


■ GRUPO PRINCIPAL
 ■ GRUPO SITUACIONAL
 ■ GRUPO INDIFERENTE

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