



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Informe de Equipo de las 12 Fuerzas Impulsoras®

EJEMPLO EQUIPO 2025

24/12/2024



INTRODUCCIÓN	4
RESUMEN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS DEL EQUIPO	5
DEFINICIÓN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS	6
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO PRÁCTICO	7
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS PRÁCTICAS	8
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTELECTUAL	9
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS INTELECTUALES	10
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ARMONIOSO	11
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS ARMONIOSAS	12
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO IMPERATIVO	13
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS IMPERATIVAS	14
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ESTRUCTURADO	15
Fuerzas Impulsoras Primarias Estructuradas	16
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO DESPRENDIDO	17
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS DESPRENDIDAS	18
CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO RECEPTIVO	19
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS RECEPTIVAS	20
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ALTRUÍSTA	21
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO OBJETIVO	22
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTENCIONAL	23
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO COLABORATIVO	24

Índice

Continuación



CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTUITIVO	25
VISIÓN GENERAL SOBRE EL GRUPO PRIMARIO	26
VISIÓN GENERAL SOBRE EL CONOCIMIENTO	27
VISIÓN GENERAL SOBRE LA UTILIDAD	28
VISIÓN GENERAL SOBRE EL AMBIENTE	29
VISIÓN GENERAL SOBRE LAS PERSONAS	30
VISIÓN GENERAL SOBRE EL PODER	31
RESUMEN SOBRE LAS METODOLOGÍAS	32
BARRAS POR GRUPO DE LAS FUERZAS IMPULSORAS	33
RUEDA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS	34
DEFINICIÓN DE LA CURVA DE GAUSS	35
COMPARACIÓN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS	36

INTRODUCCIÓN



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

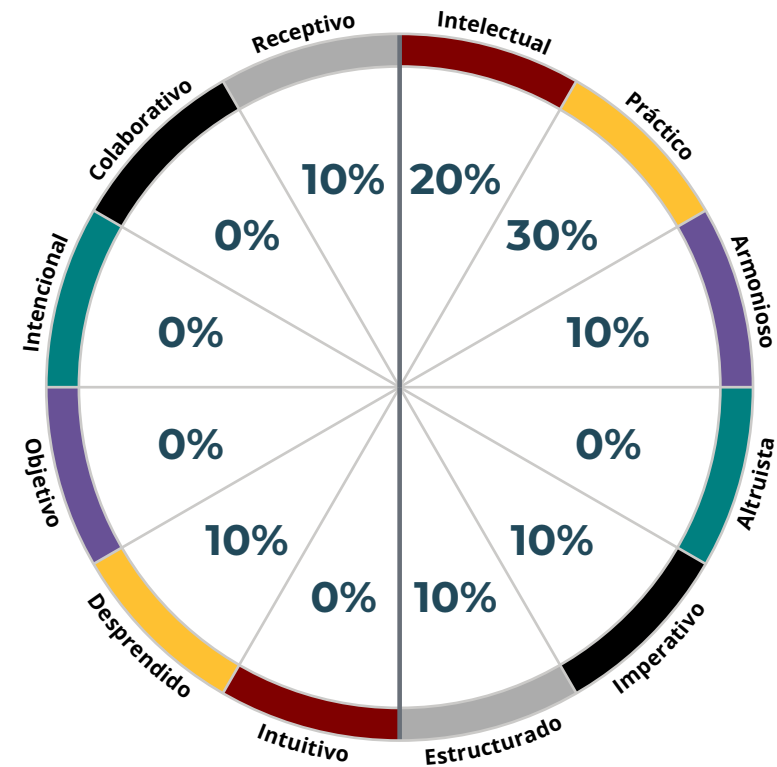
RESUMEN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS DEL EQUIPO



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

DEBILIDADES POTENCIALES

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



FACTORES ENERGIZANTES

Concentrarse en la eficiencia
Eliminar los desperdicios
Compensaciones según el desempeño

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

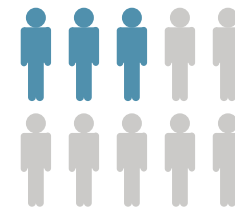
Desperdiciar el tiempo
Utilizar los recursos en forma ineficiente
Ignorar el retorno sobre la inversión



6%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Maximiza
Eficiente
Se beneficia



3/10
30% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

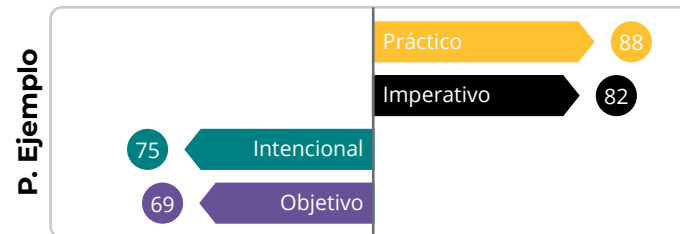
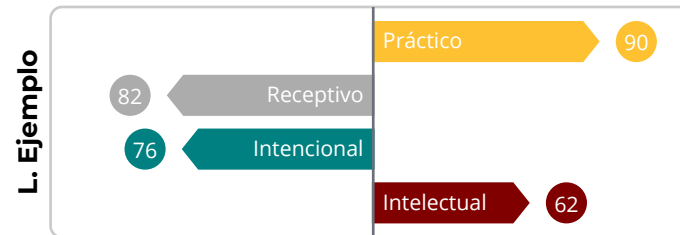
Casual
Sin propósito
Donar

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

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

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

Analizar objetivamente
Dedicar tiempo a aprender
Aprender constantemente

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Enfoque subjetivo
Hacer suposiciones bien fundamentadas
Limitar el conocimiento



16%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Aprender
Investigar
Descubrir



2/10
20% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

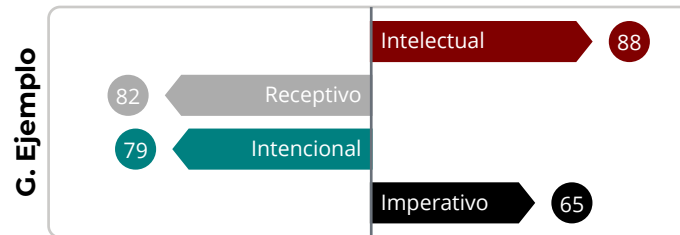
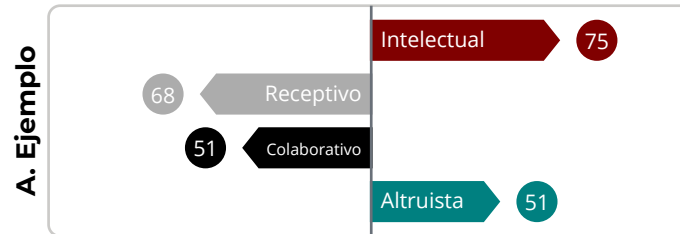
Aplicar
Relevante
Intuitivo

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

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

DEBILIDADES POTENCIALES

- 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
- Los sentimientos subjetivos pueden entrar en conflicto con la realidad objetiva



FACTORES ENERGIZANTES

Expresar su imaginación
Apreciar la belleza y la armonía
Experimentar el entorno

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Sobre enfatizar la funcionalidad
Tener un entorno deslucido
No le presta atención al equilibrio



4%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Equilibrio
Expresión
Entorno



1/10
10% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

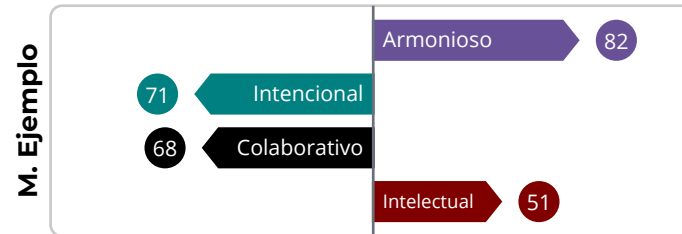
Funcionalidad
Separar
Objetivo

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

DEBILIDADES POTENCIALES

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



FACTORES ENERGIZANTES

Comprar o rodearse de elementos que le otorguen estatus
Crear y ejercer el control de su destino
Dirigir un grupo

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Retrasar el crecimiento personal
Trabajar en un espacio reducido
Trabajar tras bambalinas



13%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Dirigir
Ganar
Premiar



1/10
10% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

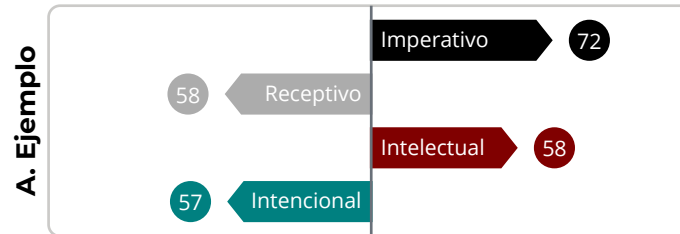
Compartir
En conjunto
Apoyar

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

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

DEBILIDADES POTENCIALES

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



FACTORES ENERGIZANTES

Promover su causa
Proteger sus creencias
Encajar con la estructura

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Ignorar los protocolos establecidos
Aceptar nuevas ideas
Rediseñar los sistemas existentes



5%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Orden
Tradicón
Constante



1/10
10% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Progresivo
Nuevos métodos
Posibilidades

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

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

DEBILIDADES POTENCIALES

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

Desprendido



Utilidad

Práctico

FACTORES ENERGIZANTES

Actuar de manera espontánea
Trabajar en proyectos con pocas restricciones
Terminar las tareas

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Evaluar resultados prácticos
Enfocarse en el proceso
Medir el éxito a través de la eficiencia



7%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Completa
Realiza
Sin restricciones



1/10
10% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Se beneficia
Maximiza
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

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

DEBILIDADES POTENCIALES

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

Receptivo



Estructurado

Metodologías

FACTORES ENERGIZANTES

Explorar posibilidades
Crear nuevos sistemas
Pensar "fuera de la caja"

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

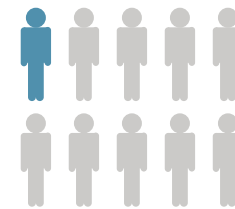
Trabajar con restricciones
Seguir procesos obsoletos
Actuar repetitivamente



11%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Opciones
Ágil
De mente abierta



1/10
10% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

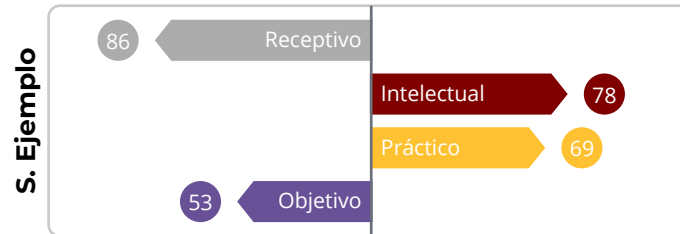
Constante
Tradición
Rutina

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

- 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
- Busca ayudar a los demás
- Se ofrece como voluntario/voluntaria y ayuda generosamente a los demás

DEBILIDADES POTENCIALES

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



FACTORES ENERGIZANTES

Eliminar los conflictos
Participar en eventos de caridad
Apoyar causas humanitarias

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Observar que hay favoritismo
Colocarse a sí mismo(a) por encima de los demás
Ignorar a los necesitados



6%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Comodidad
Compasión
Sacrificio



0/10
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Selectivo
Intencional
Con propósito

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
- Separa los retos personales y se enfoca en la labor
- Le da más importancia al resultado y no al trayecto
- Desagrega la información y se enfoca en la situación

DEBILIDADES POTENCIALES

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

Objetivo



Entorno

Armonioso

FACTORES ENERGIZANTES

Apreciar la funcionalidad
Ofrecer resultados tangibles
Separar

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Enfocarse en la armonía
Priorizar la apariencia sobre la funcionalidad
Ser subjetivo



12%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Fáctico
Función
Delimitar



0/10
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Armonía
Belleza
Subjetivo

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

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

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
- Puede crear escenarios que lo/la beneficie más que a los demás
- Tienden a valorar a las personas como una oportunidad o recurso en lugar de un individuo como tal

Intencional



Otros

Altruista

FACTORES ENERGIZANTES

Confiar en si mismo/misma
Beneficiarse personalmente
Desarrollar promotores internos

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Ignorar la contribución
Apoyar a los necesitados
Tomar decisiones basadas en emociones



14%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Selectivo
Deliberar
Beneficio



0/10
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Ofrecerse como voluntario(a)
Gentileza
Compasión

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

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

Colaborativo



Poder

Imperativo

FACTORES ENERGIZANTES

Sentirse incluido(a)

Trabajar en proyectos grupales

Incorporarse a entornos colaborativos

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Reconocer los logros individuales

Estar en entornos egoístas

Dirigir involuntariamente



4%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Cooperador(a)

Juntos

Apoyo



0/10
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Dirigir

Individual

Control

EJEMPLO EQUIPO 2025

Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.

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

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

DEBILIDADES POTENCIALES

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

Intuitivo



Intelectual

Conocimiento

FACTORES ENERGIZANTES

Descubrir un conocimiento específico
Aprender en función a la necesidad
Decidir basado/basada en la intuición

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Buscar aprender excesivamente
Discutir temas hipotéticos
Realizar investigaciones profundas



3%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Intuitivo
Específico
Relevante



0/10
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Evalúa
Comprensivo
Clasifica

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



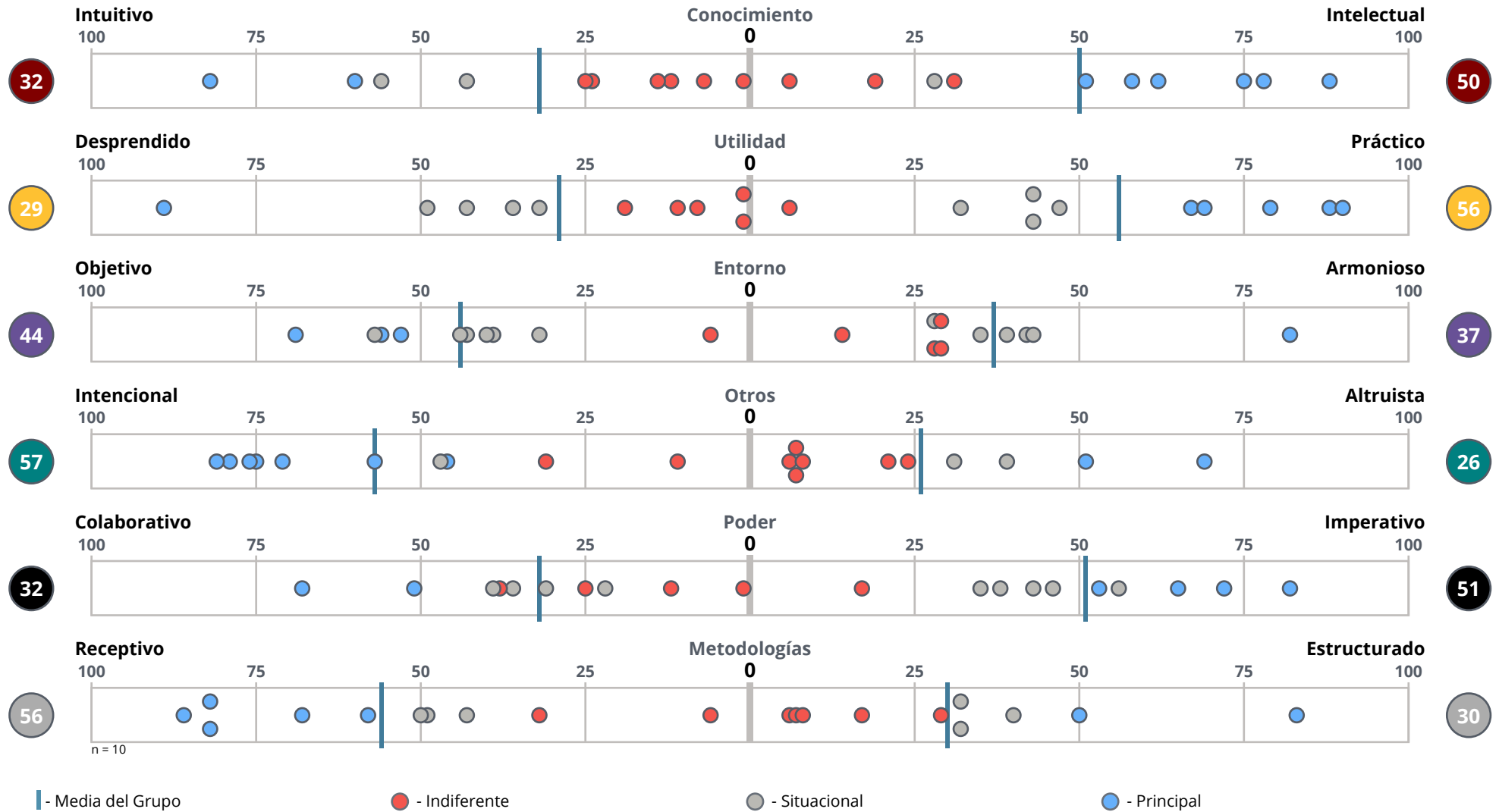
Colaborativo		Imperativo
	1	Antonio Ejemplo
	2	Pilar Ejemplo
Amaia Ejemplo Marina Ejemplo	3	Lorenzo Ejemplo
	4	Georgina Ejemplo

RESUMEN SOBRE LAS METODOLOGÍAS

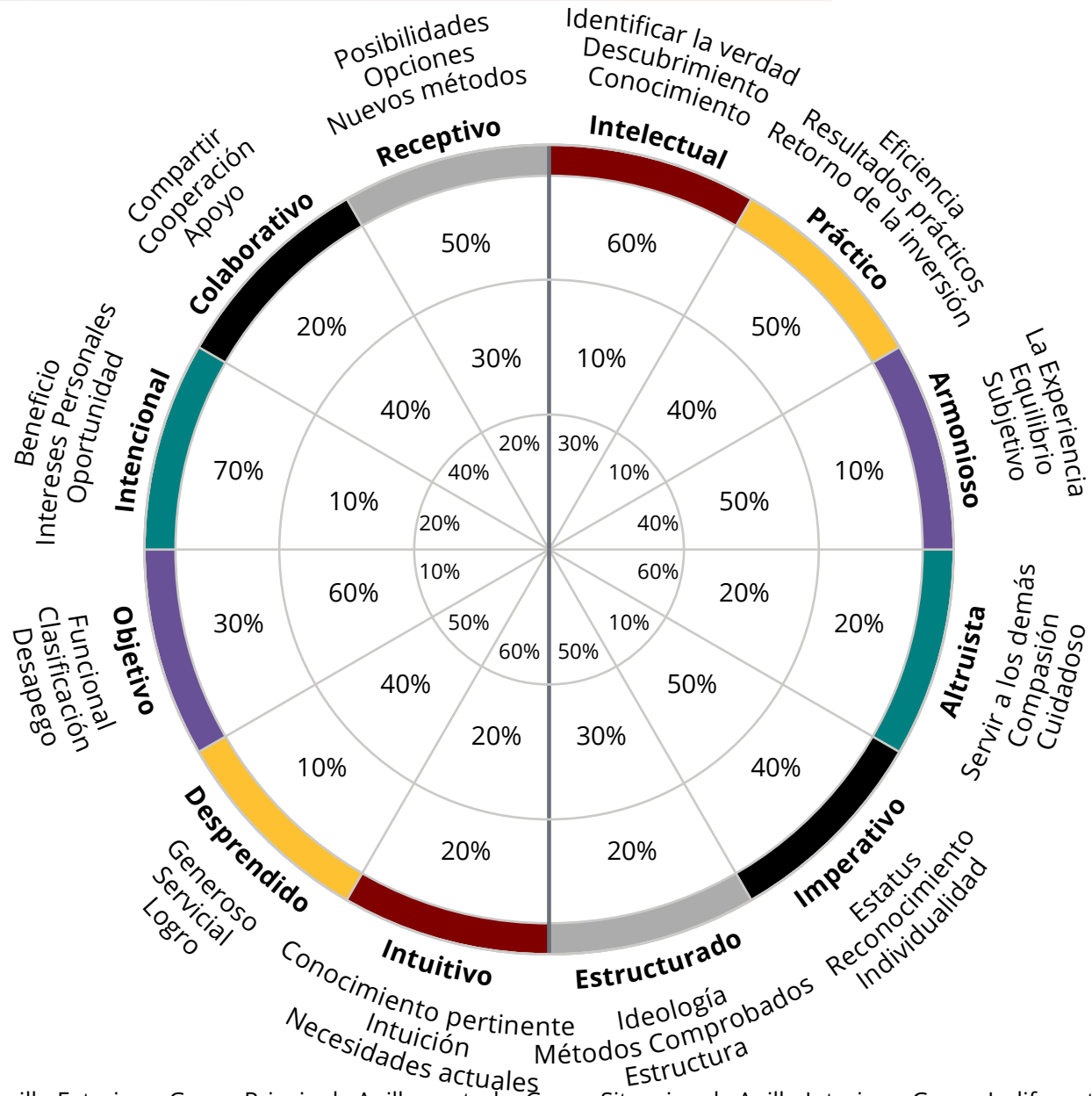


Receptivo		Estructurado
Samuel Ejemplo	1	John Ejemplo
Amaia Ejemplo Georgina Ejemplo Luis Ejemplo Antonio Ejemplo	2	
	3	
	4	Lorenzo Ejemplo

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.

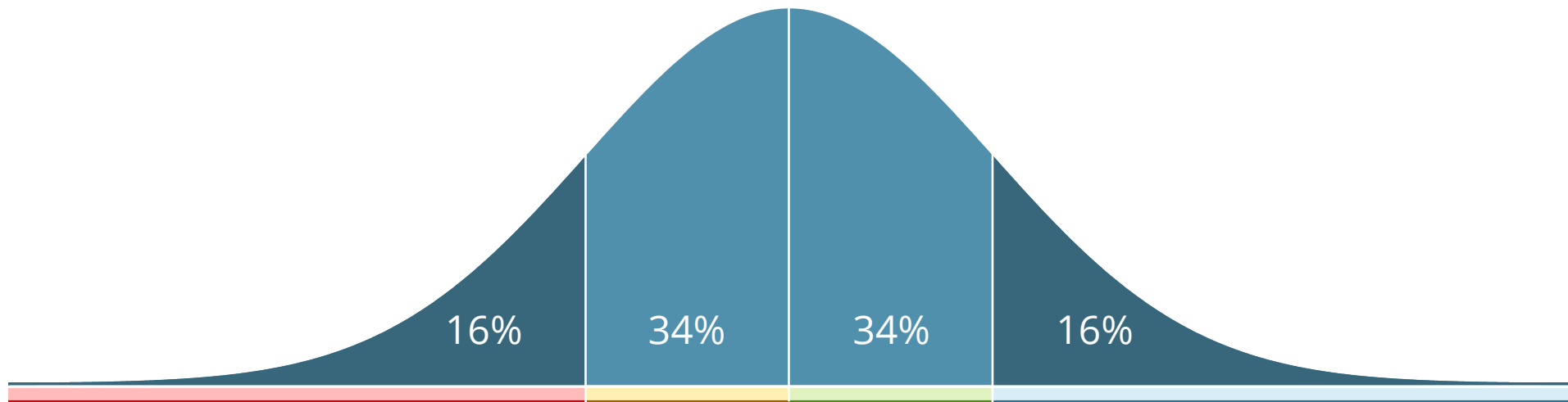
DEFINICIÓN DE LA CURVA DE GAUSS




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