



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# Talent Insights®

## Informe Comparativo Persona/Puesto

**EJEMPLO COMPARATIVA P/P 2025**

24/12/2024

# Índice



INTRODUCCIÓN - <i>Donde la Oportunidad se une con el Talento</i> .....	3
CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS PRINCIPALES .....	6
CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS SITUACIONALES .....	7
CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS INDIFERENTES .....	8
JERARQUÍA CONDUCTUAL .....	9
FEEDBACK SOBRE FUERZAS IMPULSORAS .....	13
FEEDBACK CONDUCTUAL .....	14

# INTRODUCCIÓN



## Donde la Oportunidad se une con el Talento

Este informe compara un perfil de puesto específico con los resultados de cinco informes de talento. Observe los siguientes alineamientos para interpretar de manera efectiva los resultados.

### GUÍA PARA LA INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

#### Jerarquía de las Fuerzas Impulsoras

- ¿Cómo se sentirá una persona si tiene que pasar ocho horas del día realizando una actividad que no recompensa sus pasiones?
- ¿Cómo se sentirá una persona si no está alineada con las recompensas del puesto de trabajo?

#### RASGOS DE COMPORTAMIENTO

- ¿Cómo se sentirá una persona a la que se le pide hacer un cambio significativo de su comportamiento, y cómo afectará esto a su productividad?

#### CONSIDERACIONES ADICIONALES

-

# INTRODUCCIÓN

## Continuación



Este informe se basa en la jerarquía del comparativo del puesto de trabajo. El informe utiliza números puros generados a partir de la calificación del trabajo y del talento. El trabajo puede demandar algo muy importante; sin embargo, las personas rara vez poseen la perfección y el dominio completo de cualquier puesto de trabajo. El trabajo podría requerir que la persona sea un 10 perfecto; sin embargo, no excluya a las personas basándose únicamente en la(s) brecha(s) entre las demandas del puesto de trabajo y el resultado de su informe personal.

Si la persona presenta deficiencias en un área que el puesto de trabajo ha definido como "Muy Importante", debe plantearse las preguntas claves para determinar si eso limitará a esa persona para lograr y mantener un desempeño superior.

Nota: EL ORDEN EN QUE APARECEN LOS NOMBRES DE LAS PERSONAS NO SE BASA EN EL NIVEL DE AJUSTE PERSONA - PUESTO. ESTO SIMPLEMENTE OBEDECE AL ORDEN EN QUE CADA INFORME FUE SELECCIONADO POR EL QUE GENERÓ EL INFORME.

# INTRODUCCIÓN



## JERARQUÍA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS (12 ÁREAS)

Esta sección identifica claramente la recompensa que ofrece el puesto de trabajo. Más específicamente, identifica la fuente de motivación en el desempeño personal del puesto de trabajo. Define qué es necesario para lograr un alto rendimiento y compromiso con el trabajo.

## JERARQUÍA CONDUCTUAL

Esta sección muestra los rasgos de comportamiento requeridos por el puesto de trabajo y compara cada uno de ellos con los de la persona. A mayor clasificación, mayor importancia tendrá el rasgo conductual para el trabajo, para la reducción del estrés y para lograr un desempeño superior.

Nota: las secciones se presentan en una escala del 0-10 para ilustrar mejor los resultados del informe.

## FEEDBACK DE LAS FUERZAS IMPULSORAS

Esta sección provee una información inicial sobre las Fuerzas Impulsoras Primarias en esta posición y amplía el concepto de que cada puesto de trabajo en todas las organizaciones es único. Un alto rendimiento requiere que las fuerzas impulsoras de la persona y la recompensa que ofrece el puesto de trabajo estén alineados.

## Feedback Conductual

Esta sección clarifica la naturaleza de los rasgos de comportamientos requeridos por el puesto de trabajo.

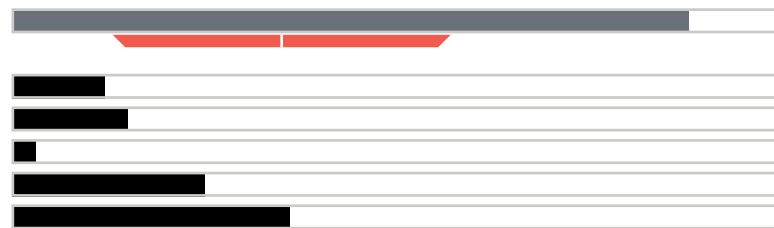
# CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS PRINCIPALES



Este gráfico está basado en la jerarquía en el Job Benchmarking del puesto de trabajo de las Fuerzas Impulsoras en orden descendente desde la más alta hasta la más baja.

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

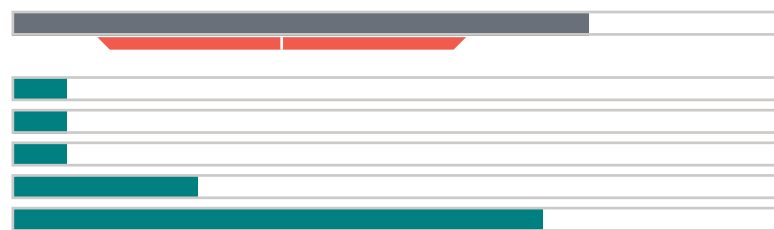
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**88 Trabajo**  
**35 \***  
12 Amy Ejemplo  
15 Mónica Ejemplo  
0 Pilar Ejemplo  
25 Antonio Ejemplo  
36 Lorenzo Ejemplo

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

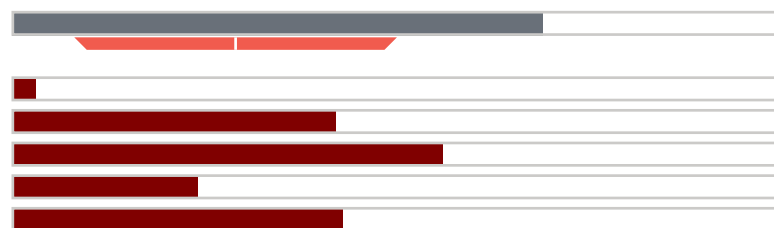
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**75 Trabajo**  
**35 \***  
7 Amy Ejemplo  
7 Mónica Ejemplo  
7 Pilar Ejemplo  
24 Antonio Ejemplo  
69 Lorenzo Ejemplo

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

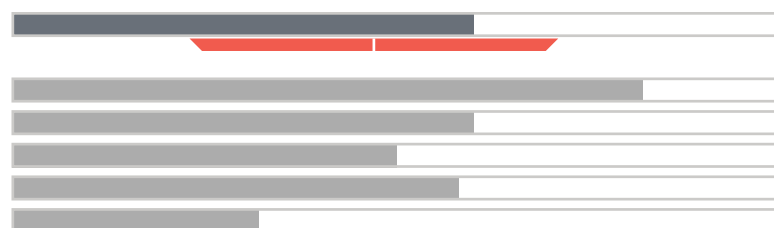
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**69 Trabajo**  
**29 \***  
0 Amy Ejemplo  
42 Mónica Ejemplo  
56 Pilar Ejemplo  
24 Antonio Ejemplo  
43 Lorenzo Ejemplo

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**60 Trabajo**  
**47 \***  
82 Amy Ejemplo  
60 Mónica Ejemplo  
50 Pilar Ejemplo  
58 Antonio Ejemplo  
32 Lorenzo Ejemplo

\* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.

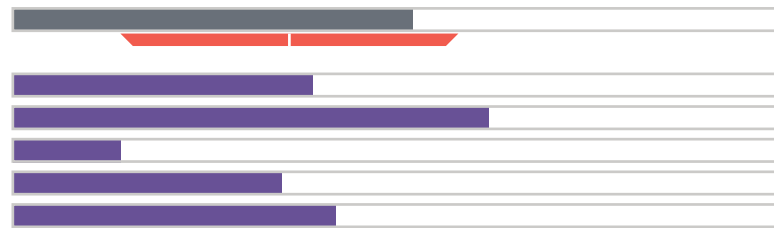
# CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS SITUACIONALES



Este gráfico está basado en la jerarquía en el Job Benchmarking del puesto de trabajo de las Fuerzas Impulsoras en orden descendente desde la más alta hasta la más baja.

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

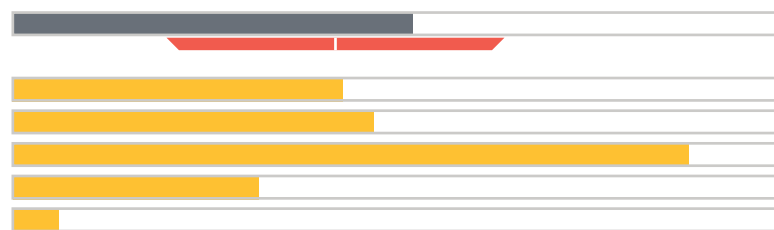
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



- 52 Trabajo**
- 36 \***
- 39 Amy Ejemplo
- 62 Mónica Ejemplo
- 14 Pilar Ejemplo
- 35 Antonio Ejemplo
- 42 Lorenzo Ejemplo

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

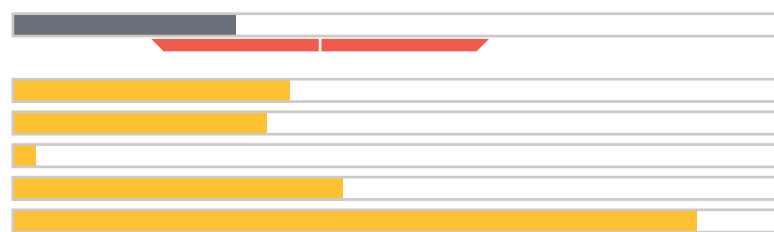
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



- 52 Trabajo**
- 42 \***
- 43 Amy Ejemplo
- 47 Mónica Ejemplo
- 88 Pilar Ejemplo
- 32 Antonio Ejemplo
- 6 Lorenzo Ejemplo

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

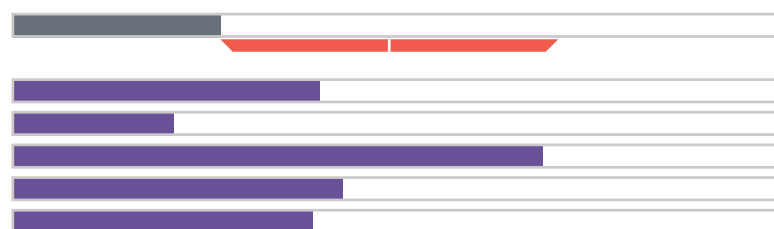
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



- 29 Trabajo**
- 40 \***
- 36 Amy Ejemplo
- 33 Mónica Ejemplo
- 0 Pilar Ejemplo
- 43 Antonio Ejemplo
- 89 Lorenzo Ejemplo

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



- 27 Trabajo**
- 49 \***
- 40 Amy Ejemplo
- 21 Mónica Ejemplo
- 69 Pilar Ejemplo
- 43 Antonio Ejemplo
- 39 Lorenzo Ejemplo

\* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.

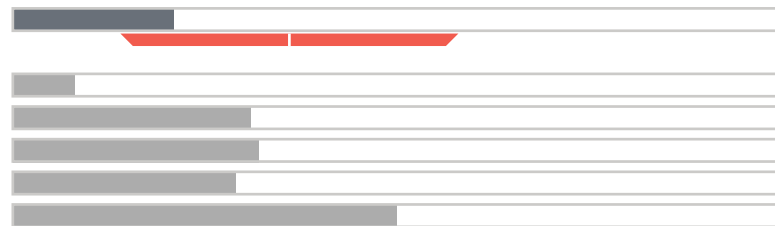
# CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS INDIFERENTES



Este gráfico está basado en la jerarquía en el Job Benchmarking del puesto de trabajo de las Fuerzas Impulsoras en orden descendente desde la más alta hasta la más baja.

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**21 Trabajo**

**36 \***

8 Amy Ejemplo

31 Mónica Ejemplo

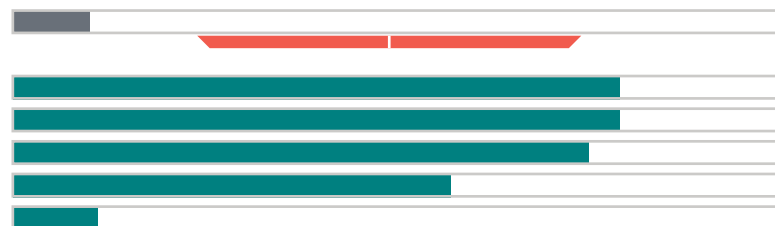
32 Pilar Ejemplo

29 Antonio Ejemplo

50 Lorenzo Ejemplo

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**10 Trabajo**

**49 \***

79 Amy Ejemplo

79 Mónica Ejemplo

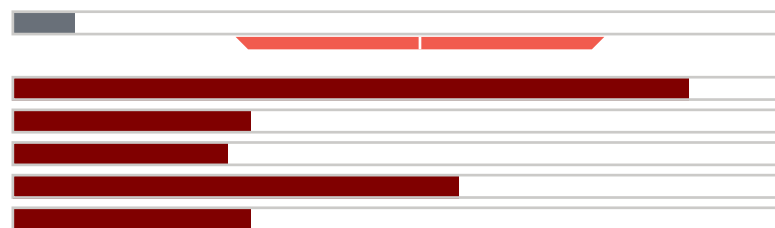
75 Pilar Ejemplo

57 Antonio Ejemplo

11 Lorenzo Ejemplo

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**8 Trabajo**

**53 \***

88 Amy Ejemplo

31 Mónica Ejemplo

28 Pilar Ejemplo

58 Antonio Ejemplo

31 Lorenzo Ejemplo

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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**0 Trabajo**

**49 \***

65 Amy Ejemplo

72 Mónica Ejemplo

82 Pilar Ejemplo

72 Antonio Ejemplo

53 Lorenzo Ejemplo

\* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.



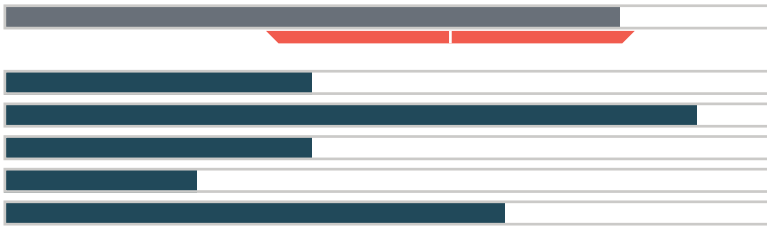
# JERARQUÍA CONDUCTUAL



Esta sección está diseñada para mostrar visualmente los rasgos de comportamientos demandados por el puesto y el (los) estilo(s) de comportamiento(s) natural(es) de la persona. Los gráficos están en orden descendente, desde los más importantes rasgos de comportamiento requeridos por el puesto, hasta los menos importantes. Al comparar los resultados de esta sección, es importante destacar que las brechas indican un nivel de estrés que puede aparecer cuando una persona es forzada a adaptar su comportamiento cuando éste no es su estilo natural.

**1. Interacción frecuente con otros** - El puesto de trabajo requiere continuas interrupciones, manteniendo siempre el trato agradable con los demás.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**80 Perfil**

**58 \***

40 Amy Ejemplo

90 Mónica Ejemplo

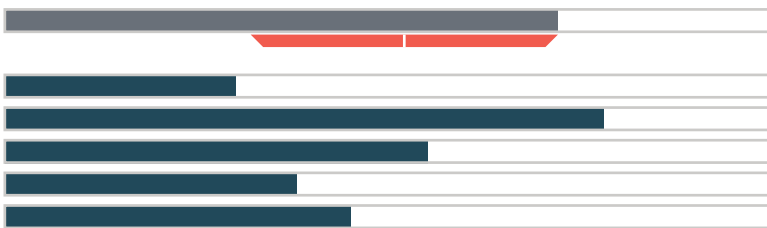
40 Pilar Ejemplo

25 Antonio Ejemplo

65 Lorenzo Ejemplo

**2. Cambio frecuente** - El puesto de trabajo precisa sentirse cómodo "haciendo malabares con varias bolas en el aire". Se le pedirá interrumpir varias tareas sin finalizar para pasar fácilmente y sin apenas darse cuenta a nuevas tareas.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**72 Perfil**

**52 \***

30 Amy Ejemplo

78 Mónica Ejemplo

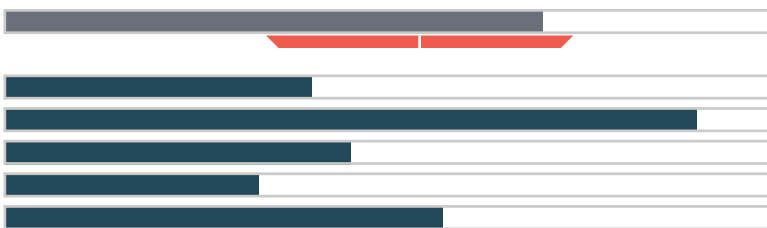
55 Pilar Ejemplo

38 Antonio Ejemplo

45 Lorenzo Ejemplo

**3. Versatilidad** - El puesto de trabajo exige un alto nivel de optimismo y de orientación hacia el "poder hacer". Requerirá múltiples talentos y el deseo de aplicarlos a los cambios que precisen las tareas.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**70 Perfil**

**54 \***

40 Amy Ejemplo

90 Mónica Ejemplo

45 Pilar Ejemplo

33 Antonio Ejemplo

57 Lorenzo Ejemplo

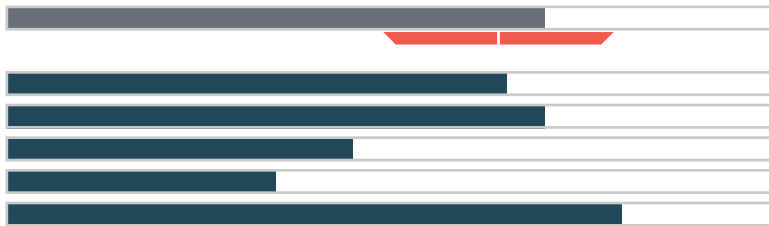
\* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.

# JERARQUÍA CONDUCTUAL



**4. Centrado en las personas** - El puesto de trabajo necesita una visión positiva y constructiva del trabajo en equipo y el trato al público. Gran parte del tiempo se emplea en escuchar, comprender y trabajar productivamente con una amplia gama de gente perteneciente a diversos entornos con el fin de alcanzar resultados "ganar-ganar".

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**70 Perfil**

**64 \***

65 Amy Ejemplo

70 Mónica Ejemplo

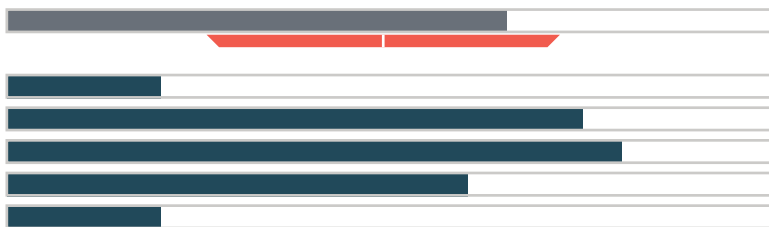
45 Pilar Ejemplo

35 Antonio Ejemplo

80 Lorenzo Ejemplo

**5. Competitividad** - El puesto de trabajo está dentro de un entorno exigente donde se requiere un éxito continuo. El puesto exige constancia, audacia, asertividad y "deseo de éxito" a la hora de tratar con situaciones altamente competitivas.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**65 Perfil**

**49 \***

20 Amy Ejemplo

75 Mónica Ejemplo

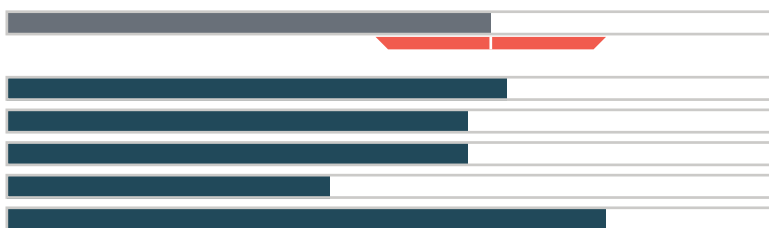
80 Pilar Ejemplo

60 Antonio Ejemplo

20 Lorenzo Ejemplo

**6. Relaciones con el cliente** - El puesto de trabajo precisa el deseo de transmitir su interés más sincero a clientes internos y externos.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**63 Perfil**

**63 \***

65 Amy Ejemplo

60 Mónica Ejemplo

60 Pilar Ejemplo

42 Antonio Ejemplo

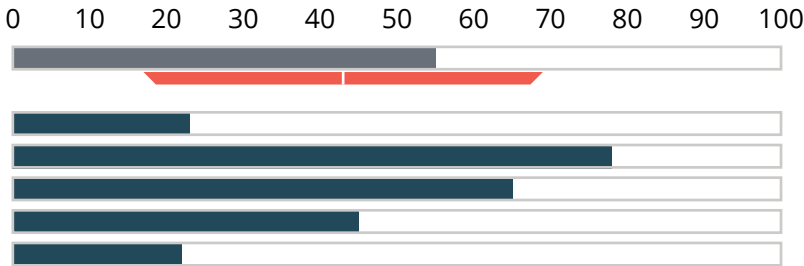
78 Lorenzo Ejemplo

\* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.

# JERARQUÍA CONDUCTUAL

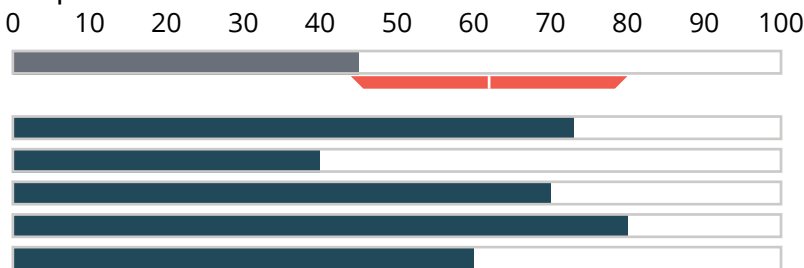


**7. Urgencia** - El puesto de trabajo requiere decisión, respuesta y acción rápida. A menudo se encontrará en situaciones críticas en las que tendrá que tomar decisiones acertadas sobre la marcha y sin dudar. También tendrá que cumplir de forma puntual con objetivos concretos en el período de tiempo que se le conceda.



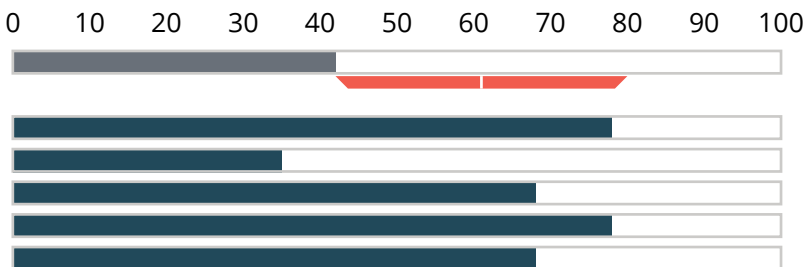
- 55 Perfil**
- 43 \***
- 23 Amy Ejemplo
- 78 Mónica Ejemplo
- 65 Pilar Ejemplo
- 45 Antonio Ejemplo
- 22 Lorenzo Ejemplo

**8. Recordatorio y seguimiento** - El puesto de trabajo requiere ser minucioso y terminar las tareas que ha empezado.



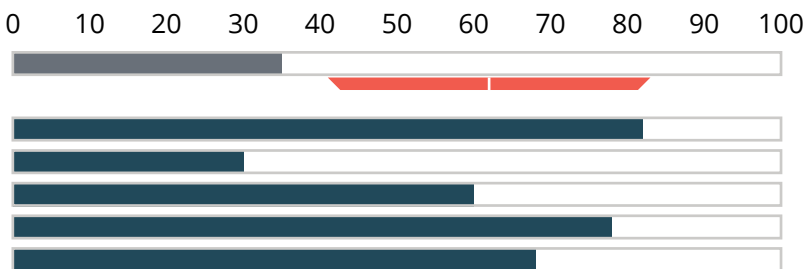
- 45 Perfil**
- 62 \***
- 73 Amy Ejemplo
- 40 Mónica Ejemplo
- 70 Pilar Ejemplo
- 80 Antonio Ejemplo
- 60 Lorenzo Ejemplo

**9. Política de seguimiento** - El puesto de trabajo precisa seguir su política de actuación o, en el caso de no tener política, seguir el modus operandi que siempre se ha usado.



- 42 Perfil**
- 61 \***
- 78 Amy Ejemplo
- 35 Mónica Ejemplo
- 68 Pilar Ejemplo
- 78 Antonio Ejemplo
- 68 Lorenzo Ejemplo

**10. Consistencia** - El puesto de trabajo requiere la habilidad de realizar constantemente una misma tarea.



- 35 Perfil**
- 62 \***
- 82 Amy Ejemplo
- 30 Mónica Ejemplo
- 60 Pilar Ejemplo
- 78 Antonio Ejemplo
- 68 Lorenzo Ejemplo

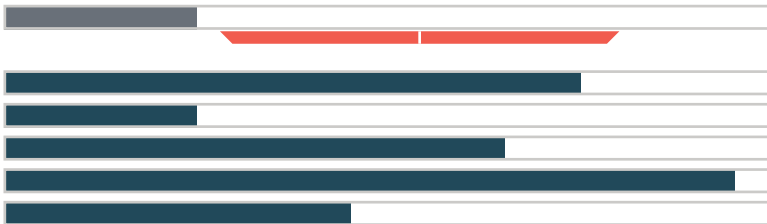
\* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.

# JERARQUÍA CONDUCTUAL



**11. Análisis de datos** - El puesto de trabajo consta de un gran número de datos. Requiere que los datos, detalles y hechos sean analizados y puestos a prueba antes de tomar decisiones y que los datos de las tomas de decisiones importantes se mantengan exactos en el caso de que sea preciso un segundo análisis.

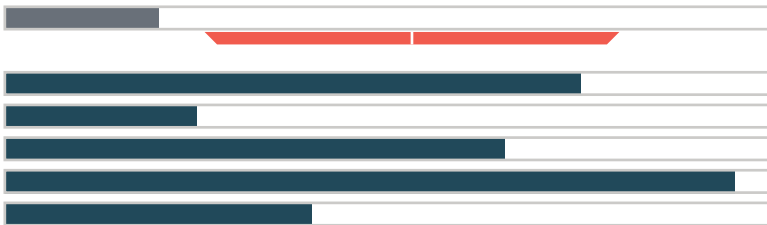
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**25 Perfil**  
**54 \***  
 75 Amy Ejemplo  
 25 Mónica Ejemplo  
 65 Pilar Ejemplo  
 95 Antonio Ejemplo  
 45 Lorenzo Ejemplo

**12. Lugar de trabajo organizado** - El éxito en el puesto de trabajo depende de determinados sistemas y procedimientos, el rendimiento va ligado a una cuidadosa organización de las tareas, funciones y proyectos que requieren precisión y exactitud.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



**20 Perfil**  
**53 \***  
 75 Amy Ejemplo  
 25 Mónica Ejemplo  
 65 Pilar Ejemplo  
 95 Antonio Ejemplo  
 40 Lorenzo Ejemplo

WB: 60-75-44-19 (13)

\* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.

# FEEDBACK SOBRE FUERZAS IMPULSORAS



*Esta sección proporciona una breve descripción de las Fuerzas Impulsoras primarias en este puesto y ratifica el hecho de que cada trabajo en cada organización es único. El alto rendimiento requiere una alineación entre las fuerzas impulsoras del individuo y las recompensas que el trabajo puede proporcionar.*

## 1. Colaborativo

- Esta posición está impulsada por tener un papel de apoyo y contribución, con una pequeña necesidad de reconocimiento individual.

## 2. Altruista

- Esta posición es impulsada por los beneficios que provees a los otros.

## 3. Intuitivo

- Esta posición es impulsada por la experiencia, intuición y la búsqueda de un conocimiento específico cuando es necesario.

## 4. Receptivo

- Esta posición está impulsada por nuevas ideas, métodos y oportunidades que no encajan dentro de un sistema de vida definido.

# FEEDBACK CONDUCTUAL



*Esta sección aclara la naturaleza de los rasgos de comportamiento exigidos por el trabajo. Se proporciona retroalimentación sobre los tres rasgos más altamente calificados. Lea cada uno para obtener información sobre el trabajo. Esta información está diseñada para aplicarse a coaching y otras actividades de desarrollo de personas seleccionadas para realizar este trabajo.*

## 1. Interacción frecuente con otros

- El puesto de trabajo requiere continuas interrupciones, manteniendo siempre el trato agradable con los demás.

## 2. Cambio frecuente

- El puesto de trabajo precisa sentirse cómodo "haciendo malabares con varias bolas en el aire". Se le pedirá interrumpir varias tareas sin finalizar para pasar fácilmente y sin apenas darse cuenta a nuevas tareas.

## 3. Versatilidad

- El puesto de trabajo exige un alto nivel de optimismo y de orientación hacia el "poder hacer". Requerirá múltiples talentos y el deseo de aplicarlos a los cambios que precisen las tareas.

## 4. Centrado en las personas

- El puesto de trabajo necesita una visión positiva y constructiva del trabajo en equipo y el trato al público. Gran parte del tiempo se emplea en escuchar, comprender y trabajar productivamente con una amplia gama de gente perteneciente a diversos entornos con el fin de alcanzar resultados "ganar-ganar".