



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®

Informe Gap

Lorenzo Ejemplo

24/12/2024

Índice



Introducción	3
CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS PRINCIPALES	4
CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS SITUACIONALES	5
CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS INDIFERENTES	6
GRÁFICA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS	7
JERARQUÍA CONDUCTUAL	8
COMPORTAMIENTOS EN EL TRABAJO	11
Gráfico Continuo Conductual	12
RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES	13
ANÁLISIS COMPARATIVO - <i>Para consultoría y coaching</i>	14

Introducción



El desempeño a largo plazo está relacionado directamente con la adaptación al perfil de puesto. Esto significa, en pocas palabras, tener los talentos que la posición requiere.

La mayoría de las personas se adaptan a algo, pero no necesariamente a todos los requerimientos del puesto. El intervalo no es más que el área a desarrollar.

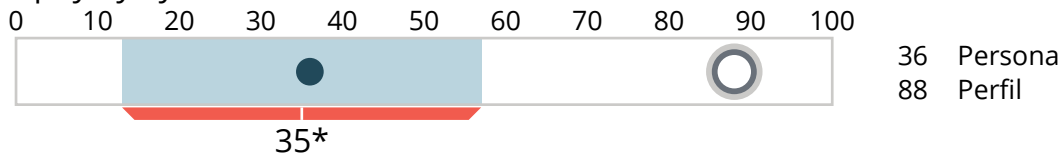
Este reportes hace más fácil tanto para el jefe como para el subordinado discutir y desarrollar un plan para un desarrollo personalizado.

CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS PRINCIPALES

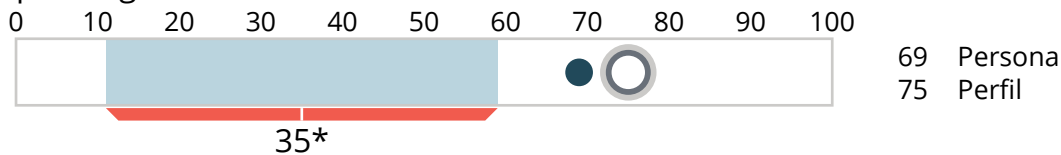


Este gráfico está basado en la jerarquía en el Job Benchmarking del puesto de trabajo de las Fuerzas Impulsoras en orden descendente desde la más alta hasta la más baja.

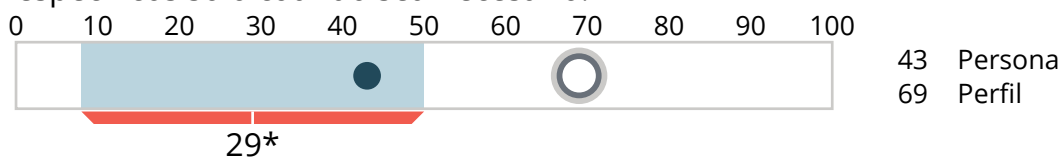
1. Colaborativo - Se siente impulsado por ejercer un rol de apoyo y ayuda sin demandar reconocimiento.



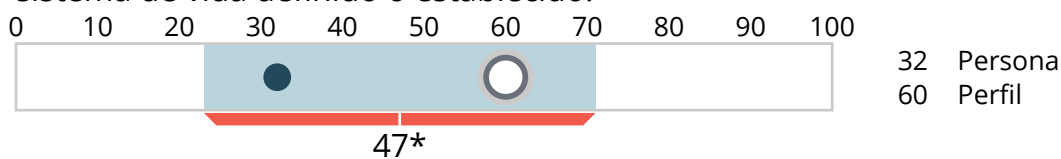
2. Altruista - Se siente impulsado por los beneficios que puede generar a los demás.



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



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



○ - Perfil ● - Persona

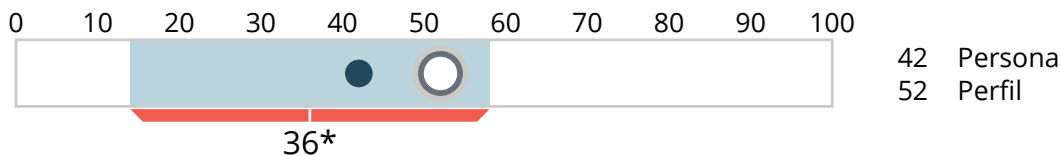
* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.

CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS SITUACIONALES

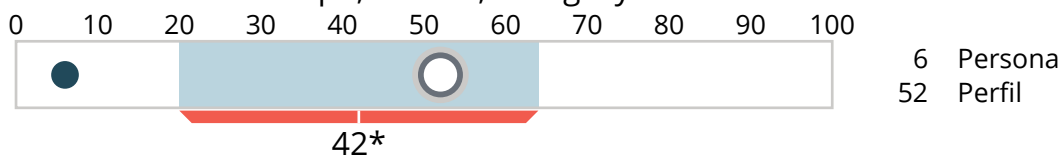


Este gráfico está basado en la jerarquía en el Job Benchmarking del puesto de trabajo de las Fuerzas Impulsoras en orden descendente desde la más alta hasta la más baja.

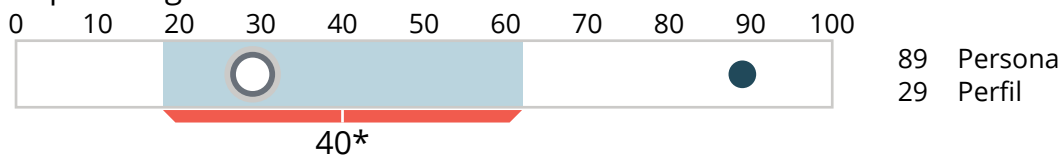
5. Armonioso - Se siente impulsado por vivir la experiencia, por los puntos de vista subjetivos y por el equilibrio de su entorno.



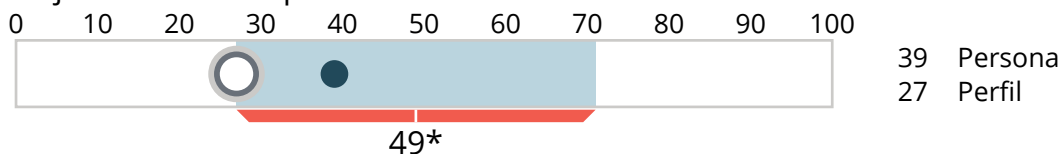
6. Práctico - Se siente impulsado por los resultados prácticos, maximiza tanto la eficiencia como el retorno de su inversión en tiempo, talento, energía y recursos.



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.



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



○ - Perfil ● - Persona

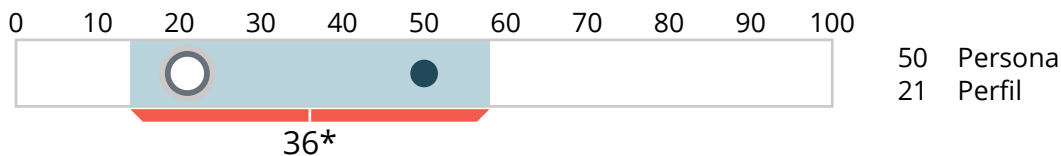
* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.

CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS INDIFERENTES

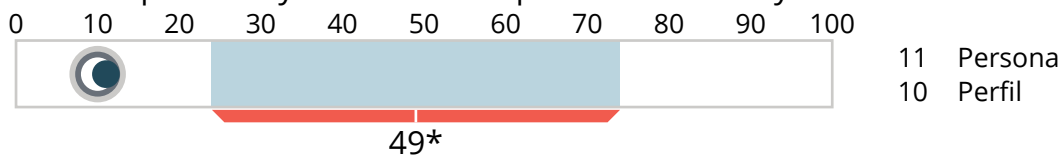


Este gráfico está basado en la jerarquía en el Job Benchmarking del puesto de trabajo de las Fuerzas Impulsoras en orden descendente desde la más alta hasta la más baja.

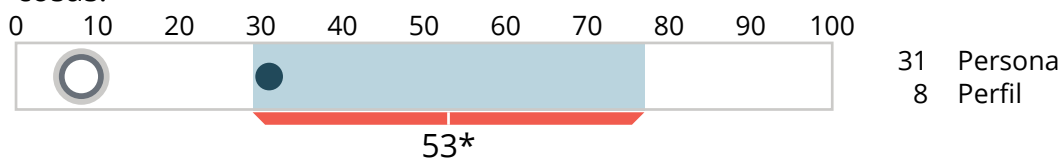
9. Estructurado - Se siente impulsado por enfoques tradicionales, métodos comprobados y sistemas de vida definidos o establecidos.



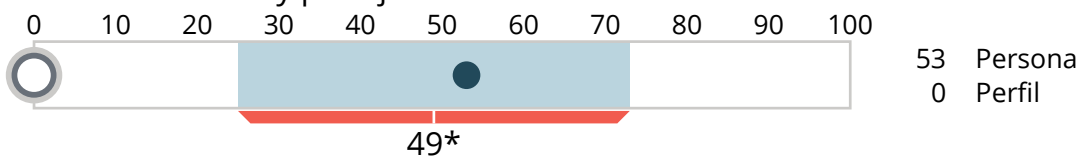
10. Intencional - Se siente impulsado a ayudar a otros en casos específicos y no solamente por el hecho de ayudar.



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



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



○ - Perfil ● - Persona

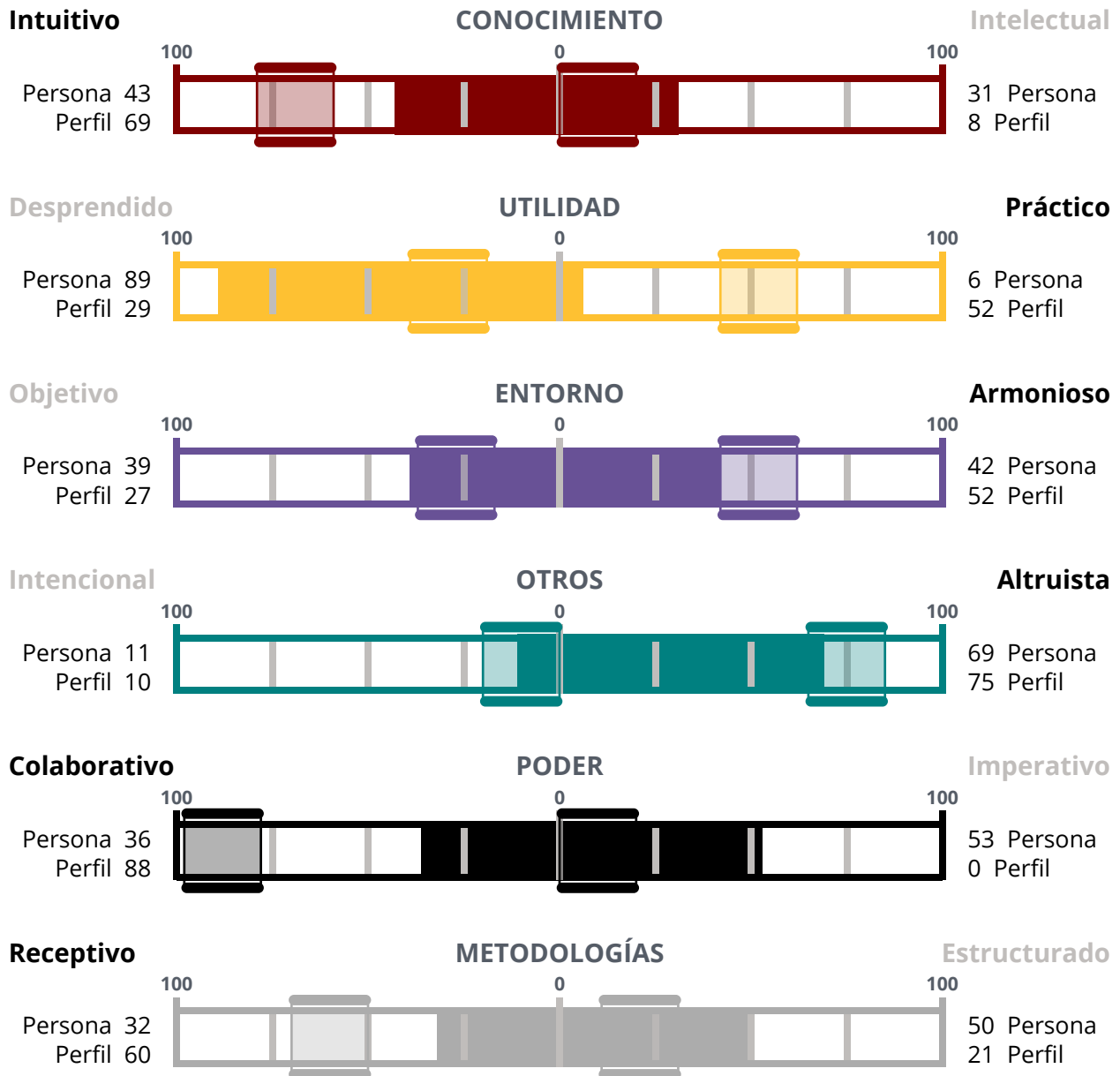
* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.

GRÁFICA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS



Lorenzo Ejemplo

El siguiente gráfico está diseñado como una comparación visual entre el puesto y el candidato para cada una de las 12 Fuerzas Impulsoras. El área destacada señala la puntuación del puesto-relación para cada Fuerza Impulsora. La puntuación del candidato está señalada por la línea sólida y oscura para cada impulsor. Cuanto más cerca este la alineación de la puntuación del candidato a la del puesto, más comprometido estará el candidato con el puesto de trabajo.



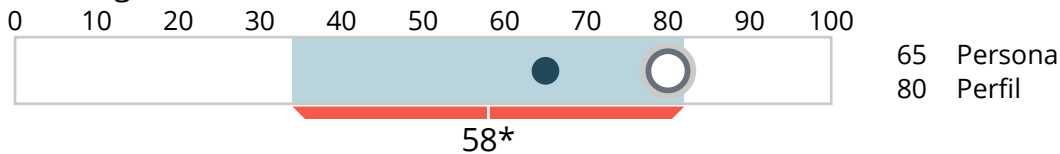
Rango de trabajo (rango de 20 puntos)

JERARQUÍA CONDUCTUAL

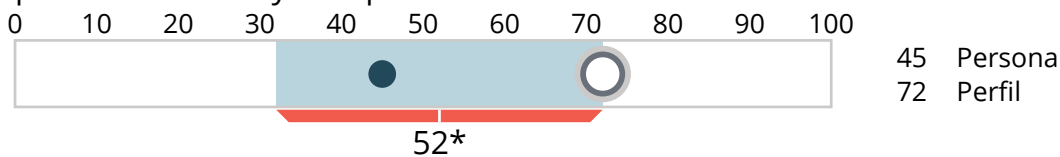


Esta sección está diseñada para mostrar visualmente los rasgos de comportamientos demandados por el puesto y el (los) estilo(s) de comportamiento(s) natural(es) de la persona. Los gráficos están en orden descendente, desde los más importantes rasgos de comportamiento requeridos por el puesto, hasta los 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.

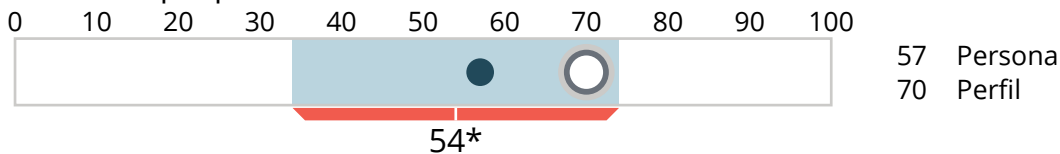
1. Interacción frecuente con otros - El puesto de trabajo requiere continuas interrupciones, manteniendo siempre el trato agradable con los demás.



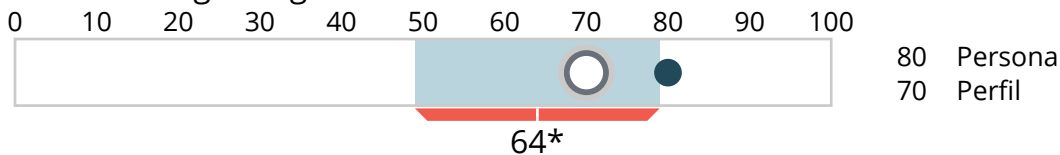
2. Cambio frecuente - El puesto de trabajo precisa sentirse cómodo "haciendo malabares con varias bolas en el aire". Se le pedirá interrumpir varias tareas sin finalizar para pasar fácilmente y sin apenas darse cuenta a nuevas tareas.



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".



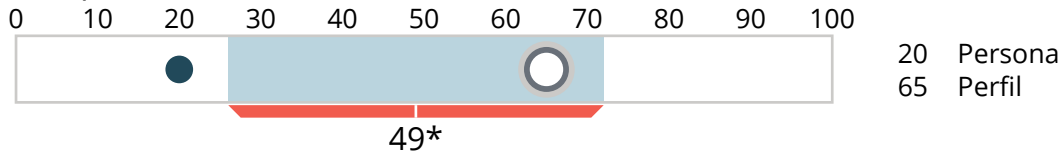
○ - Perfil ● - Persona

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

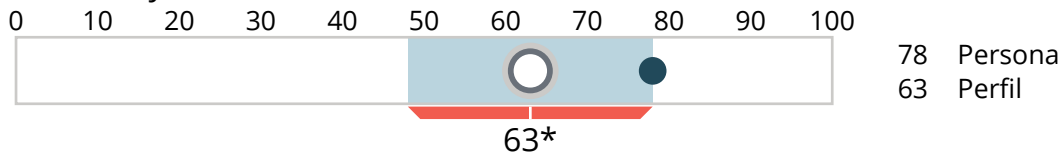
JERARQUÍA CONDUCTUAL



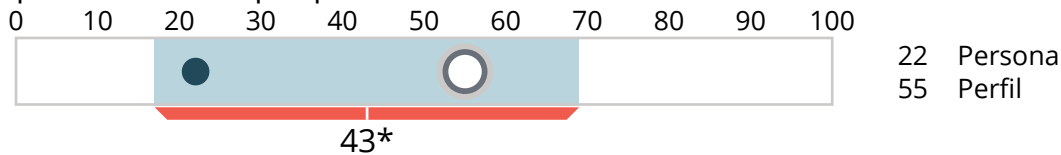
5. Competitividad - El puesto de trabajo está dentro de un entorno exigente donde se requiere un éxito continuo. El puesto exige constancia, audacia, asertividad y "deseo de éxito" a la hora de tratar con situaciones altamente competitivas.



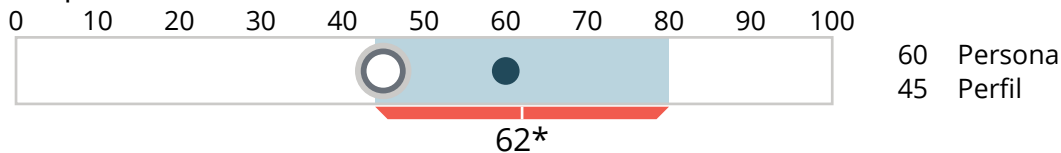
6. Relaciones con el cliente - El puesto de trabajo precisa el deseo de transmitir su interés más sincero a clientes internos y externos.



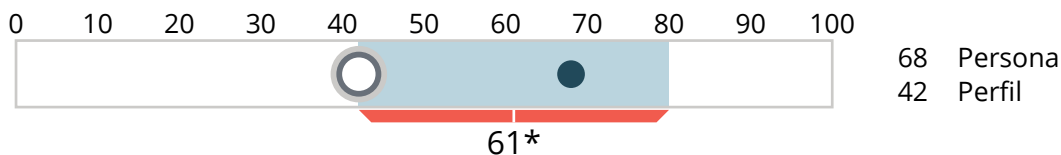
7. Urgencia - El puesto de trabajo requiere decisión, respuesta y acción rápida. A menudo se encontrará en situaciones críticas en las que tendrá que tomar decisiones acertadas sobre la marcha y sin dudar. También tendrá que cumplir de forma puntual con objetivos concretos en el período de tiempo que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



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



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.



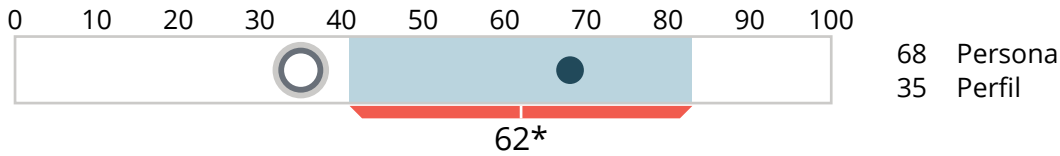
○ - Perfil ● - Persona

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

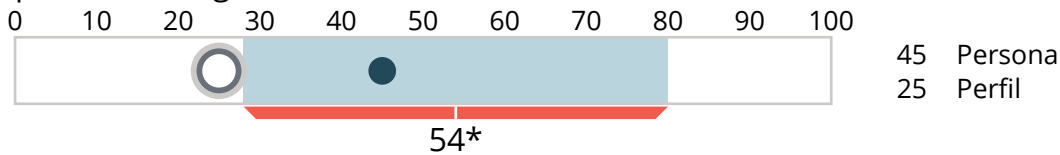
JERARQUÍA CONDUCTUAL



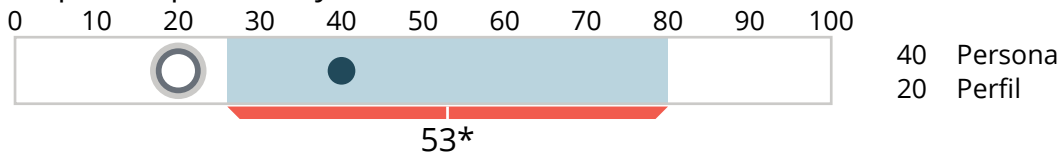
10. Consistencia - El puesto de trabajo requiere la habilidad de realizar constantemente una misma tarea.



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.



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.



○ - Perfil ● - Persona

* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.
WB: 60-75-44-19 (13)

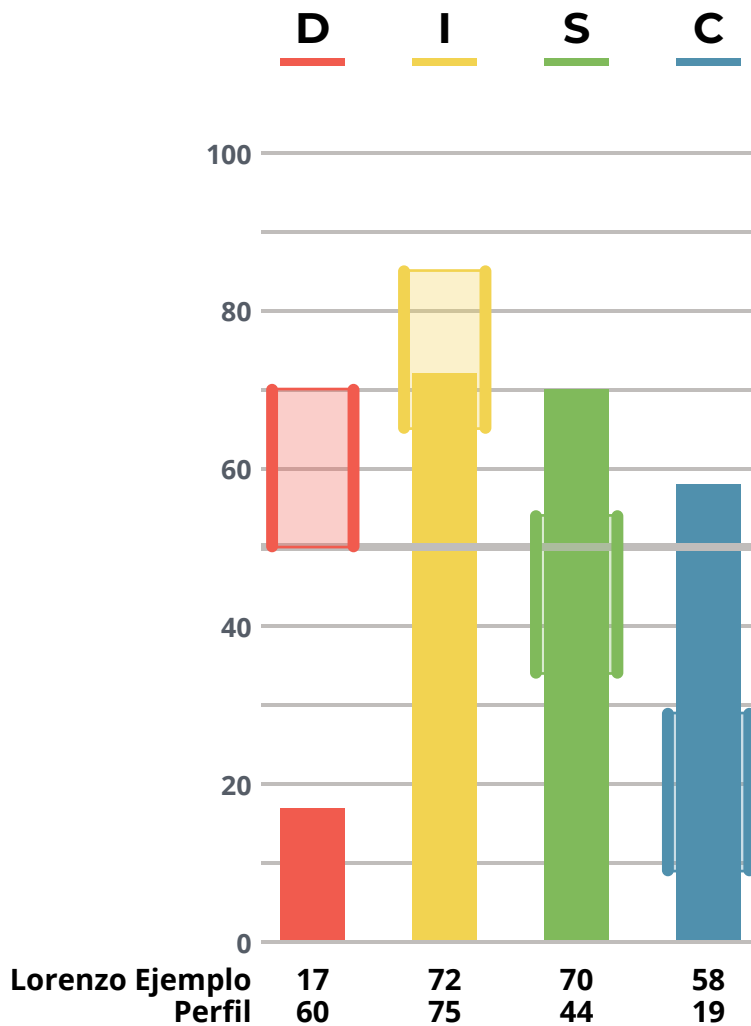
SIA: 18-63-84-48 (18) SIN: 17-72-70-58 (48)

COMPORTAMIENTOS EN EL TRABAJO



Lorenzo Ejemplo

El siguiente gráfico está diseñado como una comparación visual entre el puesto y el candidato para cada factor de comportamiento. El área destacada señala la puntuación del puesto-relación para cada factor de comportamiento. La puntuación del candidato está señalada por la línea rojo oscuro, amarillo, verde y azul. Mientras más cerca este la alineación de la puntuación del candidato a la del puesto, mejor será el desempeño del candidato en el puesto de trabajo con respecto a los comportamientos.




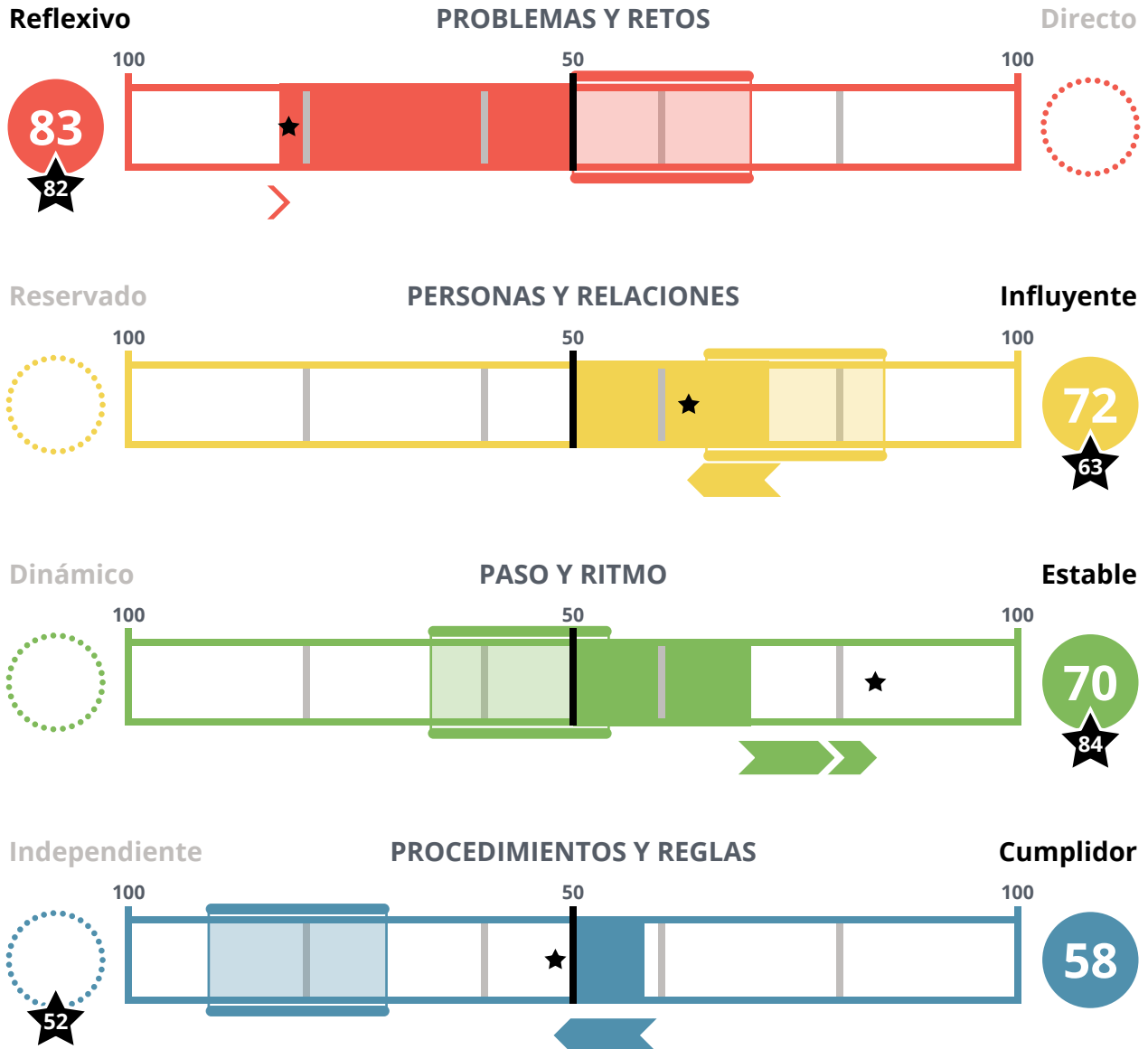
 Rango de trabajo (rango de 20 puntos)

Gráfico Continuo Conductual



Lorenzo Ejemplo

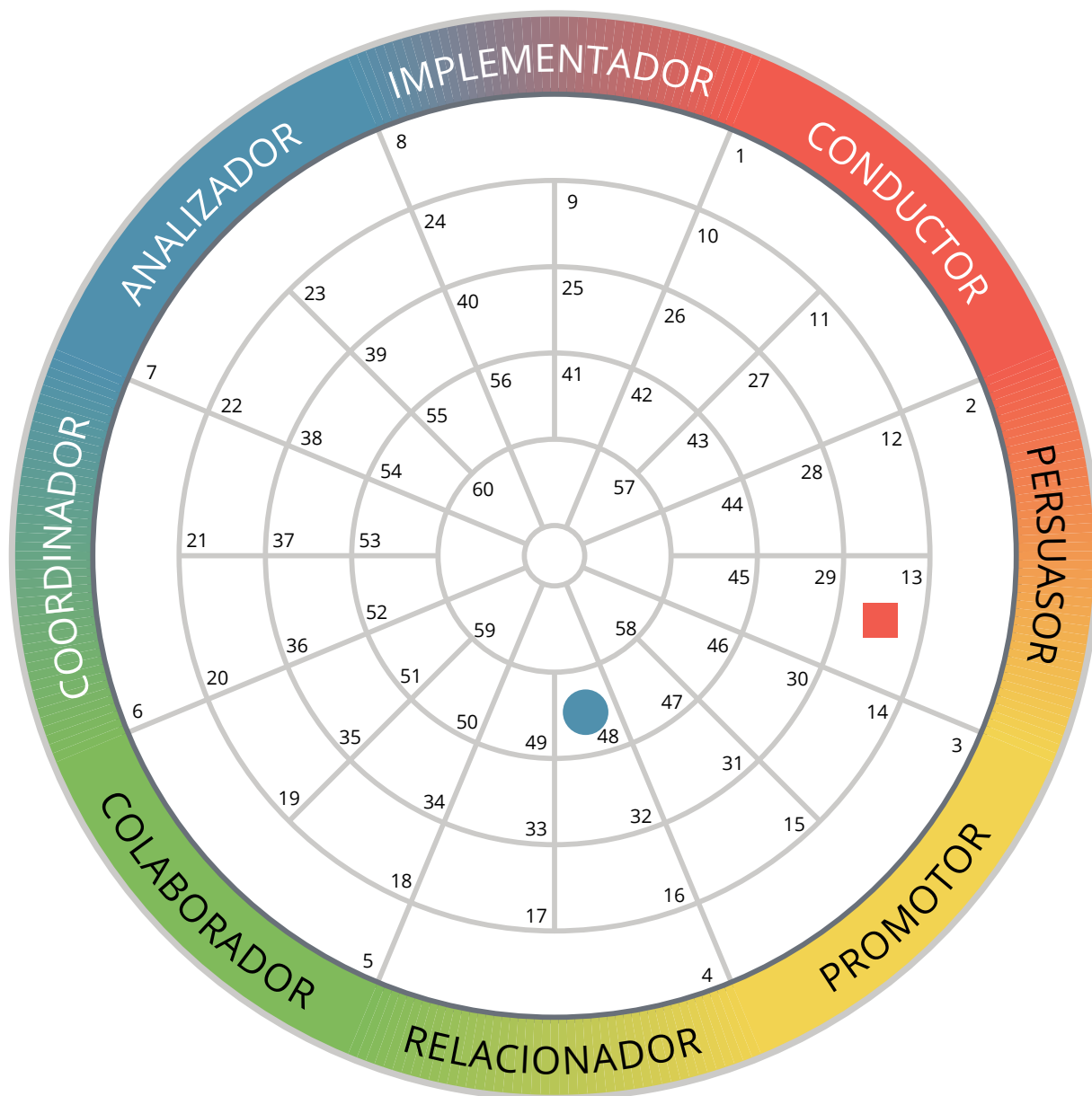
Todo el mundo tiene un nivel variable de los cuatro factores de comportamiento principales que crean su propio estilo personal. Cada lado de esos factores vive en un continuo y la combinación influye en el nivel de participación de las personas en diferentes situaciones. El siguiente gráfico es una representación visual que muestra donde se sitúa Lorenzo dentro de cada continuo.



- ★ Posición adaptada
- ➡ Movimiento adaptado
- ▭ Rango de trabajo (rango de 20 puntos)

Norma 2021 R4
24/12/2024

RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES







- Perfil - (13) PERSUASOR PROMOTOR
- Lorenzo Ejemplo - (48) RELACIONADOR PROMOTOR





ANÁLISIS COMPARATIVO

Para consultoría y coaching



CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS PRINCIPALES	Rango de zona	Persona
1. Colaborativo	58 — 100	36 
2. Altruista	60 — 100	69 
3. Intuitivo	51 — 100	43 
4. Receptivo	47 — 71	32 

Jerarquía de los Comportamientos del Puesto de Trabajo	Rango de zona	Persona
1. Interacción frecuente con otros	58 — 82	65 
2. Cambio frecuente	52 — 72	45 
3. Versatilidad	54 — 74	57 
4. Centrado en las personas	64 — 79	80 

 Ajuste exacto  Compatibilidad justa
 Compatibilidad buena  Compatibilidad pobre Sobre enfocado

Lorenzo Ejemplo

Copyright © 2006-2024. TTI Success Insights LTD.