



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TTI Talent Insights®

Informe del Puesto de Trabajo

MUESTRA TI JOB DISC+IMPULSORES

Marketing

24/12/2024



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
CONFLICTOS EN LOS REQUISITOS DEL PUESTO DE TRABAJO	8
JERARQUÍA CONDUCTUAL	9
COMPORTAMIENTOS EN EL TRABAJO	12
Gráfico Continuo Conductual	13
RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES	14
FEEDBACK SOBRE FUERZAS IMPULSORAS	15
FEEDBACK CONDUCTUAL	16
CUESTIONARIO DE FUERZAS IMPULSORAS	17
PREGUNTAS SOBRE COMPORTAMIENTOS	19
Resumen del Puesto de Trabajo	21

INTRODUCCIÓN



Si el trabajo pudiera hablar, definiría claramente el conocimiento, las habilidades duras, las habilidades interpersonales, el comportamiento y la cultura necesaria para un alto rendimiento. Su aporte imparcial con respecto a los requisitos específicos del trabajo en cuestión se ha aplicado al proceso de evaluación comparativa de trabajos de Talent Insights®. El resultado es una evaluación que analiza un total de 24 áreas separadas. Comentarios adicionales y preguntas de entrevistas sugeridas que pertenecen a cada área completan este informe.

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 identifica las características de comportamiento que requiere el puesto de trabajo. Cuanto más elevado sea un aspecto de comportamiento, más importante será éste para alcanzar un mejor desempeño, reduciéndose el estrés en el mismo.

Los resultados de esta sección se encuentran ordenados de acuerdo a una escala que muestra lo más importante para el puesto de comportamiento.

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 comportamiento que requiere el trabajo.

PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA SOBRE LAS FUERZAS IMPULSORAS

Esta sección contiene sugerencias de preguntas que pertenecen específicamente a las recompensas del puesto de trabajo.

PREGUNTAS PARA LA ENTREVISTA SOBRE EL COMPORTAMIENTO

Esta sección contiene preguntas sugeridas que se relacionan con los rasgos de comportamiento que requiere el puesto.

CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS PRINCIPALES



Esta sección está diseñada para proporcionar una comprensión visual de las Fuerzas Impulsoras primarias recompensadas por el puesto. Los gráficos a continuación están en orden descendente desde las Fuerzas Impulsoras más altas premiadas por el trabajo hasta las más bajas. Para crear compromiso y un alto rendimiento laboral, es importante alinear las Fuerzas Impulsoras del individuo con las recompensas del trabajo.

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

36*

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

31*

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

21*

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

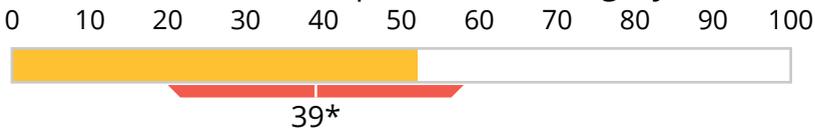
58*

CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS SITUACIONALES



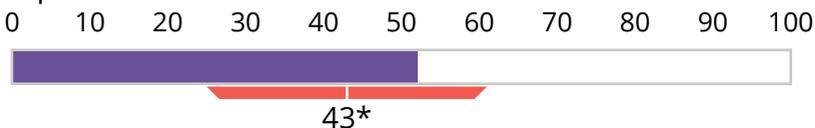
Esta sección está diseñada para proporcionar una comprensión visual de las Fuerzas Impulsoras situacionales recompensadas por el puesto. Los gráficos a continuación están en orden descendente desde las Fuerzas Impulsoras más altas premiadas por el trabajo hasta las más bajas. Para crear compromiso y un alto rendimiento laboral, es importante alinear las Fuerzas Impulsoras del individuo con las recompensas del trabajo.

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



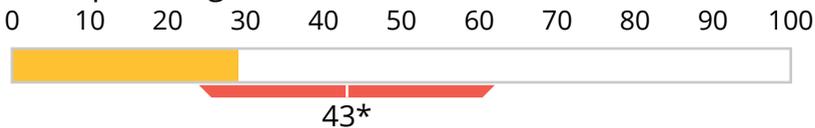
52

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



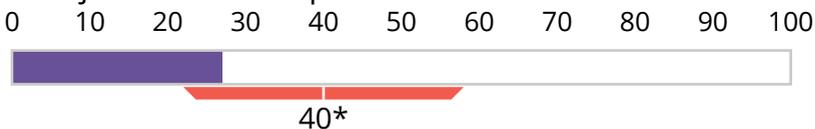
52

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.



29

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



27

CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS INDIFERENTES



Esta sección está diseñada para proporcionar una comprensión visual de las Fuerzas Impulsoras que son indiferentes. Los gráficos a continuación están en orden descendente desde las Fuerzas Impulsoras más altas premiadas por el trabajo hasta las más bajas. Para crear compromiso y un alto rendimiento laboral, es importante alinear las Fuerzas Impulsoras del individuo con las recompensas del trabajo.

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

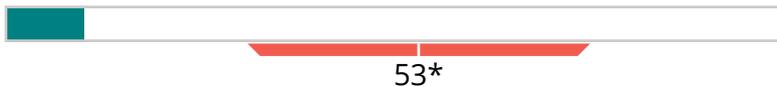
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



21

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

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

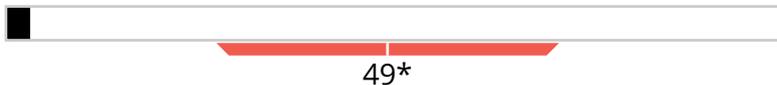
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



8

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

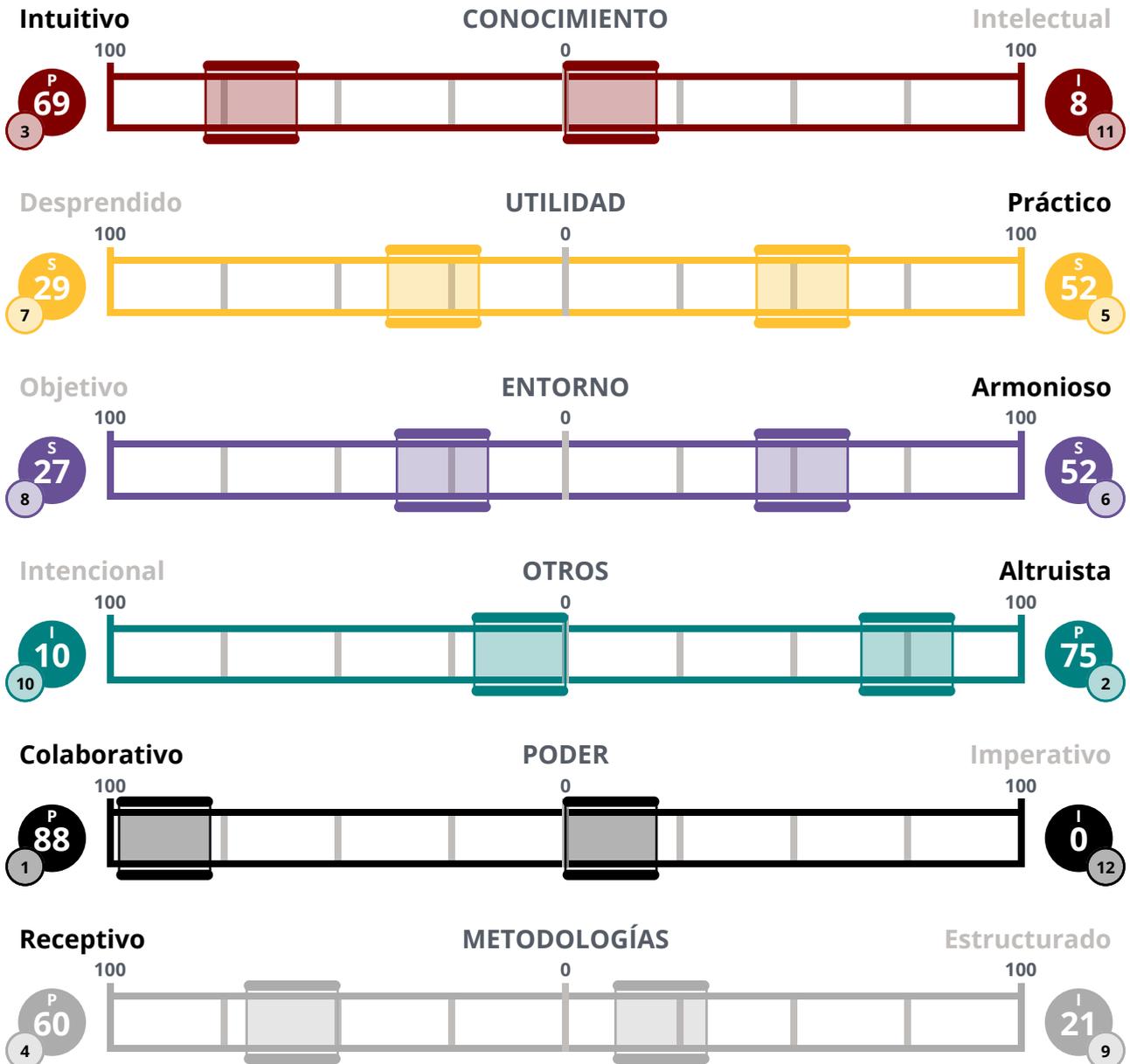


0

GRÁFICA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS



El siguiente gráfico representa el rango de puntuación de cada Fuerza Impulsora para el puesto identificado. Los rangos están señalados por las áreas destacadas.



P Primario, Situacional o Indiferente
76 Puntuación de las Fuerzas Motrices
3 Ranking de las Fuerzas Motrices

T: 3:34

Marketing

CONFLICTOS EN LOS REQUISITOS DEL PUESTO DE TRABAJO



El informe de Comportamientos Requeridos para el Puesto de Trabajo, de TTI Success Insights, se ha diseñado para analizar un puesto de trabajo dejando que sea éste el que hable. Esta sección describe los conflictos potenciales que pueden tener las personas que ocupen el puesto analizado. En algunos casos la organización puede decidir revisar el puesto o sus principales responsabilidades, con el fin de reducir y/o eliminar dichos conflictos.

¡Felicidades! De acuerdo a la información analizada, este puesto no tiene conflictos comportamentales internos inmediatos. Hay que tener en cuenta que cualquier variación en la descripción que se ha hecho en el cuestionario del puesto de trabajo, puede conllevar la aparición de conflictos comportamentales internos o estrés en la persona que ocupe dicho puesto.

JERARQUÍA CONDUCTUAL



Esta sección está diseñada para dar un entendimiento visual de los rasgos de comportamiento que requiere el puesto. Las gráficas que se muestran a continuación están ordenadas en forma descendente, comenzando por los atributos con mayor puntuación. Por lo tanto, mientras más alta sea la puntuación, más importante será ese rasgo de comportamiento para reducir el estrés y para desempeñarse de forma superior.

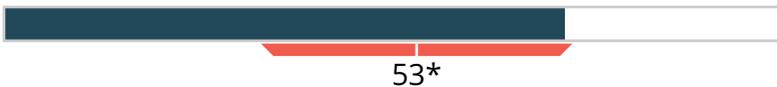
1. Interacción frecuente con otros - El puesto de trabajo requiere continuas interrupciones, manteniendo siempre el trato agradable con los demás.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



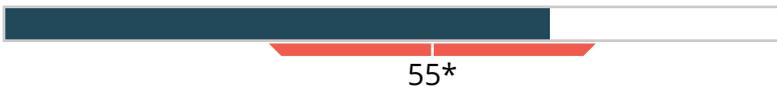
2. Cambio frecuente - El puesto de trabajo precisa sentirse cómodo "haciendo malabares con varias bolas en el aire". Se le pedirá interrumpir varias tareas sin finalizar para pasar fácilmente y sin apenas darse cuenta a nuevas tareas.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



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



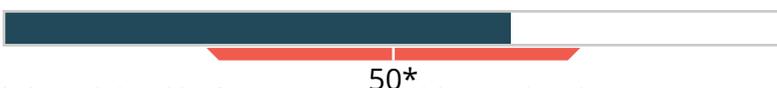
4. Centrado en las personas - El puesto de trabajo necesita una visión positiva y constructiva del trabajo en equipo y el trato al público. Gran parte del tiempo se emplea en escuchar, comprender y trabajar productivamente con una amplia gama de gente perteneciente a diversos entornos con el fin de alcanzar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

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



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

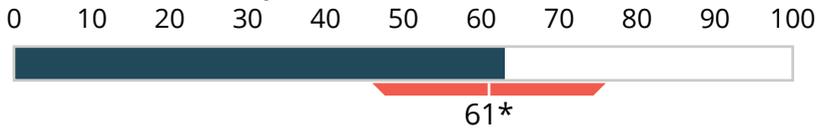


* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.

JERARQUÍA CONDUCTUAL

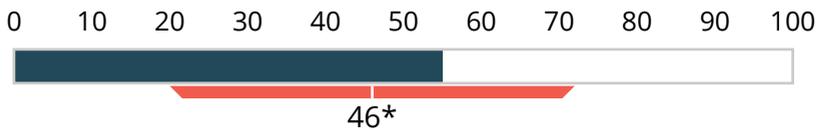


6. Relaciones con el cliente - El puesto de trabajo precisa el deseo de transmitir su interés más sincero a clientes internos y externos.



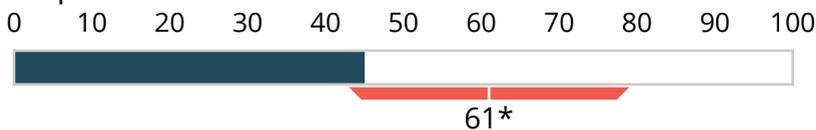
63

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.



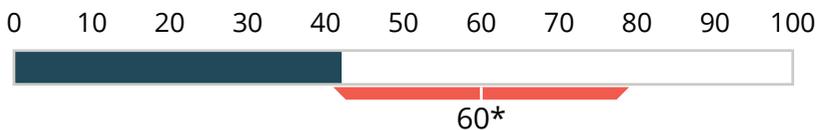
55

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



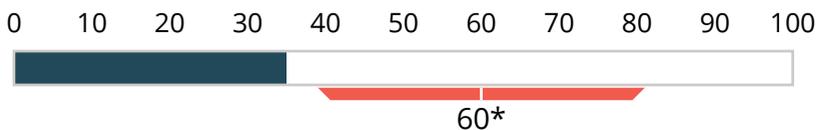
45

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.



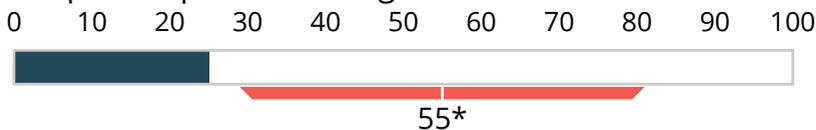
42

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



35

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.



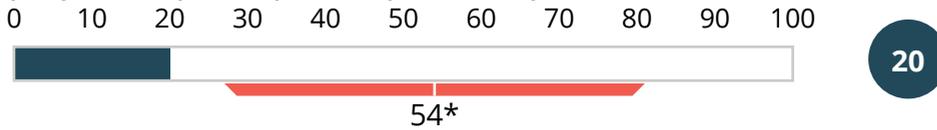
25

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

JERARQUÍA CONDUCTUAL



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.



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

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

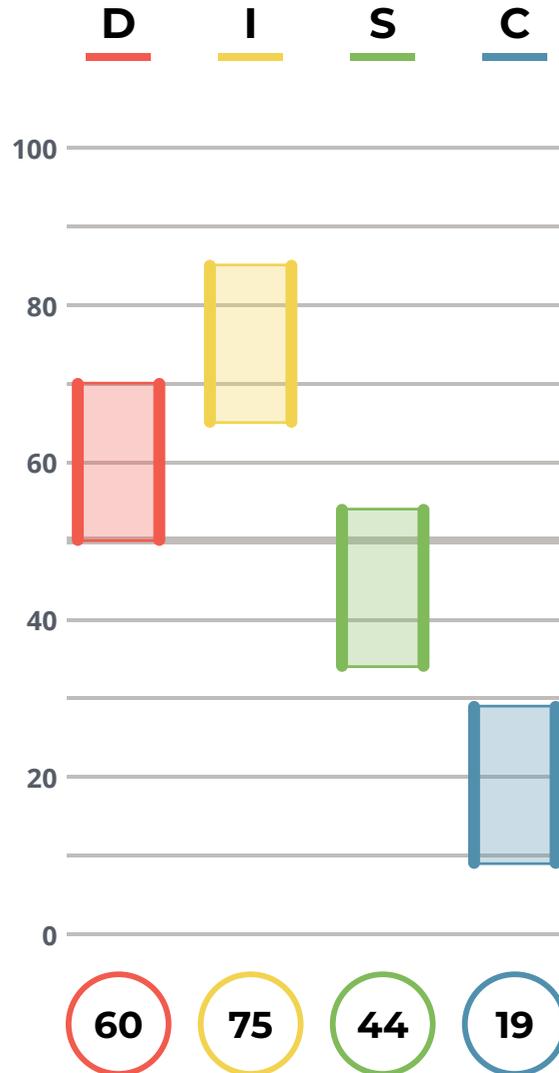
COMPORTAMIENTOS EN EL TRABAJO



El siguiente gráfico representa el rango de puntuación de cada factor de comportamiento para el puesto identificado. Los rangos están señalados por las áreas destacadas.

MUESTRA TI JOB DISC+IMPULSORES

24/12/2024



 Rango de trabajo (rango de 20 puntos)

T: 1:59

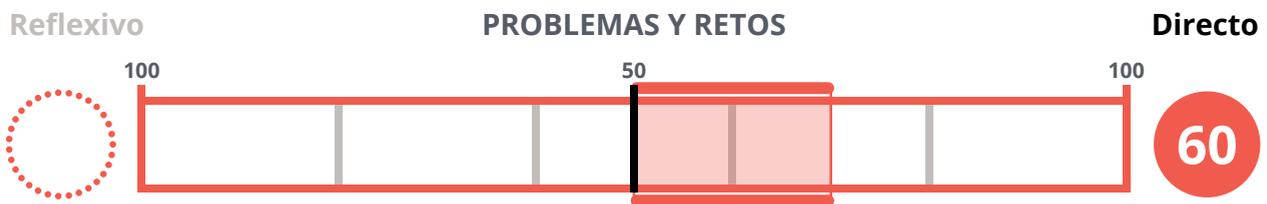
Gráfico Continuo Conductual



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 MUESTRA TI JOB dentro de cada continuo.

MUESTRA TI JOB DISC+IMPULSORES

24/12/2024



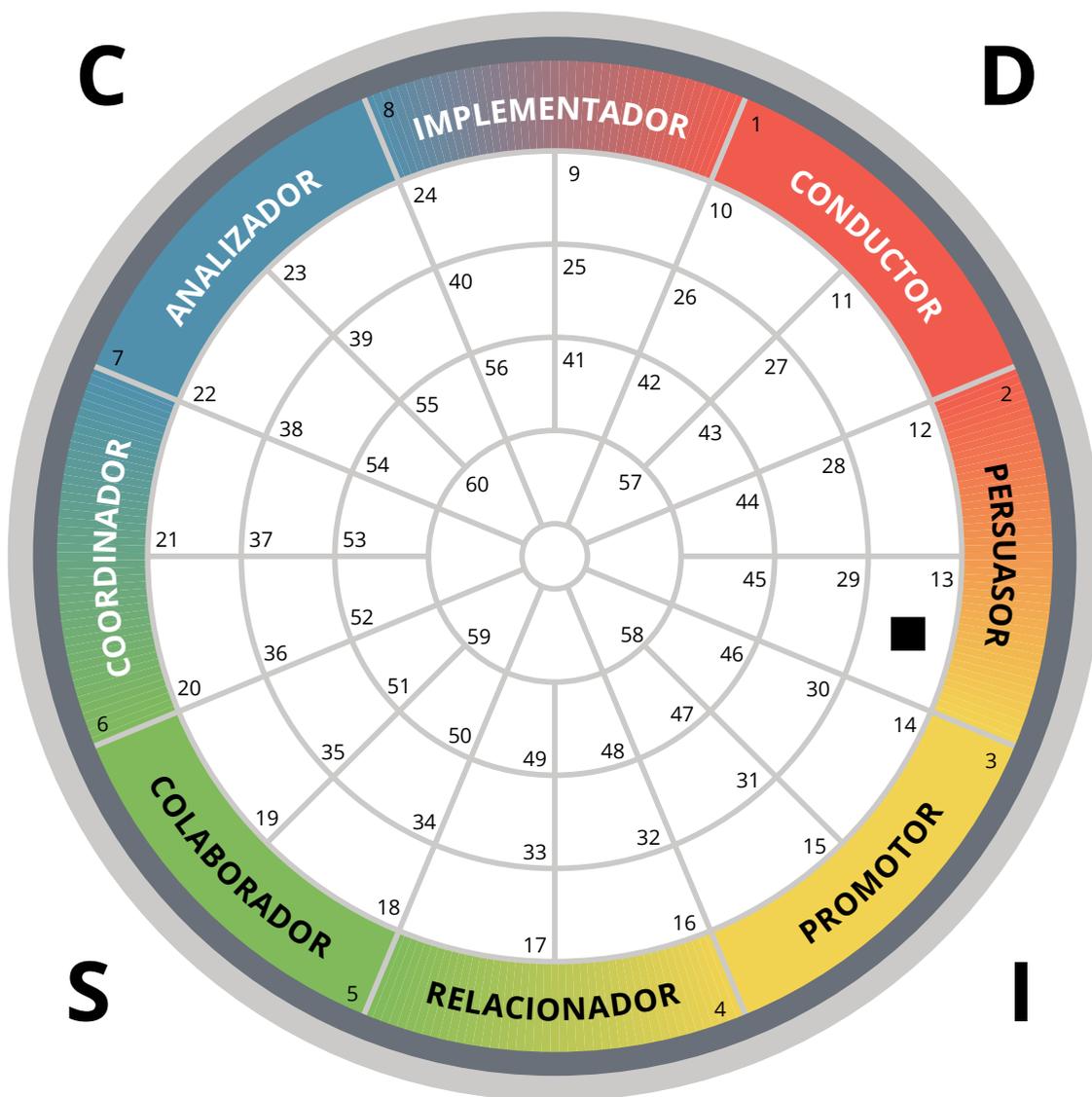
 Rango de trabajo (rango de 20 puntos)

T: 1:59

RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES



24/12/2024



Comportamientos en el Trabajo: ■ (13) PERSUASOR PROMOTOR

T: 1:59

FEEDBACK SOBRE FUERZAS IMPULSORAS



Esta sección provee información de las cuatro Fuerzas Impulsoras principales requeridas para esta posición. Estas son las Fuerzas Impulsoras que necesitarán ser mostradas con mayor frecuencia para un alto rendimiento.

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 proporciona una breve descripción de los cuatro comportamientos principales requeridos para este puesto. Estos son los comportamientos que deberán demostrarse más a menudo para un rendimiento superior.

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".

CUESTIONARIO DE FUERZAS IMPULSORAS



Estas son preguntas sugeridas para entrevistar, están relacionadas con lo que prima en la cultura y el entorno laboral. Modificalas para que se ajusten a la posición y asegúrate que a todos los candidatos se les hagan las mismas preguntas.

- 1. Colaborativo:** Se siente impulsado por ejercer un rol de apoyo y ayuda sin demandar reconocimiento.
 1. ¿Qué rol, en el que puedas ejercer el control, te genera satisfacción laboral? ¿Cuán importante te resulta ejercer el control en tu entorno laboral?
 2. ¿Te resulta muy importante ascender? ¿Estarías interesado en un trabajo que te permita establecer tu propia ruta o camino para progresar?
 3. ¿Cómo te sientes más cómodo como líder o como miembro del equipo? ¿Por qué?
 4. ¿Eres capaz de seguir la corriente o necesitas tener un enfoque estratégico? Da un ejemplo.

- 2. Altruista:** Se siente impulsado por los beneficios que puede generar a los demás.
 1. ¿Existe tal cosa como ser excesivamente servicial? ¿Por qué?
 2. ¿Deberían llegar las cosas a un punto en el que los empleados deban decirle a su gerente lo que les preocupa a otros empleados? Da un ejemplo de una circunstancia en la que este podría ser el caso.
 3. Cuéntame cómo manejarías una cuenta o a un cliente que continuamente se queja de tu producto y no demuestra interés por seguir desarrollando negocios contigo.
 4. ¿Has estado en alguna situación en la que hayas ayudado a otros aunque no haya sido conveniente para ti? ¿Lo harías de manera diferente? Si así fuera, ¿cómo lo harías?

- 3. Intuitivo:** Se siente impulsado a recurrir a sus experiencias previas, su intuición y a buscar conocimientos específicos sólo cuando sea necesario.
 1. ¿Qué es más importante, la acción o el conocimiento?
 2. ¿Te consideras experto en algo? ¿En qué? ¿Cómo te fue al aprender?
 3. ¿Cuéntame qué es lo que más te gusta de aprender? ¿Sobre qué te gusta aprender?
 4. ¿En que medida te hace sentir cómodo destinar el tiempo, la energía y el esfuerzo necesarios para dominar una materia o tema sobre el que actualmente no conoces? ¿Y sobre un tema que tienes muy poco interés?

CUESTIONARIO DE FUERZAS IMPULSORAS



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

1. ¿Ves el mundo como blanco y negro o gris? Da un ejemplo en el que haya sido así.
2. ¿Qué limitaciones podrían surgir en tu trabajo si tuvieras que utilizar sistemas y métodos probados? ¿Por qué?
3. ¿Cómo se podría beneficiar la organización si buscaras nuevas formas para realizar las tareas rutinarias?
4. ¿Sientes que algunas veces las cosas serían más fáciles si no hubieran tantas reglas o procedimientos? Responde por favor.

PREGUNTAS SOBRE COMPORTAMIENTOS



A continuación, le sugerimos una serie de preguntas que están relacionadas con los comportamientos más relevantes para desempeñar adecuadamente el puesto de trabajo. Si lo considera oportuno, ajústelas a las características específicas del puesto de trabajo y asegúrese de hacer las mismas preguntas a todos los candidatos.

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

1. ¿Qué hace cuando otras personas le interrumpen con frecuencia? ¿Cómo lo gestiona? ¿Cómo responde ante personas que le plantean pregunta tras pregunta?
2. ¿Se siente más cómodo con detalles? ¿Se siente más cómodo con personas que tienen la idea general o con personas que tienen la información detallada?

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.

1. Cuando se ve obligado a cambiar la dirección o las prioridades ¿Cómo reacciona? ¿Qué es lo que hace?
2. Cuando van surgiendo nuevos temas permanentemente y parece que no se puede acabar nada ¿Cómo se siente? Cuando eso pasa ¿Cómo lo gestiona? ¿Qué hace?

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.

1. ¿Es paciente o impaciente? Deme un ejemplo de cómo se relaciona, trata o gestiona a las personas que van más lentas que usted. ¿Cree que es testarudo/a? ¿Obstinado/a? Explíquelo.
2. ¿En qué medida es importante para usted ser sistemático/a en su forma de hacer las cosas y/o trabajar? Describame un sistema que haya establecido y utilizado y haya tenido éxito, en cualquier puesto de trabajo anterior.

PREGUNTAS SOBRE COMPORTAMIENTOS



- 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".
1. ¿En que medida es importante para usted gustarle a la gente? ¿Qué es más importante, que confíen en uno o que les guste uno? ¿Por qué cree eso?
 2. ¿Espera y escucha a los demás o expone sus opiniones enseguida? Deme ejemplos en que se dieron cada una de estas dos situaciones y explíqueme cuáles fueron los resultados.

Resumen del Puesto de Trabajo

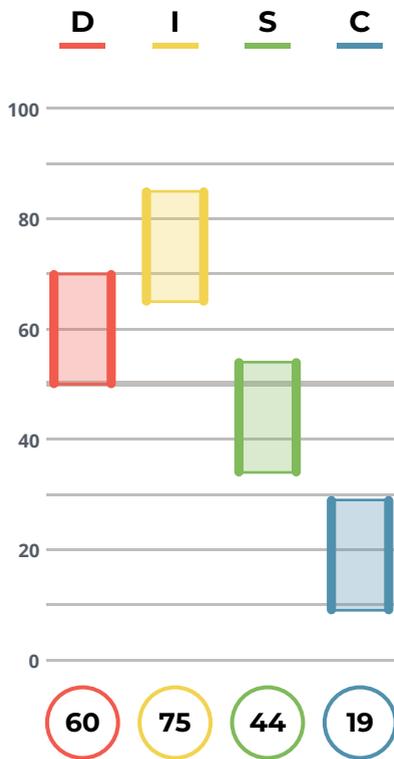


Marketing

La siguiente página es un resumen de los comportamientos y fuerzas impulsoras del puesto.

Comportamientos

1. Interacción frecuente con otros
2. Cambio frecuente
3. Versatilidad
4. Orientación al cliente



Fuerzas Impulsoras

1. Colaborativo
2. Altruista
3. Intuitivo
4. Receptivo

