



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# Talent Insights®

## Informe Comparativo

**Martha Dohe y Carls Dohe**

17/12/2019



INTRODUCCIÓN - <i>DONDE LA OPORTUNIDAD SE UNE CON EL TALENTO</i> .....	3
PUNTOS A TENER EN CUENTA - <i>EN LA COMUNICACIÓN</i> .....	4
PUNTOS A TENER EN CUENTA - <i>CONTINUACIÓN</i> .....	5
VALOR QUE APORTA - <i>A LA ORGANIZACIÓN</i> .....	6
DESCRIPTORES DE COMPORTAMIENTO .....	7
GRUPO DE COMPORTAMIENTOS PRIMARIOS .....	8
CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS PRINCIPALES .....	9
DESCRIPTORES DE LAS FUERZAS IMPULSORAS .....	10
POTENCIALES PUNTOS FUERTES DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN .....	11
CONFLICTO POTENCIAL DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN .....	12
ENTORNO IDEAL .....	13
GRÁFICO DISC Y FUERZAS IMPULSORAS .....	14
RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES .....	15
RUEDA DEL GRUPO DE IMPULSORES PRIMARIOS .....	16

# INTRODUCCIÓN



## Donde la Oportunidad se une con el Talento

El Informe Comparativo Talent Insights® de TTI Success Insights® fue diseñado para mejorar la relación interpersonal de dos individuos. El informe proporciona información en tres áreas distintas: comportamientos, fuerzas impulsoras y la integración de ambas.

**A continuación presentamos un resumen comparativo de las tres áreas principales:**

### COMPORTAMIENTOS

Esta sección del informe está diseñada para mostrar las similitudes y diferencias entre tus comportamientos y los de otra persona. La habilidad para interactuar efectivamente con esta persona puede ser la diferencia entre el éxito y el fracaso en tu trabajo y vida personal. Una comunicación efectiva comienza con una acertada percepción de ti mismo y las implicaciones que tienen las interacciones con otras personas.

### FUERZAS IMPULSORAS

Esta sección del informe provee información sobre el por qué haces lo que haces. Cada persona está motivada por una combinación única de impulsores. Entender lo que te motiva, así como a la otra persona, puede disminuir las posibilidades de conflictos y mejorar la productividad.

### INTEGRACIÓN ENTRE COMPORTAMIENTOS Y FUERZAS IMPULSORAS

Esta sección del informe te ayudará a entender el cómo y el por qué de tus interacciones. Una vez que entiendas cómo los comportamientos y fuerzas impulsoras se combinan, tu desempeño aumentará y experimentarás un incremento en tu satisfacción.

# PUNTOS A TENER EN CUENTA

## EN LA COMUNICACIÓN



*La mayoría de las personas son conscientes y sensibles a la forma en que prefieren que se comuniquen con ellos, pero no entienden el estilo de los demás. La mayoría encuentra esta sección extremadamente precisa e importante para mejorar la comunicación interpersonal.*

### Formas de comunicarse con Martha

- Presentar sus argumentos de forma amable, sin amenazas y con un tono de voz sincero.
- Aportar ideas para llevar a cabo la acción.
- Mostrar un interés sincero por su persona. Tratar de encontrar intereses comunes, ser sincero/a y abierto/a.
- Proporcionar garantías personales y soluciones claras y específicas, con la máxima garantía posible.
- Aportar testimonios de personas que ella considera importantes.
- Prestar atención a aquellas áreas que puedan causar desacuerdos o desagradados.
- Ofrecer continuamente "incentivos" para su deseo de asumir riesgos.
- Hablar sobre ella, sus aspiraciones y las opiniones que encuentra estimulantes.

### Formas de comunicarse con Carls

- Motivar y persuadir utilizando los objetivos y los resultados.
- Proveer tiempo para el descanso y la diversión.
- Proporcionar sistemas a seguir.
- Si se está de acuerdo, apoyar los resultados, no a la persona.
- Comprender su capacidad de escucha discontinua.
- Presentar los proyectos por escrito y con plazos definidos.
- Ser abierto, honesto e informal.
- Evitar las interrupciones.

# PUNTOS A TENER EN CUENTA

## Continuación



*Esta sección del informe es una lista de las cosas que NO se deben hacer cuando Martha y Carls se comuniquen. Revisa cada frase y destaca aquellas que te causan frustración. Al compartir esta información, ambas partes pueden negociar un sistema de comunicación de mutuo acuerdo.*

### Formas en las que NO debe comunicarse con Martha

- Centrarse en los datos, las cifras y las abstracciones.
- Adueñarse de las ideas que propone.
- Controlar o suavizar. No controlar excesivamente la conversación.
- Tomar las decisiones por ella, o perderá la iniciativa. No dejarlo sin el apoyo o respaldo necesario.
- Ser brusco ni rápido.
- Perder el tiempo "soñando" juntos.
- Ser dominante o exigente. No amenazar con el poder que le otorga su puesto.
- Forzarle a responder rápidamente a sus objetivos. No decir "¡así es como yo lo veo!"

### Formas en las que NO debe comunicarse con Carls

- Ser redundante.
- Dejar que se tome un desacuerdo como algo personal.
- Reforzar un acuerdo con "estoy contigo".
- Ser paternalista.
- Intentar desarrollar relaciones personales.
- Dejar que cambie de tema sin que usted haya terminado.
- Olvidarse de hacer un seguimiento.
- Olvidar o perder las cosas, no ser desorganizado o desordenado, no confundirle o distraerle de los temas profesionales.

# VALOR QUE APORTA

## A LA ORGANIZACIÓN



*Esta sección del informe identifica los talentos y comportamientos específicos que Martha y Carls aportan al trabajo. Estas frases muestran el valor que cada persona ofrece a la organización. Esto puede ser utilizado para desarrollar un sistema para capitalizar los valores particulares con que contribuye cada persona.*

### Valor que aporta Martha:

- Tiene buen sentido del humor.
- Está orientada a las personas.
- Es creativa en la resolución de problemas.
- Desarrolla buenas relaciones.
- Es paciente y empática.
- Alcanza sus objetivos a través del equipo.
- Es un miembro de equipo fiable.
- Es optimista y entusiasta.

### Valor que aporta Carls:

- Generalmente toma sus decisiones teniendo en mente lo más importante.
- Orientado a los retos.
- Posee una visión positiva, orientada hacia el futuro.
- Se unirá a organizaciones o asociaciones para representar a la compañía.
- Desafía lo establecido (el "status quo").
- Alterna bien con las personas.
- Es creativo en su forma de resolver los problemas.
- Piensa a lo grande.

# DESCRIPTORES DE COMPORTAMIENTO



Basados en las respuestas de Martha y Carls, este informe ha marcado las palabras que describen cada uno de los estilos personales de comportamiento. Estas palabras describen como cada una de estas personas resuelve sus problemas y se enfrenta a los retos, influencia a las personas, responde al ritmo del entorno y a las reglas y procedimientos establecidos por otros.

Impulsor	Inspirador	Relajado	Cauteloso
Ambicioso	Carismático	Pasivo	Cuidadoso
Pionero	Entusiasta	Paciente	Riguroso
Voluntarioso	Persuasivo	Posesivo	Sistemático
Decidido	Convincente	Predecible	Exacto
Competitivo	Equilibrado	Consistente	Abierto
Determinado	Optimista	Equilibrado	Objetivo
Atrevido	Confiado	Estable	Diplomático
<b>Dominancia</b>	<b>Influencia</b>	<b>Estabilidad</b>	<b>Conformidad</b>
Calculador	Reflexivo	Movible	Firme
Cooperador	Electivo	Activo	Independiente
Indeciso	Calculador	Inquieto	Voluntarioso
Cauteloso	Escéptico	Impaciente	Obstinado
Agradable	Lógico	Orientado a la presión	No sistemático
Modesto	Suspicaaz	Ansioso	Desinhibido
Pacífico	Práctico	Flexible	Arbitrario
Recatado	Incisivo	Impulsivo	Inflexible

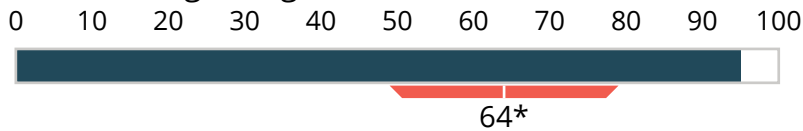
# GRUPO DE COMPORTAMIENTOS PRIMARIOS



El Grupo de Comportamientos muestra una clasificación de los primeros cuatro factores de cada persona. Estos factores son los principales de un total de 12 factores comúnmente encontrados en el lugar de trabajo. Esto os ayudará a entender como cada uno de vosotros podéis ser más efectivos.

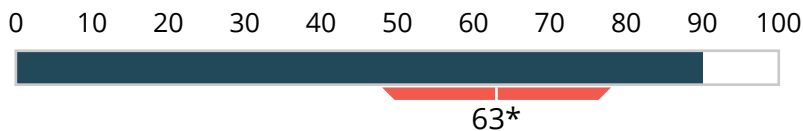
## Martha Dohe:

**1. 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".



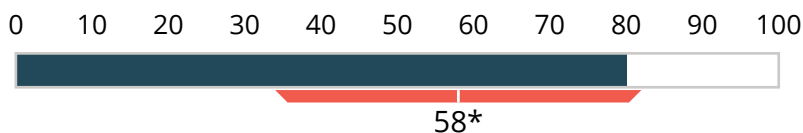
95

**2. Relaciones con el cliente** - Deseo de transmitir interés sincero en sus clientes.



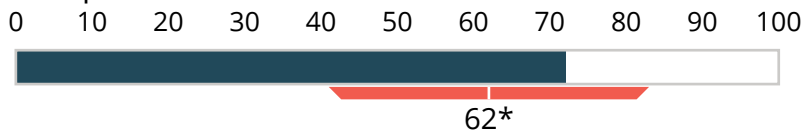
90

**3. Interacción frecuente con otros** - Se enfrenta a múltiples y continuas interrupciones y siempre mantiene el trato cordial con los demás.



80

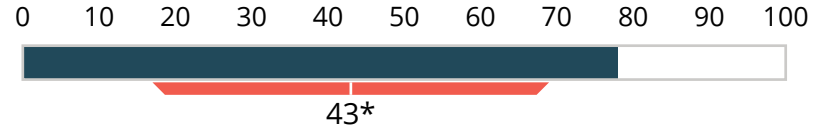
**4. Consistencia** - Capacidad de realizar el trabajo siempre de la misma manera.



72

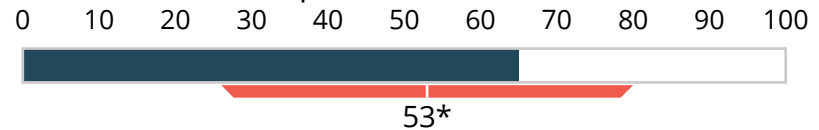
## Carls Dohe:

**1. Urgencia** - Decisión, respuesta y acción rápida.



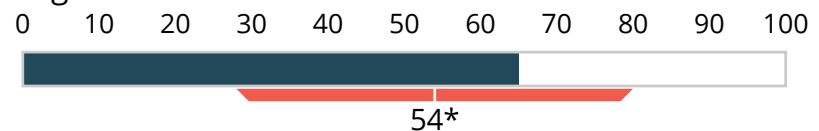
78

**2. Lugar de trabajo organizado** - Sigue las técnicas y trámites correctos para alcanzar el éxito.



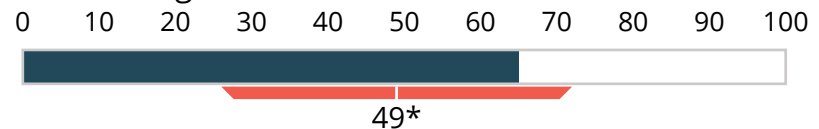
65

**3. Análisis de datos** - La información se mantiene exacta y actualizada en el caso de que requiera de una segunda evaluación.



65

**4. Competitividad** - Tenacidad, audacia, asertividad y "deseo de ganar" en todas la situaciones.



65



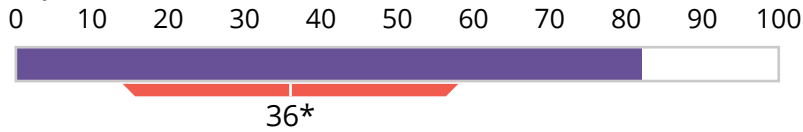
# CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS PRINCIPALES



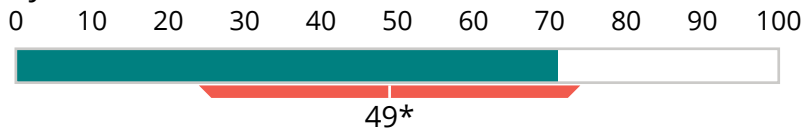
Las principales fuerzas impulsoras crean un grupo de motivadores que te mueven a actuar. Cada persona debe identificar uno o dos impulsores con los que más se identifica. Analiza cómo cada uno de tus otros motivadores primarios apoyan o complementan esas fuerzas impulsoras.

## Martha Dohe:

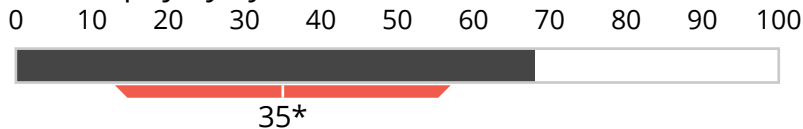
**1. Armonioso** - Se siente impulsado por vivir la experiencia, por los puntos de vista subjetivos y por el equilibrio de su entorno.



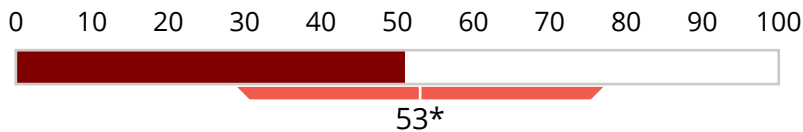
**2. Intencional** - Se siente impulsado a ayudar a otros en casos específicos y no solamente por el hecho de ayudar.



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



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



82

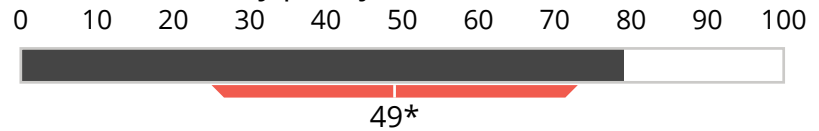
71

68

51

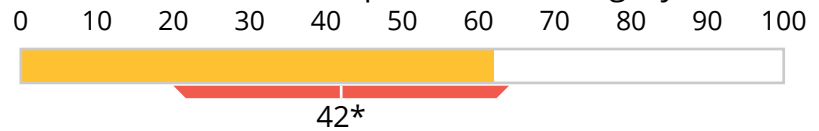
## Carls Dohe:

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



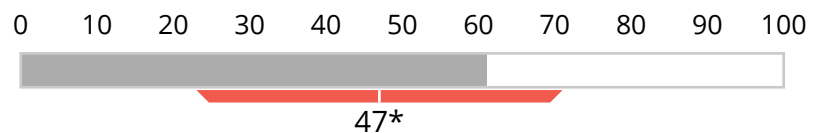
79

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



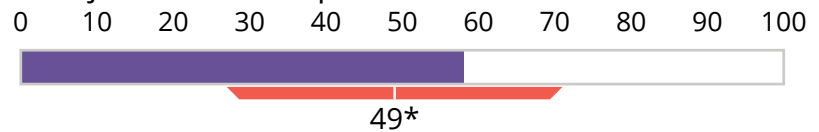
62

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



61

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



58

# DESCRIPTORES DE LAS FUERZAS IMPULSORAS



Basados en las respuestas de Martha y Carls, este informe presenta una lista con las palabras que describen cada una de sus fuerzas impulsoras primarias. Estas palabras describen por qué cada una de estas personas hace lo que hace y funcionan como un filtro o motor para sus actividades diarias. Resalta las descripciones que sean más relevantes para cada persona y comenta los efectos de tus interacciones.

## Martha Dohe

## Carls Dohe

<b>Armonioso</b>	<b>Imperativo</b>
Subjetivo Equilibrio La Experiencia	Estatus Reconocimiento Individualidad
<b>Intencional</b>	<b>Práctico</b>
Oportunidad Intereses Personales Beneficio	Retorno de la inversión Resultados prácticos Eficiencia
<b>Colaborativo</b>	<b>Receptivo</b>
Apoyo Cooperación Compartir	Nuevos métodos Opciones Posibilidades
<b>Intelectual</b>	<b>Objetivo</b>
Conocimiento Descubrimiento Identificar la verdad	Funcional Clasificación Desapego

# POTENCIALES PUNTOS FUERTES DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN



*Esta sección describe las áreas potenciales de fortalezas entre los estilos de comportamiento de Martha y Carls, así como de sus principales cuatro fuerzas impulsoras. Estas frases muestran las fortalezas que cada persona aporta a la organización. Esto puede ser utilizado como un sistema para capitalizar esas fortalezas particulares. Identifica tres o cuatro que mejoren su satisfacción en el trabajo.*

## Martha. Fortalezas

- Es un miembro del equipo que acoge cálidamente al resto de compañeros y que trae equilibrio a la empresa.
- Estable, consistente y destacado miembro del equipo.
- En beneficio de la organización, dejará de lado las emociones cuando tenga que resolver problemas relacionados con personas.
- Dispuesta a integrar el sistema de apoyo a la causa cuando los demás trabajan fuerte.
- Se siente cómoda en un rol de apoyo para un líder orientado a resultados.
- Desea asegurarse en su puesto pero lo hace de manera colaborativa.
- Sabe escuchar cuando se le presentan cifras y datos de relevancia.
- Aporta sus conocimientos y sabiduría de forma objetiva.

## Carls. Fortalezas

- Desea tomar decisiones de alto riesgo.
- Una persona con una gran influencia en los demás.
- Deseo de maximizar el tiempo y los recursos de manera inmediata, sin dejarlo para más tarde.
- Puede ser una gran fuente de recursos a la hora de ayudar a los demás a obtener buenos resultados.
- Hace todo lo posible por buscar nuevas oportunidades.
- Es bueno para impulsar a otros a retar el status quo.
- Para asegurarse que funcione hará y cumplirá con sus compromisos.
- Es visto como un líder que se enfoca en la funcionalidad.

# CONFLICTO POTENCIAL DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN



*Esta sección describe las áreas de conflicto potencial entre los estilos de comportamiento de Martha y Carls, así como de sus cuatro principales fuerzas impulsoras. Identifica de dos a tres conflictos potenciales que deben ser minimizados para mejorar el desempeño en el trabajo.*

## Martha. Conflictos

- Si el entorno se agita, tiene dificultades para expresar su opinión hasta que vuelva a la normalidad.
- Dificultad para hacer frente a situaciones que implican puntos de vista objetivos.
- Considera que cambiar por el hecho de cambiar es perjudicial para si misma y para la organización.
- Cuando se cometen errores no culpa a los demás, se enfoca en cómo terminar lo que están haciendo.
- Escucha y colabora con los demás para ir con la corriente.
- Tiene convicciones estables pero puede compartirlas sólo para apoyar los objetivos de la compañía.
- Puede negarse a compartir determinada información para satisfacer sus necesidades de seguridad.
- Rechaza el cambio sin justificación lógica y justificar el cambio una vez este se ha impuesto.

## Carls. Conflictos

- Puede no ser consciente de las consecuencias negativas de sus decisiones poco meditadas.
- Hace todo lo posible, con rapidez y prontitud, para mantener el control.
- No tendrá en cuenta otras posibles variables por el bien de una inversión.
- Puede mostrar tendencia a hacer alarde de éxito y a valorarlo todo en función del dinero.
- Puede romper las reglas impuestas por otros por seguir avanzando.
- Los estándares pueden resultar inalcanzables por su deseo de probar cosas nuevas.
- La necesidad de que funcione y de tener resultados puede restar equilibrio en la organización.
- Desea que funcione y obtener resultados inmediatos.

# ENTORNO IDEAL



*Las personas están más comprometidas y son más productivas cuando sus ambientes de trabajo se corresponden con las frases descritas en esta sección.*

## Martha. Ambiente Ideal

- Un líder que comprende y valora la estabilidad de su equipo y se preocupa por su observación y seguimiento.
- Un ambiente que apoya la evaluación del tiempo empleado y el control de los métodos utilizados para finalizar las tareas.
- Trabajar o asociarse con un grupo de personas sinceras y genuinas enfocadas en una visión y objetivo común.
- Un entorno en el que se valore la comprensión y aprecio de las capacidades que distinguen a las personas.
- Un lugar en el que pueda aprovechar las relaciones de fidelidad y largo plazo para lograr mejoras en la organización.
- Oportunidades para retar el cambio por el cambio en ambientes privados.
- Un jefe en quien se puede confiar y que proporciona toda la información necesaria.
- Datos que sostengan la necesidad de cambio.

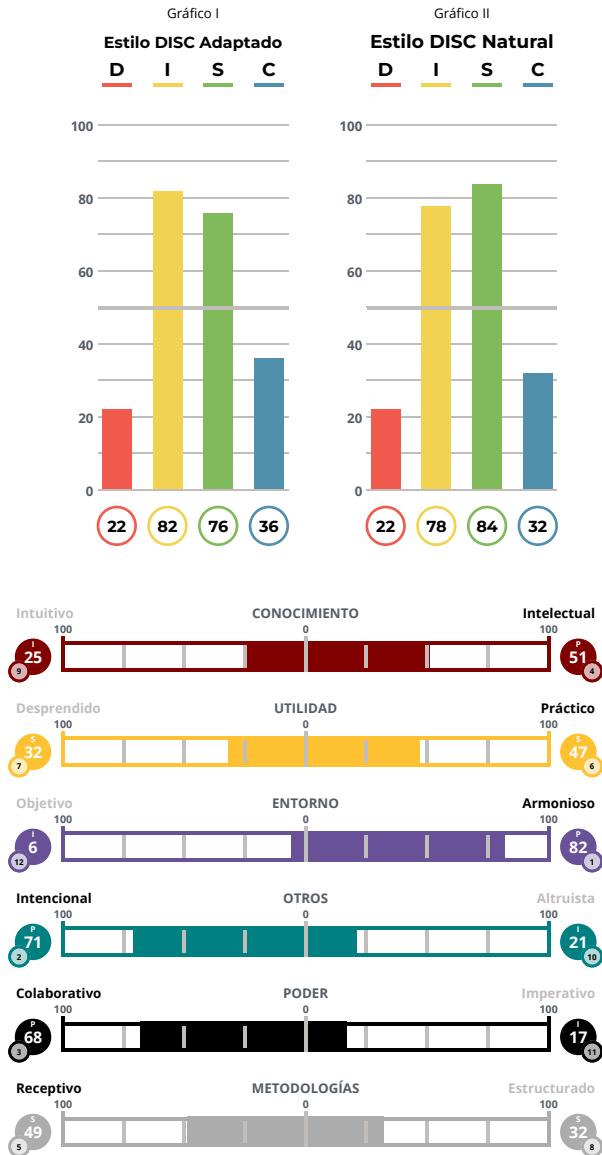
## Carls. Ambiente Ideal

- Oportunidad de expresar de forma asertiva el deseo de controlar su propio destino y, potencialmente, el de los demás.
- Un entorno en el que la competitividad y el éxito se consideran el ideal a seguir.
- Se le recompensa el ser rápido, activo y bueno en su trabajo.
- Su rendimiento en el puesto de trabajo se mide por la eficiencia y los resultados obtenidos en lugar de por el método utilizado y la gente involucrada.
- Un entorno para desafiar las reglas con las que no está de acuerdo.
- Capacidad para conseguir resultados retando el status quo.
- Un entorno objetivo y orientado a los resultados.
- Un entorno en el que mantener el curso de las cosas es crítico y recompensado.

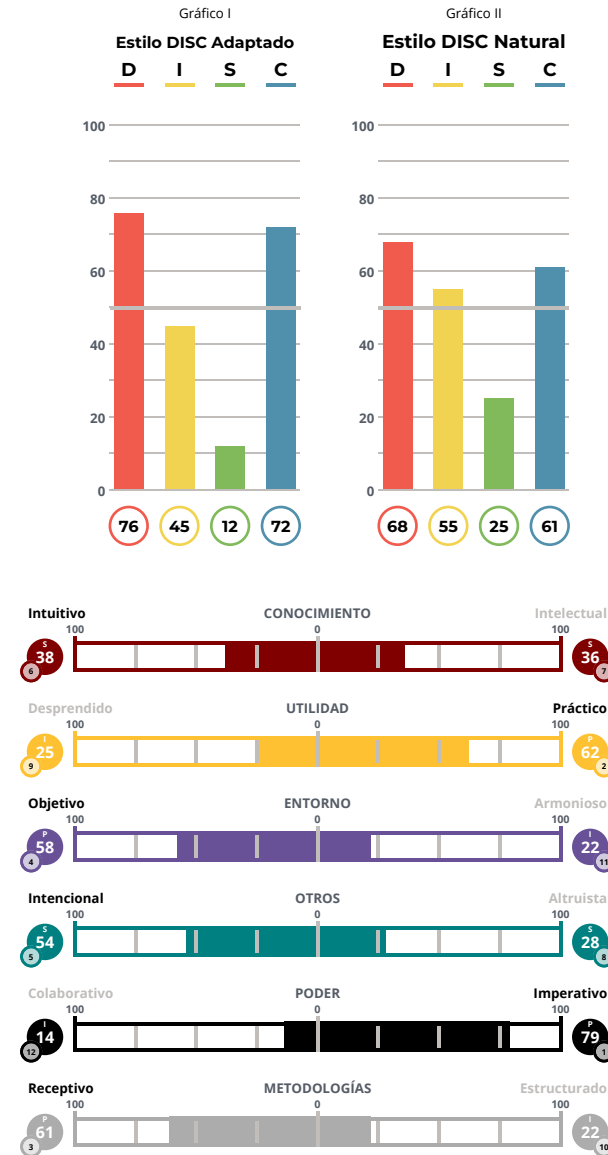
# Gráfico DISC y Fuerzas Impulsoras



## Martha Dohe:



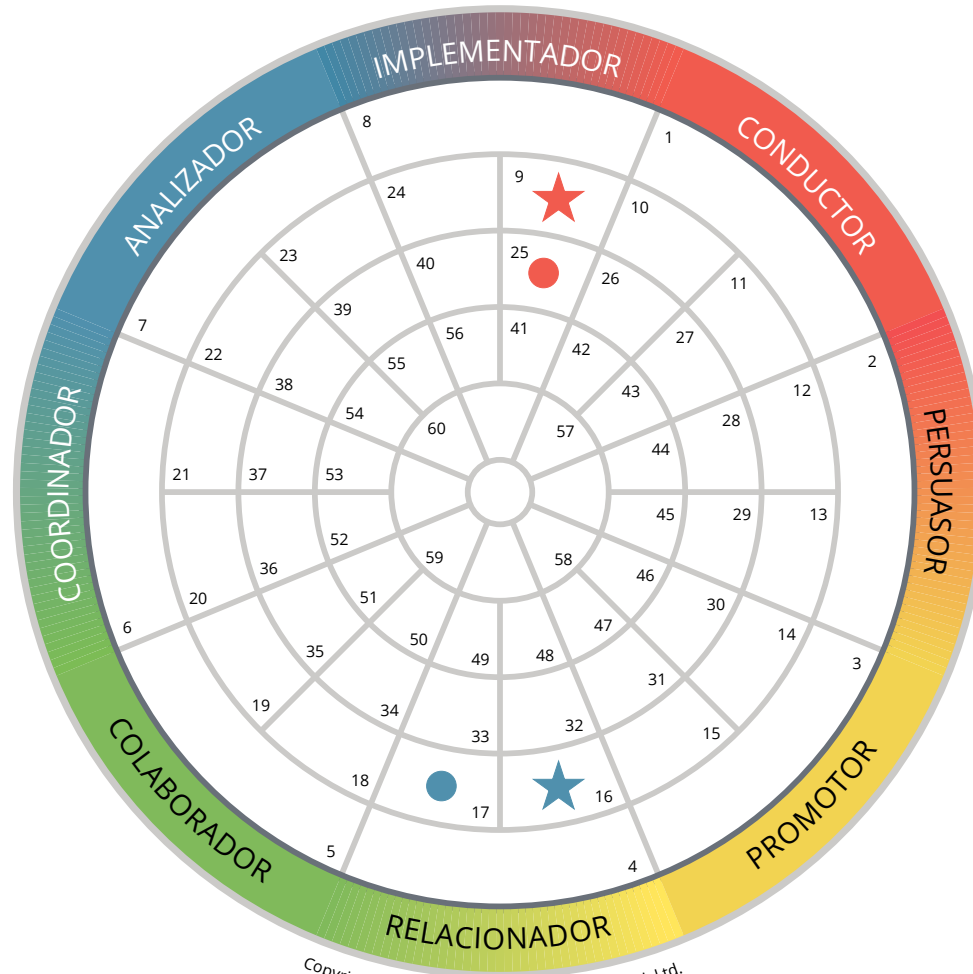
## Carls Dohe:



# RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES



- Martha Dohe
- Carls Dohe



Copyright © 2007 Target Training International, Ltd.

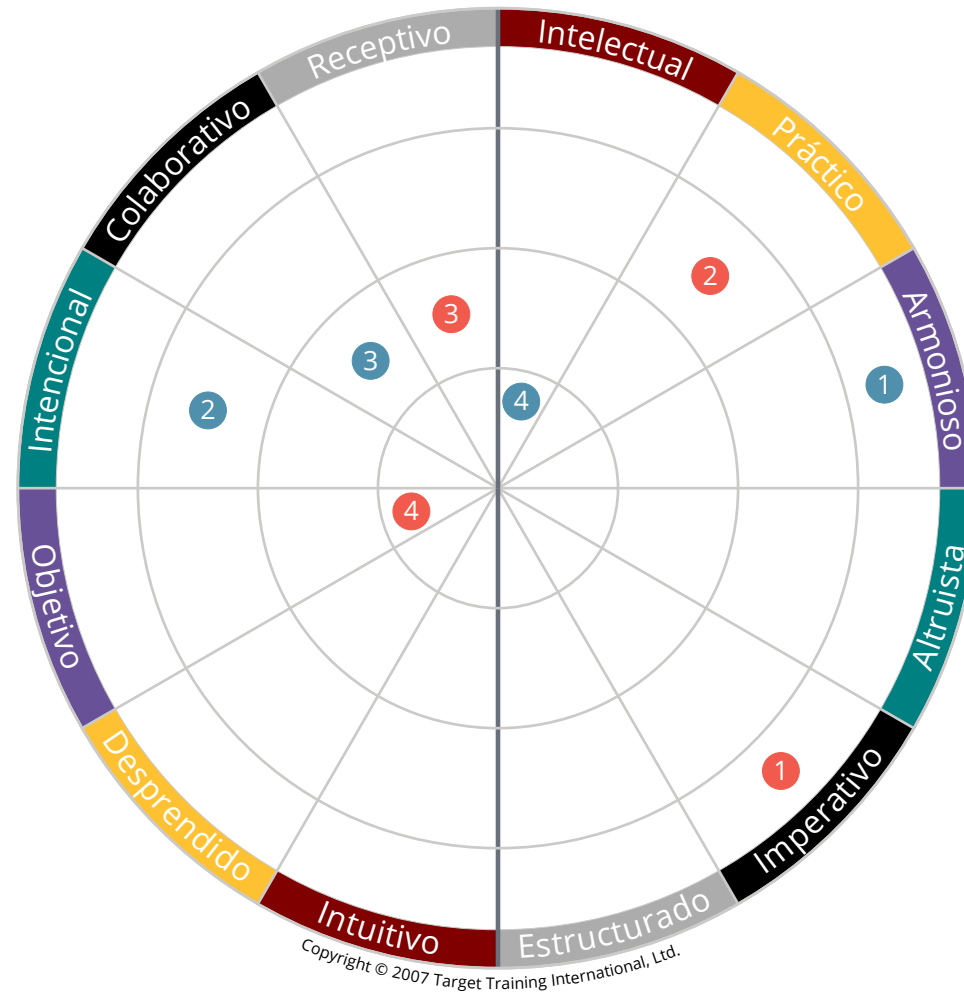
- ★ Adaptado
- Natural

# RUEDA DEL GRUPO DE IMPULSORES PRIMARIOS



■ Martha Dohe

■ Carls Dohe



1 = 1º Fuerza Impulsora, 2 = 2º Fuerza Impulsora, 3 = 3º Fuerza Impulsora, 4 = 4º Fuerza Impulsora