



# Talent Insights®

## Informe de Equipo

**MUESTRA 2022**

**28/2/2022**

**TTI SUCCESS INSIGHTS**

652 084 719

[asistencia@ttisuccessinsights.es](mailto:asistencia@ttisuccessinsights.es)



TTI SUCCESS INSIGHTS®  
ESPAÑA



INTRODUCCIÓN .....	5
INTRODUCCIÓN - <i>COMPORTAMIENTOS</i> .....	6
DESCRIPCIÓN DEL DISC DEL EQUIPO .....	7
LA RUEDA TTI SUCCESS INSIGHTS® .....	8
PERSUASOR .....	9
GRÁFICO DISC EQUIPO PERSUASOR - (D/I) .....	10
RELACIONADOR .....	11
GRÁFICO DISC EQUIPO RELACIONADOR - (I/S) .....	12
COORDINADOR .....	13
GRÁFICO DISC EQUIPO COORDINADOR - (S/C) .....	14
CONDUCTOR .....	15
COLABORADOR .....	16
PROMOTOR .....	17
ANALIZADOR .....	18
IMPLEMENTADOR .....	19
DEFINICIÓN DE LOS SEGMENTOS DE LA RUEDA .....	20
VISIÓN GENERAL DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO .....	21
CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO .....	22
ENTORNO DE TRABAJO IDEAL .....	23
PALABRAS QUE NO FUNCIONAN .....	24
RUEDA DEL ESTILO NATURAL DEL EQUIPO .....	25

# Índice

## Continuación



RUEDA DEL ESTILO ADAPTADO DEL EQUIPO .....	26
RUEDA DE LOS CAMBIOS QUE SE PRODUCEN EN EL EQUIPO .....	27
DEFINICIÓN DE JERARQUÍA CONDUCTUAL .....	28
LA CAMPANA DE GAUSS .....	29
COMPARACIÓN DEL ESTILO CONDUCTUAL .....	30
INTRODUCCIÓN - 12 FUERZAS IMPULSORAS® .....	31
RESUMEN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS DEL EQUIPO .....	32
DEFINICIÓN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS .....	33
CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO RECEPTIVO .....	34
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS RECEPTIVAS .....	35
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO IMPERATIVO .....	36
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS IMPERATIVAS .....	37
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ARMONIOSO .....	38
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS ARMONIOSAS .....	39
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ESTRUCTURADO .....	40
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS ESTRUCTURADAS .....	41
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO OBJETIVO .....	42
FUERZA IMPULSORAS PRIMARIAS OBJETIVAS .....	43
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTENCIONAL .....	44
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS INTENCIONALES .....	45
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTUITIVO .....	46

# Índice

## Continuación



CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO DESPRENDIDO .....	47
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO PRÁCTICO .....	48
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ALTRUÍSTA .....	49
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO COLABORATIVO .....	50
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTELECTUAL .....	51
VISIÓN GENERAL SOBRE EL GRUPO PRIMARIO .....	52
VISIÓN GENERAL SOBRE EL CONOCIMIENTO .....	53
VISIÓN GENERAL SOBRE LA UTILIDAD .....	54
VISIÓN GENERAL SOBRE EL AMBIENTE .....	55
VISIÓN GENERAL SOBRE LAS PERSONAS .....	56
VISIÓN GENERAL SOBRE EL PODER .....	57
RESUMEN SOBRE LAS METODOLOGÍAS .....	58
RUEDA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS .....	59
DEFINICIÓN DE LA CURVA DE GAUSS .....	60
COMPARACIÓN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS .....	61
RESUMEN DE COMPORTAMIENTOS Y FUERZAS IMPULSORAS .....	62
RESUMEN DEL GRUPO PRINCIPALES .....	63
RESUMEN DEL GRUPO SITUACIONAL .....	64
RESUMEN DEL GRUPO INDIFERENTE .....	65

# INTRODUCCIÓN



El Informe TTI Talent Insights® está diseñado para aumentar la comprensión del funcionamiento del equipo. El informe le proporciona información sobre dos áreas específicas: comportamientos y fuerzas motivadoras. Al revelar el potencial del equipo e identificar sus fortalezas y debilidades, le permitirá alcanzar un desarrollo profesional y personal y un mayor nivel de productividad.

## COMPORTAMIENTOS

Esta sección del informe está diseñada para ayudarle a descubrir cómo los comportamientos individuales influyen en la dinámica del equipo. La habilidad para interactuar efectivamente con los otros miembros, es la clave para el éxito del equipo, y este informe muestra el estilo individual de comportamiento en referencia al del equipo.

## FUERZAS IMPULSORAS

Esta sección del informe le proporciona el porqué de las acciones de un equipo. Entenderá la dinámica de los impulsores del equipo, por qué hacen lo que hacen, identificará la fuente de su energía, qué lo estresa y mucho más sobre el equipo y sus miembros.

## RESUMEN DE COMPORTAMIENTOS Y FUERZAS IMPULSORAS

Esta sección es una representación visual del equipo desde sus comportamientos y fuerzas motivadoras, organizadas en grupos primarios, situacionales e indiferentes.

# INTRODUCCIÓN

## COMPORAMIENTOS



*Los predecibles patrones de la naturaleza humana pueden ser medidos con exactitud mediante las evaluaciones del comportamiento. Un claro entendimiento de esos comportamientos predecibles permite generar beneficios. Cuando se reúnen los resultados individuales del comportamiento de los miembros de un equipo para examinarlos, los supervisores son capaces de ver sus puntos fuertes, áreas de mejoras, y asegurarse de qué recursos necesitan para alcanzar los objetivos de la organización.*

### Contenido del Informe

- Descripción - Presenta un resumen de la composición de su equipo tanto en DISC como en los segmentos conductuales representado con porcentajes.
- Composición del Equipo - Define la distribución de su organización por segmentos conductuales y muestra las gráficas DISC de los individuos de su equipo.
- Segmento de Análisis Conductual - Examina a los miembros del equipo en cada segmento, sus características, sus maneras de comunicarse y su ambiente ideal.
- Ruedas de Equipo - Identifica los estilos naturales, adaptados y migrados de cada uno de los miembros del equipo.
- Características de la Jerarquía Conductual - Compara las puntuaciones con otros miembros del equipo, los resultados del equipo y la media de la población.

### Lista de los Miembros del Equipo

Elijah Dohe  
Laura Dohe  
Samuel Dohe  
Maria Dohe  
Javier Dohe  
Christina Dohe  
Martin Dohe  
Johan Dohe  
Marc DOHE

# DESCRIPCIÓN DEL DISC DEL EQUIPO



La Rueda de TTI Success Insights® es una representación gráfica de la distribución de los comportamientos de los miembros del equipo en los cuatro cuadrantes del DISC.

## Observando el DISC

Habrás notado que:

- Algunas personas son fuertes, directas y orientadas a los resultados.
- Algunas personas son optimistas, divertidas y habladoras.
- Algunas personas son calmadas, pacientes y relajadas.
- Algunas personas son precisas, exactas y orientadas a los detalles.

## DEFINICIÓN DISC

### Dominancia

Cómo responde a los problemas y desafíos.

### Influencia

Cómo influye en otros hacia su punto de vista.

### Estabilidad

Cómo responde a los cambios del entorno.

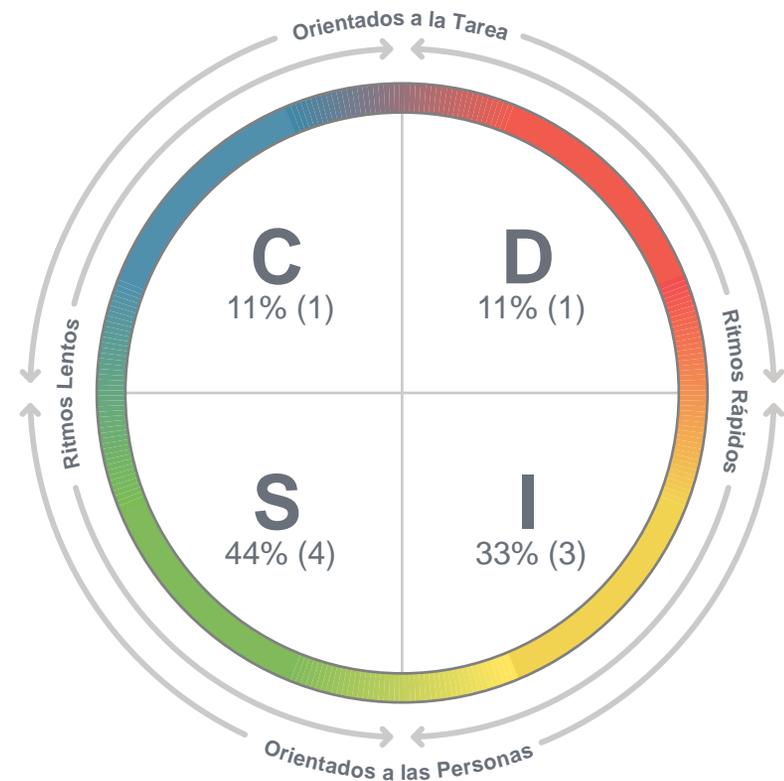
### Conformidad

Cómo responde a reglas y procedimientos.

TTI SUCCESS INSIGHTS

652 084 719

asistencia@ttisuccessinsights.es



MUESTRA 2022

Copyright © 2006-2022. Target Training International, Ltd.

# LA RUEDA TTI SUCCESS INSIGHTS®



La Rueda ilustra la mezcla de los cuatro estilos de comportamiento DISC, demostrando las similitudes y diferencias de estos estilos en los miembros del equipo. Esta rueda muestra la composición conductual del equipo, representada como porcentajes en cada uno de los ocho segmentos.

## DEFINICIÓN DE LOS SEGMENTOS CONDUCTUALES

**CONDUCTOR - D** - Personas que tienden a ser directas, decisivas y buscan resultados.

**PERSUASOR- D/I** - Personas que tienden a convencer a otras apelando a la razón, conocimiento o a las emociones.

**PROMOTOR - I** - Personas que tienden a verbalizar muchos pensamientos para influenciar en los resultados.

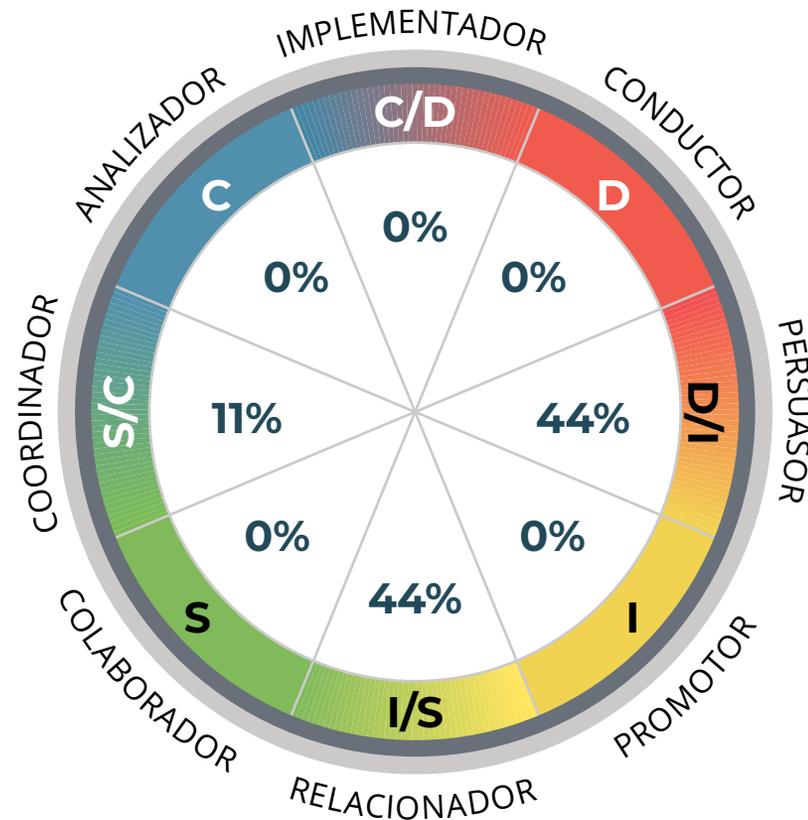
**RELACIONADOR - I/S** - Personas que tienden a tomarse su tiempo, pensar positivamente y estar enfocadas en las relaciones interpersonales.

**COLABORADOR - S** - Personas que tienden a ser las campeonas en la ejecución de ideas, trabajan constante y diligentemente para asegurarse de que un proyecto está completamente realizado.

**COORDINADOR - S/C** - Personas orientadas a los hechos y que se adhieren a los métodos probados para completar proyectos y tareas.

**ANALIZADOR - C** - Personas que tienden a buscar la exactitud en todas las actividades y buscan asegurar la máxima calidad posible obteniendo la mayor cantidad de información.

**IMPLEMENTADOR - C/D** - Personas que tienden a evaluar, valorar hechos y figuras y avanzar en función a una solución.



# PERSUASOR



Este equipo tiene 44% de Persuasores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

## Fortalezas y Debilidades

### Fortalezas

- Iniciar la actividad a través de otras personas
- Obtener resultados a través de los miembros del equipo
- Promover y aceptar cambios
- Ser independientes
- Utilizar su intuición

### Áreas de Mejora

- Ser excesivamente entusiastas
- Asumir demasiadas responsabilidades a la vez
- Evitar el conflicto dentro del equipo
- Gestionar mal los plazos de tiempo establecidos
- Dejar que las emociones se involucren en exceso en la toma de decisiones

## Atributos Conductuales

### Orientados a la Tarea



### Orientados a Personas



### Ritmos Lentos



### Ritmos Rápidos

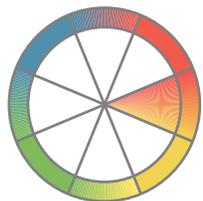


## Valor que Aporta a la Organización

**Resuelve problemas creativamente**

**Habilidad para gestionar diversas actividades**

**Sentido de urgencia**



**12.68%**

de la Población

TTI SUCCESS INSIGHTS

652 084 719

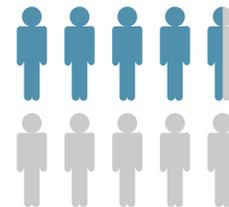
asistencia@ttisuccessinsights.es

## Palabras que Funcionan

**Increíble**

**Sin precedentes**

**Extraordinario**



**4/9**

44% del Equipo

## Palabras que NO Funcionan

**Estandarizado**

**Estructurado**

**Uniforme**

**MUESTRA 2022**

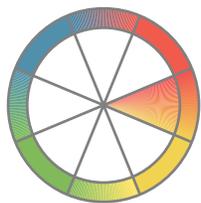
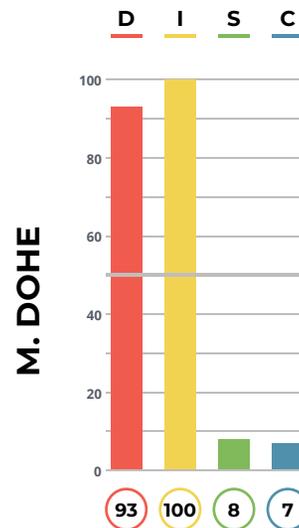
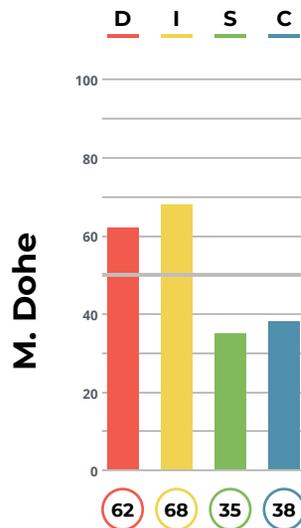
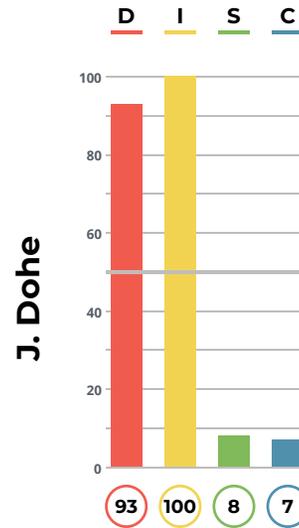
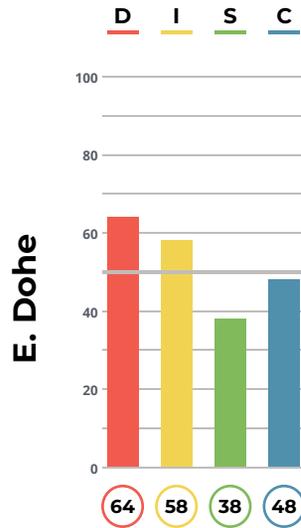
Copyright © 2006-2022. Target Training International, Ltd.

# GRÁFICO DISC EQUIPO PERSUASOR - (D/I)



## EQUIPO PERSUASOR

Elijah Dohe  
 Maria Dohe  
 Johan Dohe  
 Marc DOHE



# RELACIONADOR



Este equipo tiene 44% de Relacionadores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

## Fortalezas y Debilidades

### Fortalezas

- Crear un entorno donde la gente se siente importante
- Proteger y valorar tanto a las personas como a las cosas
- Ayudar a los demás a lograr objetivos
- Ser buenos comunicadores y tener buena capacidad de escucha
- Promover e implementar las ideas del equipo

### Áreas de Mejora

- Estar de acuerdo con la opinión de los otros
- Paralizarse bajo estrés
- Utilizar en exceso la compasión y la amabilidad
- Mostrar poca iniciativa y poco sentido de urgencia
- Ser excesivamente tolerantes con los miembros del equipo

## Atributos Conductuales

### Orientados a la Tarea



### Orientados a Personas



### Ritmos Lentos

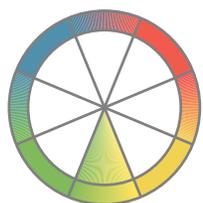


### Ritmos Rápidos



## Valor que Aporta a la Organización

**Construye relaciones interpersonales fuertes**  
**Positivo sentido del humor**  
**Tenaz**

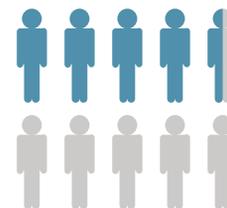


**20.08%**  
de la Población

TTI SUCCESS INSIGHTS  
652 084 719  
asistencia@ttisuccessinsights.es

## Palabras que Funcionan

**Fácil salida**  
**Sencillo**  
**Responsable**



**4/9**  
44% del Equipo

## Palabras que NO Funcionan

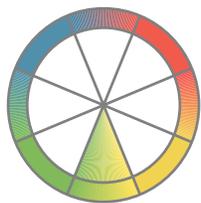
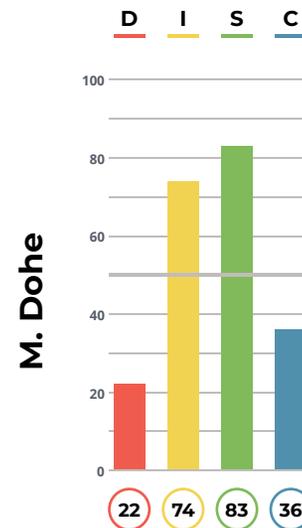
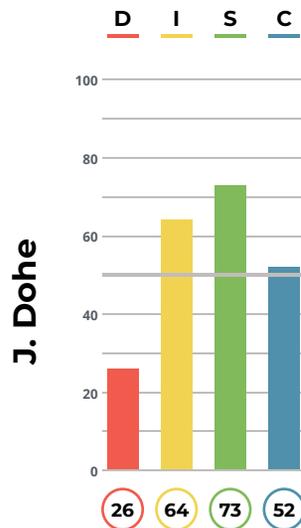
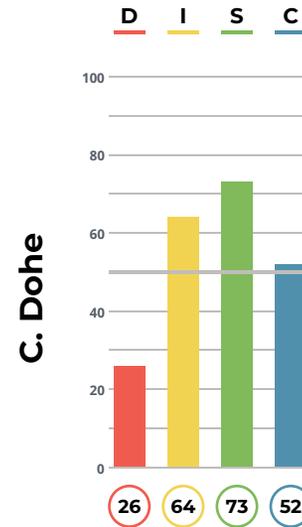
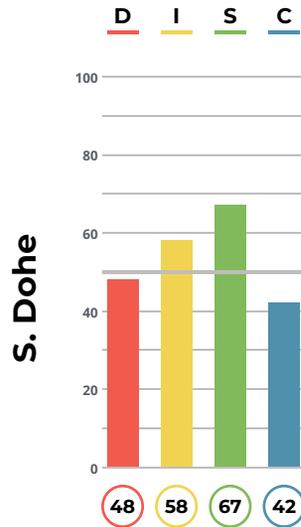
**Complejo**  
**Abstracto**  
**Analítico**

# GRÁFICO DISC EQUIPO RELACIONADOR - (I/S)



## EQUIPO RELACIONADOR

Samuel Dohe  
 Javier Dohe  
 Christina Dohe  
 Martin Dohe



# COORDINADOR



Este equipo tiene 11% de Coordinadores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

## Fortalezas y Debilidades

### Fortalezas

- Establecer y lograr elevados estándares de comportamiento y de trabajo
- Tener la capacidad de tomar decisiones difíciles sin dejar que interfieran las emociones
- Estar alerta y ser sensibles a los problemas, reglas, errores y procedimientos
- Ser autodisciplinados
- Seguir los proyectos hasta su finalización

### Áreas de Mejora

- Tender a ocultar sus verdaderos sentimientos
- Comunicarse de manera indirecta
- Suprimir sentimientos
- Volverse obstinados bajo situaciones de estrés
- Tener poca confianza en sí mismos y en el equipo

## Atributos Conductuales

### Orientados a la Tarea



### Orientados a Personas



### Ritmos Lentos



### Ritmos Rápidos

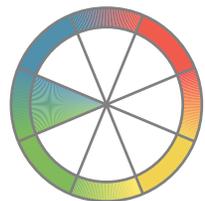


## Valor que Aporta a la Organización

**Calmado y estable**

**Busca la objetividad**

**Busca soluciones lógicas**



**21.28%**

de la Población

TTI SUCCESS INSIGHTS

652 084 719

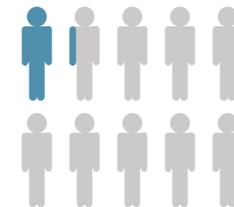
asistencia@ttisuccessinsights.es

## Palabras que Funcionan

**Probado**

**Estándar**

**Organizado**



**1/9**

11% del Equipo

## Palabras que NO Funcionan

**Desconocido**

**Agitado**

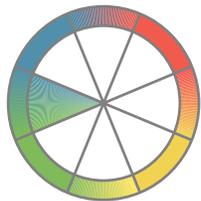
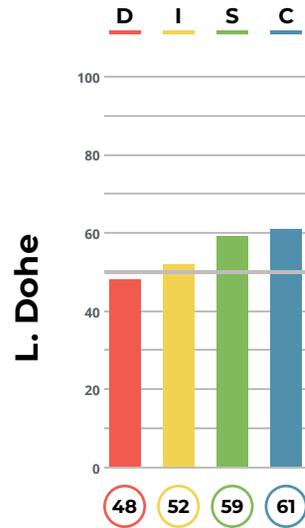
**Incompleto**

# GRÁFICO DISC EQUIPO COORDINADOR - (S/C)



## EQUIPO COORDINADOR

Laura Dohe



# CONDUCTOR



Los Conductores tienden a ser directos, decisivos y buscan resultados. En la siguiente información se muestran características que pueden faltar o beneficiar al equipo.

## Fortalezas y Debilidades

### Fortalezas

- Disfrutar con el poder y la autoridad
- Tener visión de futuro y ser competitivos
- Buscar problemas para resolver
- Ser positivos y disfrutar con la confrontación
- Disfrutar con las tareas desafiantes

### Áreas de Mejora

- Tomar decisiones sin tener toda la información
- Excederse con su autoridad en el equipo
- Ser egocéntricos
- Tener muy poco tacto y diplomacia
- Tener poca capacidad de escucha o tener una escucha selectiva

## Atributos Conductuales

### Orientados a la Tarea



### Orientados a Personas



### Ritmos Lentos

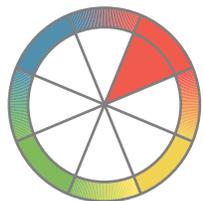


### Ritmos Rápidos



## Valor que Aporta a la Organización

**Independiente**  
**Orientado a los resultados**  
**Audaz, ambicioso**

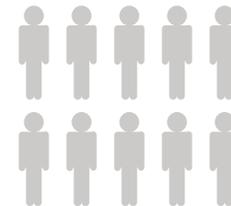


**7.12%**  
de la Población

TTI SUCCESS INSIGHTS  
652 084 719  
asistencia@ttisuccessinsights.es

## Palabras que Funcionan

**Rápido**  
**Ventaja**  
**Decisivo**



**0/9**  
0% del Equipo

## Palabras que NO Funcionan

**Inconsistencia**  
**Seguir Directrices**  
**Paciencia**

# COLABORADOR



Los Colaboradores tienen a ser los campeones en la ejecución de ideas, trabajan constante y diligentemente para asegurarse de que un proyecto está completamente realizado. En la siguiente información se muestran características que pueden faltar o beneficiar al equipo.

## Fortalezas y Debilidades

### Fortalezas

- Añaden estabilidad al equipo
- Sentirse cómodos con los procedimientos establecidos
- Tener un buen desempeño en el entorno de equipo
- Centrarse en las actividades del equipo
- Ser leales con aquellos con los que se identifican

### Áreas de Mejora

- Ser lentos al actuar cuando no existen precedentes
- Dudar a la hora de avanzar
- Se dedican mucho al detalle
- Resistirse a los cambios iniciados por el equipo
- Tener poco sentido de urgencia

## Atributos Conductuales

### Orientados a la Tarea



### Orientados a Personas



### Ritmos Lentos

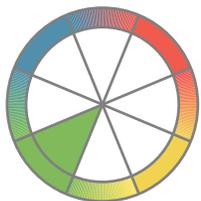


### Ritmos Rápidos



## Valor que Aporta a la Organización

Se gana la confianza de los demás  
Consistente y estable  
Jugador que depende del equipo

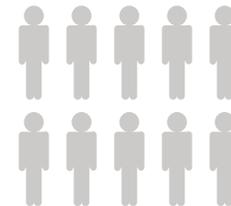


**11.90%**  
de la Población

TTI SUCCESS INSIGHTS  
652 084 719  
asistencia@ttisuccessinsights.es

## Palabras que Funcionan

Consistente  
Usual  
Seguro



**0/9**  
0% del Equipo

## Palabras que NO Funcionan

Inesperado  
Urgente  
Confrontación

MUESTRA 2022

Copyright © 2006-2022. Target Training International, Ltd.

# PROMOTOR



Los Promotores tienden a verbalizar muchos pensamientos para influenciar los resultados. En la siguiente información se muestran características que pueden faltar o beneficiar al equipo.

## Fortalezas y Debilidades

### Fortalezas

- Promover nuevas ideas y productos
- Unir al equipo
- Utilizar sus habilidades verbales y sociales dentro del equipo
- Ser buenos persuadiendo a la gente
- Estar orientados a personas

### Áreas de Mejora

- Prestar poca atención a los detalles y ser desorganizados
- Actuar impulsivamente de acuerdo a sus emociones
- Escuchar selectivamente a los miembros del equipo
- Ser poco realistas a la hora de evaluar a las personas
- Enfatizar la diversión por encima de la eficiencia

## Atributos Conductuales

### Orientados a la Tarea



### Orientados a Personas



### Ritmos Lentos

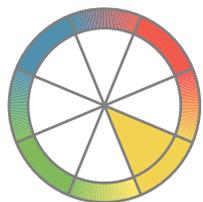


### Ritmos Rápidos



## Valor que Aporta a la Organización

**Optimista y entusiasta**  
**Efectivo uso del humor**  
**Buen relacionador**



**17.46%**  
de la Población

TTI SUCCESS INSIGHTS  
652 084 719  
asistencia@ttisuccessinsights.es

## Palabras que Funcionan

**Flexible**  
**Excitante**  
**Inspirador**



**0/9**  
0% del Equipo

## Palabras que NO Funcionan

**Ordinario**  
**Tranquilo**  
**Estricto**

MUESTRA 2022

Copyright © 2006-2022. Target Training International, Ltd.

# ANALIZADOR



Los Analizadores tienden a buscar la precisión en todas las actividades y son cuidadosos al reunir datos exactos para garantizar la mayor calidad posible. En la siguiente información se muestran características que pueden faltar o beneficiar al equipo.

## Fortalezas y Debilidades

### Fortalezas

- Ser pensadores críticos
- Utilizar la información para resolver problemas
- Utilizar los hechos para argumentar sus opiniones y causas
- Ser muy disciplinados
- Encontrar la manera correcta de proceder

### Áreas de Mejora

- No arriesgarse a la hora de aprobar nuevas ideas si no cumplen los parámetros de calidad
- Apoyarse en el líder del equipo o supervisor
- Dudar a la hora de actuar si no tienen mucha información o sin precedentes
- Hacer el trabajo por sí mismos y no delegar
- No verbalizar sus sentimientos

## Atributos Conductuales

### Orientados a la Tarea



### Orientados a Personas



### Ritmos Lentos



### Ritmos Rápidos

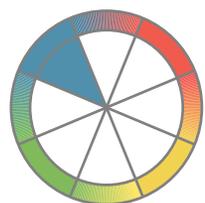


## Valor que Aporta a la Organización

### Mantiene los estándares

Reunirá la información necesaria para la toma de decisiones

### Solucionador de problemas



**5.12%**  
de la Población

TTI SUCCESS INSIGHTS  
652 084 719  
asistencia@ttisuccessinsights.es

## Palabras que Funcionan

Hechos

Cumplidor/a

Verificados



**0/9**  
0% del Equipo

## Palabras que NO Funcionan

Imagínate

Suposición Bien Fundamentada

Experimental

MUESTRA 2022

Copyright © 2006-2022. Target Training International, Ltd.

# IMPLEMENTADOR



Los Implementadores tienden a evaluar, valorar hechos y figuras y avanzar en función a una solución. En la siguiente información se muestran características que pueden faltar o beneficiar al equipo.

## Fortalezas y Debilidades

### Fortalezas

- Entender todos los hechos antes de comenzar un proyecto
- Tener ideas creativas
- Tardar mucho para empezar un proyecto, pero terminar muy rápido
- Tomar decisiones difíciles utilizando visión y datos
- Ser conscientes y sensibles al coste que suponen los errores

### Áreas de Mejora

- Infravalorar a otros miembros del equipo
- Dar la impresión de ser poco sinceros
- Ser inconsistentes en la toma de decisiones
- Utilizar en exceso los hechos y los datos
- Asumir demasiado dentro del equipo

## Atributos Conductuales

### Orientados a la Tarea



### Orientados a Personas



### Ritmos Lentos



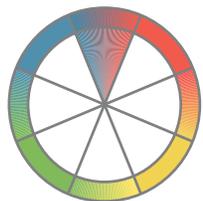
### Ritmos Rápidos



## Valor que Aporta a la Organización

Requiere ideas basadas en hechos  
Creativo

Excelente solucionador de problemas



**4.22%**  
de la Población

TTI SUCCESS INSIGHTS  
652 084 719  
asistencia@ttisuccessinsights.es

## Palabras que Funcionan

Función

Acción

Información



**0/9**

0% del Equipo

## Palabras que NO Funcionan

Tranquilidad

Percepción

Asume

MUESTRA 2022

Copyright © 2006-2022. Target Training International, Ltd.

# DEFINICIÓN DE LOS SEGMENTOS DE LA RUEDA



La siguiente matriz ilustra la mezcla de los cuatro estilos de comportamiento DISC en ocho segmentos. Cada segmento contiene una definición y el porcentaje de miembros de equipo en dicho segmento. Cada segmento ha sido deliberadamente ubicado al lado del estilo de comportamiento opuesto.

<b>CONDUCTOR - D (0%)</b>	<b>COLABORADOR - S (0%)</b>
Personas que tienden a ser directas, decisivas y buscan resultados.	Personas que tienden a ser las campeonas en la ejecución de ideas, trabajan constante y diligentemente para asegurarse de que un proyecto está completamente realizado.
<b>PERSUASOR- D/I (44%)</b>	<b>COORDINADOR - S/C (11%)</b>
Personas que tienden a convencer a otras apelando a la razón, conocimiento o a las emociones.	Personas orientadas a los hechos y que se adhieren a los métodos probados para completar proyectos y tareas.
<b>PROMOTOR - I (0%)</b>	<b>ANALIZADOR - C (0%)</b>
Personas que tienden a verbalizar muchos pensamientos para influenciar en los resultados.	Personas que tienden a buscar la exactitud en todas las actividades y buscan asegurar la máxima calidad posible obteniendo la mayor cantidad de información.
<b>RELACIONADOR - I/S (44%)</b>	<b>IMPLEMENTADOR - C/D (0%)</b>
Personas que tienden a tomarse su tiempo, pensar positivamente y estar enfocadas en las relaciones interpersonales.	Personas que tienden a evaluar, valorar hechos y figuras y avanzar en función a una solución.

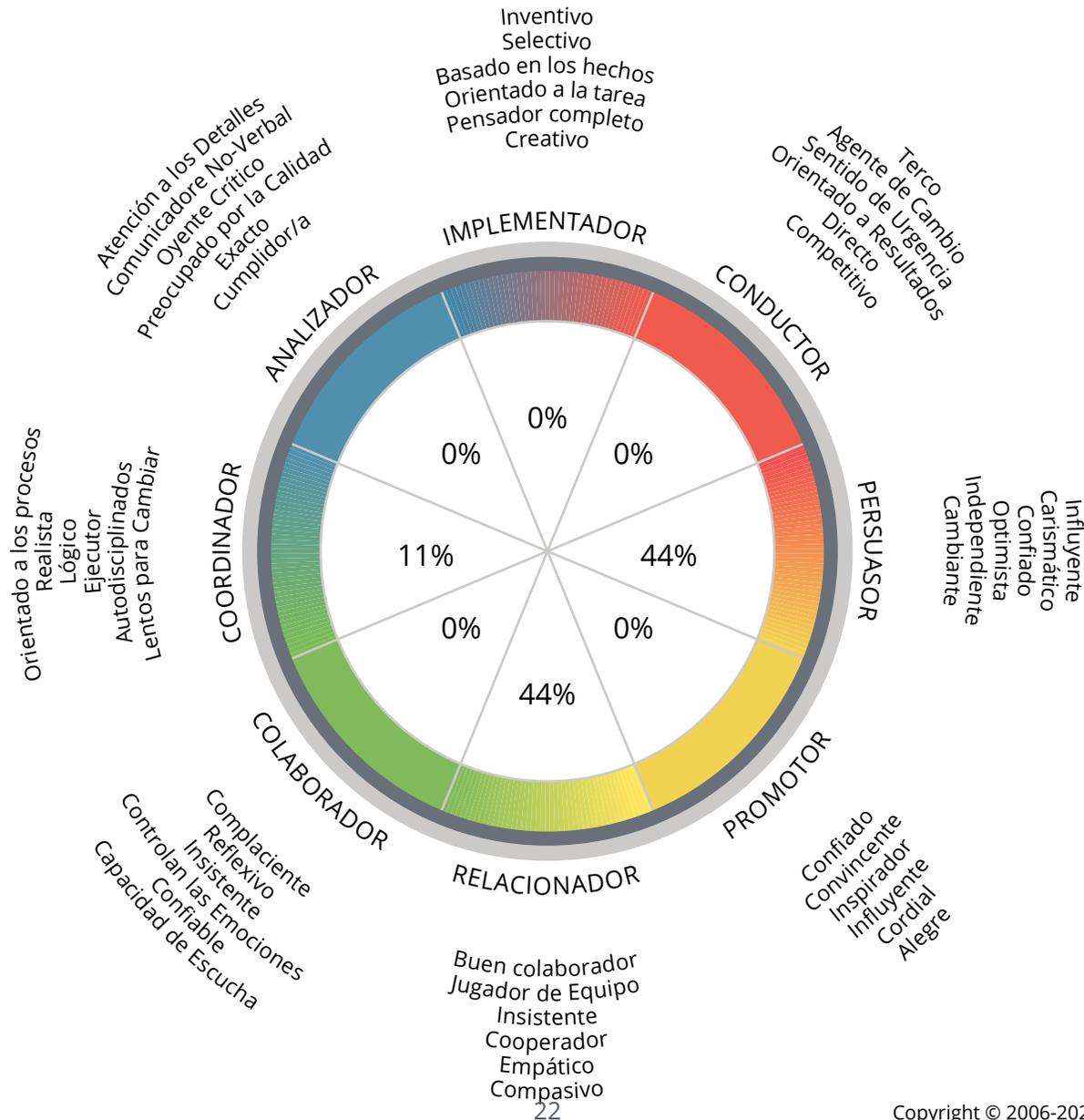
# VISIÓN GENERAL DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO



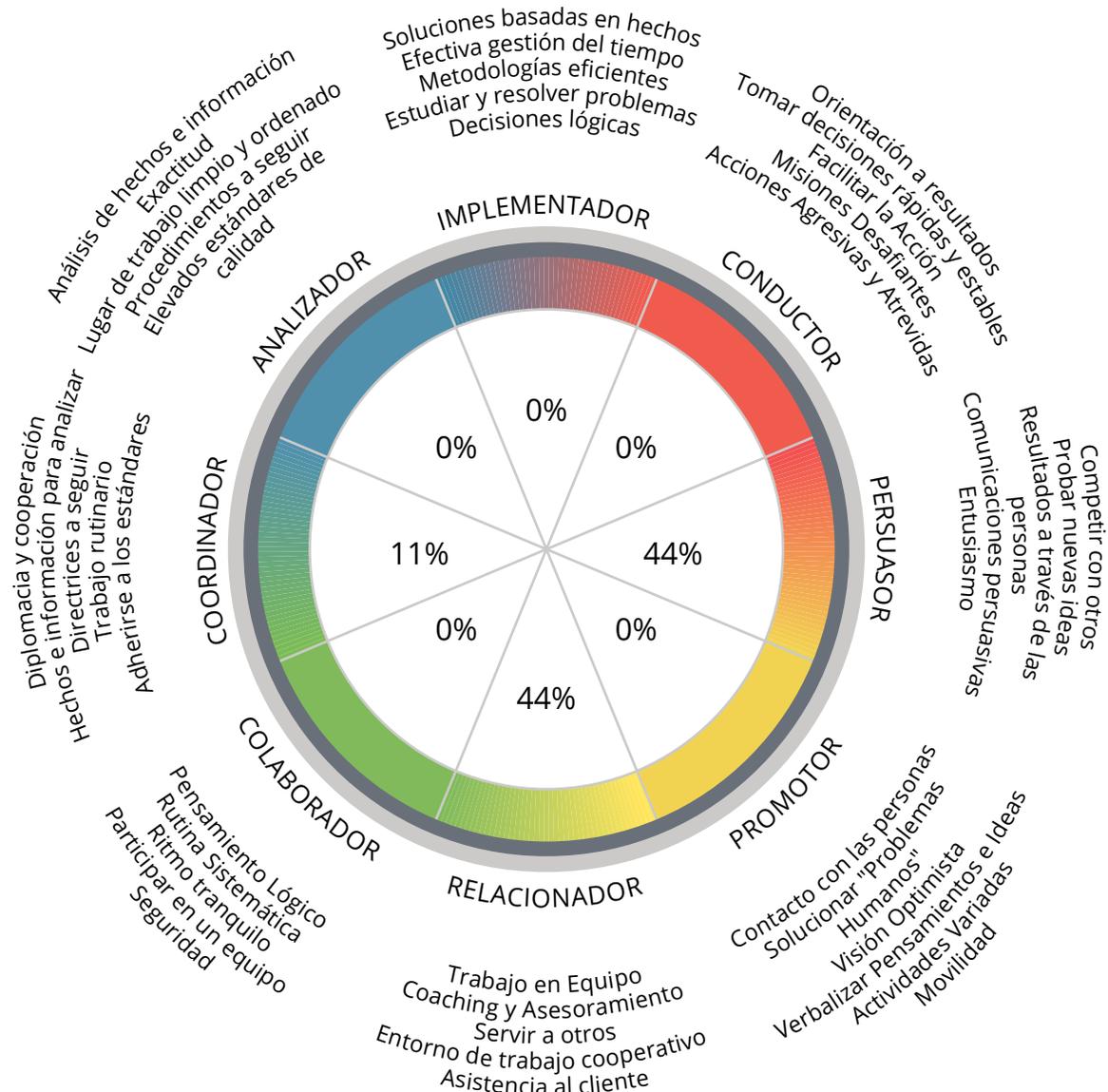
La siguiente matriz ilustra la mezcla de los cuatro estilos de comportamiento DISC en ocho segmentos. Cada segmento contiene una definición y el porcentaje de miembros de equipo en dicho segmento. Cada segmento ha sido deliberadamente ubicado al lado del estilo de comportamiento opuesto.

<b>CONDUCTOR - D (0%)</b>	<b>COLABORADOR - S (0%)</b>
<b>PERSUASOR- D/I (44%)</b>	<b>COORDINADOR - S/C (11%)</b>
Elijah Dohe Maria Dohe Johan Dohe Marc DOHE	Laura Dohe
<b>PROMOTOR - I (0%)</b>	<b>ANALIZADOR - C (0%)</b>
<b>RELACIONADOR - I/S (44%)</b>	<b>IMPLEMENTADOR - C/D (0%)</b>
Samuel Dohe Javier Dohe Christina Dohe Martin Dohe	

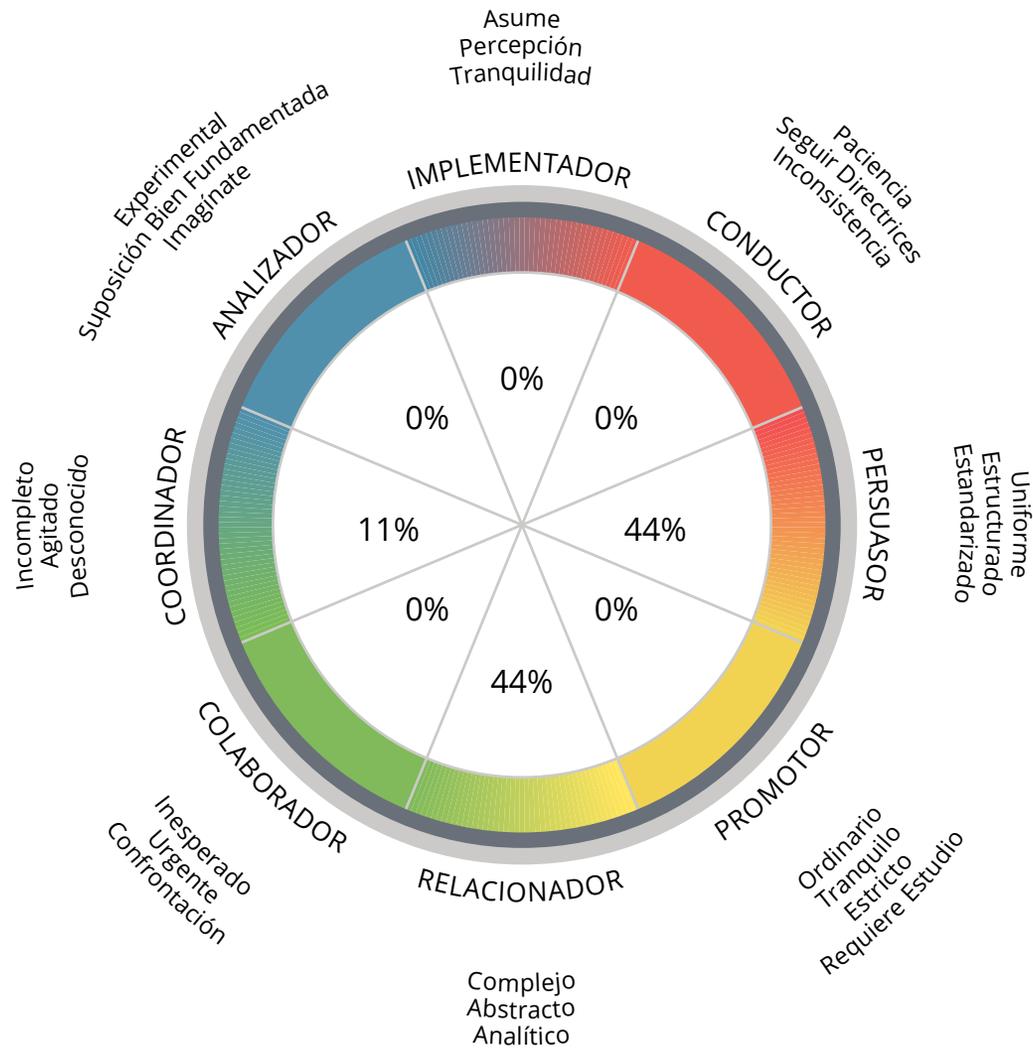
# CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO



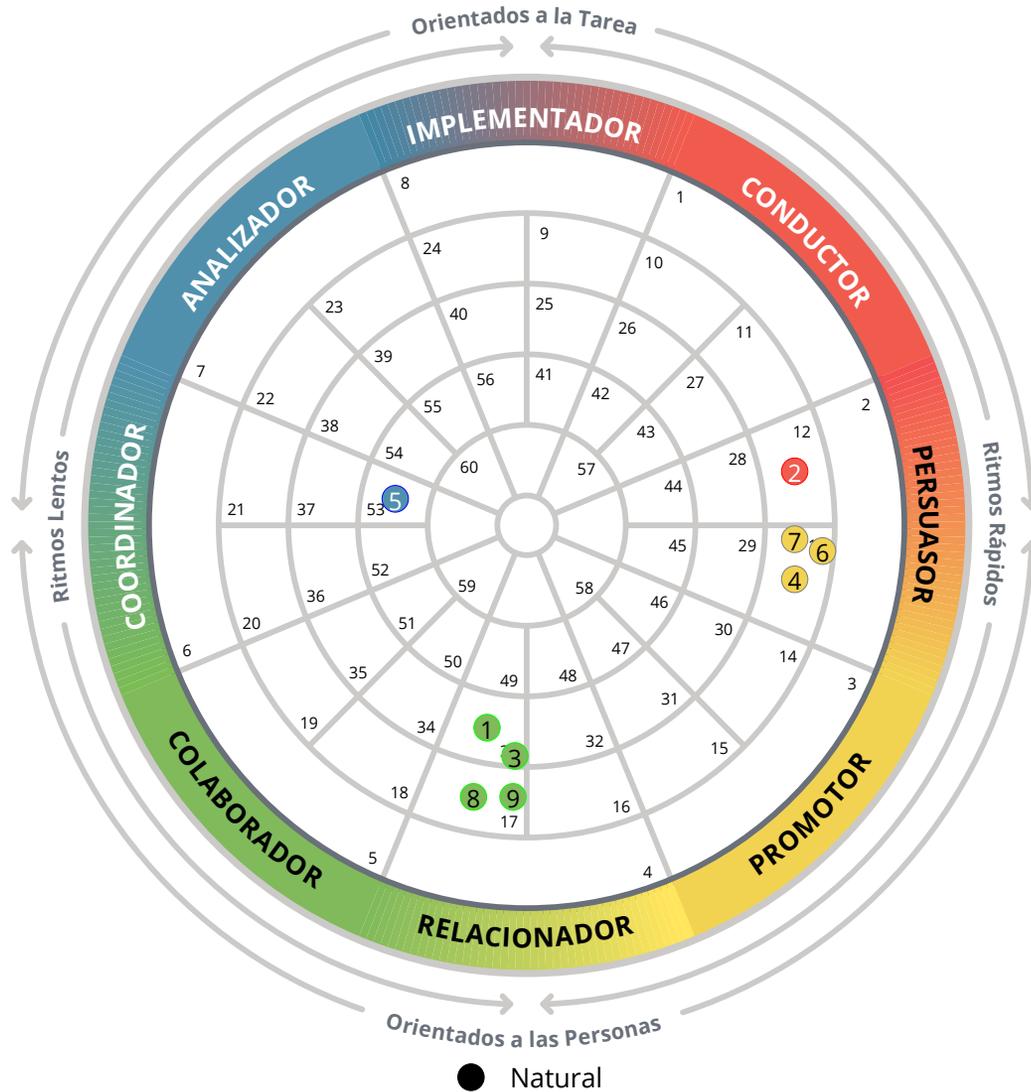
# ENTORNO DE TRABAJO IDEAL



# PALABRAS QUE NO FUNCIONAN



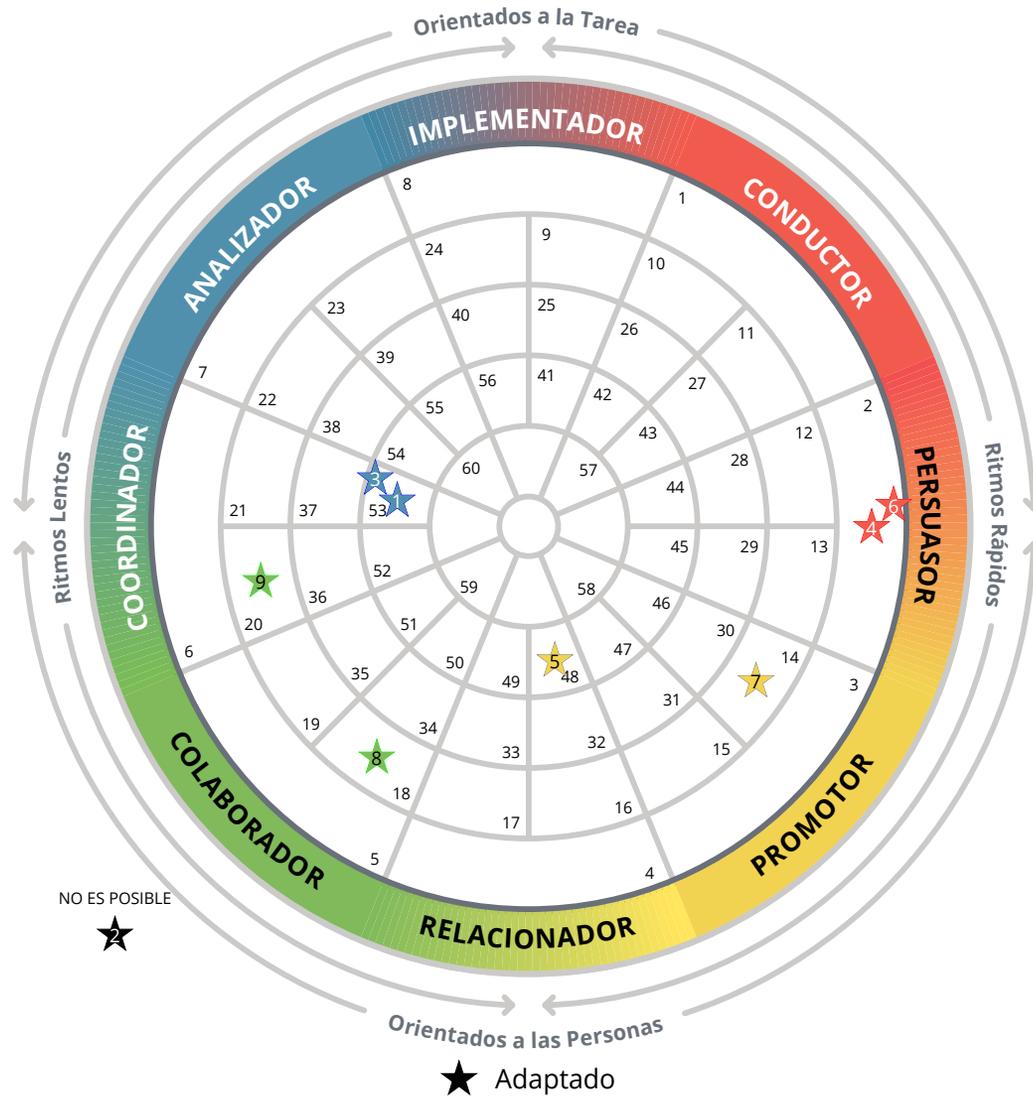
# RUEDA DEL ESTILO NATURAL DEL EQUIPO



## MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Christina Dohe
- 2: Elijah Dohe
- 3: Javier Dohe
- 4: Johan Dohe
- 5: Laura Dohe
- 6: Marc DOHE
- 7: Maria Dohe
- 8: Martin Dohe
- 9: Samuel Dohe

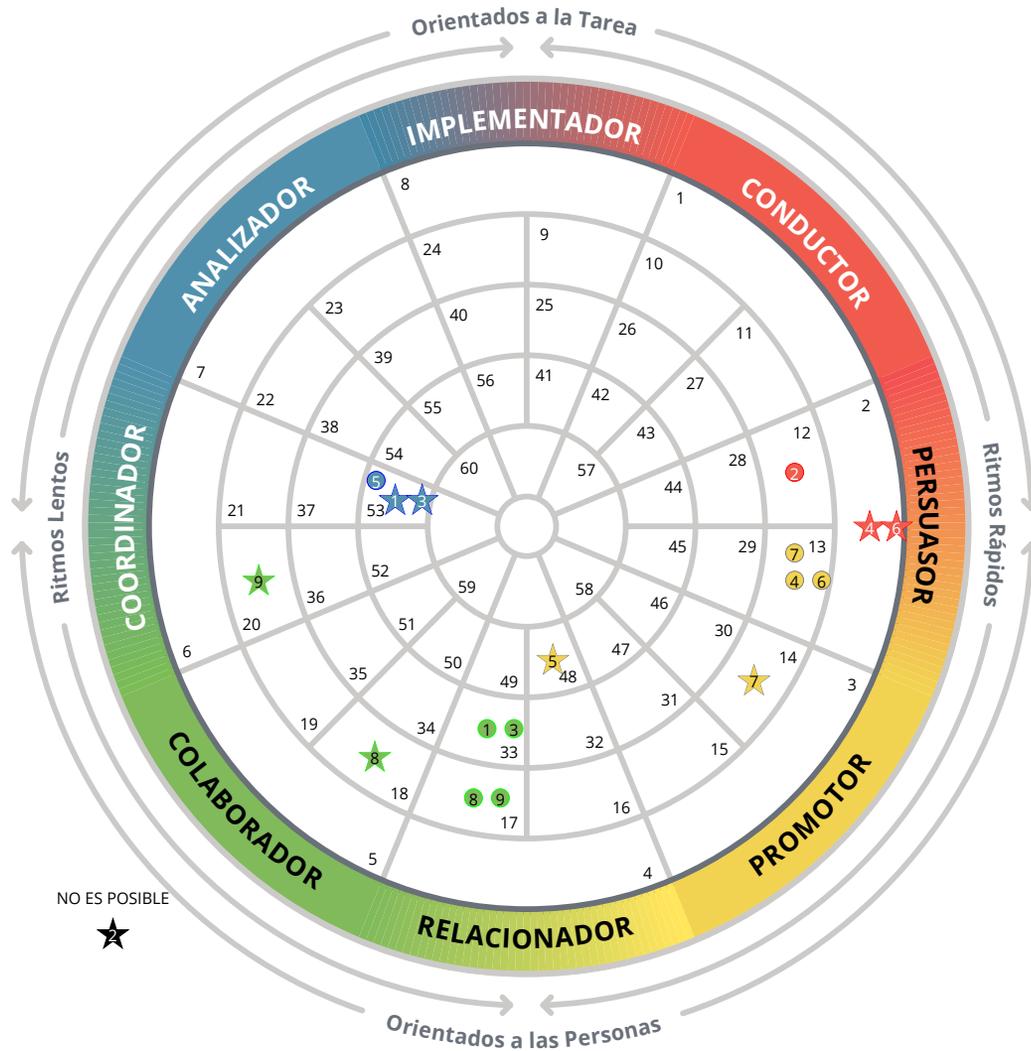
# RUEDA DEL ESTILO ADAPTADO DEL EQUIPO



## MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Christina Dohe
- 2: Eliah Dohe
- 3: Javier Dohe
- 4: Johan Dohe
- 5: Laura Dohe
- 6: Marc DOHE
- 7: Maria Dohe
- 8: Martin Dohe
- 9: Samuel Dohe

# RUEDA DE LOS CAMBIOS QUE SE PRODUCEN EN EL EQUIPO



## MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Christina Dohe
- 2: Eliah Dohe
- 3: Javier Dohe
- 4: Johan Dohe
- 5: Laura Dohe
- 6: Marc DOHE
- 7: Maria Dohe
- 8: Martin Dohe
- 9: Samuel Dohe

# DEFINICIÓN DE JERARQUÍA CONDUCTUAL



*Es esta evaluación se miden los doce factores conductuales críticos para el éxito del equipo. La total comprensión de cada frase y su definición le conducirá al manejo de un mismo lenguaje que le permitirá comparar los resultados individuales, los resultados del equipo y la media de la población.*

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

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

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

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

**Recordatorio y seguimiento** - Necesidad de ser meticuloso.

**Política de seguimiento** - Sigue estrictamente la política de empresa o, en el caso de no tener política, el modus operandi que siempre se ha usado en su empresa.

**Cambio frecuente** - Cambia de tarea con facilidad o le piden que deje tareas sin finalizar para realizar una nueva sin ninguna dificultad.

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

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

**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".

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

**Versatilidad** - Reúne multitud de talentos y el deseo de adaptarlos y cambiarlos según lo requieran las tareas.

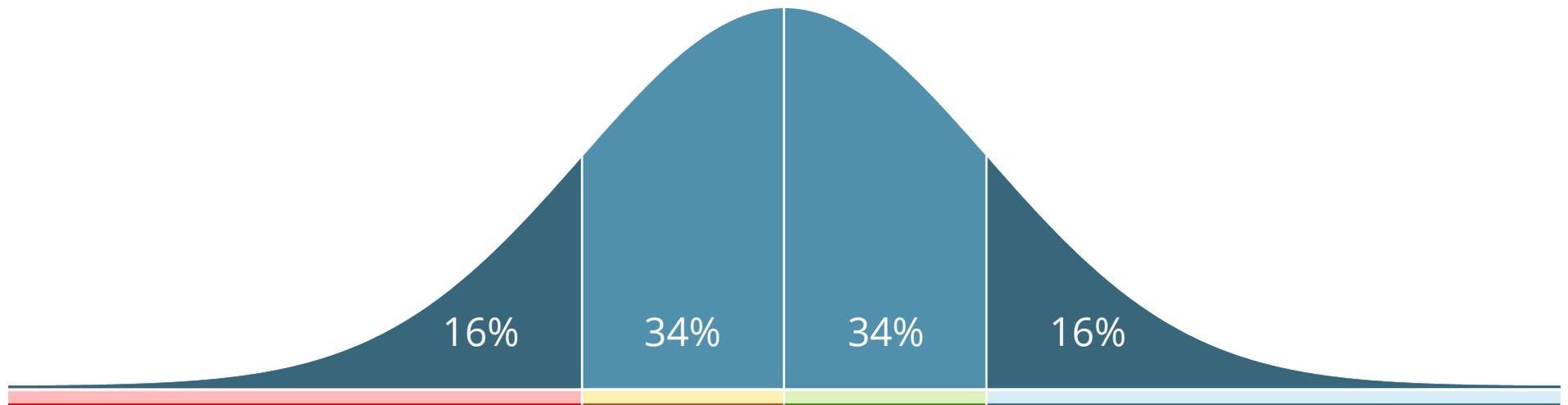
# LA CAMPANA DE GAUSS



Entender cómo leer la Campana de Gauss, y su desviación media, le permitirá analizar con mayor claridad la composición de su equipo.

La Campana de Gauss, conocida como una distribución normal, es el tipo de distribución más común de la población. El punto más alto de la curva, representa la mayor población, o la media del grupo. La desviación media es el número utilizado que nos muestra cómo los datos se van separando de la media, representando un porcentaje del total de los datos recogidos.

Por ejemplo, si se toman los resultados de las evaluaciones de 100 personas y se utiliza una probabilidad normal de distribución, 68 personas, que representan el 68 del 100% de los resultados, estarán comprendidas en la desviación estándar de la media. Treinta y cuatro por ciento estará un estándar por encima de la media y 34% estará un estándar por debajo de la media. El 32% restante de las personas estará dos o más desviaciones estándares de la media. El diez y seis por ciento estará dos o más desviaciones estándares por encima de la media y 16% estará dos o más desviaciones estándares por debajo de la media.



 Dos o más desviaciones estándares por debajo de la media

 Una desviación estándar por debajo de la media

 Una desviación estándar por arriba de la media

 Dos o más desviaciones estándar por arriba de la media

# COMPARACIÓN DEL ESTILO CONDUCTUAL



Características Conductuales	Media del Equipo	E. Dohe	L. Dohe	S. Dohe	M. Dohe	J. Dohe	C. Dohe	M. Dohe	J. Dohe	M. DOHE	Media
Interacción frecuente con otros	71	60	50	60	70	60	60	80	100	100	58
Centrado en las personas	66	55	55	65	60	80	80	95	50	50	64
Versatilidad	65	65	50	50	70	50	50	50	100	100	54
Cambio frecuente	64	62	48	50	72	48	48	48	100	100	52
Relaciones con el cliente	63	53	65	73	53	80	80	93	37	37	63
Competitividad	57	70	50	50	70	30	30	30	90	90	49
Urgencia	53	63	40	37	64	25	25	19	100	100	43
Recordatorio y seguimiento	52	52	67	63	48	67	67	60	20	20	62
Consistencia	50	48	68	65	42	72	72	65	10	10	62
Política de seguimiento	50	50	62	58	42	70	70	62	18	18	61
Análisis de datos	40	50	65	50	40	50	50	35	10	10	54
Lugar de trabajo organizado	39	50	65	50	35	45	45	30	15	15	53

■ Dos o más desviaciones estándares por debajo de la media   
 ■ Una desviación estándar por arriba de la media  
■ Una desviación estándar por debajo de la media   
 ■ Dos o más desviaciones estándar por arriba de la media

# INTRODUCCIÓN

## 12 FUERZAS IMPULSORAS®



### 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

Elijah Dohe  
Laura Dohe  
Samuel Dohe  
Maria Dohe  
Javier Dohe  
Christina Dohe  
Martin Dohe  
Johan Dohe  
Marc DOHE

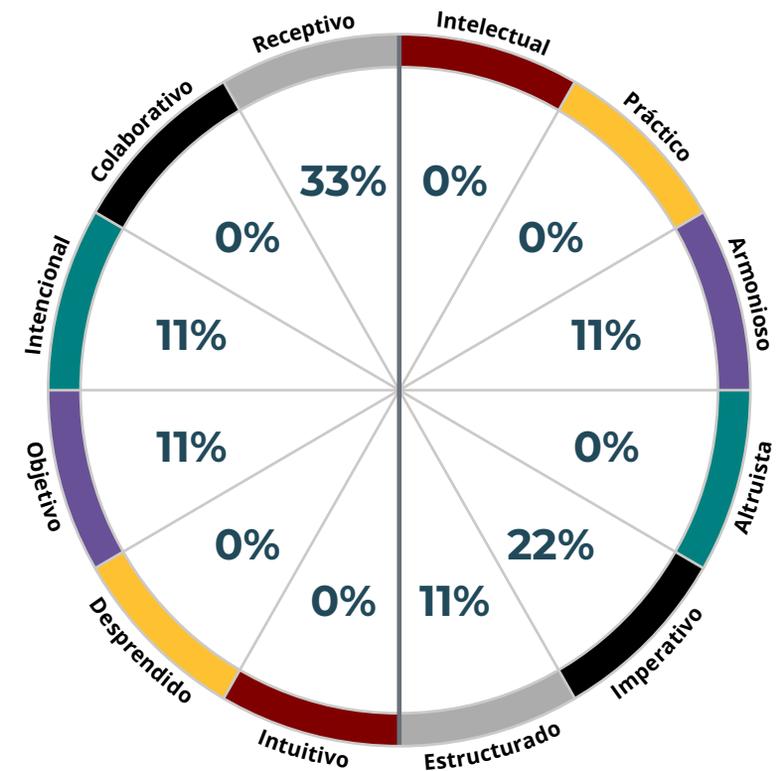
# RESUMEN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS DEL EQUIPO



## 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.
- Tienden a utilizar los recursos sin restricción
- Tienden a utilizar y aplicar sus recursos para maximizar el retorno
- Buscan la funcionalidad en su entorno
- Buscan experimentar con todo lo que les rodea
- Tienden a ayudar o colaborar de manera selectiva
- Tienden a servir y ayudar a todos indiscriminadamente
- Tienden a compartir el poder, el reconocimiento y el control
- Buscan el reconocimiento y ejercer el control de su propio destino
- Tienden a ser flexibles y estar abiertos(a) a nuevas metodologías y enfoques de vida
- Tienden 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 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

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

### DEBILIDADES POTENCIALES

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

Receptivo



Metodologías

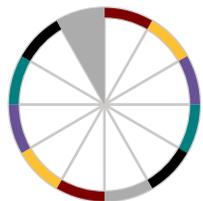
Estructurado

## FACTORES ENERGIZANTES

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

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Seguir procesos obsoletos  
Actuar repetitivamente  
Trabajar con restricciones



11%

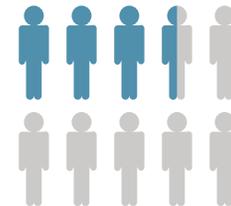
de la Población

TTI SUCCESS INSIGHTS  
652 084 719

asistencia@ttisuccessinsights.es

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Ágil  
De mente abierta  
Opciones



3/9

33% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

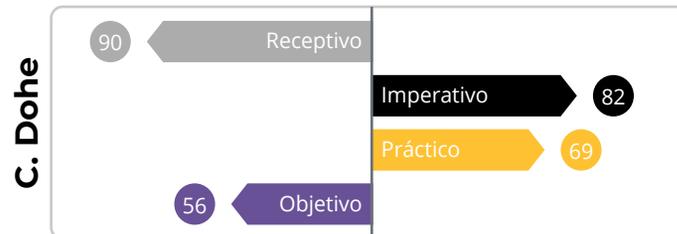
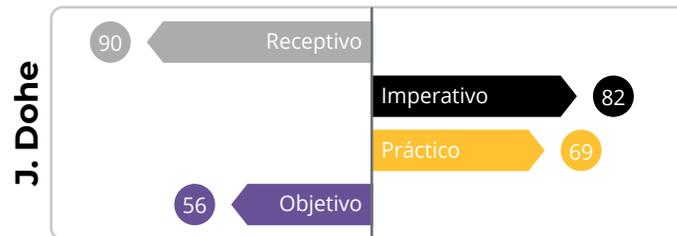
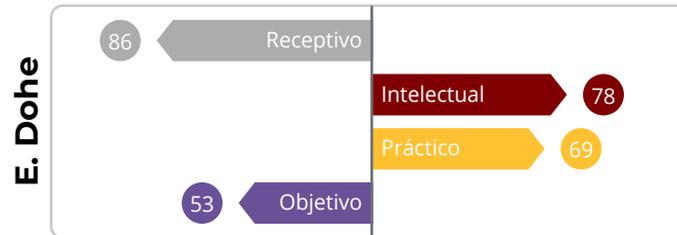
Jerarquía  
Tradición  
Rutina

# FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS RECEPTIVAS



## EQUIPO RECEPTIVO

Elijah Dohe  
Javier Dohe  
Christina Dohe



# 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
- Crear estrategias ganadoras y obtener resultados
- Valora el estatus y el reconocimiento público

### DEBILIDADES POTENCIALES

- 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
- Podría motivarle el deseo de obtener estatus y reconocimiento
- Podría no tomar en cuenta a los demás al buscar su crecimiento personal



## FACTORES ENERGIZANTES

Buscar oportunidades para crecer

Dirigir un grupo

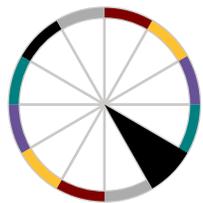
Comprar o rodearse de elementos que le otorguen estatus

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Carecer de autoridad

Trabajar tras bambalinas

Retrasar el crecimiento personal



13%

de la Población

TTI SUCCESS INSIGHTS  
652 084 719

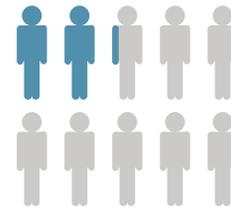
asistencia@ttisuccessinsights.es

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Control

Premiar

Dirigir



2/9

22% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Compartir

Cooperativo

Apoyar

# FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS IMPERATIVAS



## EQUIPO IMPERATIVO

Johan Dohe  
Marc DOHE



# 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

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

### DEBILIDADES POTENCIALES

- Los sentimientos subjetivos pueden entrar en conflicto con la realidad objetiva
- La búsqueda de experiencias supera las preocupaciones prácticas
- 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

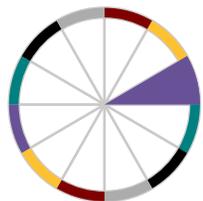


## FACTORES ENERGIZANTES

Buscar el equilibrio de vida  
Experimentar el entorno  
Expresar su imaginación

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Enfrentar el caos  
No le presta atención al equilibrio  
Sobre enfatizar la funcionalidad



4%

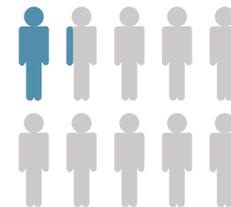
de la Población

TTI SUCCESS INSIGHTS  
652 084 719

asistencia@ttisuccessinsights.es

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Subjetivo  
Entorno  
Equilibrio



1/9

11% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

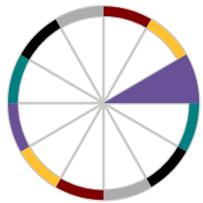
Objetivo  
Funcionalidad  
Aburrido

# FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS ARMONIOSAS



## EQUIPO ARMONIOSO

Laura Dohe



# 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

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

### DEBILIDADES POTENCIALES

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



## FACTORES ENERGIZANTES

**Promover su causa**  
**Buscar consistencia**  
**Encajar con la estructura**

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

**Ignorar los protocolos establecidos**  
**Pasar por alto las tradiciones**  
**Rediseñar los sistemas existentes**

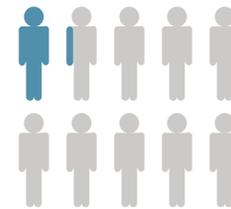


**5%**  
de la Población

TTI SUCCESS INSIGHTS  
652 084 719  
asistencia@ttisuccessinsights.es

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

**Orden**  
**Ideología**  
**Constante**



**1/9**  
11% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

**Progresivo**  
**Nuevos métodos**  
**Posibilidades**

# Fuerzas Impulsoras Primarias Estructuradas



## EQUIPO ESTRUCTURADO

Samuel Dohe



# CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO OBJETIVO



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

- Desagrega la información y se enfoca en la situación
- Le da más importancia al resultado y no al trayecto
- Puede triunfar en entornos caóticos
- Se enfoca en la funcionalidad y no en la apariencia
- Separa los retos personales y se enfoca en la labor

### DEBILIDADES POTENCIALES

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

Objetivo



Entorno

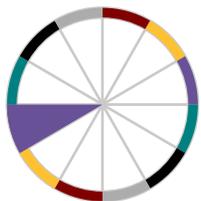
Armonioso

## FACTORES ENERGIZANTES

Ofrecer resultados tangibles  
Decidir en función de la información  
Apreciar la funcionalidad

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Priorizar la apariencia sobre la funcionalidad  
Perseguir ideas intangibles  
Enfocarse en la armonía



12%

de la Población

TTI SUCCESS INSIGHTS  
652 084 719

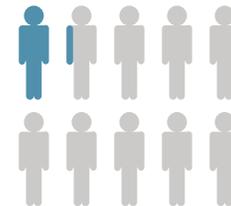
asistencia@ttisuccessinsights.es

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Función

Realidad

Fáctico



1/9

11% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Armonía

Belleza

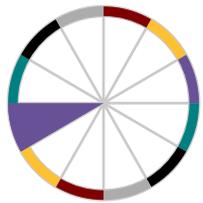
Experiencia

# FUERZA IMPULSORAS PRIMARIAS OBJETIVAS



## EQUIPO OBJETIVO

Martin Dohe



# CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTENCIONAL



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

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

### DEBILIDADES POTENCIALES

- Se enfocan en sí mismas 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
- Tienen a valorar a las personas como una oportunidad o recurso en lugar de un individuo como tal

Intencional



Altruista

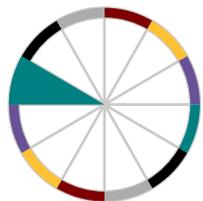
Otros

## FACTORES ENERGIZANTES

**Confiar en si mismo/misma**  
**Beneficiarse personalmente**  
**Estar con personas determinadas**

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

**Ignorar la contribución**  
**Apoyar a los necesitados**  
**Actuar sin recibir un beneficio personal**



**14%**

de la Población

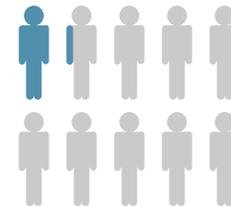
TTI SUCCESS INSIGHTS

652 084 719

asistencia@ttisuccessinsights.es

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

**Selectivo**  
**Deliberar**  
**Con propósito**



**1/9**

11% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

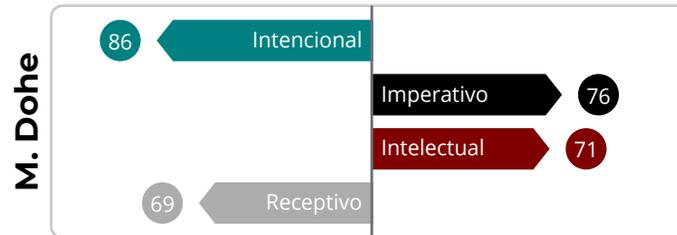
**Gentileza**  
**Ofrecerse como voluntario(a)**  
**Compasión**

# FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS INTENCIONALES



## EQUIPO INTENCIONAL

Maria Dohe



# 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

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

### DEBILIDADES POTENCIALES

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

Intuitivo



Intelectual

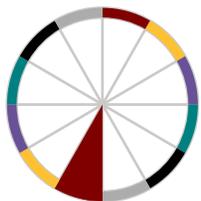
Conocimiento

## 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

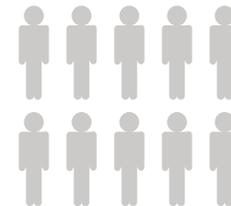
TTI SUCCESS INSIGHTS

652 084 719

asistencia@ttisuccessinsights.es

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Intuitivo  
Específico  
Relevante



0/9

0% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Estudia  
Comprensivo  
Clasifica

# CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO DESPRENDIDO



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### FORTALEZAS POTENCIALES

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

### DEBILIDADES POTENCIALES

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

Desprendido



Utilidad

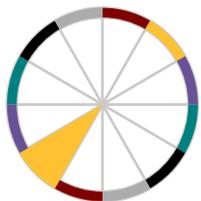
Práctico

## FACTORES ENERGIZANTES

Usar los recursos libremente  
Trabajar en proyectos con pocas restricciones  
Terminar las tareas

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Limitar el tiempo disponible  
Enfocarse en el proceso  
Medir el éxito a través de la eficiencia



7%

de la Población

TTI SUCCESS INSIGHTS  
652 084 719

asistencia@ttisuccessinsights.es

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Descontrolado, sin límites  
Realiza  
Sin restricciones



0/9

0% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Maximiza  
Obtener  
Se beneficia

# CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO PRÁCTICO



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### FORTALEZAS POTENCIALES

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

### DEBILIDADES POTENCIALES

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

Desprendido



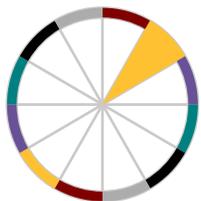
Práctico

## FACTORES ENERGIZANTES

Compensaciones según el desempeño  
Obtener resultados prácticos  
Eliminar los desperdicios

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Ignorar el retorno sobre la inversión  
Ser redundante  
Utilizar los recursos en forma ineficiente



6%

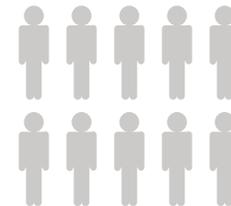
de la Población

TTI SUCCESS INSIGHTS  
652 084 719

asistencia@ttisuccessinsights.es

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Se beneficia  
Rentable  
Eficiente



0/9

0% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Reprocesar  
Donar  
Casual

# 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

- Se ofrece como voluntario/voluntaria y ayuda generosamente a los demás
- Busca ayudar a los demás
- Cree que todas las personas deberían tener la oportunidad de llegar a ser lo mejor que sea posible
- Presta atención y apoya a los necesitados
- Actúa para aliviar el sufrimiento de los demás

### DEBILIDADES POTENCIALES

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

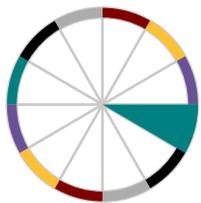


## FACTORES ENERGIZANTES

- Apoyar causas humanitarias
- Eliminar los conflictos
- Reconocer el potencial que tienen los demás

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

- Ignorar a los necesitados
- Observar que hay favoritismo
- Actuar sin consideración

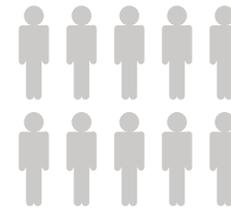


**6%**  
de la Población

TTI SUCCESS INSIGHTS  
652 084 719  
asistencia@ttisuccessinsights.es

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

- Sacrificio
- Comodidad
- Ofrecerse como voluntario(a)



**0/9**  
0% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

- Deliberar
- Con propósito
- Selectivo

# 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 enfoca en el aporte que ofrecen en lugar de ascender
- Busca encajar sin pretender sobresalir
- Trabaja tras bambalinas para conseguir los resultados
- Se siente cómodo en un rol de soporte
- Deja de lado su propia agenda por el bien de la comunidad o por la compañía

### DEBILIDADES POTENCIALES

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

Colaborativo



Poder

Imperativo

## FACTORES ENERGIZANTES

Trabajar en proyectos grupales  
Sentirse incluido(a)  
Incorporarse a entornos colaborativos

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Estar en entornos egoístas  
Reconocer los logros individuales  
Dirigir involuntariamente



4%

de la Población

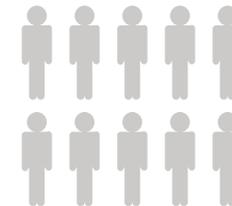
TTI SUCCESS INSIGHTS

652 084 719

asistencia@ttisuccessinsights.es

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Juntos  
Cooperador(a)  
Apoyo



0/9

0% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Individual  
Control  
Dirigir

# CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTELECTUAL



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

## FORTALEZAS Y DEBILIDADES

### FORTALEZAS POTENCIALES

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

### DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría tomar decisiones sin tomar en cuenta los aspectos subjetivos o emocionales
- Podría perseguir el saber sin tomar en cuenta su practicidad
- Prioriza los descubrimientos
- Podría parecer que carece de sentido común

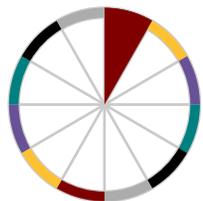


## FACTORES ENERGIZANTES

Ampliar sus conocimientos  
Dedicar tiempo a aprender  
Analizar objetivamente

## FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Aprender de manera apresurada  
Hacer suposiciones bien fundamentadas  
Enfoque subjetivo



**16%**  
de la Población

TTI SUCCESS INSIGHTS  
652 084 719  
asistencia@ttisuccessinsights.es

## PALABRAS QUE FUNCIONAN

Identificar  
Investigar  
Aprender



**0/9**  
0% del equipo

## PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Intuitivo  
Conjetura  
Relevante

# 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	
Samuel Dohe	2	Eliah Dohe Martin Dohe
	3	Maria Dohe
	4	

# VISIÓN GENERAL SOBRE LA UTILIDAD



Desprendido		Práctico
	1	
	2	
	3	Eliah Dohe Samuel Dohe Javier Dohe Christina Dohe Johan Dohe Marc DOHE
	4	Laura Dohe Martin Dohe

# VISIÓN GENERAL SOBRE EL AMBIENTE



Objetivo		Armonioso
Martin Dohe	1	Laura Dohe
	2	
	3	
Elijah Dohe Samuel Dohe Javier Dohe Christina Dohe	4	

# VISIÓN GENERAL SOBRE LAS PERSONAS



Intencional		Altruista
Maria Dohe	1	
Laura Dohe Johan Dohe Marc DOHE	2	
	3	
	4	

# VISIÓN GENERAL SOBRE EL PODER



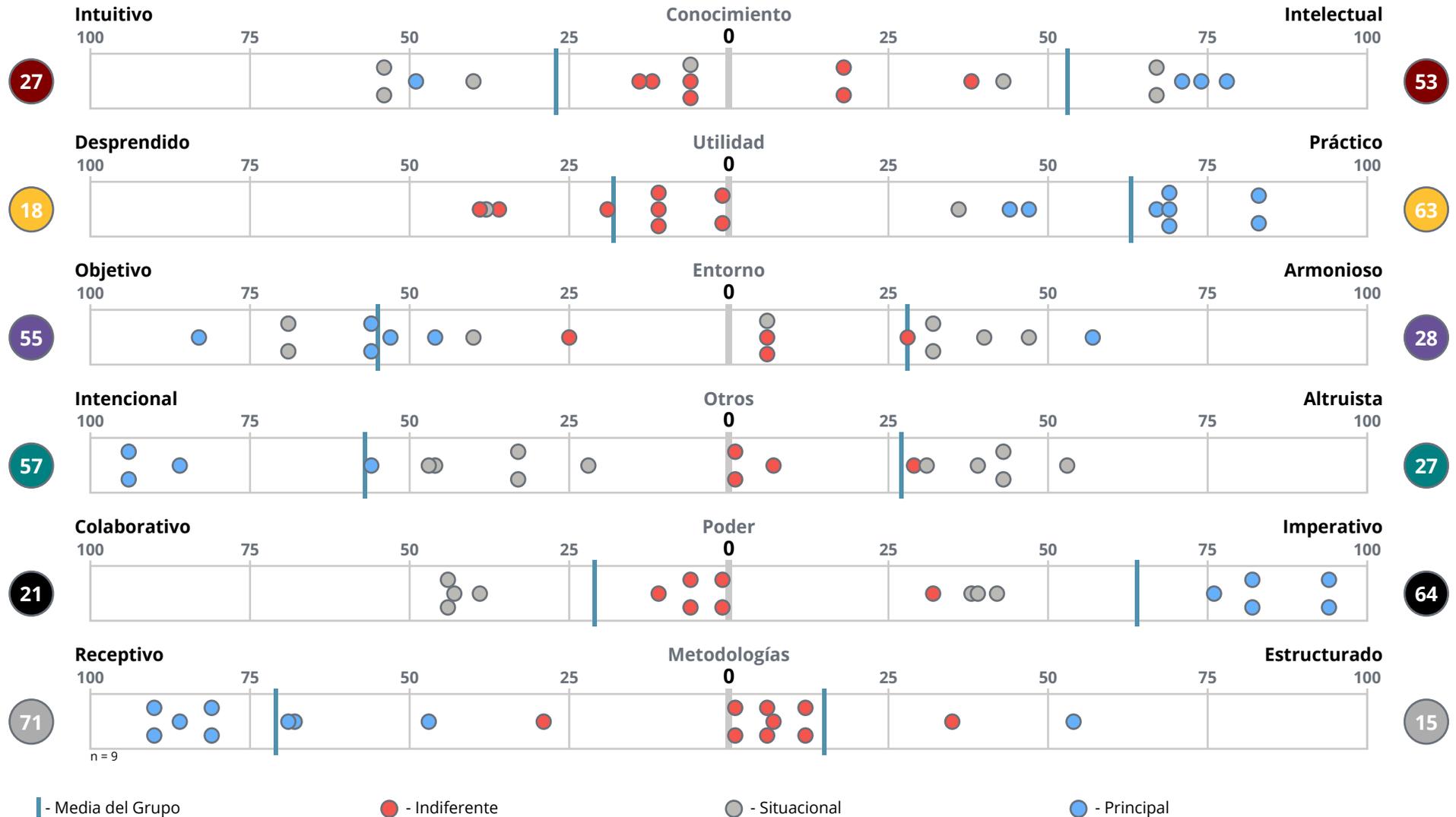
Colaborativo		Imperativo
	1	Johan Dohe Marc DOHE
	2	Maria Dohe Javier Dohe Christina Dohe
	3	
	4	

# RESUMEN SOBRE LAS METODOLOGÍAS



Receptivo		Estructurado
Elijah Dohe Javier Dohe Christina Dohe	1	Samuel Dohe
	2	
Laura Dohe Martin Dohe	3	
Maria Dohe Johan Dohe Marc DOHE	4	

# BARRAS POR GRUPO DE LAS FUERZAS IMPULSORAS



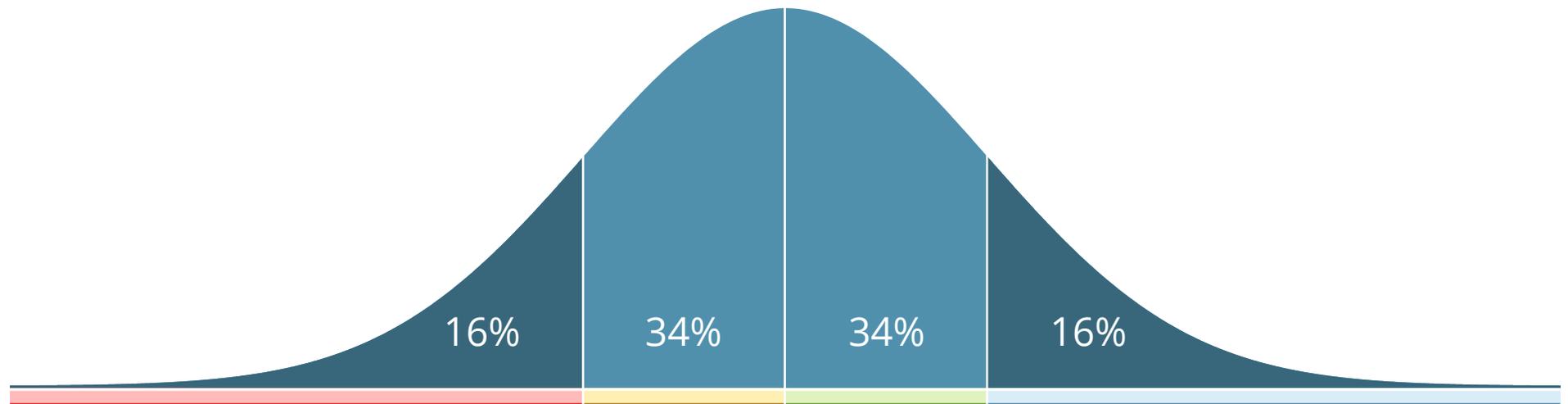
# DEFINICIÓN DE LA CURVA DE GAUSS



*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



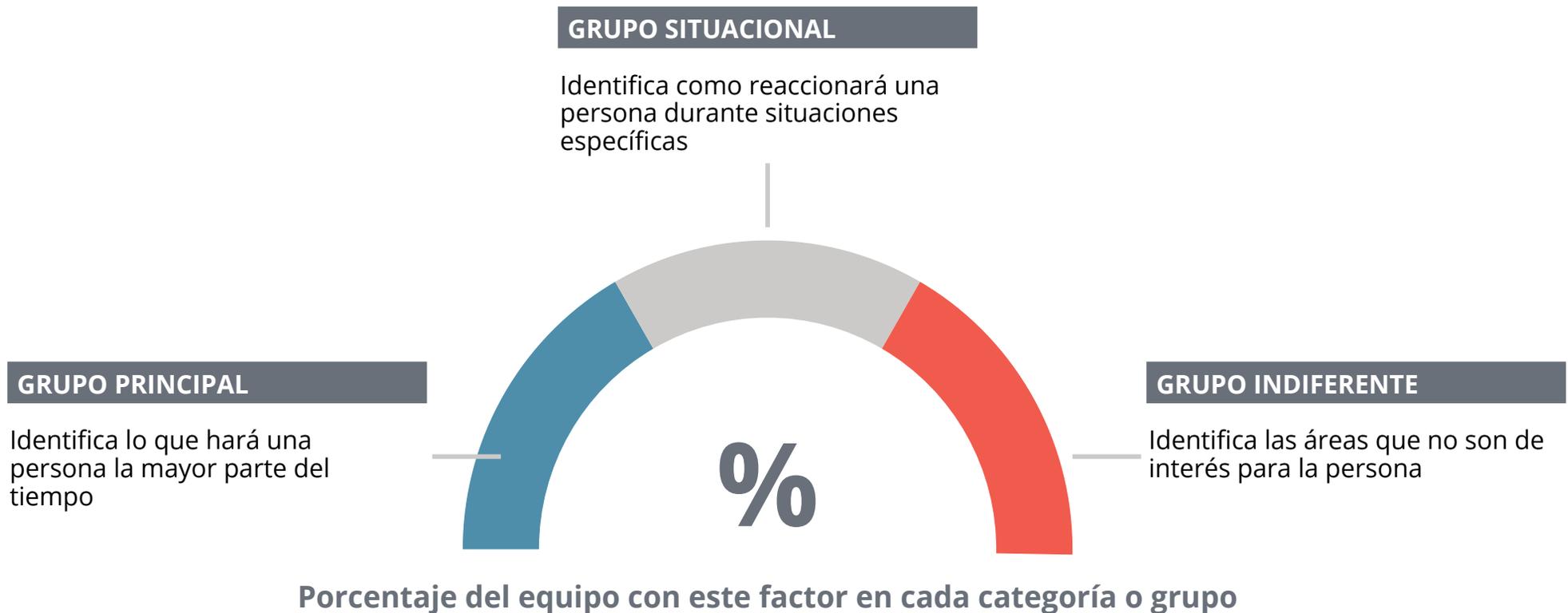
Fuerzas Impulsoras	Promedio del Equipo	E. Dohe	L. Dohe	S. Dohe	M. Dohe	J. Dohe	C. Dohe	M. Dohe	J. Dohe	M. DOHE	Media
Receptivo	71	86	47	29	69	90	90	68	81	81	47
Imperativo	64	38	42	32	76	82	82	39	94	94	49
Práctico	63	69	44	47	36	69	69	67	83	83	42
Intencional	57	47	56	46	86	33	33	22	94	94	49
Objetivo	55	53	25	46	40	56	56	83	69	69	49
Intelectual	53	78	43	38	71	18	18	74	67	67	53
Armonioso	28	28	57	40	47	32	32	6	6	6	36
Altruista	27	31	29	39	7	43	43	53	0	0	35
Intuitivo	27	14	40	49	6	54	54	12	6	6	29
Colaborativo	21	39	43	44	11	6	6	44	0	0	35
Desprendido	18	11	39	36	38	11	11	19	0	0	40
Estructurado	15	7	35	54	12	6	6	12	0	0	36

■ 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

# RESUMEN DE COMPORTAMIENTOS Y FUERZAS IMPULSORAS



Los Comportamientos y las Fuerzas Impulsoras pueden agruparse en tres categorías: principal, situacional e indiferente. La principal es la que mejor identifica cómo y por qué una persona hará lo que hace la mayor parte del tiempo. La situacional muestra cómo una persona reaccionará en ciertas situaciones. La indiferente, señala áreas en las que la persona no está interesada o necesita adaptarse a una situación determinada. Al utilizar estas categorías o grupos en la configuración de los equipos, se pueden identificar fortalezas y debilidades, así como destacar oportunidades o carencias en el equipo.



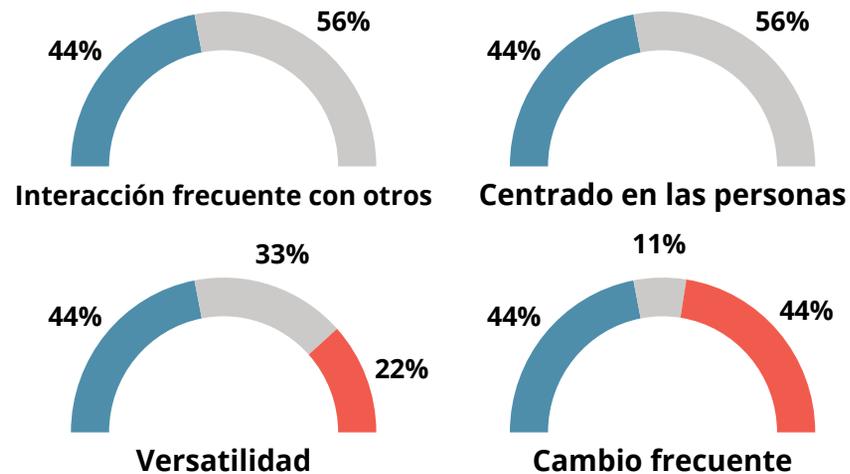
# RESUMEN DEL GRUPO PRINCIPALES



## GRUPO PRINCIPAL DE COMPORTAMIENTO

CARACTERÍSTICAS DEL COMPORTAMIENTO	Promedio del Equipo	Media
Interacción frecuente con otros	71	58
Centrado en las personas	66	64
Versatilidad	65	54
Cambio frecuente	64	52

## ESTADÍSTICAS DEL GRUPO



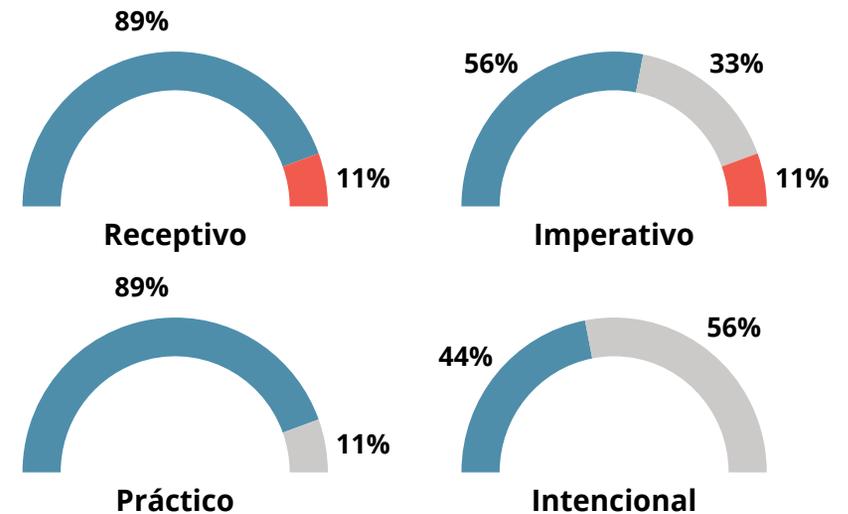
GRUPO PRINCIPAL

GRUPO SITUACIONAL

## GRUPO PRINCIPAL DE FUERZAS IMPULSORAS

Fuerzas Impulsoras	Promedio del Equipo	Media
Receptivo	71	47
Imperativo	64	49
Práctico	63	42
Intencional	57	49

## ESTADÍSTICAS DEL GRUPO



GRUPO INDIFERENTE

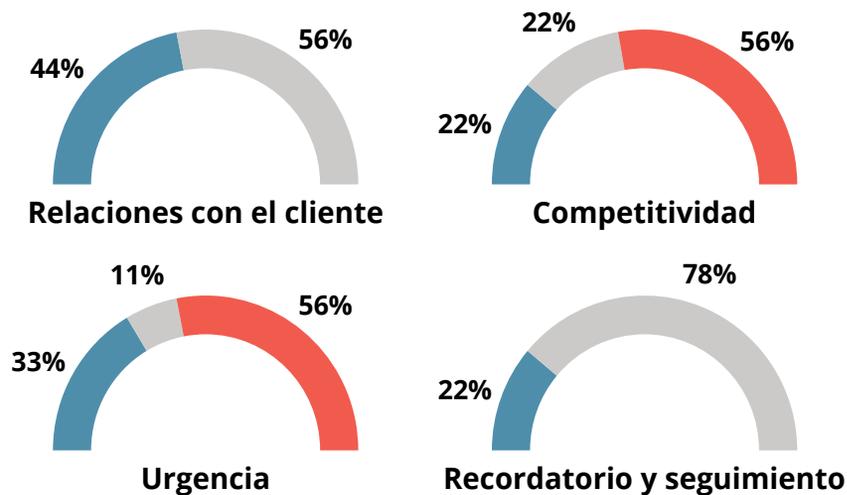
# RESUMEN DEL GRUPO SITUACIONAL



## GRUPO SITUACIONAL DE COMPORTAMIENTOS

CARACTERÍSTICAS DEL COMPORTAMIENTO	Promedio del Equipo	Media
Relaciones con el cliente	63	63
Competitividad	57	49
Urgencia	53	43
Recordatorio y seguimiento	52	62

## ESTADÍSTICAS DEL GRUPO



GRUPO PRINCIPAL

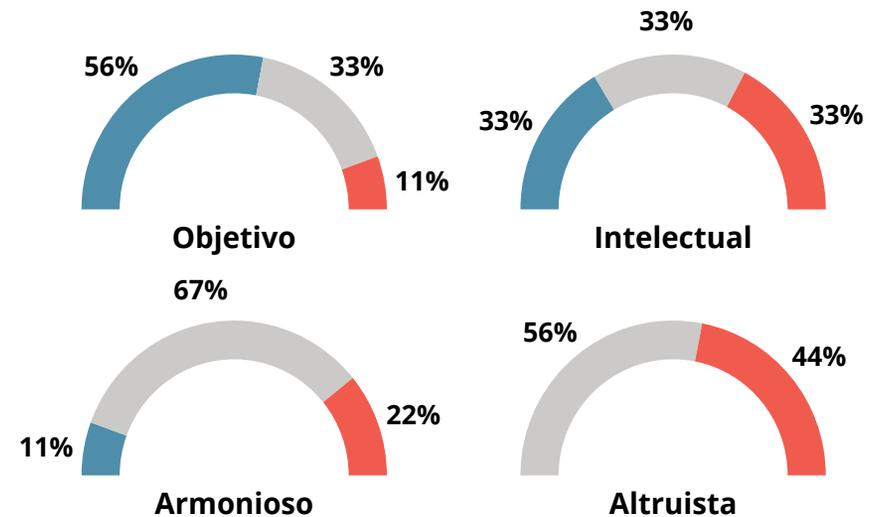
GRUPO SITUACIONAL

GRUPO INDIFERENTE

## GRUPO SITUACIONAL DE FUERZAS IMPULSORAS

Fuerzas Impulsoras	Promedio del Equipo	Media
Objetivo	55	49
Intelectual	53	53
Armonioso	28	36
Altruista	27	35

## ESTADÍSTICAS DEL GRUPO



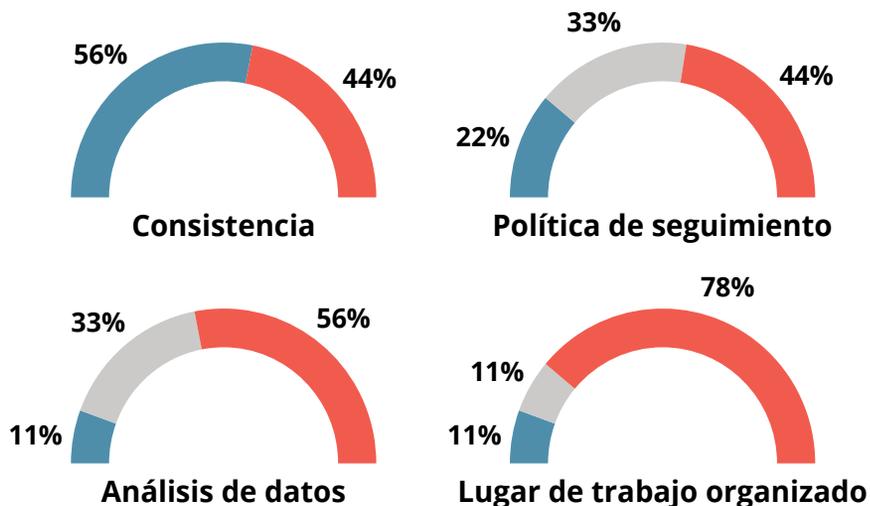
# RESUMEN DEL GRUPO INDIFERENTE



## GRUPO INDIFERENTE DE COMPORTAMIENTOS

CARACTERÍSTICAS DEL COMPORTAMIENTO	Promedio del Equipo	Media
Consistencia	50	62
Política de seguimiento	50	61
Análisis de datos	40	54
Lugar de trabajo organizado	39	53

## ESTADÍSTICAS DEL GRUPO



**GRUPO PRINCIPAL**

**GRUPO SITUACIONAL**

**GRUPO INDIFERENTE**

## GRUPO INDIFERENTE DE FUERZAS IMPULSORAS

Fuerzas Impulsoras	Promedio del Equipo	Media
Intuitivo	27	29
Colaborativo	21	35
Desprendido	18	40
Estructurado	15	36

## ESTADÍSTICAS DEL GRUPO

