



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

# TriMetrix® DNA

## Informe del Gap Persona / Puesto

**Laura Dohe**

**SAMPLE**

**TTI SUCCESS INSIGHTS**

**18/6/2020**

# Índice



INTRODUCCIÓN .....	3
JERARQUÍA DE COMPETENCIAS DEL PUESTO .....	4
CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS PRINCIPALES .....	9
CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS SITUACIONALES .....	10
CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS INDIFERENTES .....	11
GRÁFICA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS .....	12
JERARQUÍA CONDUCTUAL .....	13
COMPORTAMIENTOS EN EL TRABAJO .....	16
RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES .....	17
ANÁLISIS COMPARATIVO - <i>PARA CONSULTORÍA Y COACHING</i> .....	18

# INTRODUCCIÓN



El buen desempeño a largo plazo se relaciona directamente con la adaptación que tiene el talento con la posición.

La mayoría de las personas se adaptan a algunos de los requerimientos del puesto. Cuando esto sucede, existe un margen de diferencia. Este margen no es sino un área de desarrollo para la persona.

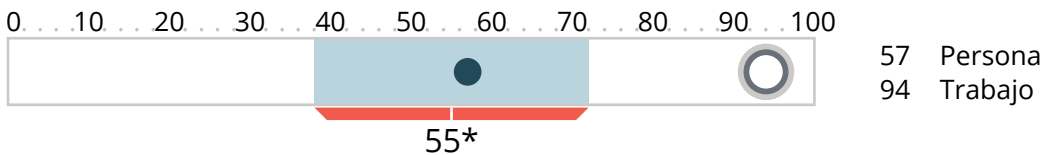
Este informe facilita tanto a los jefes como al empleado en cuestión de que modo revisar qué plan de desarrollo debe aplicar de manera particular.

# JERARQUÍA DE COMPETENCIAS DEL PUESTO

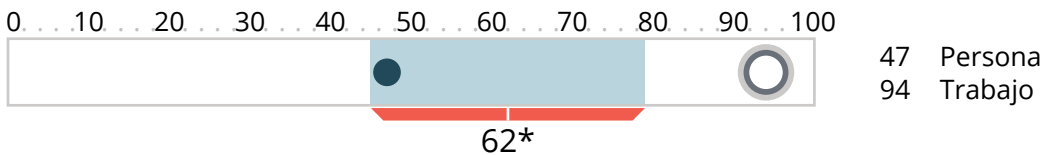


Todos los puestos de trabajo requieren de ciertas competencias. Esta sección del informe identifica las que se necesitan para tener éxito en este puesto de trabajo. Las gráficas siguientes muestran, en orden descendente, la importancia de cada competencia para este puesto.

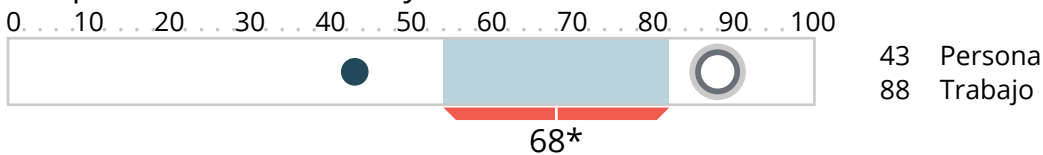
**1. Orientación a Metas** - Establecer, perseguir y alcanzar objetivos, independientemente de los obstáculos o circunstancias.



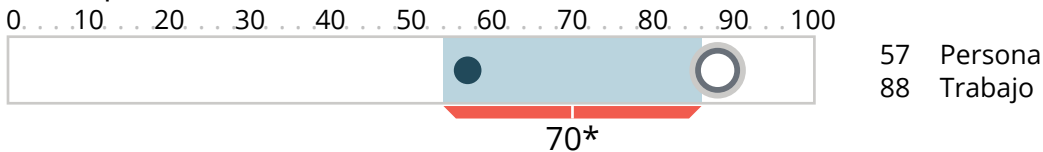
**2. Resiliencia** - Habilidad de recuperarse rápidamente ante la adversidad.



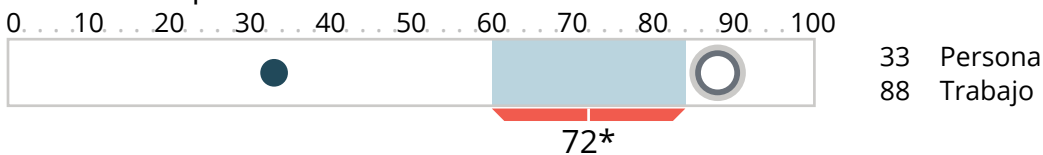
**3. Comprensión de los demás** - La capacidad de percibir y comprender sentimientos y actitudes en los demás.



**4. Liderazgo** - Lograr resultados extraordinarios a través de las personas.



**5. Desarrollo de personas** - Facilitar, apoyar y contribuir al crecimiento profesional de los demás.



○ - Trabajo ● - Persona

\* 68% de la población cae dentro del área marcada con rojo.

# JERARQUÍA DE COMPETENCIAS DEL PUESTO



**6. Gestión de proyectos** - Identificar y supervisar todos los recursos, tareas, sistemas y personas para obtener los resultados deseados.

0 . . . 10 . . . 20 . . . 30 . . . 40 . . . 50 . . . 60 . . . 70 . . . 80 . . . 90 . . . 100



47 Persona  
75 Trabajo

65\*

**7. Creatividad e Innovación** - Crear nuevos enfoques, diseños, procesos, tecnologías y / o sistemas para lograr el resultado deseado.

0 . . . 10 . . . 20 . . . 30 . . . 40 . . . 50 . . . 60 . . . 70 . . . 80 . . . 90 . . . 100



57 Persona  
75 Trabajo

68\*

**8. Aprendizaje Continuo** - Tomar la iniciativa de aprender e implementar nuevos conceptos, tecnologías y / o métodos.

0 . . . 10 . . . 20 . . . 30 . . . 40 . . . 50 . . . 60 . . . 70 . . . 80 . . . 90 . . . 100



40 Persona  
75 Trabajo

70\*

**9. Diplomacia** - Habilidad de tratar a los demás de manera justa, independientemente de los prejuicios personales o creencias.

0 . . . 10 . . . 20 . . . 30 . . . 40 . . . 50 . . . 60 . . . 70 . . . 80 . . . 90 . . . 100



60 Persona  
69 Trabajo

55\*

**10. Persuasión** - Influenciar, de manera personal, acciones, decisiones, opiniones o pensamientos de los demás.

0 . . . 10 . . . 20 . . . 30 . . . 40 . . . 50 . . . 60 . . . 70 . . . 80 . . . 90 . . . 100



67 Persona  
69 Trabajo

63\*

**11. Gestión del tiempo y prioridades** - Priorizar y completar las tareas a fin de entregar los resultados deseados en los plazos asignados.

0 . . . 10 . . . 20 . . . 30 . . . 40 . . . 50 . . . 60 . . . 70 . . . 80 . . . 90 . . . 100



19 Persona  
69 Trabajo

65\*

○ - Trabajo ● - Persona

\* 68% de la población cae dentro del área marcada con rojo.

# JERARQUÍA DE COMPETENCIAS DEL PUESTO



## 12. Flexibilidad - Agilidad para adaptarse al cambio.

0 . . . 10 . . . 20 . . . 30 . . . 40 . . . 50 . . . 60 . . . 70 . . . 80 . . . 90 . . . 100



47 Persona  
69 Trabajo

66\*

## 13. Habilidades Interpersonales - Comunicar efectivamente, construir conexiones y relacionarse con todo tipo de personas.

0 . . . 10 . . . 20 . . . 30 . . . 40 . . . 50 . . . 60 . . . 70 . . . 80 . . . 90 . . . 100



73 Persona  
69 Trabajo

68\*

## 14. Proactividad - Demostrar iniciativa y disposición para comenzar a trabajar.

0 . . . 10 . . . 20 . . . 30 . . . 40 . . . 50 . . . 60 . . . 70 . . . 80 . . . 90 . . . 100



43 Persona  
69 Trabajo

69\*

## 15. Orientación al Cliente - Anticiparse, satisfacer y / o superar las necesidades, deseos y expectativas de los clientes.

0 . . . 10 . . . 20 . . . 30 . . . 40 . . . 50 . . . 60 . . . 70 . . . 80 . . . 90 . . . 100



33 Persona  
69 Trabajo

71\*

## 16. Trabajo en Equipo - Trabajar efectiva y productivamente con los demás.

0 . . . 10 . . . 20 . . . 30 . . . 40 . . . 50 . . . 60 . . . 70 . . . 80 . . . 90 . . . 100



30 Persona  
62 Trabajo

58\*

## 17. Gestión del conflicto - Abordar y resolver conflictos de forma constructiva.

0 . . . 10 . . . 20 . . . 30 . . . 40 . . . 50 . . . 60 . . . 70 . . . 80 . . . 90 . . . 100



40 Persona  
62 Trabajo

61\*

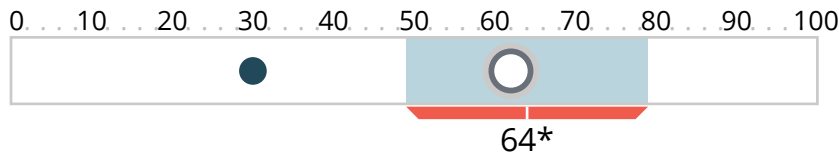
○ - Trabajo ● - Persona

\* 68% de la población cae dentro del área marcada con rojo.

# JERARQUÍA DE COMPETENCIAS DEL PUESTO

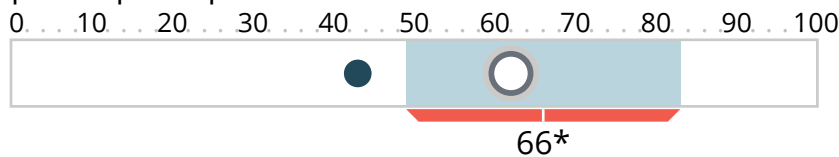


**18. Resolución de Problemas** - Definir, analizar y diagnosticar componentes clave de un problema para formular una solución.



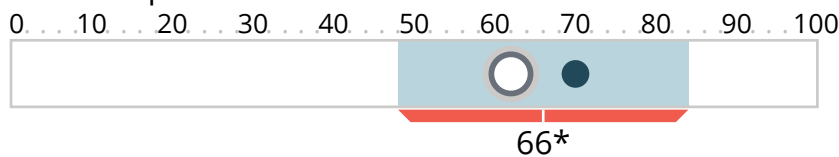
30 Persona  
62 Trabajo

**19. Aprecio a los demás** - Identificarse con los demás y preocuparse por ellos.



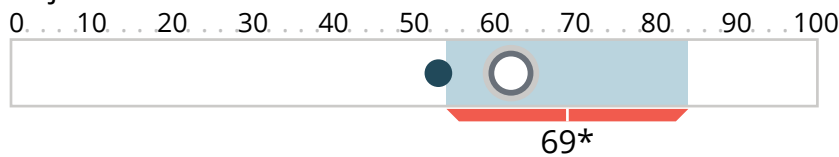
43 Persona  
62 Trabajo

**20. Responsabilidad Personal** - Ser responsable de las acciones personales.



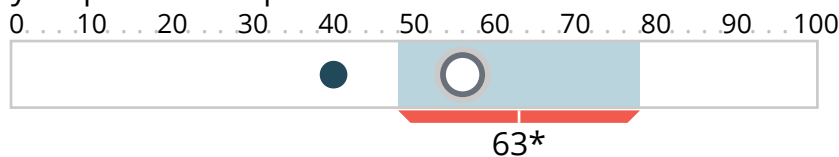
70 Persona  
62 Trabajo

**21. Planificación y Organización** - Utiliza procedimientos lógicos, ordenados y sistemáticos para alcanzar los objetivos.



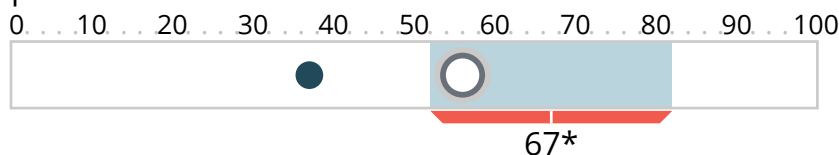
53 Persona  
62 Trabajo

**22. Pensamiento a Futuro** - Imaginar, visualizar, proyectar y / o predecir lo que aún no se ha realizado.



40 Persona  
56 Trabajo

**23. Negociación** - Facilitar acuerdos entre dos o más personas.



37 Persona  
56 Trabajo

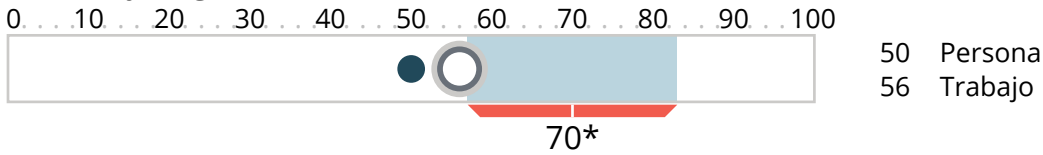
○ - Trabajo ● - Persona

\* 68% de la población cae dentro del área marcada con rojo.

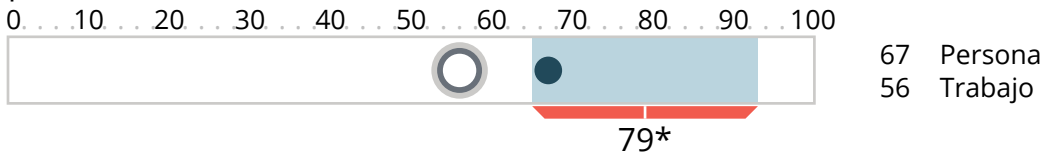
# JERARQUÍA DE COMPETENCIAS DEL PUESTO



**24. Pensamiento Conceptual** - La capacidad de visualizar mentalmente planes o metas a largo plazo y de identificar, evaluar y asignar los recursos necesarios.



**25. Toma de Decisiones** - Hacer uso de procesos efectivos para tomar decisiones.



○ - Trabajo ● - Persona

\* 68% de la población cae dentro del área marcada con rojo.



# CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS PRINCIPALES



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

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

0 . . 10 . . 20 . . 30 . . 40 . . 50 . . 60 . . 70 . . 80 . . 90 . . 100



29 Persona  
54 Trabajo

35\*

**2. 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



43 Persona  
52 Trabajo

53\*

**3. 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



47 Persona  
48 Trabajo

47\*

**4. Colaborador** - 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



43 Persona  
42 Trabajo

35\*

○ - Trabajo ● - Persona

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

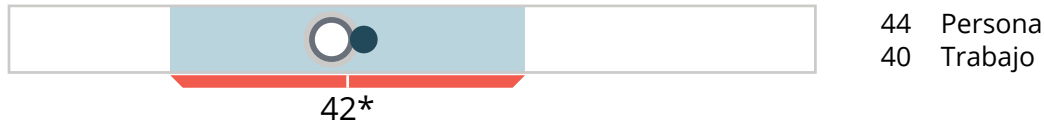
# CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS SITUACIONALES



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

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

0 . . 10 . . 20 . . 30 . . 40 . . 50 . . 60 . . 70 . . 80 . . 90 . . 100



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

0 . . 10 . . 20 . . 30 . . 40 . . 50 . . 60 . . 70 . . 80 . . 90 . . 100



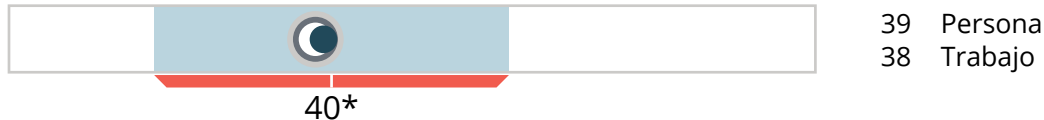
**7. Imperativo** - Se siente impulsado por el estatus, el reconocimiento y por ejercer el control de su libertad.

0 . . 10 . . 20 . . 30 . . 40 . . 50 . . 60 . . 70 . . 80 . . 90 . . 100



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

0 . . 10 . . 20 . . 30 . . 40 . . 50 . . 60 . . 70 . . 80 . . 90 . . 100



○ - Trabajo ● - Persona

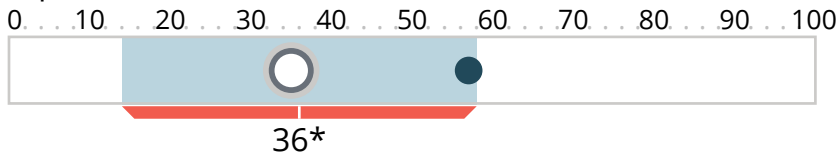
\* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.

# CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS INDIFERENTES

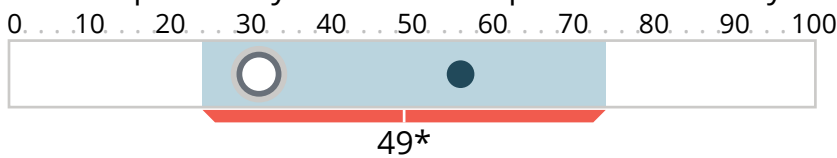


Este gráfico está basado en la jerarquía en el Job Benchmarking del puesto de trabajo de las Fuerzas Impulsoras en orden descendente desde la más alta hasta la más baja.

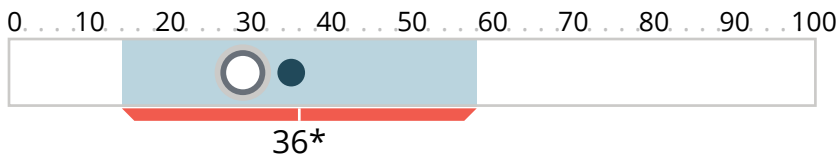
**9. Armonioso** - Se siente impulsado por vivir la experiencia, por los puntos de vista subjetivos y por el equilibrio de su entorno.



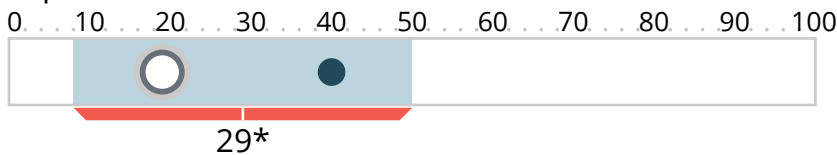
**10. Intencional** - Se siente impulsado a ayudar a otros en casos específicos y no solamente por el hecho de ayudar.



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



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



○ - Trabajo ● - Persona

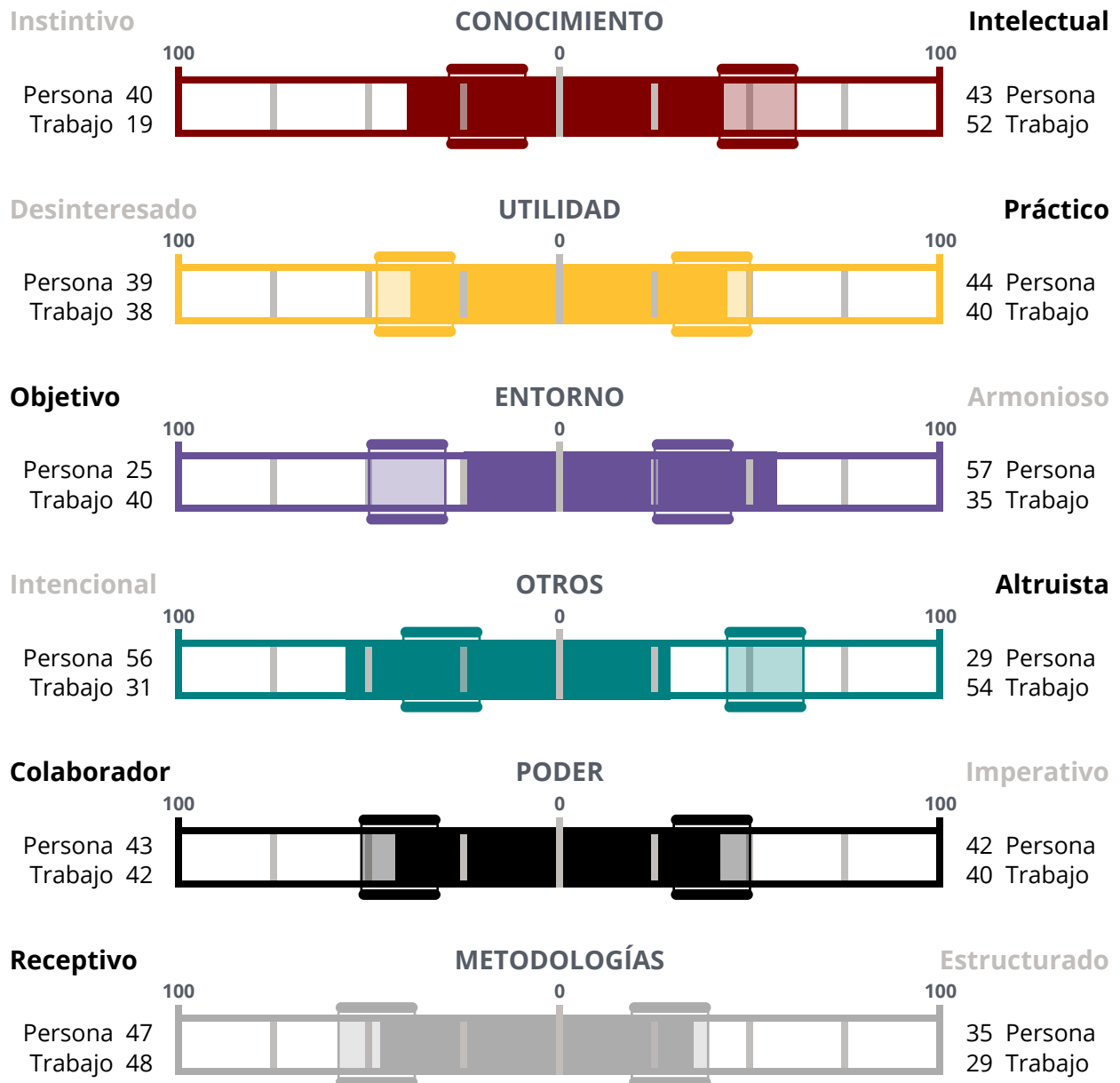
\* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.

# GRÁFICA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS



## Laura Dohe

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



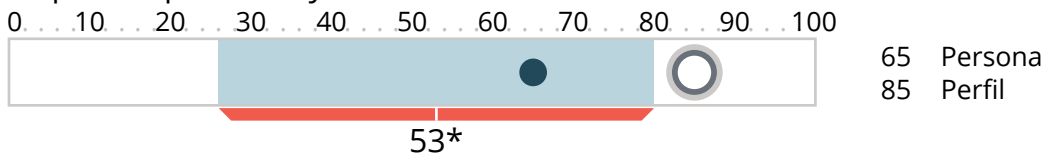
Rango de trabajo (rango de 20 puntos)

# JERARQUÍA CONDUCTUAL

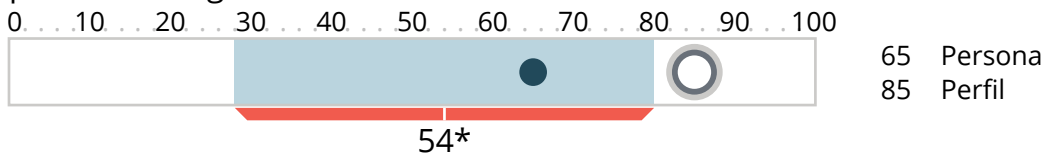


Esta sección está diseñada para mostrar visualmente los rasgos de comportamientos demandados por el puesto y el (los) estilo(s) de comportamiento(s) natural(es) de la persona. Los gráficos están en orden descendente, desde los más importantes rasgos de comportamiento requeridos por el puesto, hasta los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

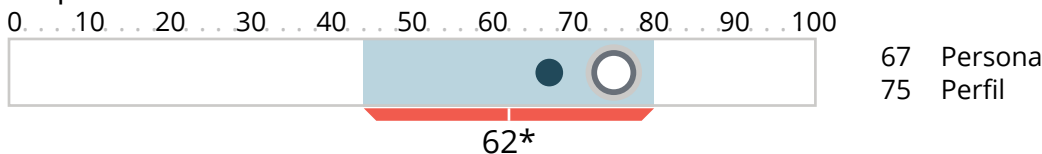
**1. Lugar de trabajo organizado** - El éxito en el puesto de trabajo depende de determinados sistemas y procedimientos, el rendimiento va ligado a una cuidadosa organización de las tareas, funciones y proyectos que requieren precisión y exactitud.



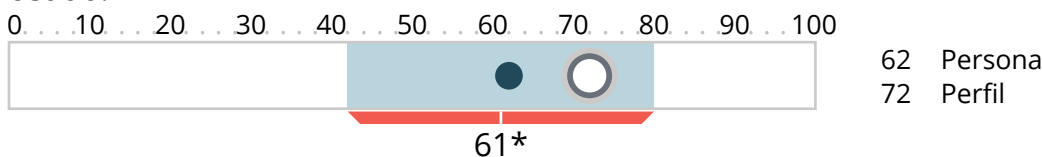
**2. Análisis de datos** - El puesto de trabajo consta de un gran número de datos. Requiere que los datos, detalles y hechos sean analizados y puestos a prueba antes de tomar decisiones y que los datos de las tomas de decisiones importantes se mantengan exactos en el caso de que sea preciso un segundo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



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



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



○ - Perfil ● - Persona

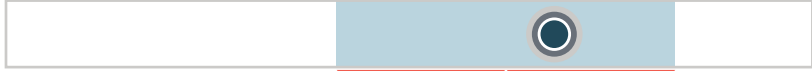
\* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.

# JERARQUÍA CONDUCTUAL



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

0 . . 10 . . 20 . . 30 . . 40 . . 50 . . 60 . . 70 . . 80 . . 90 . . 100



68 Persona  
68 Perfil

62\*

**6. 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



50 Persona  
60 Perfil

49\*

**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.

0 . . 10 . . 20 . . 30 . . 40 . . 50 . . 60 . . 70 . . 80 . . 90 . . 100



40 Persona  
52 Perfil

43\*

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

0 . . 10 . . 20 . . 30 . . 40 . . 50 . . 60 . . 70 . . 80 . . 90 . . 100



65 Persona  
48 Perfil

63\*

**9. 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



48 Persona  
45 Perfil

52\*

○ - Perfil ● - Persona

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

# JERARQUÍA CONDUCTUAL



**10. 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



50 Persona  
43 Perfil

54\*

**11. 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



50 Persona  
35 Perfil

58\*

**12. 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



55 Persona  
35 Perfil

64\*

○ - Perfil ● - Persona

\* El 68% de la población se encuentra en el área sombreada.  
WB: 56-22-44-69 (24)

SIA: 45-64-58-58 (48) SIN: 48-52-59-61 (53)

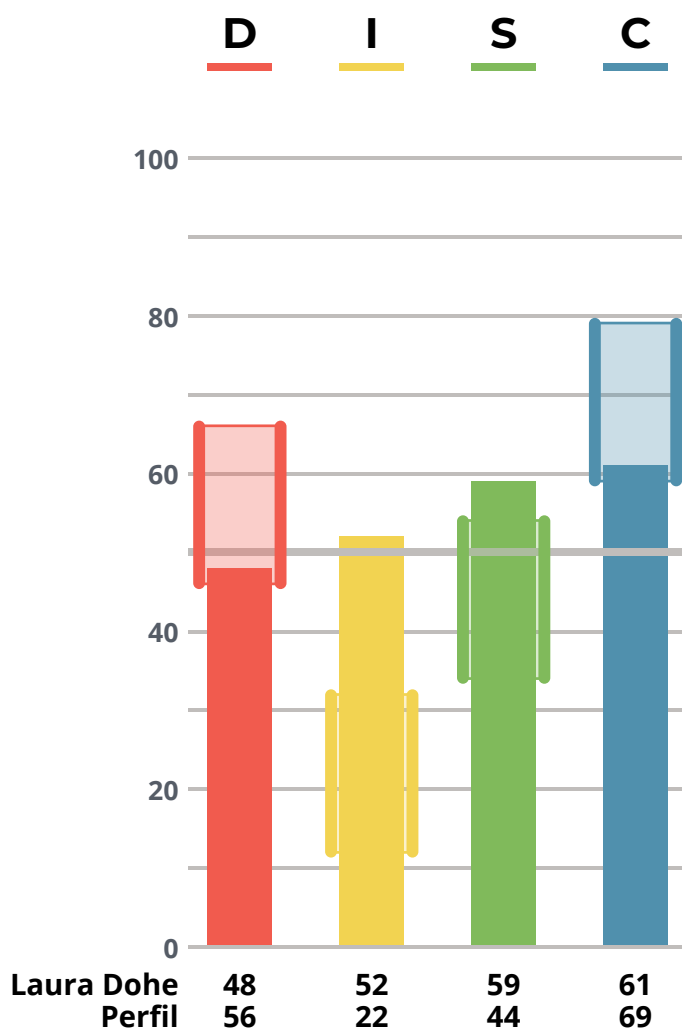
**Laura Dohe**


# COMPORTAMIENTOS EN EL TRABAJO



## Laura Dohe

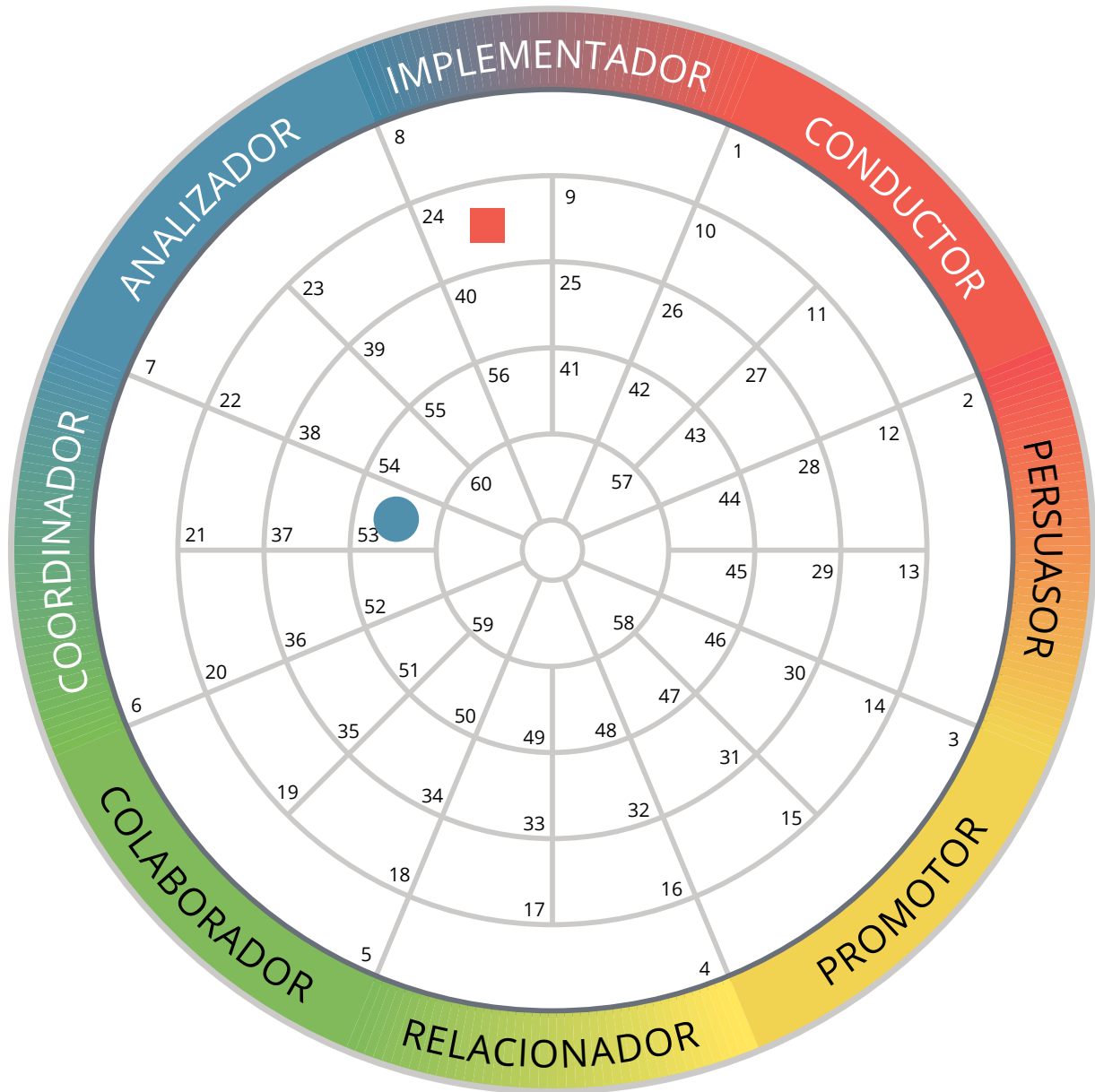
El siguiente gráfico está diseñado como una comparación visual entre el puesto y el candidato para cada factor de comportamiento. El área destacada señala la puntuación del puesto-relación para cada factor de comportamiento. La puntuación del candidato está señalada por la línea rojo oscuro, amarillo,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



 Rango de trabajo (rango de 20 puntos)



# RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES














- Perfil - (24) IMPLEMENTADOR ANALÍTICO
- Laura Dohe - (53) COORDINADOR ANALÍTICO




# ANÁLISIS COMPARATIVO






## Para consultoría y coaching



Jerarquía de Competencias del Puesto	Rango de zona		Persona
1. Orientación a Metas	73	— 100	57 
2. Resiliencia	80	— 100	47 
3. Comprensión de los demás	83	— 100	43 
4. Liderazgo	87	— 100	57 
5. Desarrollo de personas	85	— 100	33 
6. Gestión de proyectos	65	— 81	47 
7. Creatividad e Innovación	68	— 85	57 

CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS PRINCIPALES	Rango de zona		Persona
1. Altruista	35	— 59	29 
2. Intelectual	29	— 52	43 
3. Receptivo	47	— 71	47 
4. Colaborador	35	— 57	43 

Jerarquía de los Comportamientos del Puesto de Trabajo	Rango de zona		Persona
1. Lugar de trabajo organizado	81	— 100	65 
2. Análisis de datos	81	— 100	65 
3. Recordatorio y seguimiento	62	— 80	67 
4. Política de seguimiento	61	— 80	62 

 Ajuste exacto     
  Compatibilidad justa  
 Compatibilidad buena     
  Compatibilidad pobre     
  Sobre enfocado