



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TTI Talent Insights

Perfil de Puesto

Bruna Dohe
Director Financiero
Ejemplo JOB Bruna
24/1/2019

INDICE



INTRODUCCIÓN	3
JERARQUÍA DE RECOMPENSA/CULTURA DEL PUESTO	4
JERARQUÍA DE RECOMPENSA/CULTURA ORGANIZACIONAL	6
GRAFICA DE MOTIVADORES - MOTIVATION INSIGHTS®	8
REQUISITOS DEL PUESTO QUE PUEDEN PRESENTAR CONFLICTO	9
JERARQUÍA CONDUCTUAL	10
COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO	12
LA RUEDA DE SUCCESS INSIGHTS®	13
RETROALIMENTACION DE RECOMPENSA/CULTURA	14
RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL	15
PREGUNTAS SOBRE RECOMPENSA/CULTURA	16
PREGUNTAS CONDUCTUALES	18
RESUMEN DE LA POSICIÓN	19

INTRODUCCIÓN



Si el puesto pudiera hablar, definiría claramente el conocimiento, las habilidades duras, las habilidades con la gente, el comportamiento y la cultura necesarios para el desempeño superior. Hemos aplicado su opinión imparcial y objetiva con respecto a los requerimientos específicos del puesto al proceso de benchmark con el Perfil de Puesto TTI Talent Insights. El resultado es un reporte evaluativo que analiza un total de 18 áreas por separado. Este reporte incluye, además de la retroalimentación, algunas preguntas sugeridas que puede aplicar durante la entrevista y que están relacionadas con cada una de la áreas contenidas en este reporte.

JERARQUÍA DE RECOMPENSAS/CULTURA (6 ÁREAS)

Esta sección identifica claramente las recompensas/cultura de un puesto, lo que define sus fuentes de motivación. Clarifica el tipo de ambiente en que esta posición tendrá éxito.

JERARQUÍA CONDUCTUAL (12 ÁREAS)

Esta sección identifica las características de comportamiento que requiere el puesto de trabajo. Entre más elevado sea un aspecto de comportamiento, más importante será éste para conllevar a un mejor desempeño y evite el estrés en su desempeño.

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

RETROALIMENTACIÓN DE RECOMPENSA/CULTURA

Esta sección se desglosa con base en el hecho de que cada organización posee una cultura definida. Cualquier trabajo está claramente definido por lo que considera importante para un mejor desempeño.

RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL

Esta sección clarifica la naturaleza de los rasgos de comportamiento que requiere el trabajo.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA SOBRE LAS RECOMPENSAS/CULTURA

Esta sección contiene preguntas sugeridas que se relacionan con recompensas/cultura de la posición.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA SOBRE EL COMPORTAMIENTO

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



JERARQUÍA DE RECOMPENSA/CULTURA DEL PUESTO

Esta sección identifica el sistema de recompensa/cultura de un puesto específico. Cuando se combina la pasión de una persona con la gratificación de esa pasión siempre se verá mejorado el desempeño. Las gráficas que se muestran a continuación están ordenadas en forma descendente, comenzando con los atributos de mayor puntuación.

1. TRADICIONAL/REGULADOR - Recompensa a aquellos que valoran las herencias tradicionales y la estructura social, así como los principios y las normas.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



100

45*

2. UTILITARIO/ECONÓMICO - Recompensa a aquellos que valoran los objetivos, resultados y logros alcanzados en relación con la inversión de su tiempo, recursos y energía.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



96

52*

3. TEÓRICO - Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento por el simple hecho de tenerlo, le da mucho valor a la educación continua y al crecimiento intelectual.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



96

60*

4. INDIVIDUALISTA/POLÍTICO - Recompensa a aquellos que valoran el reconocimiento personal, la libertad, y el control sobre su propio destino y sobre el de los demás.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



76

55*

5. ESTÉTICO - Recompensa a aquellos que valoran el balance en sus vidas, la auto expresión creativa, la belleza y la naturaleza.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



32

45*

* El 68% de la población cae dentro de este rango.

JERARQUÍA DE RECOMPENSA/CULTURA DEL PUESTO



6. SOCIAL - Recompensa a aquellos que valoran las oportunidades de servir a los demás y contribuir al progreso y bienestar de la sociedad.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



32

* El 68% de la población cae dentro de este rango.

JERARQUÍA DE RECOMPENSA/CULTURA ORGANIZACIONAL



En esta sección se identifica el sistema de recompensa/cultura de una organización específica. El que la pasión natural de una persona corresponda a aquellas que la organización recompensa siempre mejora el desempeño. Las siguientes gráficas están en orden descendente comenzado por la recompensa/cultura más importante para la organización.

1. TRADICIONAL/REGULADOR - Recompensa a aquellos que valoran las herencias tradicionales y la estructura social, así como los principios y las normas.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



70

45*

2. TEÓRICO - Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento por el simple hecho de tenerlo, le da mucho valor a la educación continua y al crecimiento intelectual.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



50

60*

3. ESTÉTICO - Recompensa a aquellos que valoran el balance en sus vidas, la auto expresión creativa, la belleza y la naturaleza.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100

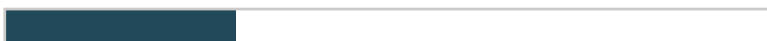


40

45*

4. SOCIAL - Recompensa a aquellos que valoran las oportunidades de servir a los demás y contribuir al progreso y bienestar de la sociedad.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



30

43*

5. UTILITARIO/ECONÓMICO - Recompensa a aquellos que valoran los objetivos, resultados y logros alcanzados en relación con la inversión de su tiempo, recursos y energía.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



20

52*

* El 68% de la población cae dentro de este rango.

JERARQUÍA DE RECOMPENSA/CULTURA ORGANIZACIONAL



6. INDIVIDUALISTA/POLÍTICO - Recompensa a aquellos que valoran el reconocimiento personal, la libertad, y el control sobre su propio destino y sobre el de los demás.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



20

55*

* El 68% de la población cae dentro de este rango.

GRAFICA DE MOTIVADORES - MOTIVATION INSIGHTS®

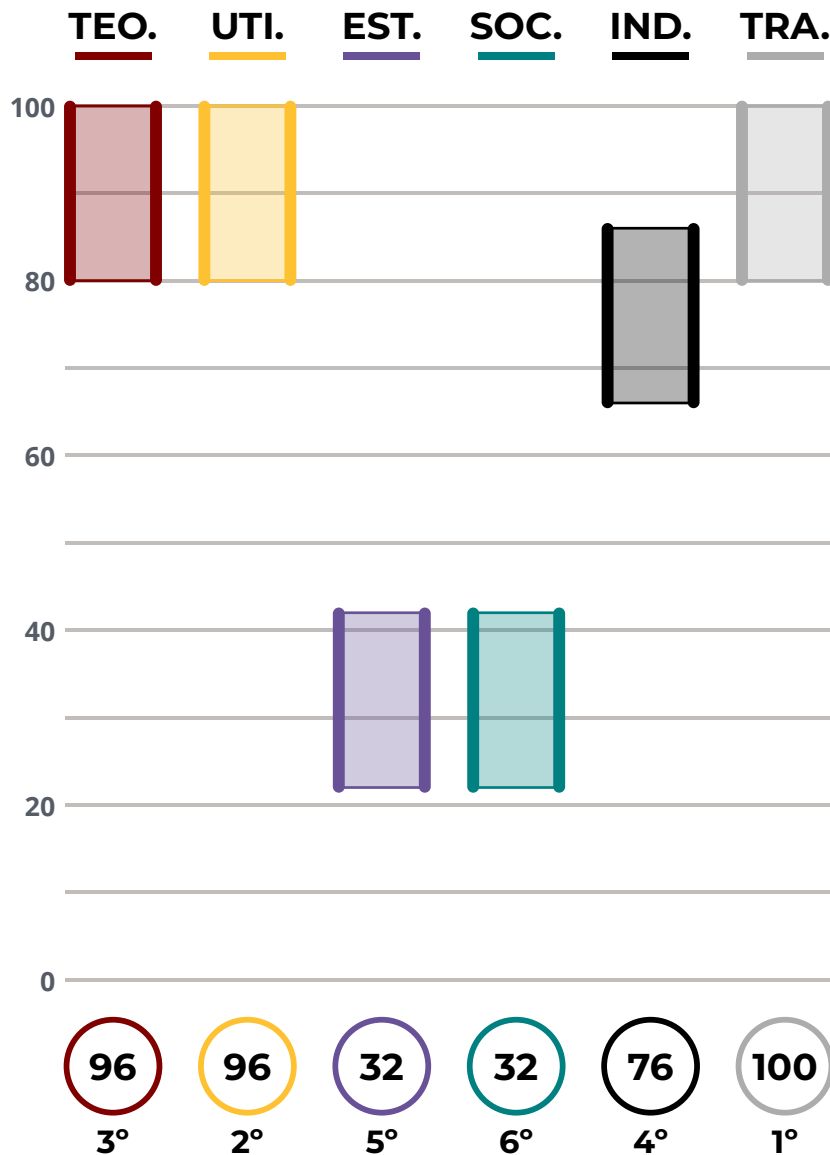



La siguiente gráfica representa el rango de puntuación de cada Motivador para una posición identificada. Los rangos se muestran en las zonas que se encuentran resaltadas.

Bruna Dohe

Ejemplo JOB Bruna

24/1/2019



 Rango de la Posición (Rango de 20 puntos)

T: 10:19

Director Financiero



REQUISITOS DEL PUESTO QUE PUEDEN PRESENTAR CONFLICTO

El Reporte de Comportamiento en el Trabajo de Success Insights está diseñado para analizar el puesto conforme a lo que la posición requiere. En esta sección se describen los conflictos potenciales o los problemas con los que puede enfrentarse la persona que ocupe esta posición. En algunos casos, una organización puede elegir re-evaluar esta posición o sus habilidades clave.

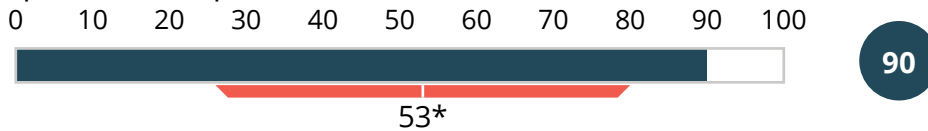
¡Felicitaciones! Basado en la información analizada, esta posición no tiene posibilidad para encontrarse con conflictos de comportamiento. Por favor tenga en cuenta que cualquier variación en la manera en la que la posición se describió en las respuestas a la evaluación, puede llevar a un conflicto interno o a estrés laboral.

JERARQUÍA CONDUCTUAL

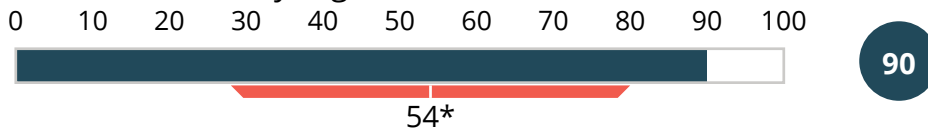


Esta sección está diseñada para dar un entendimiento visual de los rasgos de comportamiento que requiere el puesto. Las gráficas que se muestran a continuación están ordenadas en forma descendente, comenzando por los atributos con mayor puntuación. Por lo tanto, mientras más alta sea la puntuación, más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

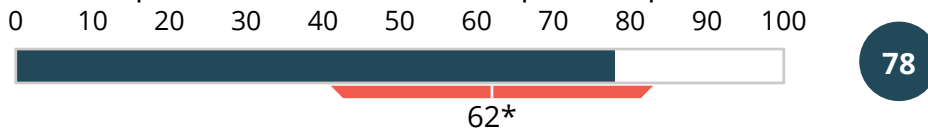
1. Lugar de Trabajo Organizado - La posición requiere que se establezca y mantenga un orden específico de lo que se tiene que realizar diariamente.



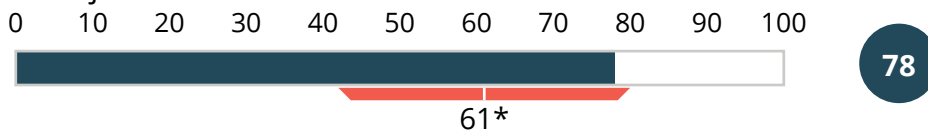
2. Análisis - La posición requiere que se recopile, analice, confirme y organice la información.



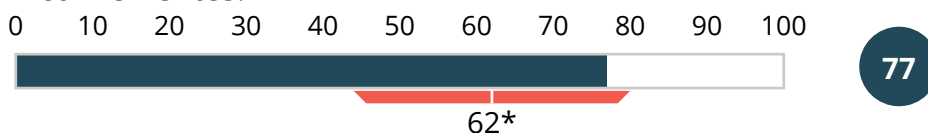
3. Consistencia - La posición requiere que se actúe de manera previsible en situaciones que se repiten.



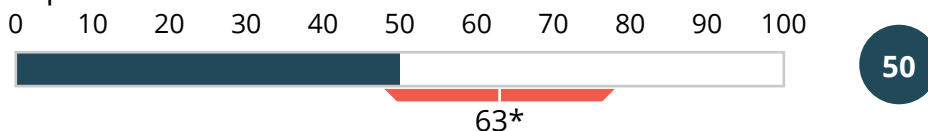
4. Seguimiento de Políticas - La posición requiere que se adhiera a las reglas, procedimientos y métodos de trabajo existentes.



5. Persistencia - La posición requiere que se concluyan las tareas independiente de los retos, resistencia e inconvenientes.



6. Orientación al Cliente - La posición requiere que uno se identifique con el cliente y cumpla con sus expectativas.



* El 68% de la población cae dentro de este rango.

JERARQUÍA CONDUCTUAL



7. Urgencia - La posición requiere actuar con determinación, reaccionar y responder rápidamente.

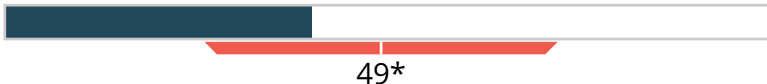
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



43

8. Competitividad - La posición requiere actuar con asertividad y tener un deseo constante de ganar al enfrentar situaciones altamente competitivas.

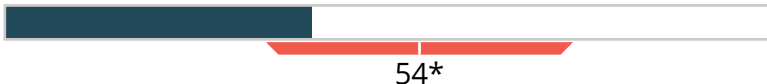
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



40

9. Versatilidad - La posición requiere que uno se adapte con facilidad a cualquier situación.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



40

10. Orientación a las Personas - La posición requiere que se establezcan buenas relaciones y gran compenetración con diversos tipos de personas.

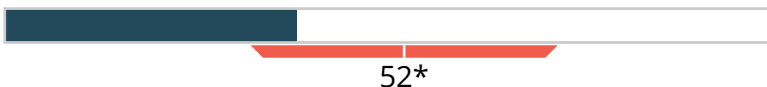
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



40

11. Cambio Frecuente - La posición requiere que tenga la facilidad para realizar cambios rápidamente y pasar de una tarea a otra sin problema.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



38

12. Interacción - La posición requiere interactuar e involucrarse frecuentemente con los demás.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



30

WB: 39-39-44-89 (07)

* El 68% de la población cae dentro de este rango.

COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO

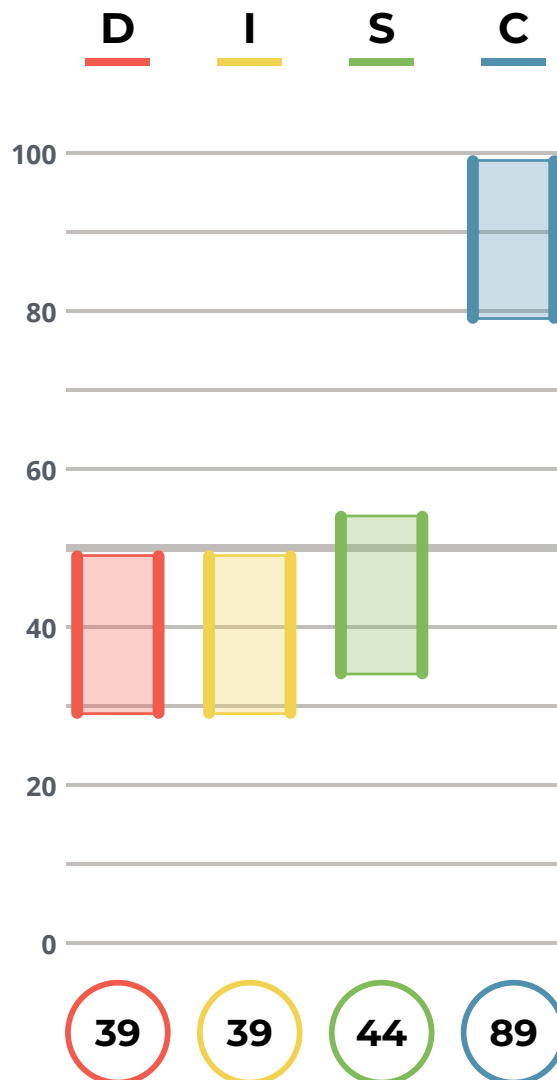



La siguiente gráfica representa el rango de puntuación de cada factor conductual para el puesto en cuestión. Los rangos se muestran en las zonas que se encuentran resaltadas.

Bruna Dohe

Ejemplo JOB Bruna

24/1/2019



 Rango de la Posición (Rango de 20 puntos)

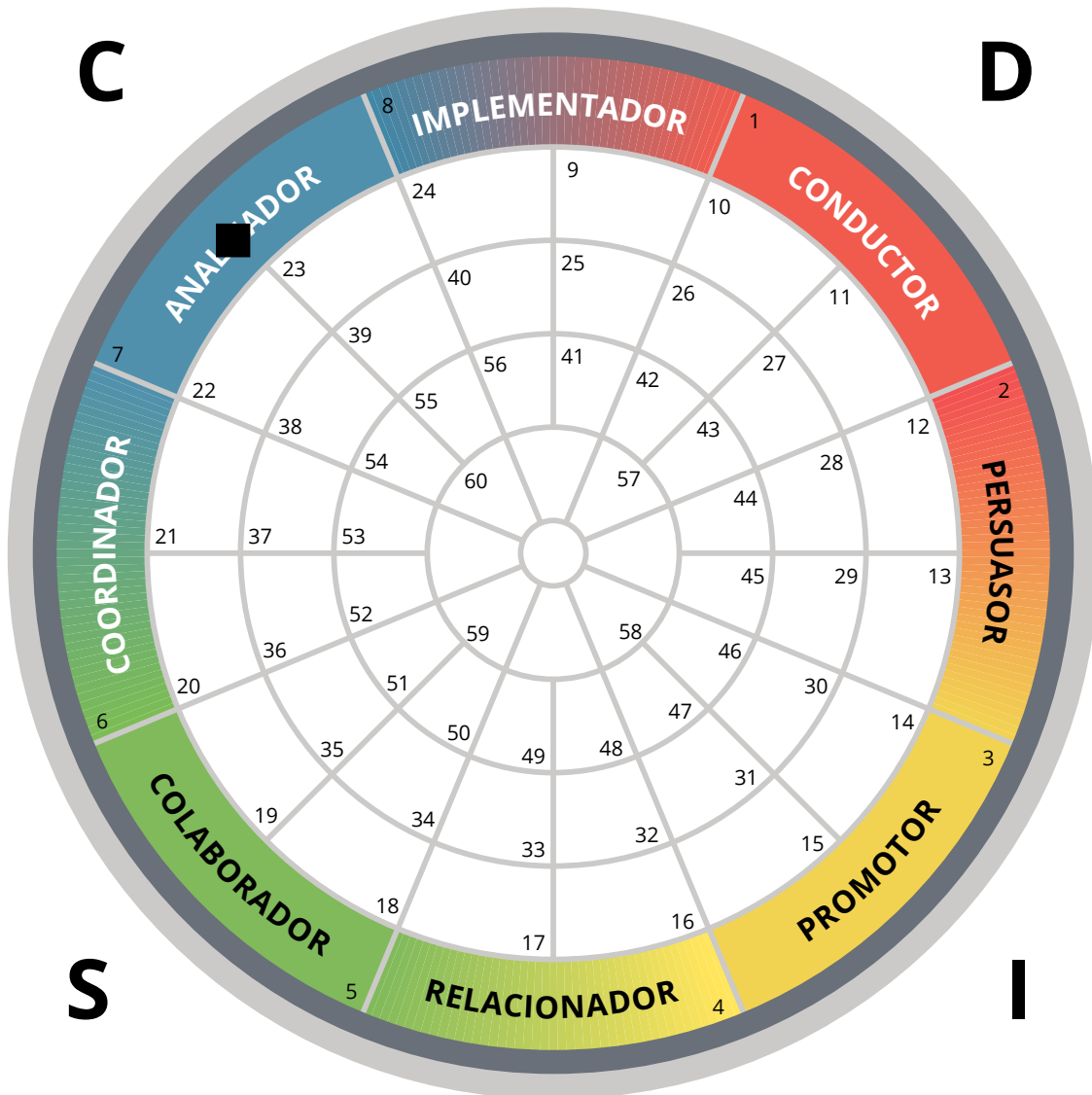
T: 9:43

Director Financiero

La Rueda de Success Insights®



24/1/2019



Comportamiento Laboral: ■ (7) ANALIZADOR

T: 9:43

RETROALIMENTACION DE RECOMPENSA/CULTURA



Esta sección provee una breve descripción de las tres recompensas clave para esta posición. Estas recompensas se enlistan en orden jerárquico.

1. TRADICIONAL/REGULADOR

- Recompensa a aquellos que valoran las tradiciones inherentes a una estructura social, las reglas, las regulaciones y los principios.

2. UTILITARIO/ECONÓMICO

- Recompensa a aquellos que valoran los logros prácticos, los resultados y las compensaciones retribuidas por su inversión de tiempo, recursos y energía.

3. TEÓRICO

- Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento, la educación continua y el crecimiento intelectual.

Retroalimentación Conductual



Esta sección muestra una breve descripción de los tres comportamientos más importantes que el puesto requiere. Estos comportamientos son los que se necesitan demostrar con mayor frecuencia para un mejor desempeño.

1. Lugar de Trabajo Organizado

- La posición requiere que se establezca y mantenga un orden específico de lo que se tiene que realizar diariamente.

2. Análisis

- La posición requiere que se recopile, analice, confirme y organice la información.

3. Consistencia

- La posición requiere que se actúe de manera previsible en situaciones que se repiten.

PREGUNTAS SOBRE RECOMPENSA/CULTURA



Lea la siguiente lista de preguntas sugeridas para la entrevista relacionadas con el ambiente de recompensa/cultura del empleo. Modifique estas preguntas para que sean más específicas al puesto y asegúrese de que todos los candidatos contesten las mismas preguntas.

- 1. TRADICIONAL/REGULADOR:** Recompensa a aquellos que valoran las herencias tradicionales y la estructura social, así como los principios y las normas.
 - ¿Hay algo que considere totalmente malo o totalmente bueno? ¿Cómo distingue lo que es correcto de lo que no lo es?
 - Hablemos sobre lineamientos. Déme un ejemplo de lineamiento que usted siga a la hora de dirigir a otras personas. ¿Dónde lo aprendió? ¿Se considera muy permisivo?
 - ¿Ha tenido alguna experiencia donde haya estado totalmente convencido de que los lineamientos exigieran más de lo normal a sus empleados? Si ha tenido este caso, ¿Por qué considera que eran muy exigentes? ¿Pudo convencer a los miembros de su empresa de que esos lineamientos eran los mejores?
 - ¿Algunas veces siente que las cosas serían más sencillas si no hubieran tantas reglas y lineamientos? Por favor, explique.

- 2. UTILITARIO/ECONÓMICO:** Recompensa a aquellos que valoran los objetivos, resultados y logros alcanzados en relación con la inversión de su tiempo, recursos y energía.
 - ¿Qué tan importante es tener un sueldo elevado? ¿Qué considera como un sueldo elevado?
 - ¿Cómo se ve usted, económicamente hablando, en 5 y en 10 años? ¿Por qué razón?
 - ¿Qué tan importante es tener un sueldo elevado a la hora de buscar empleo? ¿Es el sueldo lo que lo hace decidirse por un empleo determinado?
 - ¿Se considera una persona práctica y decidida o una persona teórica o filosófica? ¿Por qué razón?

PREGUNTAS SOBRE RECOMPENSA/CULTURA



3. **TEÓRICO:** Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento por el simple hecho de tenerlo, le da mucho valor a la educación continua y al crecimiento intelectual.
- ¿Qué es más importante, la acción o el conocimiento?
 - ¿Se considera experta en algo? ¿En qué? ¿Qué hizo para obtener ese conocimiento?
 - Explica qué es lo que más le agrada cuando hay que aprender cosas nuevas. ¿Qué tipo de temas son los que más disfruta?
 - ¿Cómo se siente cuando hay que tomarse el tiempo, la energía y el esfuerzo necesarios para llegar a dominar un tema sobre el que actualmente conoce muy poco? ¿Y si tuviera poco interés en él?



Preguntas Conductuales

Lee las siguientes preguntas sugeridas para la entrevista, están relacionadas con los rasgos conductuales que son más importantes para desempeñar la posición. Modifica las preguntas de manera que se ajusten a la posición específica y asegúrate de formular las mismas preguntas a todos los candidatos.

- 1. Lugar de Trabajo Organizado:** La posición requiere que se establezca y mantenga un orden específico de lo que se tiene que realizar diariamente.
 - ¿Qué tan sistemático eres? ¿De qué manera organizas tus actividades, tareas y proyectos? Explica el tipo de sistema que utilizas.
 - ¿Qué tan efectiva eres para administrar tareas rutinarias? Dame un ejemplo en el que hayas tenido que realizar un planeamiento sistemático, llevando un registro minucioso de datos. ¿Cómo fue ese trabajo? Describe tu nivel de satisfacción en esa posición. ¿Cómo calificarías tu nivel de éxito?
- 2. Análisis:** La posición requiere que se recopile, analice, confirme y organice la información.
 - ¿Cómo organizas todos los detalles relacionados con tu trabajo que eventualmente vas a necesitar? ¿Qué sistema aplicas? ¿Te consideras alguien que no toma en cuenta los detalles? ¿Por qué lo dices?
 - ¿Cuánto tiempo has invertido para asegurarte que todos los hechos, detalles y componentes de un sistema sean precisos? ¿Qué sistema era ese? ¿Dónde operaba? Haz una descripción del mismo.
- 3. Consistencia:** La posición requiere que se actúe de manera previsible en situaciones que se repiten.
 - ¿Sigues los procesos siempre de la misma manera o los cambias en función de lo que consideras conveniente? ¿Tomas acciones precisas y metódicas o prefieres tomar decisiones inmediatas?
 - ¿Cómo te sientes cuando alguien no cumple con los estándares, procedimientos y políticas que tú mismo has definido? ¿Qué es más importante para ti, seguir un proceso u obtener resultados inmediatos?

Resumen de la Posición

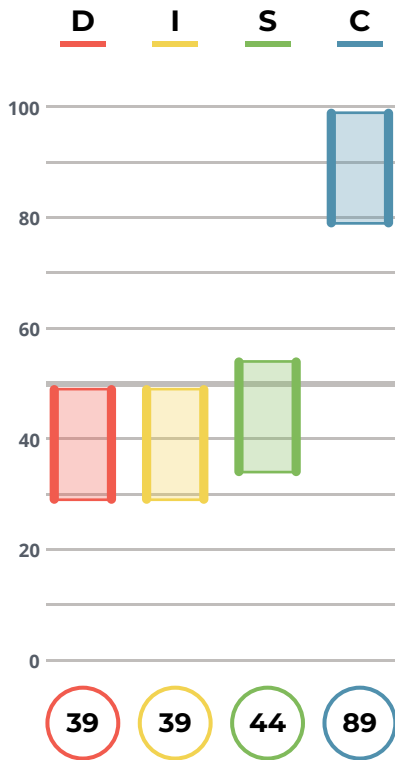


Director Financiero

La siguiente página es un resumen de los comportamientos y motivadores de la posición.

Comportamientos

1. Lugar de Trabajo Organizado
2. Análisis
3. Consistencia
4. Seguimiento de Políticas



Motivadores

1. TRADICIONAL/REGULADOR
2. UTILITARIO/ECONÓMICO
3. TEÓRICO
4. INDIVIDUALISTA/POLÍTICO

