



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix HD

TriMetrix® HD

Demo Talento Trimetrix HD
18/8/2015



INTRODUCCIÓN Donde las oportunidades se unen con el talento

Nuestras investigaciones han probado que los talentos relacionados con el puesto de trabajo están directamente relacionados con el desempeño y la satisfacción en el desempeño personal. Las personas se encuentran en la dirección correcta que los lleva al éxito laboral cuando sus compromisos se relacionan con sus habilidades inherentes, su estilo de comportamiento y sus valores únicos. Su Reporte de Talento TriMetrix HD puede compararse con los requerimientos específicos que están descritos en Reporte del Puesto TriMetrix HD. ¡Cuando el talento requerido por el trabajo está claramente definido, y éste se adapta perfectamente al individuo, todos ganan!

A continuación se muestra una semblanza de su talento en tres secciones principales:

JERARQUÍA DE COMPETENCIAS (25 ÁREAS)

Esta sección presenta las 25 competencias clave y las ordena de más fuerte a más débil, definiendo así sus principales fortalezas. Las habilidades que aparecen en la parte de arriba son las que tiene más desarrolladas, son también en las que usted se desenvuelve de manera natural.

MOTIVADORES (6 ÁREAS)

Esta sección identifica lo que le motiva. De tal manera que para desempeñarse bien en su puesto de trabajo, es importante que sus valores encuentren la manera de satisfacerse en su posición. Cuando así suceda, usted se sentirá realizado en el empleo que desempeña.

JERARQUÍA DE COMPORTAMIENTO (12 ÁREAS)

Esta sección ordena de mayor a menor los aspectos que mejor describen su comportamiento natural. Cuando su trabajo requiera del comportamiento que usted muestra naturalmente, su potencial se incrementará notablemente, así como su nivel de satisfacción personal y profesional.

RESUMEN DE SUS COMPETENCIAS MÁS ALTAS

Esta sección ofrece sus siete competencias más desarrolladas de manera muy detallada. Aplique estas fortalezas en su trabajo de manera apropiada y tómese el tiempo para desarrollar las competencias que se requiera su trabajo actual.

RETROALIMENTACIÓN DE LOS MOTIVADORES

Esta sección ofrece información sobre las tres áreas que usted valora más. Cuando su trabajo le dé importancia a los aspectos que usted valora, se sentirá recompensado personalmente.

RETROALIMENTACIÓN DE COMPORTAMIENTO

Esta sección le ofrece información sobre los tres aspectos de su comportamiento más importantes. Identifique las fortalezas en ellos.



INDICADOR DE DESARROLLO

Esta sección del reporte muestra el nivel desarrollo que tiene sobre 25 habilidades personales. Éstas han sido categorizadas en cuatro niveles: Muy desarrollada, Desarrollada, Moderadamente Desarrollada y Necesita Desarrollo. Se han tomado como referencia las medias y las desviaciones estándar.

ORDEN DE HABILIDADES PERSONALES	
1	Manejo del Conflicto
2	Empatía
3	Entendimiento y Evaluación de los demás
4	Habilidad para resolver problemas
5	Pensamiento conceptual
6	Flexibilidad
7	Diplomacia y Tacto
8	Resiliencia
9	Responsabilidad personal
10	Desarrollo de Personal
11	Planeación y Organización
12	Enfoque al cliente
13	Comunicación Escrita
14	Negociación
15	Pensamiento a Futuro
16	Auto-manejo
17	Toma de Decisiones
18	Habilidades Interpersonales
19	Trabajo en Equipo
20	Logro de metas
21	Presentación de Información
22	Liderazgo
23	Aprendizaje Continuo
24	Creatividad
25	Persuasión

Nota: No se preocupe si no tiene desarrolladas las 25 habilidades. Investigaciones serias han probado que una persona raramente puede desarrollarlas todas. Lo que realmente es importante para usted es desarrollar únicamente aquellas habilidades que necesita para desempeñarse bien en su vida profesional y personal.

Bien Desarrollado
 Desarrollado
 Moderadamente Desarrollado
 Necesita Desarrollo



JERARQUÍA DE COMPETENCIAS

Para alcanzar el éxito usted debe conocer lo que es esencial para lograr sus metas. Para ello, esta jerarquía única de competencias es un elemento clave. Las gráficas a continuación ordenan sus competencias de mayor a menor puntuación.



Leyenda de los niveles de Desarrollo por Competencia

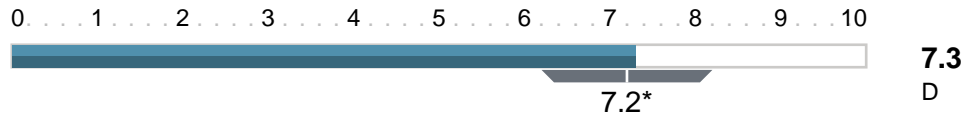
- BD = Muy Desarrollado
- D = Desarrollado
- MD = Ligeramente Desarrollado
- ND = Necesita Desarrollo

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



JERARQUÍA DE COMPETENCIAS

7. RESILIENCIA - Capacidad para recuperarse rápidamente de algún evento emocionalmente fuerte.



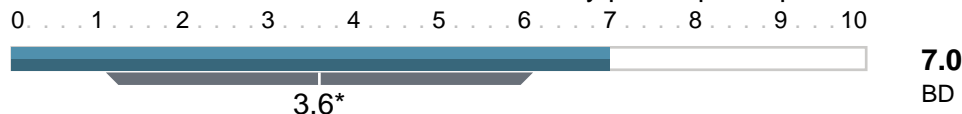
8. RESPONSABILIDAD PERSONAL - Una medida de la capacidad para ser responsable de las acciones personales.



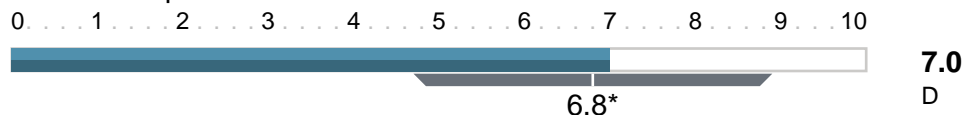
9. AUTO-MANEJO - Demostrar auto-control y habilidad para manejar el tiempo y las prioridades.



10. EMPATÍA - Identificarse con los demás y preocuparse por ellos.



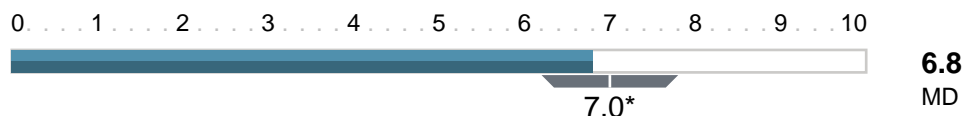
11. DESARROLLO DE PERSONAL - Apoyar e incentivar el crecimiento profesional de los demás.



12. PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN - Utilizar procedimientos lógicos, sistemáticos y ordenados para cumplir con los objetivos.



13. TOMA DE DECISIONES - Hacer uso de procesos efectivos para tomar decisiones.



14. ORIENTACIÓN AL CLIENTE - Compromiso con la satisfacción del cliente.

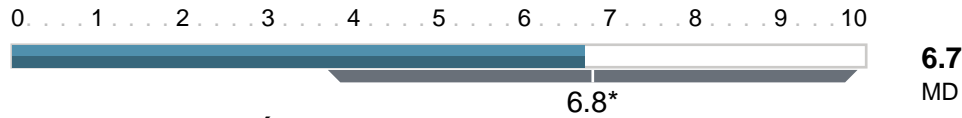


* El 68% de la población cae dentro de este rango.

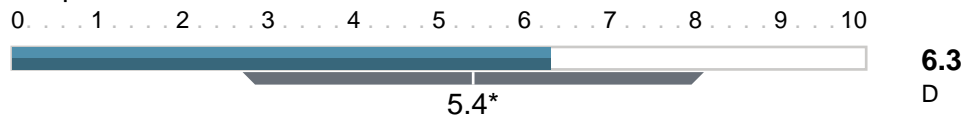


JERARQUÍA DE COMPETENCIAS

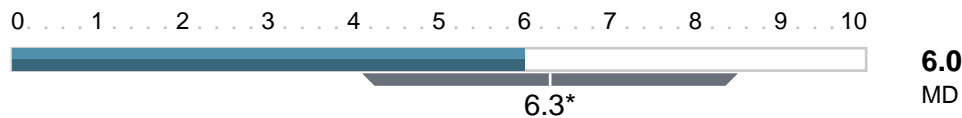
15. HABILIDADES INTERPERSONALES - Comunicación efectiva, establecer buenas relaciones con todo tipo de personas.



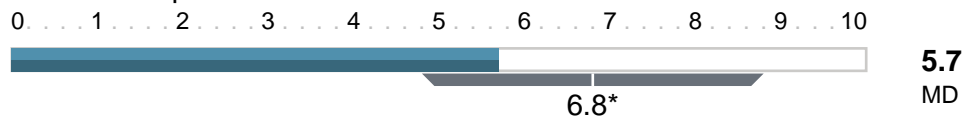
16. COMUNICACIÓN ESCRITA - Escribir de manera clara, concisa y comprensible.



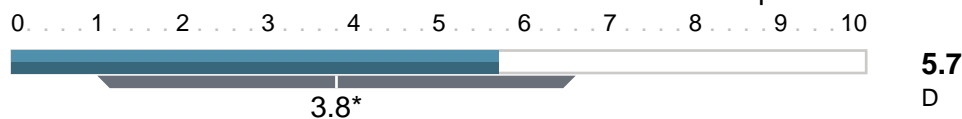
17. TRABAJO EN EQUIPO - Trabajar efectiva y productivamente con los demás.



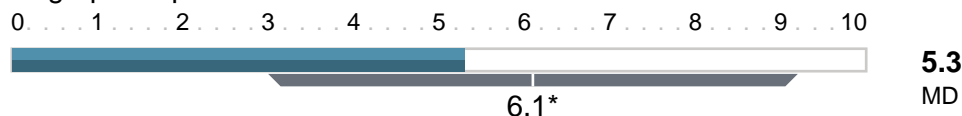
18. LOGRO DE METAS - La habilidad para identificar y priorizar las actividades que conduzcan a las metas.



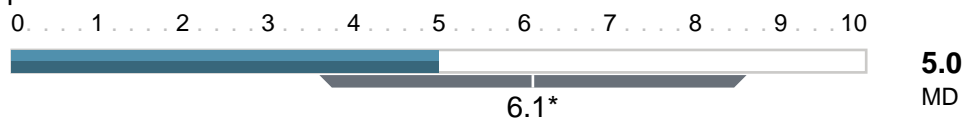
19. NEGOCIACIÓN - Facilitar acuerdos entre dos o más personas.



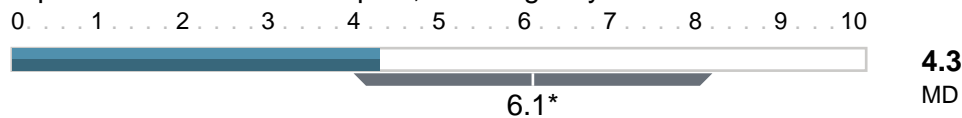
20. PRESENTAR INFORMACIÓN - Comunicarse efectivamente con un grupo de personas.



21. LIDERAZGO - Conseguir resultados extraordinarios a través de las personas.



22. APRENDIZAJE CONTINUO - Tomar la iniciativa para aprender e implementar nuevos conceptos, tecnologías y/o métodos.

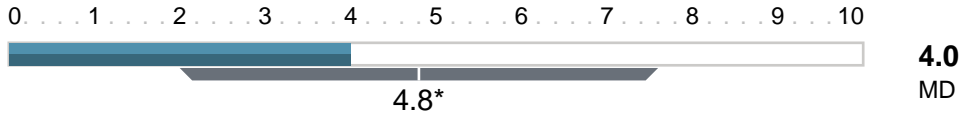


* El 68% de la población cae dentro de este rango.



JERARQUÍA DE COMPETENCIAS

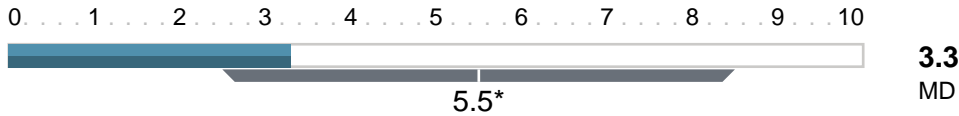
23. CREATIVIDAD - Adaptar lo tradicional o buscar nuevos enfoques, conceptos, métodos, modelos, diseño, procesos, tecnologías y/o sistemas.



24. PENSAMIENTO A FUTURO - Imaginación, prevención, proyección y/o predicción de lo que aún no se realiza.



25. PERSUASIÓN - Convencer a los demás de cambiar su manera de pensar, creer o comportarse.



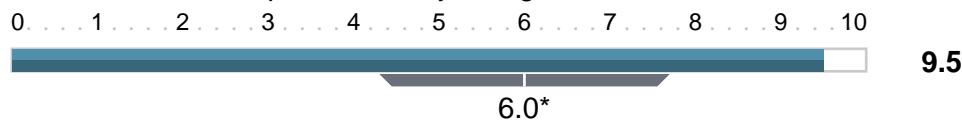
* El 68% de la población cae dentro de este rango.



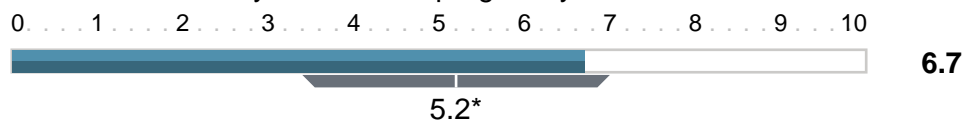
INTERESES PERSONALES, ACTITUDES Y VALORES

Su motivación para alcanzar el éxito en cualquier cosa que haga esta determinada por sus valores subyacentes. Usted se sentirá lleno de energía y con éxito en su empleo cuando éste apoye sus valores personales. A continuación encontrará una lista en donde sus valores están clasificados del más alto al más bajo.

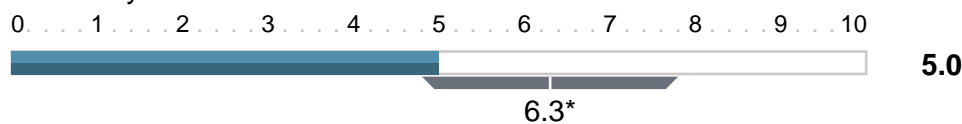
1. UTILITARIO/ECONÓMICO - Recompensa a aquellos que valoran los objetivos, resultados y logros alcanzados en relación con la inversión de su tiempo, recursos y energía.



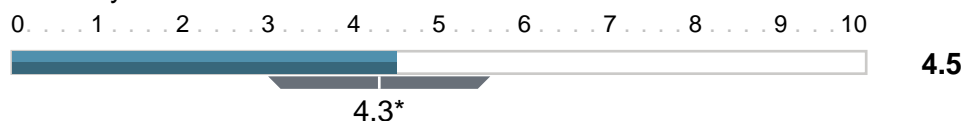
2. SOCIAL - Recompensa a aquellos que valoran las oportunidades de servir a los demás y contribuir al progreso y bienestar de la sociedad.



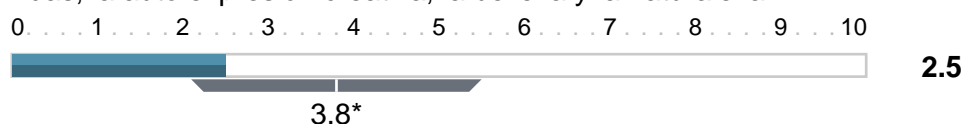
3. TEÓRICO - Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento por el simple hecho de tenerlo, le da mucho valor a la educación continua y al crecimiento intelectual.



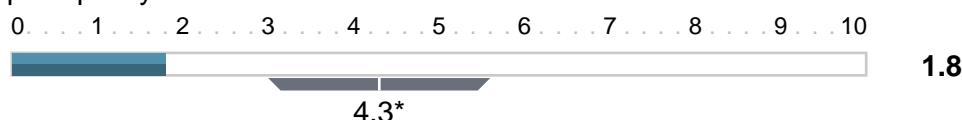
4. INDIVIDUALISTA/POLÍTICO - Recompensa a aquellos que valoran el reconocimiento personal, la libertad, y el control sobre su propio destino y sobre el de los demás.



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

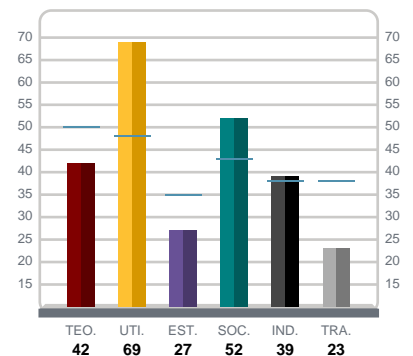


6. TRADICIONAL/REGULADOR - Recompensa a aquellos que valoran las herencias tradicionales y la estructura social, así como los principios y las normas.



MI: 42-69-27-52-39-23 (TEO.-UTI.-EST.-SOC.-IND.-TRA.)

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





JERARQUÍA CONDUCTUAL

Su comportamiento observable y las emociones relacionadas a éste, contribuyen a que alcance el éxito en su empleo. Cuando son compatibles con el puesto de trabajo, juegan un papel muy importante en la mejora de su desempeño. La siguiente lista clasifica sus rasgos conductuales del más fuerte al más débil.

- 1. LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO** - Sistemas y procedimientos a seguir para llegar al éxito.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

5.2*

10.0
- 2. ANÁLISIS DE DATOS** - La información se mantiene de manera precisa y se evalúa cada vez que sea necesario.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

5.4*

10.0
- 3. CONSISTENCIA** - La habilidad de realizar un trabajo siempre de la misma manera.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

6.5*

10.0
- 4. SEGUIMIENTO** - La necesidad de involucrarse en los proyectos.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

6.3*

10.0
- 5. SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS** - Hacer las cosas de acuerdo a las políticas de la empresa, si éstas no están bien definidas, hacer las cosas de acuerdo a como se hacían antes.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

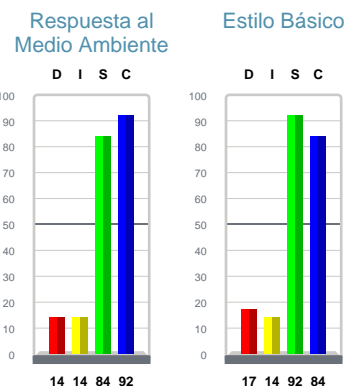
6.9*

10.0
- 6. RELACIÓN CON EL CLIENTE** - Un deseo para demostrar un interés sincero en ellos.

0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10

6.6*

5.8

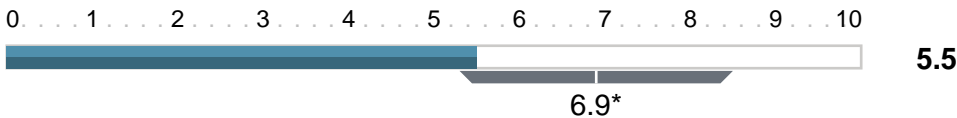


* El 68% de la población cae dentro de este rango.

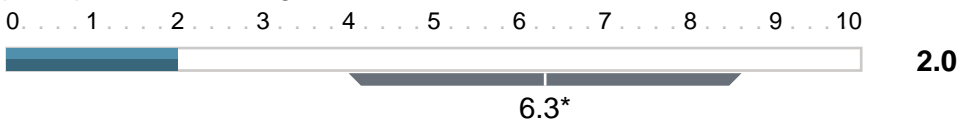


JERARQUÍA CONDUCTUAL

7. ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS - Emplear la mayor parte del tiempo con un grupo heterogéneo de personas para lograr resultados en los que la meta sea ganar-ganar.



8. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS - Encontrarse en un ambiente en el que tenga muchas interrupciones no es un problema, pues procura ser amigable con todos.



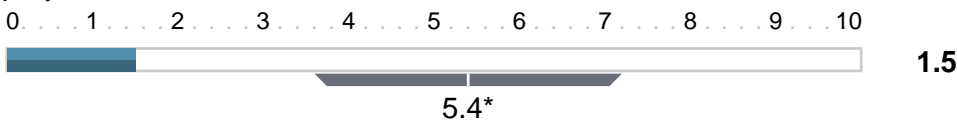
9. COMPETITIVIDAD - Tenacidad, decisión, asertividad y una actitud de "querer ganar" en todas las situaciones.



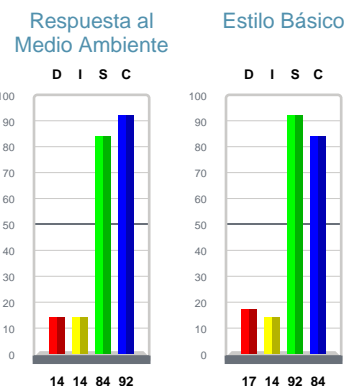
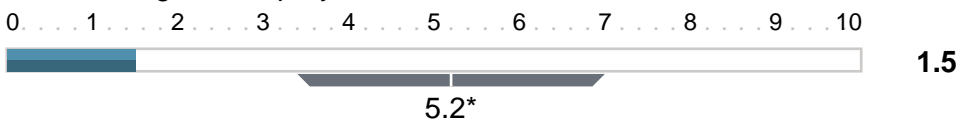
10. SENTIDO DE URGENCIA - Decisión, respuesta rápida y acción inmediata.



11. VERSATILIDAD - Aportar con múltiples talentos y con mucha voluntad para adaptarse a los requerimientos y retos que requiera cada proyecto o tarea.



12. CAMBIO FRECUENTE - Cambiar de tarea constantemente y estar disponible cuando se le solicite dejar lo que está haciendo para hacerse cargo de un proyecto nuevo.



SIA: 14-14-84-92 (21) SIN: 17-14-92-84 (20)
* El 68% de la población cae dentro de este rango.



RESUMEN DE SUS COMPETENCIAS MÁS DESARROLLADAS

Su jerarquía de competencias es clave para lograr el éxito. Así también lo es conocer cuáles de ellas son esenciales para alcanzar sus metas. A continuación se muestra un desglose de sus siete competencias más desarrolladas:

1. **COMPRESIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS DEMÁS:** La capacidad para percibir y entender los sentimientos y actitudes de los demás.
 - Demuestra conocimiento sobre como la acción que se tome impactará directa e indirectamente a los demás
 - Escucha a los demás con atención
 - Demuestra cuidado y sensibilidad a los sentimientos de los demás
 - Valora y respeta la diversidad de otros y sus creencias

2. **MANEJO DEL CONFLICTO:** Resolver un problema de forma constructiva.
 - Identifica fácilmente las preocupaciones y conflictos.
 - Reconoce las oportunidades que suponen las situaciones de conflicto para obtener resultados positivos.
 - Analiza situaciones de manera rápida y determina con precisión los aspectos críticos.
 - Busca obtener la comprensión de un problema desde perspectivas diferentes.
 - Elimina la tensión y maneja de manera efectiva las situaciones emocionales.
 - Colabora con personas con las que puede tener conflictos y busca los puntos de interés en común.
 - Se esfuerza por resolver las diferencias de manera equitativa.
 - Puntualiza las diferencias sin dañar las relaciones personales.

3. **HABILIDAD PARA RESOLVER PROBLEMAS:** Anticipar, analizar, diagnosticar, y resolver problemas.
 - Anticipa, identifica y resuelve problemas u obstáculos.
 - Utiliza procesos lógicos y sistemáticos para analizar y resolver problemas.
 - Define las causas, los efectos, el impacto y el alcance de los problemas.
 - Identifica los múltiples factores de los problemas y sus relaciones.
 - Prioriza los pasos a seguir en una resolución.
 - Desarrolla criterios para tener las mejores soluciones.
 - Evalúa el impacto potencial de las soluciones y selecciona la mejor.



RESUMEN DE SUS COMPETENCIAS MÁS DESARROLLADAS

4. **PENSAMIENTO CONCEPTUAL:** Capacidad para analizar situaciones hipotéticas o conceptos abstractos para generar entendimiento de la realidad.
 - Demuestra habilidad para pronosticar resultados a largo plazo y de desarrollar estrategias de negocio apropiadas
 - Identifica, evalúa y comunica los impactos potenciales de situaciones hipotéticas
 - Define las opciones para aprovechar las oportunidades y obtener las metas fijadas
 - Desarrolla planes y estrategias que conllevan a los resultados estratégicos deseados

5. **FLEXIBILIDAD:** Agilidad para adaptarse al cambio.
 - Responde rápidamente a los cambios de dirección, de prioridades o de programación.
 - Demuestra agilidad para aceptar nuevas tareas, estudios o métodos.
 - Es efectiva al realizar muchas tareas simultáneamente.
 - Modifica métodos y estrategias para adecuarse a las circunstancias.
 - Adapta su estilo personal para trabajar con personas diferentes.
 - Mantiene la productividad durante períodos de transición, incluso en medio del caos.
 - Enfrenta los cambios de la mejor manera.

6. **DIPLOMACIA Y TACTO:** La habilidad para tratar a los demás de manera justa y objetiva.
 - Mantiene relaciones positivas con los demás al tratarlos de manera justa
 - Muestra respeto por los demás
 - Entiende y aprecia las diferencias entre la gente
 - Respeta la diversidad de razas, orígenes, religión, género, estilo de vida, edad y discapacidad

7. **RESILIENCIA:** Capacidad para recuperarse rápidamente de algún evento emocionalmente fuerte.
 - Continúa enfocado en sus metas aun cuando hace frente a dificultades y desgracias
 - Maneja la crítica y el rechazo de los demás con objetividad
 - Se recupera rápidamente de fracasos personales
 - Supera fácilmente obstáculos imprevistos sin demoras.



RETROALIMENTACIÓN SOBRE LOS MOTIVADORES

Su motivación a alcanzar el éxito en cualquier cosa que haga está determinada por sus valores subyacentes. Se sentirá con éxito y lleno de energía en su trabajo cuando éste apoye sus valores personales. A continuación le presentamos sus 3 valores personales con mayor puntuación:

1. UTILITARIO/ECONÓMICO

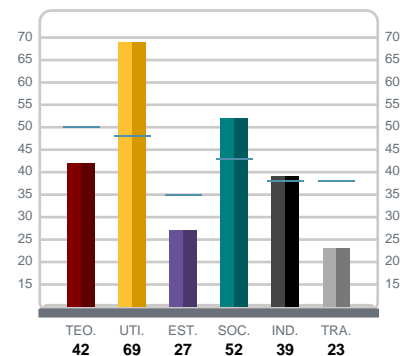
- Valora los logros prácticos, los resultados y la recompensación de su inversión de tiempo, recursos y energía.
- Tener un puntaje elevado en este factor demuestra un interés característico por el dinero y por lo que es útil. Esto significa que el individuo quiere tener la seguridad que otorga el dinero no sólo para sí mismo, sino para su familia actual y futura. Este valor incluye los asuntos prácticos del mundo de los negocios – la producción, el marketing y consumo de bienes, el uso de crédito, y la acumulación de riqueza tangible. Esta persona es práctica y coincide con el estereotipo del hombre o la mujer de negocios. Una persona con un puntaje alto probablemente tendrá mucha necesidad de superar a los demás en ganancias monetarias.

2. SOCIAL

- Valora las oportunidades para prestar un servicio a los demás y contribuir al progreso y el bienestar de la sociedad.
- Aquellos que tengan puntaje muy alto en este valor tienen un amor innato hacia las personas. La persona social valora a los demás y, por lo tanto, es amable, comprensiva y generosa. Por lo general consideran a las actitudes del Utilitario, Teórico y Estético como frías e inhumanas. Comparado con el valor Individualista, la persona Social considera el ayudar a otros como la única manera adecuada para las relaciones humanas. Las investigaciones sobre este valor indican que en su estado más puro, el interés Social es desinteresado.

3. TEÓRICO

- Valora el conocimiento, la educación continua y el crecimiento intelectual.
- El primer impulso de este valor es el descubrimiento de la VERDAD. Al perseguir este valor, un individuo toma una actitud "cognitiva". No juzga la belleza o utilidad de los objetos y busca solamente observar y razonar. Debido a que los intereses de la persona teórica son empíricos, críticos y racionales, la persona es percibida como intelectual. La meta principal en la vida es ordenar y sistematizar el conocimiento; busca el conocimiento por el conocimiento en sí.





RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL

Su comportamiento observable y las emociones relacionadas con éste contribuyen a que usted alcance el éxito en el empleo. Cuando son compatibles con el empleo, juegan un papel muy importante para mejorar su desempeño. A continuación le presentamos sus tres rasgos conductuales de mayor puntuación:

1. LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO

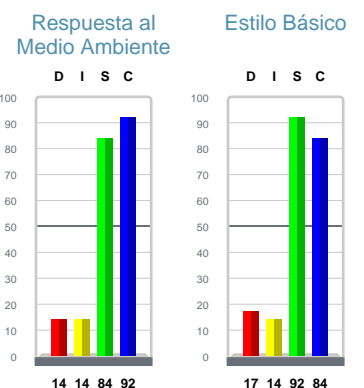
- Su fortaleza está en la planeación y en el registro exacto. Su desempeño exitoso depende de sistemas establecidos y procedimientos. También está relacionada con la organización meticulosa de actividades, proyectos y tareas.

2. ANÁLISIS DE DATOS

- Puede analizar y desafiar un gran número de detalles, información y hechos antes de tomar decisiones. Además, puede retener esos registros para una futura revisión de los hechos.

3. CONSISTENCIA

- Demuestra una buena habilidad para ser consistente y mantener la calidad.



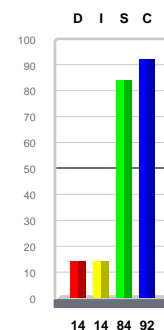


RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL

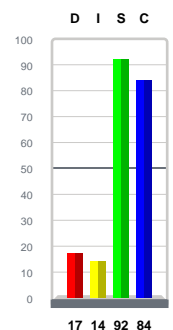
Demo Talento necesita tiempo para estudiar y analizar las situaciones que le supongan un desafío. Esto le permite prepararse para el entorno en el que se verá involucrada. Con frecuencia, su objetivo es asegurar la pertenencia y su lealtad para con un equipo. Es un miembro estable y que depende de su grupo. Puede encontrar una buena motivación cuando trabaja en un equipo que le demuestre apoyo. Le gusta saber que es un miembro valioso en el grupo. Ella puede ser abierta, paciente y tolerante ante las diferencias de las personas. La habilidad que tiene para no formular ningún tipo de prejuicio es uno de sus puntos fuertes. Ella es excelente buscando información, esto se debe a que es receptiva y posee una buena capacidad de escucha. Demo Talento no demuestra tener un elevado sentido de urgencia. Ella tiene una buena capacidad de concentración cuando se trata de aprender y escuchar. No se distrae fácilmente por lo que sucede a su alrededor. A Demo Talento le gusta establecer su propio ritmo de trabajo. Cuando los demás tratan de presionarla puede sentirse amenazada y mostrar algún tipo de resistencia. Ella puede ser discreta o sociable, depende de la circunstancia en la que se encuentre.



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico



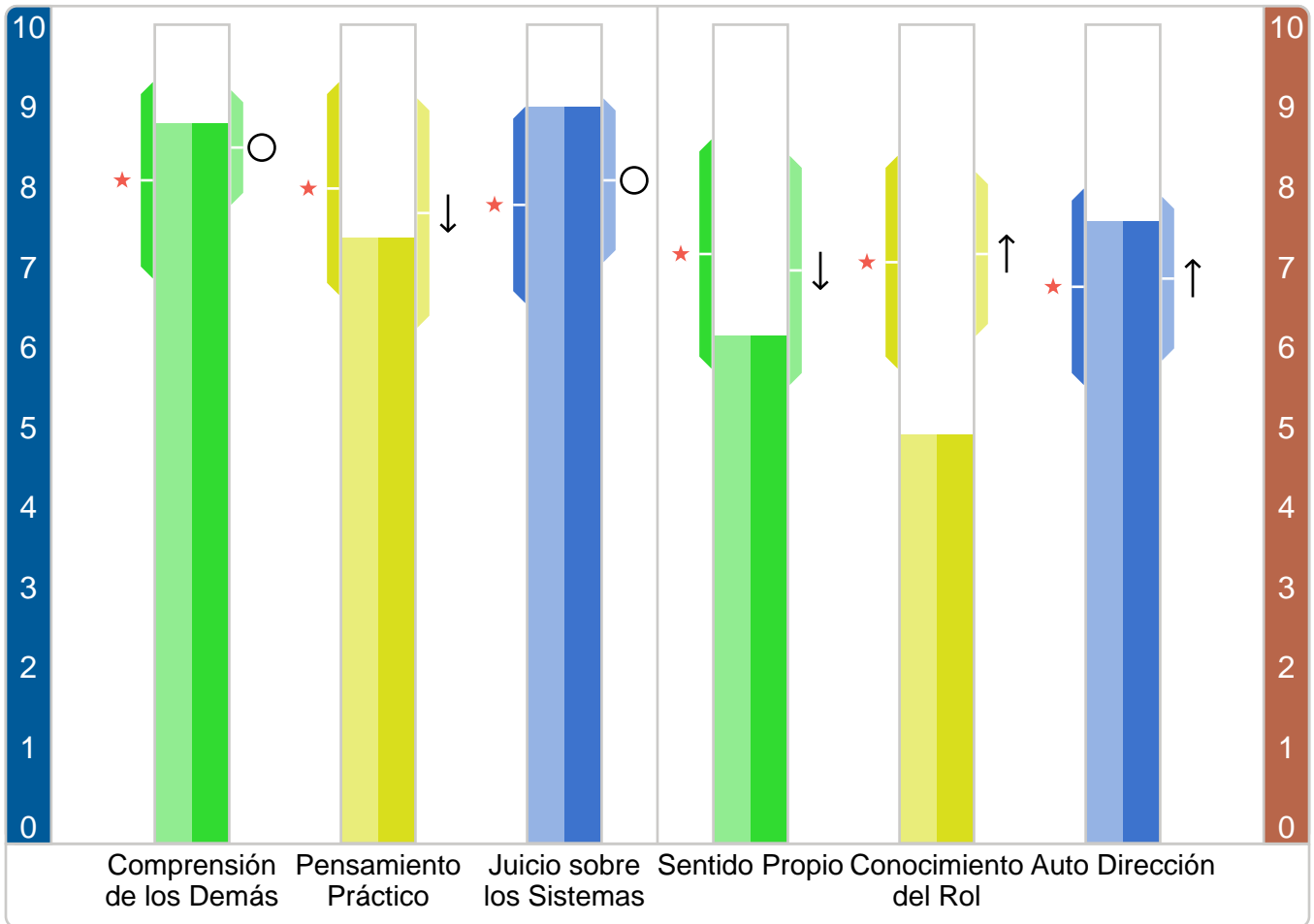


BALANCE DIMENSIONAL TriMetrix®

- ★ Promedio de la Población
- ↑ Sobre valorización
- Neutral
- ↓ Valorización Baja

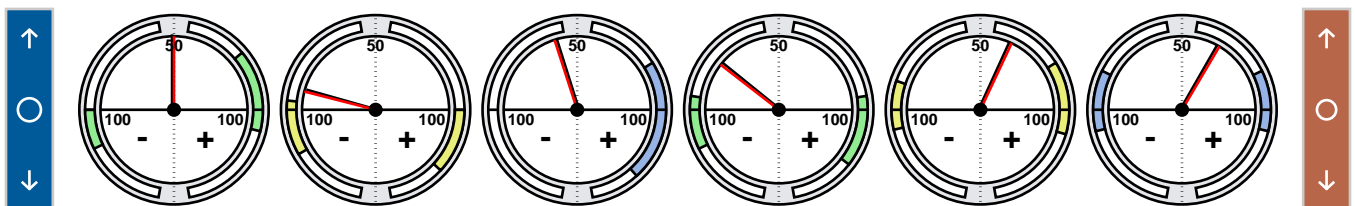
FACTORES EXTERNOS (1ra Parte)

FACTORES INTERNOS (2da Parte)



Puntuación 8.8 7.4 9.0 6.2 5.0 7.6

Inclinación ○ ↓ ○ ↓ ↑ ↑



Rev: 0.93-0.76