



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®
Talent Insights Version

Andrea Sample
Supervisor
XYZ
9/8/2012



INTRODUCCIÓN

Donde la oportunidad se encuentra con el Talento®

La versión Talent Insights de Success Insights ha sido diseñada para incrementar la comprensión de los talentos de una persona. El reporte provee información importante sobre tres áreas distintas: comportamientos, motivadores y la integración de ambas. Comprender las fortalezas y debilidades ayudará a que la persona se desarrolle mejor tanto a nivel profesional como personal y así logre su nivel de satisfacción.

A continuación se muestra un resumen de sus talentos personales:

SECCIÓN 1: COMPORTAMIENTOS

Esta sección del reporte se diseñó para ayudarle a obtener un mejor entendimiento de usted misma y de los demás. La habilidad de interactuar efectivamente con la gente puede ser la diferencia entre el éxito y el fracaso en su trabajo y en su vida personal. La interacción efectiva comienza con la percepción adecuada sobre uno mismo.

SECCIÓN 2: MOTIVADORES

Esta sección del informe le proporciona información sobre el porque de sus acciones, mismas que con desarrollo y coaching pueden impactar la manera en la que valora la vida. Una vez que conozca los motivadores que rigen sus acciones, inmediatamente podrá entender las causas de conflicto.



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. 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

7.5

6.8*
- 2. SEGUIMIENTO** - Una necesidad para involucrarse en los proyectos.

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

6.8

6.6*
- 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

6.2*
- 4. LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO** - Sistemas y procedimientos que deben seguirse para llegar al éxito.

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

6.0

5.1*
- 5. RELACIÓN CON EL CLIENTE** - Un deseo para demostrar un interés sincero en ellos.

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

6.0

6.9*
- 6. 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.

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

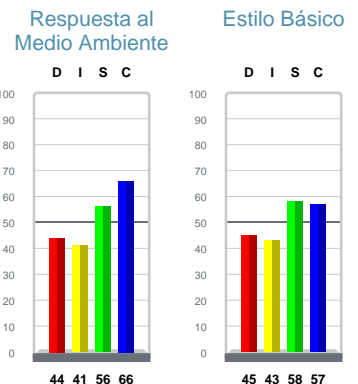
5.5

6.4*
- 7. SENTIDO DE URGENCIA** - Decisión, respuesta rápida y acción inmediata.

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

5.0

4.6*

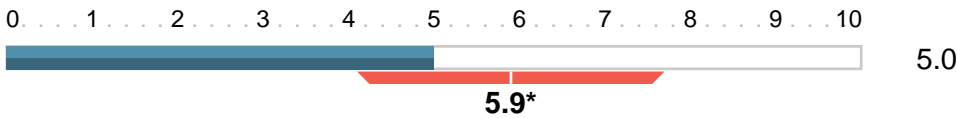


* El 68% de la población cae dentro de este rango.

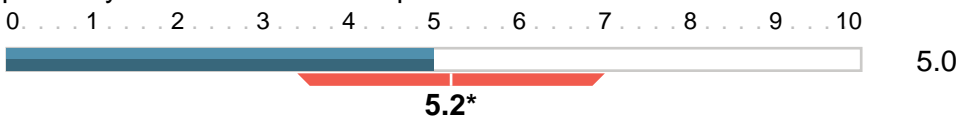


JERARQUÍA CONDUCTUAL

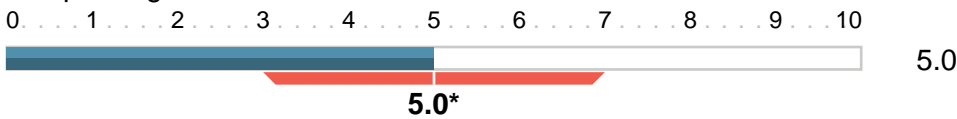
8. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS - Lidar con muchas interrupciones de manera continua y sin embargo, mantener una relación cordial con todos.



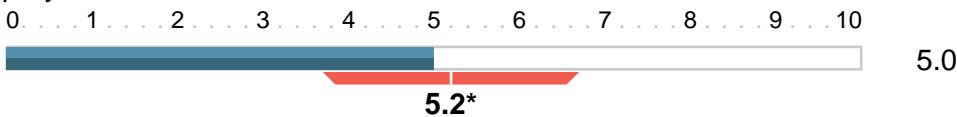
9. ANÁLISIS DE DATOS - La información se mantiene de manera precisa y se evalúa cada vez que sea necesario.



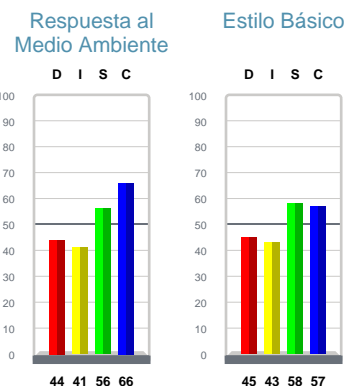
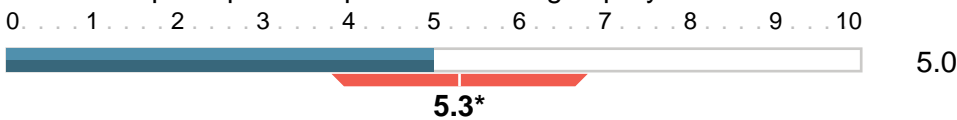
10. COMPETITIVIDAD - Tenacidad, decisión, asertividad y una actitud de "querer ganar" en todas las situaciones



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



12. CAMBIO FRECUENTE - Hacer rápidamente varias tareas al mismo tiempo o que se le pida terminar algún proyecto inconcluso.



SIA: 44-41-56-66 (21) SIN: 45-43-58-57 (20)
* El 68% de la población cae dentro de este rango.



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. SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS

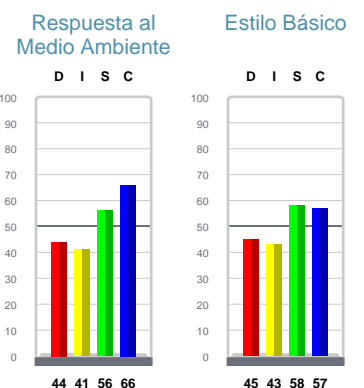
- Usted es muy buena para actuar de acuerdo a las políticas, en caso de éstas no existan, hará las cosas como cree que deberían ser realizadas. Usted es una persona crítica que busca mantener los estándares y la precisión.

2. SEGUIMIENTO

- Usted tiene un deseo de involucrarse en muchas cosas. Prefiere un ambiente donde se conlleve a una desarrollar una lealtad y confianza verdaderas.

3. CONSISTENCIA

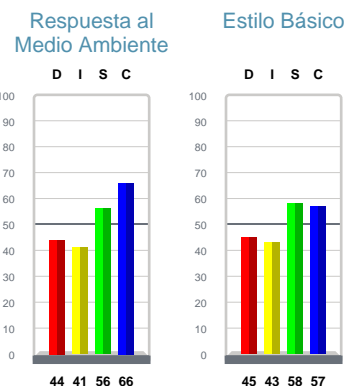
- Usted demuestra una buen habilidad para ser consistente y mantener la calidad.





RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL

Andrea puede mostrarse muy amigable con los demás en diversidad de situaciones, aunque principalmente lo hará en aquellos grupos de colaboradores y/o amistades ya establecidos y conocidos. Ella es sociable y disfruta de la diversidad de rasgos y características que poseen las personas. En circunstancias familiares, Andrea puede mostrarse de forma espontánea e informal. Se siente a gusto y cómoda con la espontaneidad del ambiente familiar. Su comportamiento habitual se caracteriza por la paciencia, el control y la cautela. Da la impresión de aceptar totalmente a los demás. Sin embargo, posee profundas convicciones que no manifiesta. A Andrea no le gusta dar su opinión de forma espontánea hasta que ha reunido toda la información necesaria en que basarla. Los demás la ven como una buena compañera, porque siempre está dispuesta a ayudar a quienes considera sus amigos. A Andrea le gusta generar una rutina, tanto en su vida personal como en la profesional, y trabaja mejor cuando se mantiene dicha rutina. A Andrea le gusta obtener resultados por medio de la persistencia. Usa sus habilidades con constancia para lograr su cometido.





ESTILOS DE COMUNICACION

Esta sección contiene sugerencias sobre métodos que mejorarán la comunicación de Andrea con los demás. Incluye una pequeña descripción de los tipos de personas más corrientes con las que puede estar en contacto. Adaptándose al estilo de comunicación deseado por la otra persona, Andrea será más efectiva en su comunicación con ella. Quizá tenga que desarrollar cierta flexibilidad a la hora de variar su propio estilo de comunicación. Esta flexibilidad y la habilidad para interpretar las necesidades de los demás, marca la diferencia de los grandes comunicadores.

Cuando se comunique con una persona dependiente, conservadora, perfeccionista, cuidadosa y cumplida:

- Prepare su "conversación" por adelantado.
- Vaya directamente al asunto.
- Sea precisa y realista.

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Ser desconcertante, dejar cosas al azar, ser informal, hablar en voz alta.
- Presionar demasiado o ser poco realista con los plazos.
- Ser desorganizada o confusa.

Cuando se comunique con una persona ambiciosa, enérgica, decidida, independiente y orientada hacia las metas:

- Sea clara, específica, breve y concreta.
- Vaya directamente al asunto.
- Esté preparada con material de apoyo en un "paquete" bien organizado.

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Hablar de cosas poco relevantes.
- Ser evasiva y poco clara.
- Parecer desorganizada.

Cuando se comunique con una persona paciente, predecible, desconfiada, firme, relajada y modesta:

- Empiece con un comentario personal que rompa el hielo.
- Presente su idea suavemente, sin tono amenazador.
- Pregunte "¿Cómo?", averigüe sus opiniones.

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Ser impetuosa y precipitada, yendo en seguida al asunto.
- Ser dominante y exigente.
- Forzarla a responder rápidamente.

Cuando se comunique con una persona carismática, entusiasta, amistosa, expresiva y política:

- Establezca un ambiente cálido y amistoso.
- No entre en demasiados detalles (póngalos por escrito)
- Haga preguntas que le permitan conocer sus opiniones o comentarios.

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

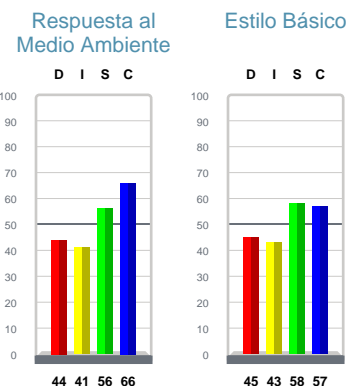
- Evitar ser distante, fría o callada.
- Controlar la conversación.
- Pasar por alto hechos, alternativas, abstracciones.



VALORES QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN

Esta sección del reporte identifica las habilidades y comportamientos específicos que Andrea aporta a su trabajo. Al observar estas declaraciones se puede identificar cuál es el papel que ella juega en la organización. Identificando las habilidades de Andrea, la organización puede desarrollar un sistema para capitalizar su valor en la empresa, haciéndola formar parte integral del equipo.

- Le gusta ayudar a los demás.
- Crea buenas relaciones.
- Es concienzuda y constante.
- Siempre busca soluciones lógicas.
- Mantiene los estándares.
- Está bien preparada y cualificada en su especialidad técnica
- Es una buena conciliadora. Es una persona muy tranquila y da estabilidad al grupo.
- Siempre está preocupada por la buena calidad del trabajo.





AMBIENTE DE TRABAJO IDEAL

Esta sección identifica el ambiente ideal de trabajo basado en el estilo básico de Andrea. Las personas con limitada flexibilidad se encontrarán incómodas trabajando en un ambiente que no se describe en esta sección. Las personas que poseen dicha flexibilidad usarán su inteligencia para modificar su comportamiento y se sentirán bien en cualquier ambiente. Utilice esta sección para identificar las características ambientales que Andrea necesita, así como las funciones y responsabilidades específicas con las que disfruta.

- Estrechas relaciones con un pequeño grupo de compañeros.
- Un ambiente de trabajo familiar, con normas y patrones de comportamiento predecibles.
- Necesita la atención personal de su superior jerárquico y el reconocimiento por cada trabajo bien realizado.
- Necesita tener la oportunidad de tratar con gente con la que ha establecido relaciones largas y duraderas.
- Prefiere el trabajo técnico en un área especializada.
- Un ambiente estable y predecible.
- Un ambiente basado en la lógica más que en la emoción.
- Un ambiente en el cual ella pueda usar su capacidad intuitiva.



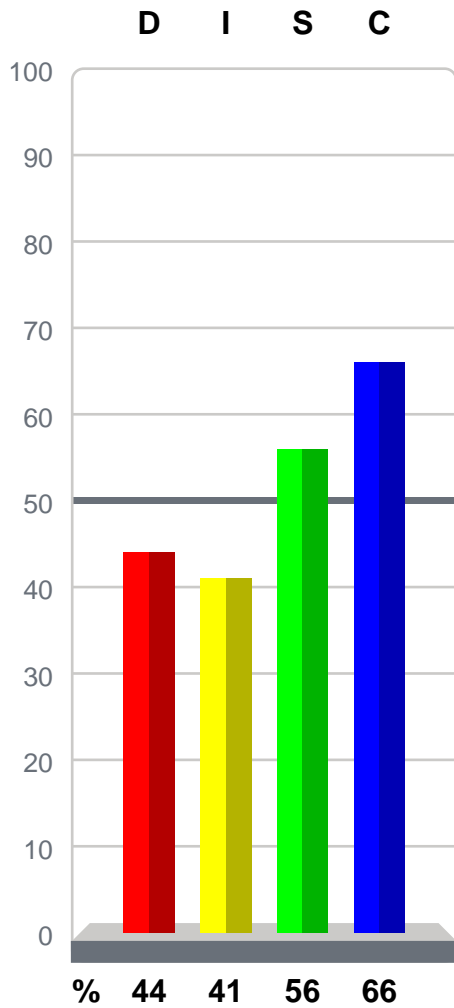


GRAFICAS STYLE INSIGHTS®

9/8/2012

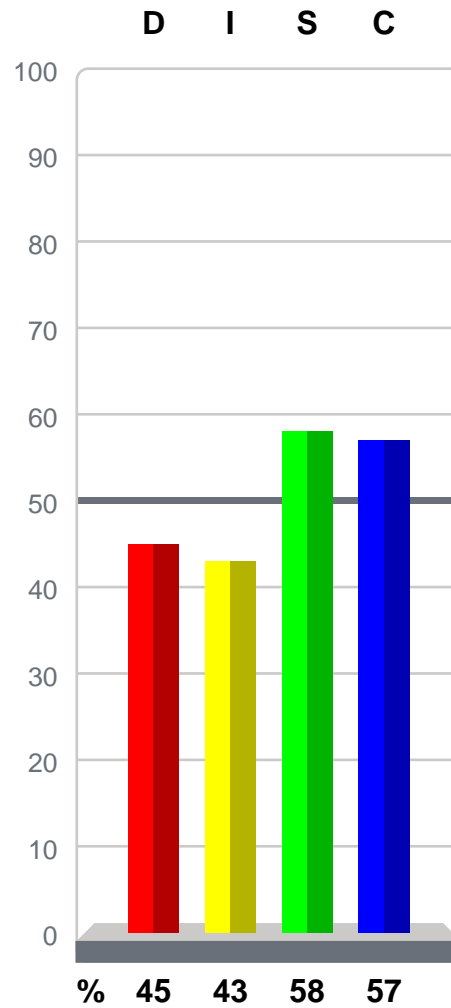
Respuesta al Medio Ambiente

Gráfico I



Estilo Básico

Gráfico II



Norm 2012 R4



RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

La Rueda de Perfil Personal es una poderosa herramienta muy popular en Europa. Además de la información donde se le explica a detalle su comportamiento, la Rueda le ofrece una representación visual que le permite a usted:

- Observar su estilo de comportamiento natural (círculo).
- Observar su estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Darse cuenta de cuánto está adaptando su comportamiento.
- Si cuenta con el reporte del Perfil de Comportamiento del Puesto, puede ver la relación de su comportamiento con su trabajo.

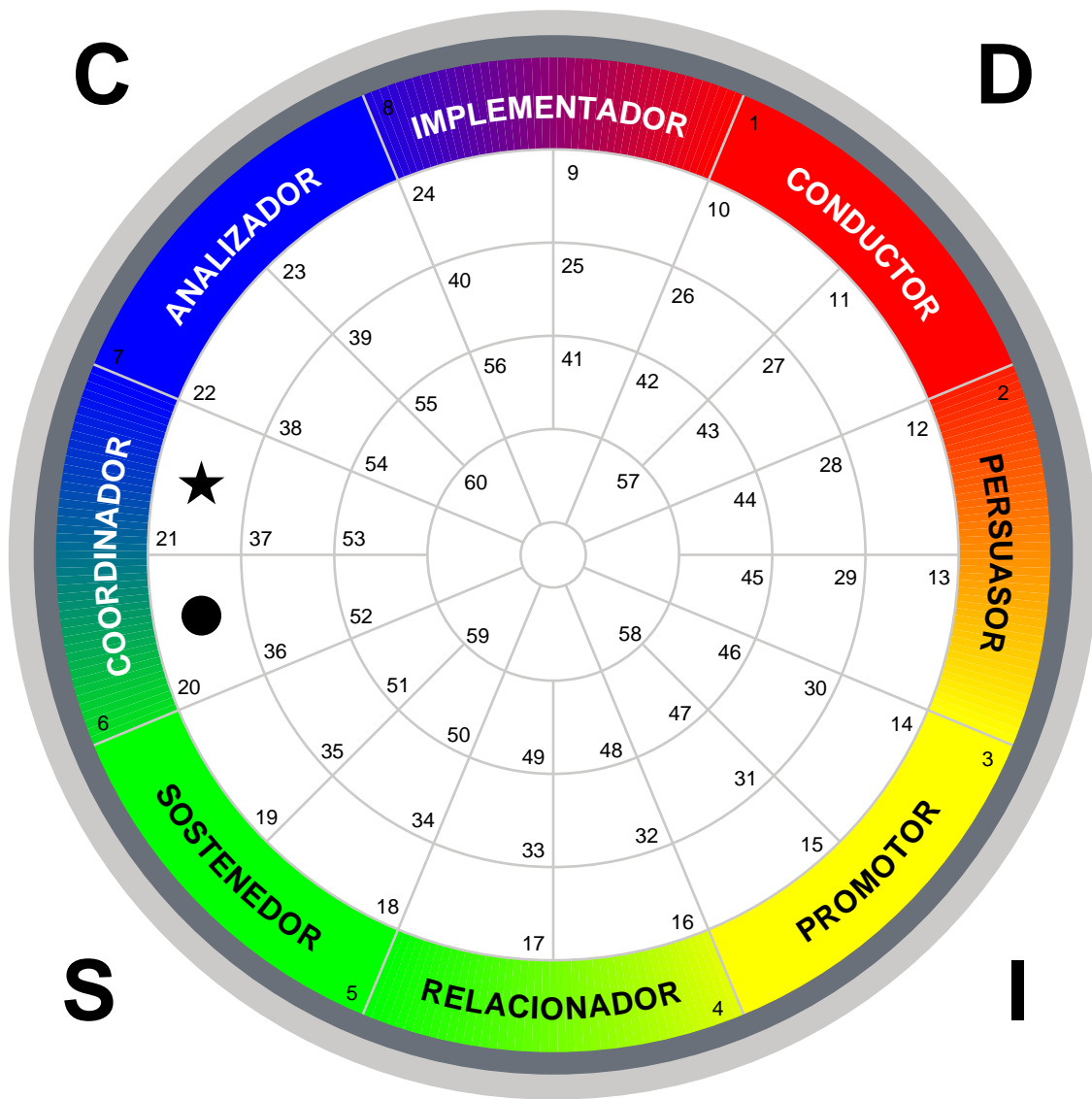
Ubique en la página siguiente su estilo Natural (círculo) y su estilo Adaptado (estrella). Ambos están colocados en la Rueda. Si se encuentran ubicados en zonas diferentes, significará que usted está adaptando su comportamiento. La distancia entre ambas figuras muestra cuánto está adaptando su conducta.

Si es parte de un grupo o equipo cuyos miembros también hayan realizado la evaluación de comportamiento DISC, puede sacar aún más provecho del reporte. Ubicando el comportamiento de cada uno de ellos dentro de la Rueda, podrá darse cuenta de la variedad de comportamientos que conforman el equipo. Existe una función en el sistema de Success Insights que permite realizar Gráficas de las Ruedas de Equipo, ubicando tanto el comportamiento natural como el adaptado de cada miembro. Esto permite darse cuenta de manera rápida de las posibles áreas de conflicto. También podrá identificar si la comunicación, la comprensión y integración del mismo pueden incrementarse.



RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

9/8/2012



Adaptado: ★ (21) COORDINADOR ANALITICO
Natural: ● (20) COORDINADOR SOSTENEDOR

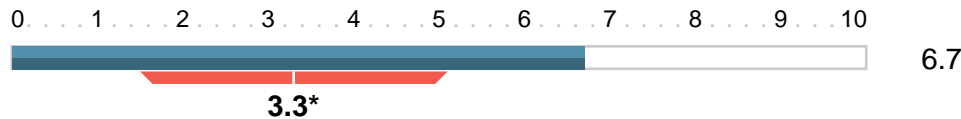
Norm 2012 R4



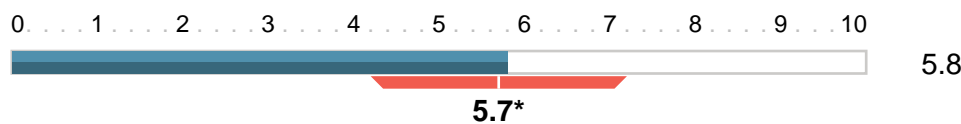
COMPROMISO Y MOTIVACIÓN PERSONAL

Su motivación al éxito en cualquier cosa se determina por sus valores. Usted se sentirá con mucha energía en el trabajo si su empleo le permite satisfacer sus motivadores personales. A continuación se muestra una lista de sus motivadores de mayor a menor.

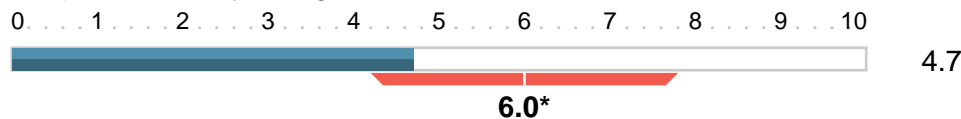
1. ESTÉTICO - Recompensa a aquellos que valoran el balance en sus vidas, la auto expresión creativa, la belleza y la naturaleza.



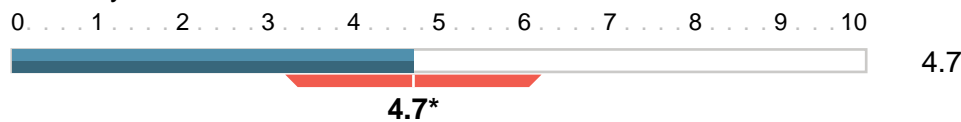
2. TEÓRICO - Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento por el simple hecho del conocer, continúa con la educación y el crecimiento intelectual.



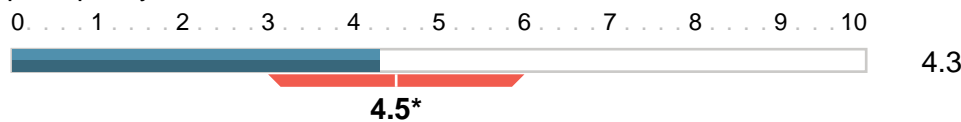
3. UTILITARIO/ECONÓMICO - Recompensa a aquellos que valoran los objetivos, resultados y logros alcanzados con la inversión de su tiempo, recursos y energía.



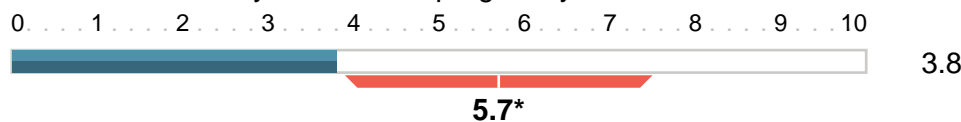
4. INDIVIDUALISTA/POLÍTICO - Recompensa a aquellos que valoran el reconocimiento personal, la libertad, y el control sobre su propio destino y sobre el de los demás.



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

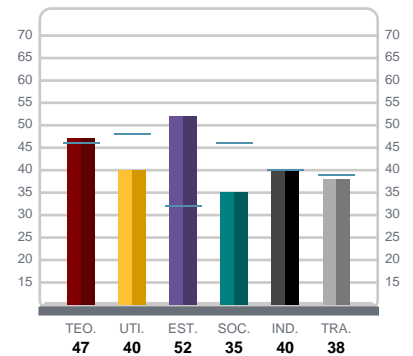


6. SOCIAL - Recompensa a aquellos que valoran las oportunidades de servir a los demás y contribuir al progreso y al bienestar de la sociedad.



MI: 47-40-52-35-40-38 (TEO.-UTI.-EST.-SOC.-IND.-TRA.)

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





RETROALIMENTACIÓN SOBRE EL COMPROMISO Y LA MOTIVACIÓN PERSONAL

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. ESTÉTICO

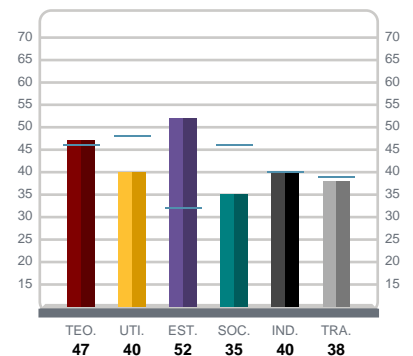
- Usted valora el balance en su vida, la auto expresión creativa, la belleza, la naturaleza y la protección de nuestros recursos naturales.
- Un alto puntaje en Estético indica un interés relativo en "la forma y la armonía". Cada experiencia es juzgada desde el punto de vista de la gracia, la simetría y la adecuación. La vida puede ser considerada como una serie de acontecimientos, y cada uno es disfrutado en sí mismo. Un alto puntaje en este rubro no significa necesariamente que el individuo tenga talento para lo artístico. Indica un interés primario en los aspectos artísticos de la vida.

2. TEÓRICO

- Usted valora el conocimiento, la educación continua y el crecimiento intelectual.
- El primer impulso con este valor es el descubrimiento de la VERDAD. Al perseguir este valor, un individuo toma una actitud "cognitiva". Tal individuo 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 aparece como intelectual. La meta principal en la vida es ordenar y sistematizar el conocimiento: el conocimiento por conocimiento en sí.

3. UTILITARIO/ECONÓMICO

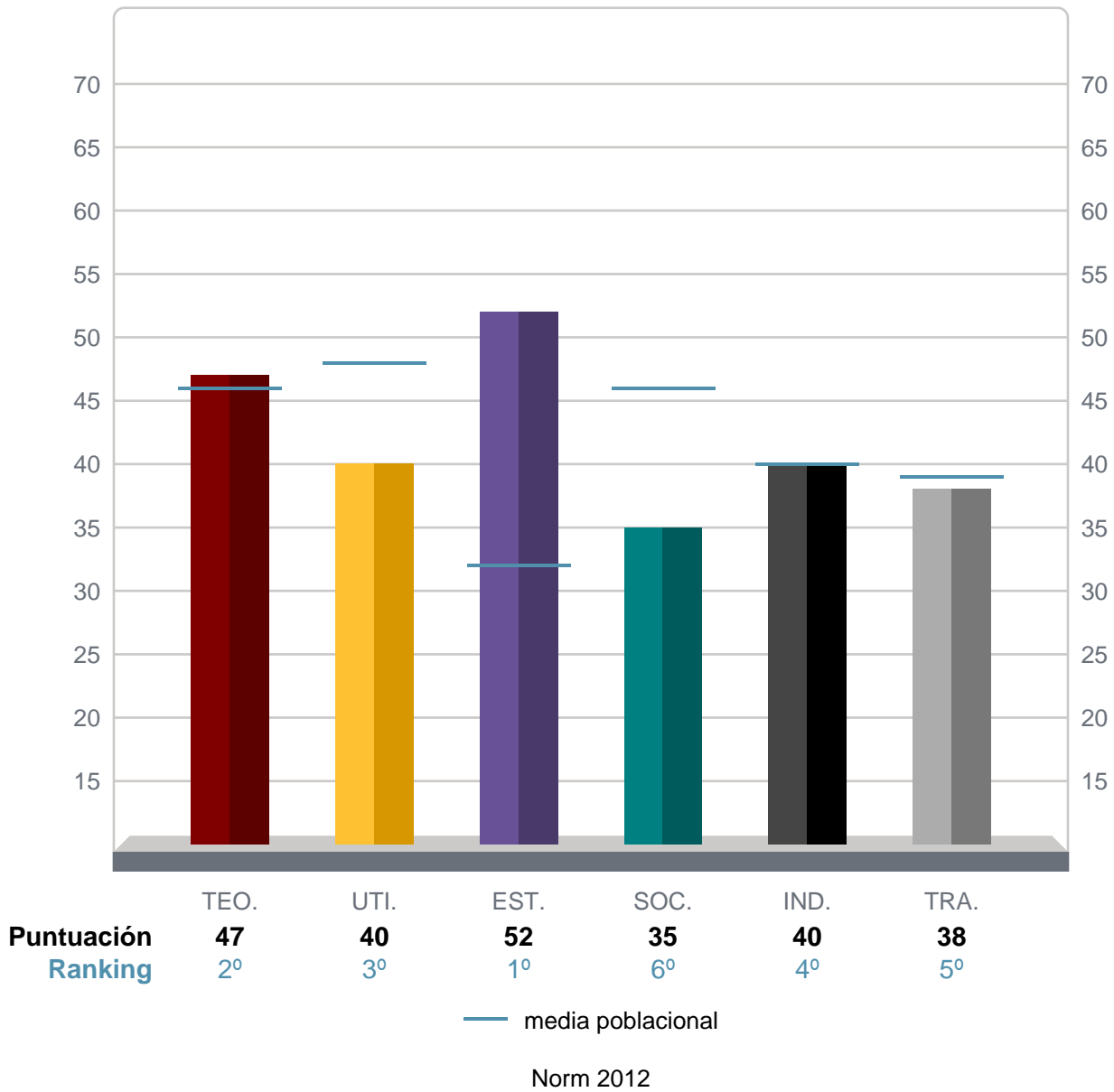
- Valora los logros prácticos, los resultados y la recompensación de su inversión de tiempo, recursos y energía.
- El puntaje del Utilitario muestra un interés característico por el dinero y por lo que es útil. Esto significa que el individuo quiere tener la seguridad que otorga el dinero no sólo para 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. Este tipo de individuo es práctico y coincide con el estereotipo del hombre de negocios promedio. Una persona con puntaje alto probablemente tendrá mucha necesidad de superar a otros en cuanto a su riqueza.





GRAFICA DE MOTIVADORES INSIGHTS®

9/8/2012





RUEDA DE MOTIVADORES™

9/8/2012

