TTI SUCCESS INSIGHTS®

Versión Team Building

Andrew Sample

ARGAVAN Consulting

Desarrollo Directivo y Gestión del Talento

C/ Anglí 29 1º 1ª B 08017 Barcelona
Tel: +34 93 1784718
Web: www.argavan.com
e-mail: hello@argavan.com

CONSULTING Argavan

Leadership Development & Talent Management

Copyright © 1984-2014. Target Training International Ltd.

INTRODUCCIÓN

Las investigaciones sobre el comportamiento sugieren que las personas más efectivas son las que se conocen a sí mismas, sus habilidades y debilidades, por lo que son capaces de desarrollar estrategias que den respuesta a las demandas de su entorno.

El comportamiento de una persona es una parte necesaria e intrínseca de su identidad. En otras palabras, gran parte de nuestro comportamiento proviene de la "naturaleza" (intrínseco), y otra parte proviene de la "educación" (extrínseco). Es el lenguaje universal de "cómo actuamos", o nuestro comportamiento humano observable.

En este informe estamos midiendo cuatro dimensiones del comportamiento normal. Éstas son:

- cómo responde ante los problemas y desafíos
- cómo influencia a otros hacia su punto de vista
- cómo responde al ritmo de los acontecimientos de su entorno
- cómo responde a las reglas y procedimientos establecidos por otros

Este informe analiza el estilo de comportamiento, es decir, el modo en que una persona hace las cosas. ¿Coincide al 100% con usted? Puede que sí, o puede que no en todos los puntos. Sólo estamos midiendo el comportamiento. Nosotros sólo le ofrecemos afirmaciones que se corresponden con áreas de conducta en las cuales usted muestra ciertas tendencias. Para hacerlo más certero, si lo desea, haga anotaciones en el informe respecto a cualquier afirmación que se ajuste a usted, y tache cualquiera que piensa que no se aplique, pero sólo una vez que lo haya consultado con amigos o compañeros para ver si están de acuerdo. Puede que esa información sea un "punto ciego" para usted.

Copyright © 1984-2014. Target Training International Ltd.

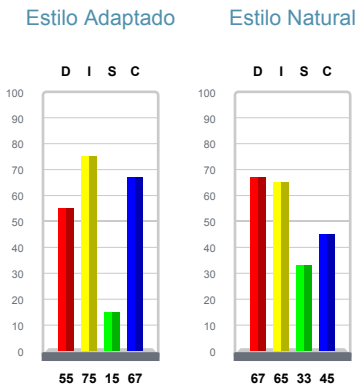
TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

CARACTERÍSTICAS BÁSICAS

Basándose en las respuestas de Andrew, este informe presenta una serie de afirmaciones generales que aportan información sobre su estilo de conducta natural. Esto significa, que si se le dejara escoger, así es CÓMO Andrew ELEGIRIA HACER EL TRABAJO. Use esta información para entender mejor el comportamiento natural de Andrew.

Andrew necesita aprender a relajarse y calmarse. Puede que use demasiada energía tratando de controlarse y de controlar a otros. A Andrew le gusta que la vean como alguien independiente y dispuesta a pagar el precio necesario para triunfar. Es una persona muy orientada a resultados, con un elevado sentido de urgencia para terminar los proyectos de forma rápida. Muestra un elevado nivel de energía y es optimista acerca de los resultados que puede alcanzar. La frase "no se puede" o "no puedo" no existe en su vocabulario. Puede ser "agresiva" y directa, pero a la vez ser considerada con las personas. Los demás se dan cuenta de que su franqueza es una de sus mejores cualidades. Ella es una persona orientada a objetivos que cree en el apoyo de otros para alcanzarlos. Necesita personas en su equipo que posean capacidades y habilidades distintas a las suyas. A Andrew le gusta ser enérgica y directa cuando trata con otros. Su deseo de obtener resultados salta a la vista para la gente con quien trabaja. Busca sus propias soluciones a los problemas. De esta manera entra en juego su naturaleza independiente. Andrew puede que pierda el interés en un proyecto cuando ya no le representa un reto. Puede que en ese momento esté lista para un nuevo proyecto desafiante. A Andrew le gusta que los demás la vean como una ganadora y, por lo tanto, le disgusta perder o equivocarse. Tiende a trabajar duro y mucho para alcanzar lo que se propone.

Andrew prefiere tener la autoridad que esté al nivel de su responsabilidad. Cuando se enfrenta con una decisión difícil, tratará de "venderte" sus ideas. Algunas veces, se involucra emocionalmente en el proceso de toma de decisiones. Es una persona hábil solucionando problemas y siempre está buscando nuevas formas de resolver viejos problemas. Debería darse cuenta de que, a veces, necesita pensar y planificar el proyecto de principio a fin, antes de empezarlo. A veces es tan dogmática acerca de un problema específico que le es difícil dejar que otros participen en el proceso. Está dispuesta a trabajar muchas horas para resolver un problema serio. Una vez resuelto, puede aburrirse fácilmente con el trabajo rutinario que le sigue.

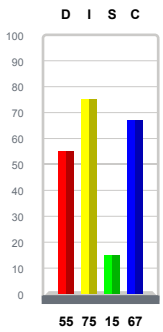


Copyright © 1984-2014. Target Training International Ltd.

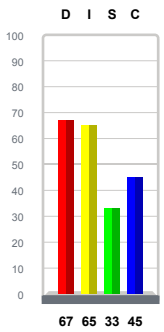
CARACTERÍSTICAS BÁSICAS Continuación

Andrew tiende a ser intolerante con las personas que parecen ambiguas o con los que piensan de forma demasiado lenta. Debería mostrar más paciencia y hacer preguntas para asegurarse de que los demás realmente han entendido lo que ha querido decir. Su manera de pensar, creativa y activa, a veces puede obstaculizar su habilidad para comunicarse con otros de forma efectiva. Es posible que presente la información de tal manera que resulte de difícil comprensión para algunas personas. A Andrew le gustan las personas que presentan alternativas a sus opiniones. Las alternativas le ayudarán a tomar decisiones, aunque valora su propia opinión por encima de la de los demás. A Andrew le gustan las personas que presentan las cosas de forma eficaz. Cuando lo hacen así, puede evaluarlo o tomar una decisión más rápidamente. A veces, Andrew puede esconder sus sentimientos expresándolos en términos amistosos. Pero si se la presiona, sus verdaderos sentimientos pueden salir a la luz. Puede perder la paciencia para escuchar y comunicarse con personas que actúan de forma más lenta.

Estilo Adaptado



Estilo Natural



Copyright © 1984-2014. Target Training International Ltd.

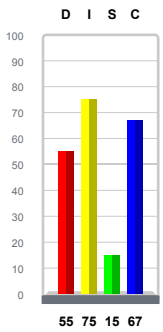
TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

ESTILO DE TRABAJO

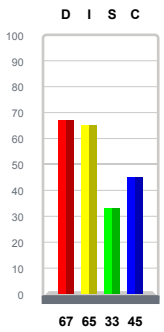
Andrew ve que su actual entorno de trabajo requiere que demuestre el siguiente comportamiento. Si las declaraciones siguientes NO LE PARECE que se apliquen a los requisitos de su puesto o tareas, averigue por qué Andrew está adaptando su comportamiento.

- Motivar a la gente por medio de la persuasión.
- Participar activamente en la toma de decisiones.
- Cumplir con los plazos establecidos.
- Adaptarse a cambios rápidos en el trabajo.
- Trabajar sin una supervisión constante.
- Poseer un fuerte sentido de urgencia para la obtención de resultados.
- Mostrar un sentido del humor activo y creativo.
- Un comportamiento positivo, extrovertido y amistoso.
- Manejar una gran variedad de actividades.
- Contactar con personas usando diferentes formas.
- Preferir involucrarse con las personas antes que enfocarse en la tarea.

Estilo Adaptado



Estilo Natural



Copyright © 1984-2014. Target Training International Ltd.

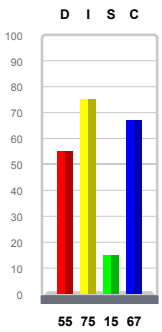
TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

VALOR QUE APORTA AL EQUIPO

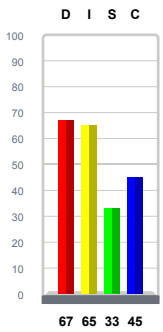
Esta sección del informe identifica el valor que aporta Andrew al equipo de trabajo. Analice esta lista e identifique los valores más importantes para el equipo.

- Posee una visión positiva, orientada hacia el futuro.
- Es espontánea.
- Es innovadora.
- Es tenaz.
- Tiene sentido de urgencia.
- Tiene pocos momentos aburridos.
- Es una agente de cambio, busca formas más rápidas y mejores.

Estilo Adaptado



Estilo Natural



Copyright © 1984-2014. Target Training International Ltd.

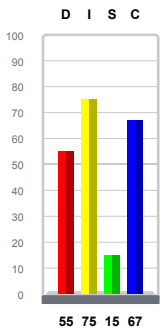
TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

VALOR QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN

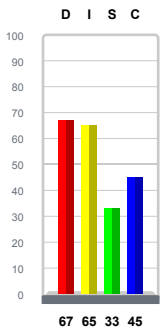
Esta sección del informe identifica el comportamiento que Andrew aporta a la organización. Utilice estas afirmaciones para capitalizar su valor al equipo y la organización.

- Genera confianza en los demás.
- Tiene pocos momentos aburridos.
- Tiene buen sentido del humor.
- Posee la habilidad de realizar varias tareas al mismo tiempo.
- Es negociadora de conflictos.
- Alterna bien con las personas.
- Alcanza sus objetivos a través del equipo.
- Expresa sus sentimientos.

Estilo Adaptado



Estilo Natural



Copyright © 1984-2014. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

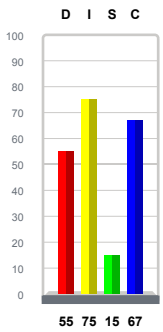
COMUNICACIÓN EFECTIVA

La mayoría de las personas saben la forma en la que prefieren que los demás se comuniquen con ellos. Muchos encuentran esta sección muy certera e importante para mejorar la comunicación interpersonal. Esta sección proporciona a otras personas una lista de cosas QUE HACER al comunicarse con Andrew. Lea cada declaración o frase e identifique las 3 ó 4 que sean más importantes para Andrew. Recomendamos hacer una lista con las recomendaciones más importantes y dársela a las personas que se comunican con Andrew con mayor frecuencia.

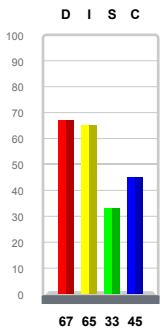
Al comunicarse con Andrew, procure:

- ☐ Felicitarle por su nivel de compromiso.
- ☐ Presentar los proyectos por escrito y con plazos definidos.
- ☐ Ser abierto, honesto e informal.
- ☐ Ser claro y específico y no dejar nada al azar.
- ☐ Motivar y persuadir utilizando los objetivos y los resultados.
- ☐ Presentar los hechos de forma lógica, planificar su exposición eficientemente.
- ☐ Llegar preparado con todos los requisitos, objetivos y material de apoyo en una forma bien organizada.
- ☐ Proporcionar sistemas a seguir.
- ☐ Usar su mismo modo y estilo de hablar.
- ☐ Proveer tiempo para el descanso y la diversión.
- ☐ Esperar su aceptación sin demasiadas preguntas.
- ☐ Leer su lenguaje no verbal, observar signos de impaciencia o desaprobación.

Estilo Adaptado



Estilo Natural



Copyright © 1984-2014. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

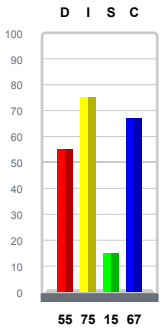
COMUNICACIÓN EFECTIVA Continuación

En esta sección del informe se da una lista de lo que NO se debe hacer al comunicarse con Andrew. Revise cada declaración con Andrew, e identifique aquellos métodos de comunicación que producen frustración o reducen el rendimiento. Al compartir esta información, ambas partes podrán negociar un estilo de comunicación en el que ambos estén de acuerdo.

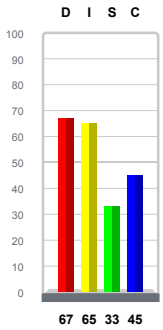
Al comunicarse con Andrew procure NO:

- ☐ Olvidar o perder las cosas, no ser desorganizado o desordenado, no confundirle o distraerle de los temas profesionales.
- ☐ Reforzar un acuerdo con "estoy contigo".
- ☐ Hacer preguntas retóricas o inútiles.
- ☐ Llegar con una decisión ya tomada o tomarla en su lugar.
- ☐ Olvidarse de hacer un seguimiento.
- ☐ Decirle lo que debe hacer.
- ☐ Ser redundante.
- ☐ Dirigir u ordenar.
- ☐ Intentar desarrollar relaciones personales.
- ☐ Divagar o malgastar su tiempo.
- ☐ Dejar que se tome un desacuerdo como algo personal.
- ☐ Ser paternalista.
- ☐ Molestarse con su arrogancia.

Estilo Adaptado



Estilo Natural



Copyright © 1984-2014. Target Training International Ltd.

CONSEJOS DE COMUNICACIÓN

Esta sección contiene sugerencias sobre métodos que mejorarán la comunicación de Andrew con los demás. Incluye una breve descripción de los tipos de personas más corrientes con las que puede estar en contacto. Al adaptarse al estilo de comunicación deseado por la otra persona, Andrew 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 diplomática, ordenada, conservadora, perfeccionista, cuidadosa y obediente:

- Prepare su tema por adelantado.
- Mantenga la conversación en el ámbito profesional.
- 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 a objetivos:

- Sea clara, específica, breve y concreta.
- Mantenga su conversación en el ámbito profesional.
- Prepárese con material de apoyo que esté correctamente 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, fiable, constante, relajada y modesta:

- Empiece con un comentario personal que rompa el hielo.
- Presente su idea suavemente, sin tono amenazador.
- Haga preguntas tipo "¿cómo?" para descubrir sus opiniones.

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Ser impetuosa y precipitada, yendo en seguida al asunto.
- Ser dominante o exigente.
- Forzarla a responder rápidamente a los objetivos de usted.

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

- Establezca un ambiente cálido y amistoso.
- No entre en demasiados detalles (póngalos por escrito).
- Haga preguntas sobre sus "sensaciones" respecto a algo, para 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.

Copyright © 1984-2014. Target Training International Ltd.

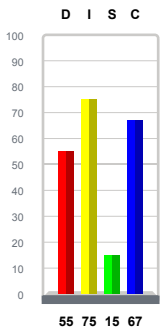
TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

FACTORES DE EFECTIVIDAD EN EQUIPO

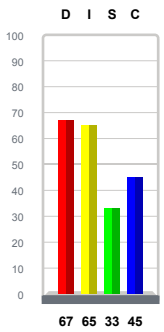
El estilo de trabajo de Andrew puede, o no, ser compatible con otros miembros del equipo. Cada miembro del equipo aporta sus fortalezas y debilidades. Esta sección del informe permite analizar tanto las fortalezas como las áreas de mejora. Analice y comparta estas afirmaciones con los otros miembros del equipo. Recuerde, una fortaleza puede convertirse en una debilidad si se abusa de ella.

- FORTALEZA - Asume responsabilidades. DEBILIDAD POTENCIAL - Puede abusar del poder y la autoridad de su posición.
- FORTALEZA - Fuerte ego personal. DEBILIDAD POTENCIAL - Posibilidad de ofender a otros si se exagera este rasgo.
- FORTALEZA - Cree en obtener resultados a través del equipo. DEBILIDAD POTENCIAL - Ninguna.
- FORTALEZA - Establece altos estándares para sí y para otros. DEBILIDAD POTENCIAL - Los estándares pueden ser tan altos que sea imposible alcanzarlos.
- FORTALEZA - Alto sentido de urgencia para terminar las cosas. DEBILIDAD POTENCIAL - Empujar y tirar, en lugar de liderar y motivar.
- FORTALEZA - Comunicadora directa y franca - DEBILIDAD POTENCIAL - Puede hacer observaciones fuera de lugar o con poco tacto.
- FORTALEZA - Orientada a resultados y desafíos. DEBILIDAD POTENCIAL - Puede saltarse la autoridad para conseguir los resultados.
- FORTALEZA - Busca desafíos y problemas para resolver. DEBILIDAD POTENCIAL - Asumir demasiados desafíos y problemas, pudiendo olvidar las prioridades.

Estilo Adaptado



Estilo Natural



Copyright © 1984-2014. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

PERCEPCIONES

"Véase como la ven los demás"

La conducta y los sentimientos de una persona se transmiten rápidamente a los demás. Esta sección proporciona información adicional sobre la percepción que Andrew tiene sobre sí misma y sobre como, bajo ciertas condiciones, otros la pueden percibir. Comprender esta sección ayudará a Andrew a proyectar la imagen que le permita controlar la situación.

PERCEPCIÓN DE SÍ MISMA

Andrew generalmente se ve a sí misma como:

- Pionera
- Asertiva
- Competitiva
- Segura de sí misma
- Positiva
- Ganadora

PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Moderado

Bajo una moderada presión, tensión, estrés o fatiga, los demás pueden verla como:

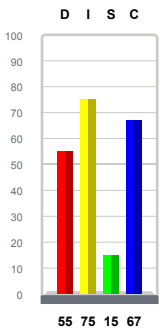
- Exigente
- Osada
- Egocéntrica
- Agresiva

PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Extremo

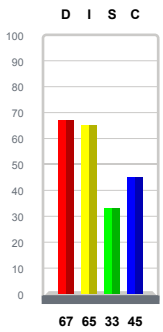
Bajo una extrema presión, estrés o fatiga, los demás pueden verla como:

- Brusca
- Controladora
- Arbitraria
- Testaruda

Estilo Adaptado



Estilo Natural



Copyright © 1984-2014. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

DESCRIPTORES

De acuerdo a las respuestas de Andrew, el Informe ha marcado aquellas palabras que describen su estilo de comportamiento. Describen cómo resuelve problemas y enfrenta desafíos, influencia a personas, responde al ritmo del entorno y cómo responde a las reglas y procedimientos impuestos por otros.

Dominancia	Influencia	Estabilidad	Conformidad
Exigente	Efusiva	Flemática	Evasiva
Egocéntrica	Inspiradora	Relajada	Preocupada
Impulsora	Carismática	Resistente al Cambio	Cuidadosa
Ambiciosa	Política	Reservada	Dependiente
Pionera	Entusiasta	Pasiva	Cautelosa
Voluntariosa	Expresiva	Paciente	Convencional
Enérgica	Persuasiva	Posesiva	Rigurosa
Decidida	Cálida	Predecible	Ordenada
Agresiva	Convincente	Consistente	Sistemática
Competitiva	Elegante	Reflexiva	Diplomática
Determinada	Equilibrada	Equilibrado	Exacta
Atrevida	Optimista	Estable	Con tacto
Curiosa	Confiada		Abierta
Responsable	Sociable		Objetivo
Conservadora	Reflexiva	Movible	Firme
Calculadora	Fáctica	Activa	Independiente
Cooperadora	Calculadora	Inquieta	Voluntariosa
Indecisa	Escéptica	Alerta	Testaruda
Moderada	Lógica	Orientada a la variedad	Obstinada
Insegura	Reservada	Expresiva	Dogmática
No demandante	Suspicaz	Impaciente	No sistemática
Cautelosa	Práctica	Orientada a la presión	Arrogante
Suave	Incisiva	Ansiosa	Desinhibida
Agradable	Pesimista	Flexible	Arbitraria
Modesta	Temperamental	Impulsiva	Inflexible
Pacífica	Crítica	Impetuosa	No detallista
Recatada		Hipertensa	

Copyright © 1984-2014. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

PLAN DE ACCIÓN

Los siguientes puntos son ejemplos de áreas en las cuales puede que Andrew desee mejorar. Examine su informe e identifique aquellas áreas (de 1 a 3 áreas) que necesitan una mejora, y desarrolle planes de acción con el fin de obtener los resultados deseados.

- Comunicación (escucha)
- Objetivos de Equipo
- Establecimiento de Prioridades
- Comprensión de los miembros del equipo
- Gestión del Tiempo
- Objetivos de Desarrollo Profesional
- Objetivos Personales
- Desarrollo de Habilidades

Área: _____

1.

2.

3.

Área: _____

1.

2.

3.

Área: _____

1.

2.

3.

Fecha de Inicio: _____ Fecha de Revisión: _____

Copyright © 1984-2014. Target Training International Ltd.

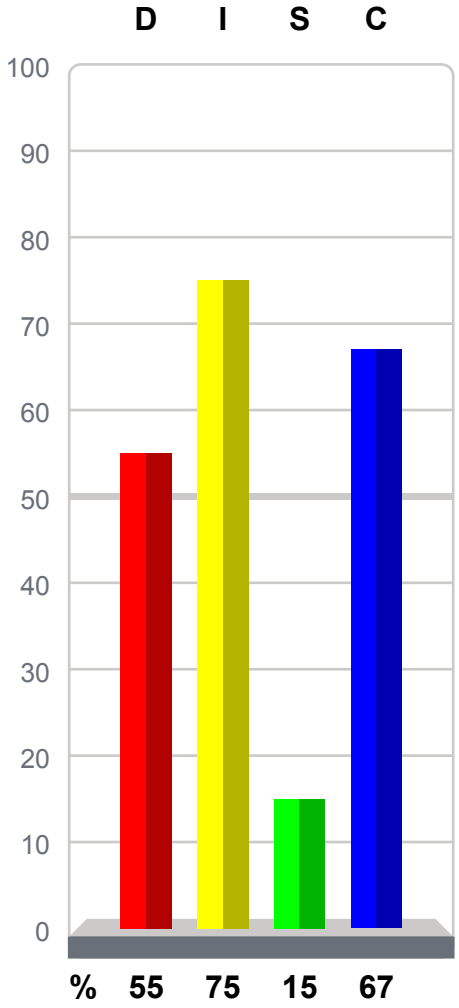
TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

GRÁFICOS DE ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO

-

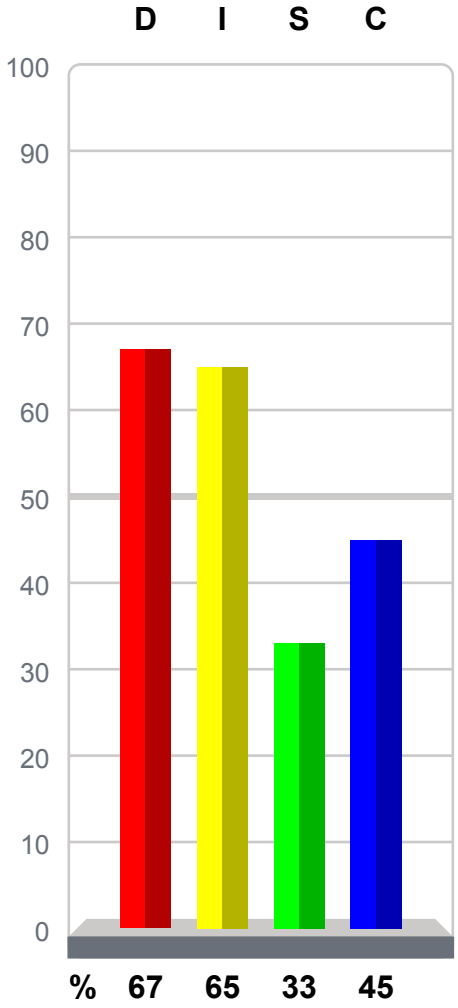
Estilo Adaptado

Gráfico I



Estilo Natural

Gráfico II



Norm 2012 ML

Copyright © 1984-2013. Target Training International Ltd.

RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES

La Rueda de Perfiles Profesionales es una herramienta muy poderosa popularizada en Europa. Además del informe que ha recibido sobre su estilo de comportamiento, la Rueda añade una representación visual que le permite:

- Ver su estilo de comportamiento natural (círculo).
- Ver su estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Identificar el grado en el que está adaptando su comportamiento.
- Si completó el Análisis de Perfil de Puesto de Trabajo, ver la relación entre su comportamiento y las necesidades de su trabajo.

En la página siguiente su estilo Natural (círculo) y su estilo Adaptado (estrella) están ubicados en la Rueda. Si están ubicados en segmentos diferentes, entonces usted está adaptando su comportamiento. Cuanto más alejados estén estos puntos entre sí, mayor será la adaptación de comportamiento que usted está haciendo.

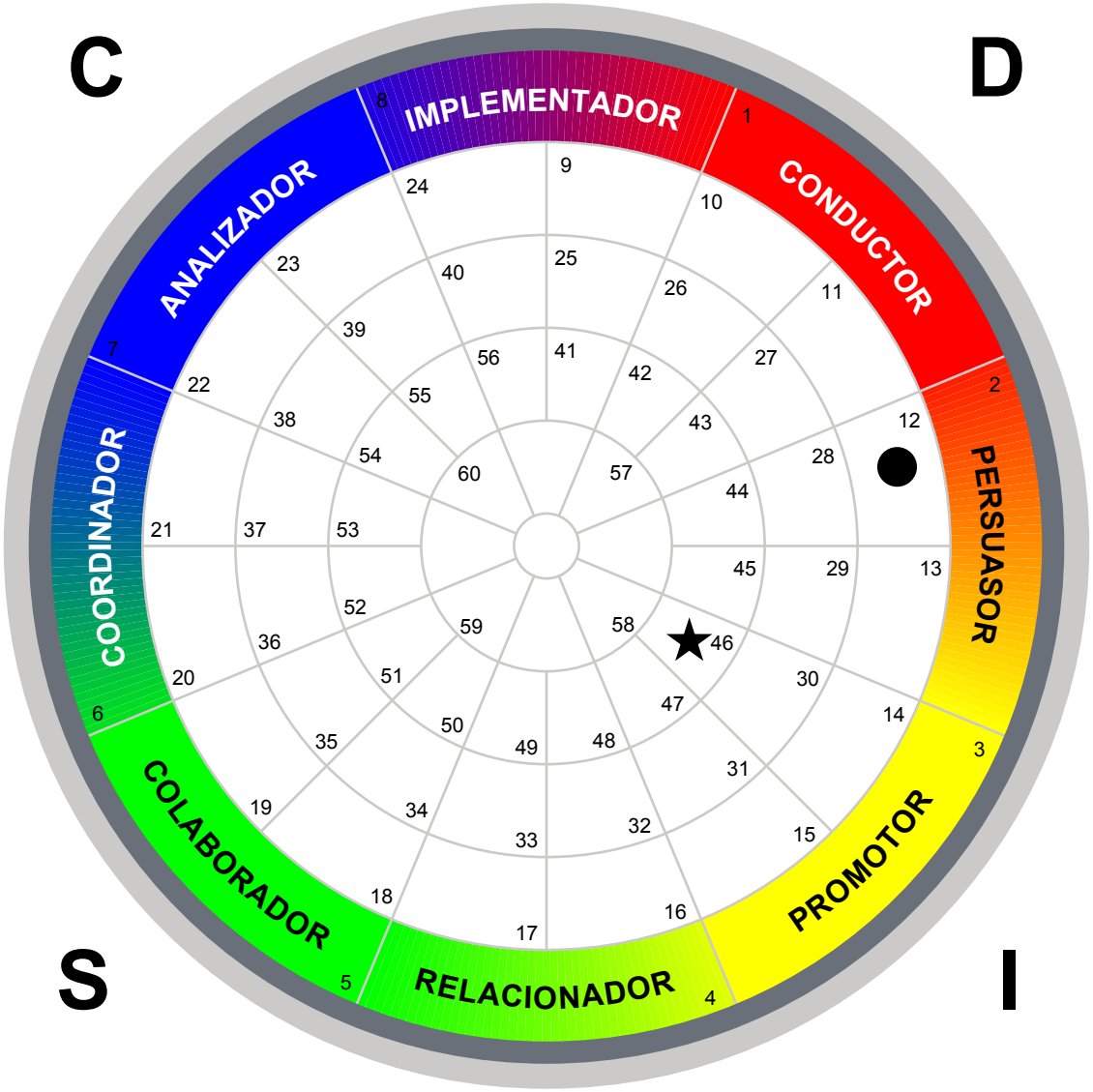
Si usted forma parte de un grupo o equipo que también realizó el análisis de comportamiento DISC, sería interesante reunirse, y usando la Rueda de cada persona elaborar una Rueda Maestra que contenga el estilo Natural y Adaptado de cada persona. Esto le permitirá ver rápidamente dónde puede haber conflicto. También podrá ser capaz de identificar si la comunicación y el entendimiento pueden incrementarse.

Copyright © 1984-2014. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES

-



Adaptado: ★ (46) PROMOTOR PERSUASIVO
Natural: ● (12) PERSUASOR CONDUCTIVO

Norm 2012 ML

Copyright © 1984-2014. Target Training International Ltd.