



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

## TTI Talent Insights® Reporte Comparativo Perfil de Puesto/Talento

### Talent Insights Job/Talent - 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](http://www.argavan.com)

e-mail: [hello@argavan.com](mailto:hello@argavan.com)



Leadership Development & Talent Management



## INTRODUCCIÓN Donde la oportunidad se encuentra con el talento

Este reporte compara un perfil de puesto en específico con los resultados de cinco reportes de talento. Observe los siguientes lineamientos para interpretar de manera efectiva los resultados.

### GUÍA DE INTERPRETACIÓN

Cuando usted compare a una persona con un puesto de trabajo en específico, debe preguntarse cuáles son los tres motivadores y los tres comportamientos que se relacionen con la posición. Las respuestas a estas preguntas maximizarán el provecho que le puede sacar a este reporte:

### RECOMPENSAS/CULTURA

- ¿Cómo se sentiría una persona si tuviera que pasar ocho horas al día en una cultura que no recompensa su pasión?
- ¿Cómo se sentirá una persona que tiene una idea negativa respecto a las recompensas y a la cultura establecidas en el puesto de trabajo?

### RASGOS CONDUCTUALES

- ¿Cómo se sentirá una persona que requiera realizar una adaptación de comportamiento significativa y cómo afectará eso su productividad?

### CONSIDERACIONES ADICIONALES

- ¿Cómo se puede medir el desempeño de otras personas en el mismo puesto de trabajo basándose en los resultados del Reporte de Talento de TTI?



## INTRODUCCIÓN

Este informe comparativo está basado en la jerarquía del perfil de puesto. El informe utiliza los resultados puros generados de la puntuación del trabajo y del talento. El puesto puede requerir de algo sumamente importante; sin embargo, la gente rara vez aporta perfección y dominio a cualquier trabajo. El puesto puede requerir a una persona con un 10 perfecto; sin embargo, no excluya considerar a las personas basándose únicamente en las brechas entre el perfil del puesto y su puntuación de talento.

Si los resultados de una persona son de nivel bajo en un área que el perfil del puesto ha identificado como "muy importante," debe hacer las preguntas mencionadas para determinar si eso evitará que una persona logre y mantenga un desempeño superior.

**Nota: EL ORDEN EN EL QUE APARECE EL NOMBRE DE UNA PERSONA NO ESTA RELACIONADO CON SU COMPATIBILIDAD CON EL PUESTO. LA SECUENCIA SE BASA EXCLUSIVAMENTE EN EL ORDEN EN EL QUE LA PERSONA QUE GENERA ESTE INFORME SELECCIONÓ LOS INFORMES DE TALENTO A COMPARAR.**



# INTRODUCCIÓN

## JERARQUÍA DE RECOMPENSAS/CULTURA (6 ÁREAS)

Esta sección identifica claramente las recompensas y cultura del empleo, misma que define las fuentes de motivación y compara los resultados del informe de talento en cada una de éstas áreas. Aclara el "por qué" y "en qué tipo de ambiente" este empleo producirá con éxito.

## JERARQUÍA DE COMPORTAMIENTO (12 ÁREAS)

Esta sección proporciona los rasgos de comportamiento que el puesto requiere y compara el talento en cada rasgo. Mientras más alta sea la puntuación, más importante será ese rasgo conductual para reducir el estrés en el trabajo y para desempeñarse de forma superior.

Nota: las secciones se presentan un escala del 0-10 para demostrar ilustrar mejor los resultados de un reporte.

## RETROALIMENTACIÓN SOBRE LA CULTURA/RECOMPENSA

Esta sección se enfoca en el hecho de que cada puesto en cada organización tiene su propia cultura. La cultura de cualquier empleo se define claramente por la manera en que recompensa el desempeño superior.

## RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL

Esta sección aclara la naturaleza de los rasgos conductuales que el puesto requiere.

Nota: La información que se ofrece en la parte de arriba le dará a usted una mejor comprensión de los requerimientos del puesto para lograr un desempeño superior con base en los motivadores y en los rasgos de comportamiento más importantes. Lea cada uno de ellos para obtener una mejor percepción de la posición. Esta información ha sido diseñada como una herramienta de coaching y para el desempeño de la persona que ocupará el puesto de trabajo.

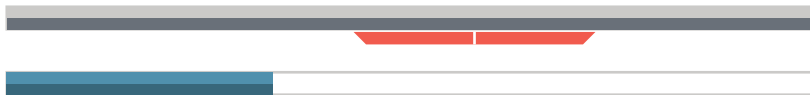


# JERARQUÍA DE RECOMPENSA/CULTURA DEL PUESTO

Estas gráficas se basan en el orden de la jerarquía de recompensas y cultura del perfil del puesto, ordenándolas de forma descendente, comenzando por las de mayor importancia hasta los de menor importancia. Las brechas pueden indicar una cultura que no combina con la pasión de la persona y que puede resultar en sentimientos negativos con respecto al trabajo.

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

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



**10.0 Job**  
**5.8 \***  
3.3 Andrea Sample

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

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



**9.2 Job**  
**4.5 \***  
6.0 Andrea Sample

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

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



**8.4 Job**  
**6.0 \***  
5.5 Andrea Sample

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



**6.8 Job**  
**4.7 \***  
5.7 Andrea Sample

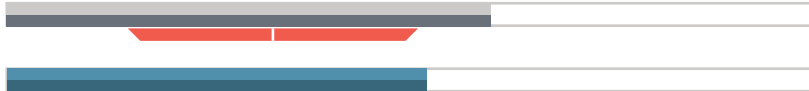
\* El 68% de la población cae dentro de este rango.



# JERARQUÍA DE RECOMPENSA/CULTURA DEL PUESTO

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

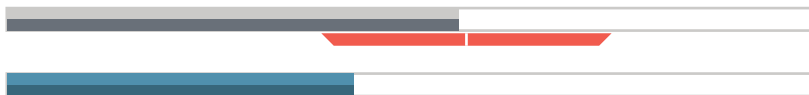
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



**6.0 Job**  
**3.3 \***  
5.2 Andrea Sample

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

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



**5.6 Job**  
**5.7 \***  
4.3 Andrea Sample

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



# JERARQUÍA CONDUCTUAL

Esta sección ha sido diseñada para dar una perspectiva visual de los rasgos conductuales que el puesto requiere y el estilo de comportamiento natural del individuo. Las gráficas están ordenadas de manera descendente, comenzando por los rasgos más importantes para el puesto y terminando con los de menor importancia. Al comparar los resultados en esta sección, es importante notar como las brechas indican el nivel de estrés que se puede crear cuando se obliga a una persona a adaptar su comportamiento a algo que no es su estilo natural.

**1. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS** - El trabajo requerirá una persona que tolere las interrupciones constantes, deberá de mantenerse en un ambiente amigable con los demás.

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



**8.0 Job**  
**6.4 \***  
9.0 Andrea Sample

**2. ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS** - El trabajo requiere de una visión positiva y constructiva sobre el trabajo en equipo. Tendrá que pasar mucho tiempo escuchando, entendiendo y trabajando con muchos tipos de personas para alcanzar resultados.

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



**7.5 Job**  
**6.9 \***  
7.5 Andrea Sample

**3. CAMBIO FRECUENTE** - El trabajo requiere que la persona pueda realizar muchas actividades al mismo tiempo. Tendrá que interrumpir muchas veces lo que está haciendo y comenzar de nueva cuenta algo, puede que apenas se le avise del cambio.

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



**7.2 Job**  
**5.4 \***  
7.5 Andrea Sample

**4. COMPETITIVIDAD** - El trabajo se ubica en un entorno demandante donde la capacidad de ganar sea algo crítico. El trabajo requiere tenacidad, asertividad y voluntad para ganar en situaciones de alta competitividad.

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



**7.0 Job**  
**4.9 \***  
7.0 Andrea Sample

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



# JERARQUÍA CONDUCTUAL

**5. VERSATILIDAD** - El trabajo pide un alto nivel de optimismo y de una persona que esté convencida de que las cosas se pueden hacer. Requerirá de mucho talento y de mucha voluntad para adaptarse a cada una de las asignaciones que le den.

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



**6.5 Job**  
**5.5 \***  
9.5 Andrea Sample

**6. RELACIÓN CON EL CLIENTE** - El trabajo requiere de que la persona tenga un deseo de hacer llegar a sus clientes (internos y externos) un interés sincero en ellos.

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



**6.5 Job**  
**6.6 \***  
7.8 Andrea Sample

**7. SENTIDO DE URGENCIA** - El trabajo requiere de alguien que tome decisiones, tenga respuestas rápidas, y actúe rápidamente. Se involucrará frecuentemente en situaciones críticas que demanden de un buen juicio y de decisiones rápidas y precisas. El trabajo se enfrentará a menudo a entregas con fechas límite que deberán cumplirse en tiempo.

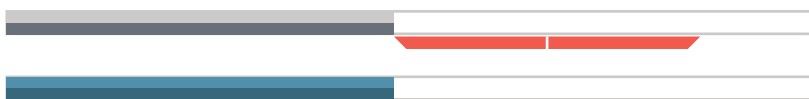
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



**6.0 Job**  
**4.4 \***  
8.5 Andrea Sample

**8. SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS** - El trabajo requiere de que la persona siga políticas definidas y que, en el caso de haber, realice las cosas conforme se hayan realizado en el pasado.

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



**4.8 Job**  
**6.7 \***  
4.8 Andrea Sample

**9. SEGUIMIENTO** - El trabajo requiere de la necesidad de retomar y terminar tareas o proyectos iniciados previamente.

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



**4.7 Job**  
**6.1 \***  
5.2 Andrea Sample

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

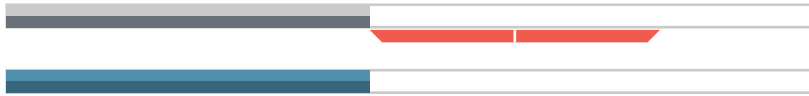




# JERARQUÍA CONDUCTUAL

**10. CONSISTENCIA** - El trabajo requiere de la habilidad de realizar un mismo trabajo, siempre de la misma forma y de manera repetida.

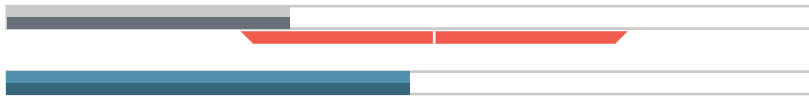
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



4.5 Job  
6.3 \*  
4.5 Andrea Sample

**11. ANÁLISIS DE DATOS** - Esta posición debe lidiar continuamente con el manejo múltiple de detalles. Requiere que estos detalles, datos y hechos se analicen y sopesen antes de tomar una decisión, y que esta importante toma de decisiones se mantenga de manera precisa conforme se vaya requiriendo.

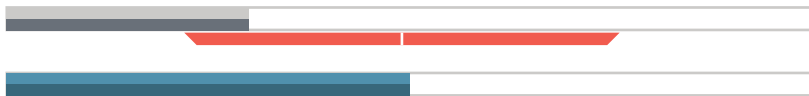
0 . . . 1 . . . 2 . . . 3 . . . 4 . . . 5 . . . 6 . . . 7 . . . 8 . . . 9 . . . 10



3.5 Job  
5.3 \*  
5.0 Andrea Sample

**12. LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO** - El éxito de esta posición depende de los procedimientos y de los sistemas, su desempeño está vinculado con la organización cuidadosa de las actividades, las tareas y con proyectos que requieran de precisión. La planeación es algo esencial para este trabajo.

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



3.0 Job  
4.9 \*  
5.0 Andrea Sample

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



# RETROALIMENTACIÓN DE LA RECOMPENSA/CULTURA DEL PUESTO

*Esta sección le proporciona una mejor perspectiva de la cultura de este puesto. La cultura de cualquier empleo está claramente definida por la manera en la que recompensa el desempeño superior. Se le proporciona retroalimentación en los tres atributos con puntuación más alta. Lea cada uno para obtener una mejor percepción del puesto. Esta información ha sido diseñada para proporcionarla en sesiones de coaching y otras actividades de desarrollo con la persona que sea seleccionada para este puesto.*

## 1. TEÓRICO

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

## 2. TRADICIONAL/REGULADOR

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

## 3. UTILITARIO/ECONÓMICO

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



## RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL

*Esta sección aclara la naturaleza de los rasgos de comportamiento que requiere el puesto. Se le proporciona retroalimentación sobre los tres rasgos con mayor puntuación. Lea cada uno para obtener una mejor percepción del puesto. Esta información ha sido diseñada para proporcionarla en sesiones de coaching y otras actividades de desarrollo con la persona que sea seleccionada para este empleo.*

### 1. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS

- El trabajo requerirá una persona que tolere las interrupciones constantes, deberá de mantenerse en un ambiente amigable con los demás.

### 2. ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS

- El trabajo requiere de una visión positiva y constructiva sobre el trabajo en equipo. Tendrá que pasar mucho tiempo escuchando, entendiendo y trabajando con muchos tipos de personas para alcanzar resultados.

### 3. CAMBIO FRECUENTE

- El trabajo requiere que la persona pueda realizar muchas actividades al mismo tiempo. Tendrá que interrumpir muchas veces lo que está haciendo y comenzar de nueva cuenta algo, puede que apenas se le avise del cambio.