



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix® DNA

Reporte de Talento

Andrew Sample
Lead Partner

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



Leadership Development & Talent Management



INTRODUCCIÓN

Las investigaciones realizadas por especialistas han comprobado que los talentos vinculados con una posición se encuentran directamente relacionados con la satisfacción y el desempeño personal. Las personas tienen éxito en sus trabajos cuando estas están relacionadas con las habilidades inherentes, el estilo de comportamiento y los valores de la posición. El reporte de puesto TriMetrix® DNA puede adaptarse a un puesto de trabajo específico de acuerdo a los requerimientos concretos. Una vez teniendo esto claro se puede hacer una comparación con una persona para así lograr una perfecta adaptación puesto-persona.

A continuación se muestra una lista personalizada sobre sus talentos divididos en tres secciones principales:

JERARQUÍA DE COMPETENCIAS (23 ÁREAS)

Esta sección presenta 23 competencias clave y las ordena de mayor a menor, definiendo sus mayores fortalezas. Las habilidades subrayadas en la parte de arriba son capacidades que tiene bien desarrolladas y muestran la manera natural en la que puede tener un mayor éxito.

JERARQUÍA DE MOTIVADORES (6 ÁREAS)

Esta sección identifica lo que le motiva. Para tener éxito en la posición, es importante que sus valores encuentren la manera de satisfacerse. Cuando esto ocurre, usted tendrá la recompensa necesaria en su trabajo.

JERARQUÍA DE COMPORTAMIENTO (12 ÁREAS)

Esta sección ordena los aspectos que mejor describen su comportamiento. Cuando su trabajo requiere de los aspectos que mejor lo describen, sus potencial para tener éxito se incrementa, así logrará mejorar sus niveles de satisfacción profesional.

RESUMEN DE LAS COMPETENCIAS MÁS ALTAS

Esta sección muestra sus siete competencias más elevadas. Aplique sus competencias más fuertes en su trabajo y desarrolle las competencias que requiere su trabajo actual.

RETROALIMENTACIÓN DE MOTIVADORES

Esta sección muestra las tres áreas que usted valora más. Cuando su trabajo le permita hacer lo que usted valora más, se sentirá personalmente satisfecho.

RETROALIMENTACIÓN DE COMPORTAMIENTO

Esta sección le ofrece una visión completa sobre los aspectos de comportamiento que mejor lo describen, así podrá identificar mejor sus fortalezas.



1	Presentación de Información
2	Orientación a las Metas
3	Desarrollo de Personal
4	Servicio al Cliente
5	Pensamiento a Futuro
6	Liderazgo
7	Persuasión
8	Habilidades Interpersonales
9	Comunicación Escrita
10	Aprendizaje Continuo
11	Gestión de Recursos
12	Efectividad Personal
13	Manejo del Conflicto
14	Flexibilidad
15	Negociación
16	Toma de Decisiones
17	Diplomacia
18	Resolución Analítica de Problemas
19	Creatividad e Innovación
20	Planeación/Organización
21	Auto-Gestión de tiempo y prioridades
22	Trabajo en Equipo
23	Empatía

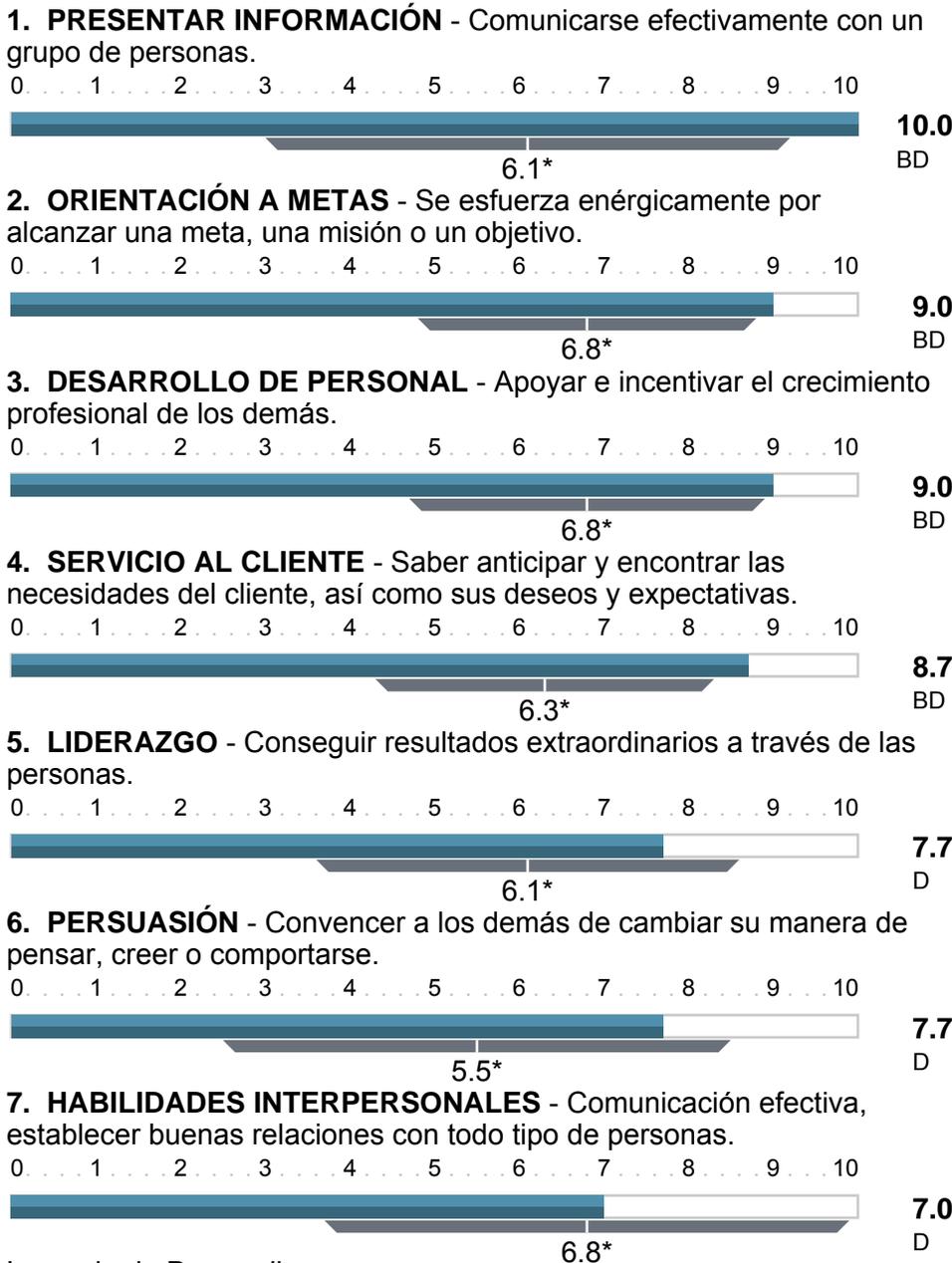
Importante: No se preocupe si no ha desarrollado las 23 competencias. Los estudios han probado que las personas rara vez desarrollan todas. Lo que realmente importa es el desarrollo de las competencias más relevantes para su vida profesional y personal en este momento.

Bien Desarrollado
 Desarrollado
 Moderadamente Desarrollado
 Necesita Desarrollo



JERARQUÍA DE COMPETENCIAS

Su jerarquía de competencias es clave para su éxito personal. Conocer qué es lo que más necesita para lograr sus metas es algo esencial. Las gráficas que se muestran a continuación ordenan sus competencias de mayor a menor.



Leyenda de Desarrollo

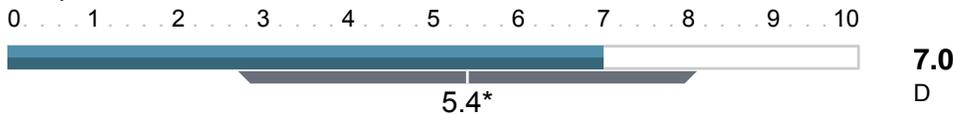
- BD = Bien Desarrollado
- D = Desarrollado
- MD = Moderadamente Desarrollado
- ND = Necesita Desarrollo

* 68% de la población cae dentro del área marcada con rojo.

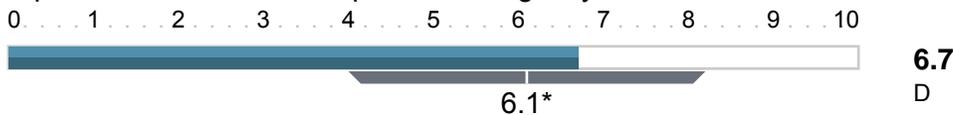


JERARQUÍA DE COMPETENCIAS

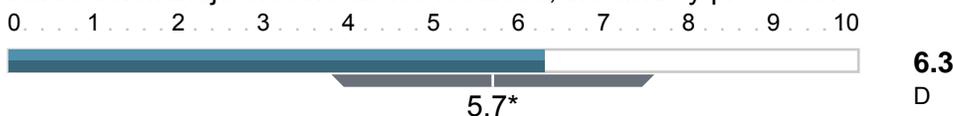
8. COMUNICACIÓN ESCRITA - Escribir de manera clara, concisa y comprensible.



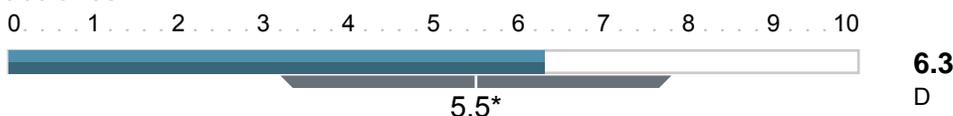
9. APRENDIZAJE CONTINUO - Tomar la iniciativa para aprender e implementar nuevos conceptos, tecnologías y/o métodos.



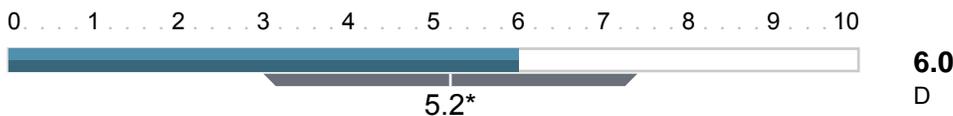
10. GESTIÓN DE RECURSOS - Logro de resultados extraordinarios a través del manejo efectivo de los recursos, sistemas y procesos.



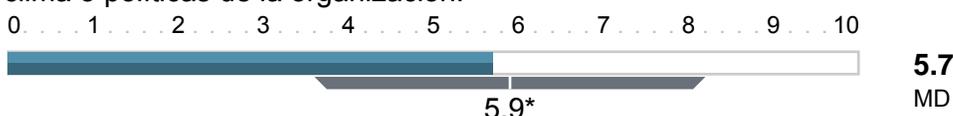
11. EFECTIVIDAD PERSONAL - Demostrar iniciativa, auto confianza, resiliencia y voluntad para asumir la responsabilidad por las propias acciones.



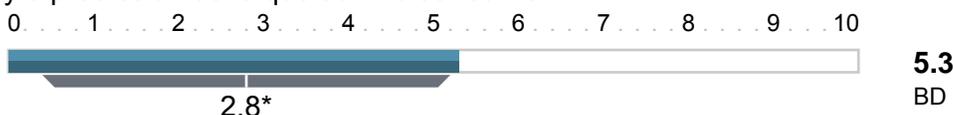
12. MANEJO DEL CONFLICTO - Resolver un problema de forma constructiva.



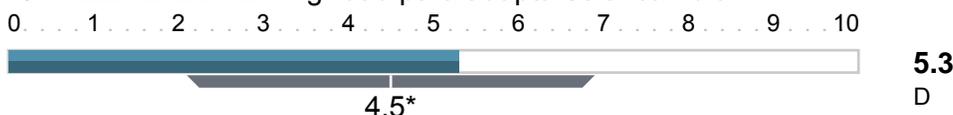
13. DIPLOMACIA - Manejar de manera efectiva asuntos delicados o sensibles teniendo tacto, diplomacia y una comprensión de la cultura, clima o políticas de la organización.



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



15. FLEXIBILIDAD - Agilidad para adaptarse al cambio.



* 68% de la población cae dentro del área marcada con rojo.



JERARQUÍA DE COMPETENCIAS



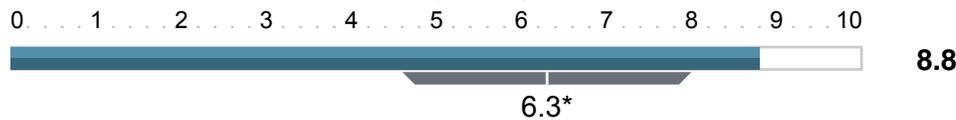
* 68% de la población cae dentro del área marcada con rojo.



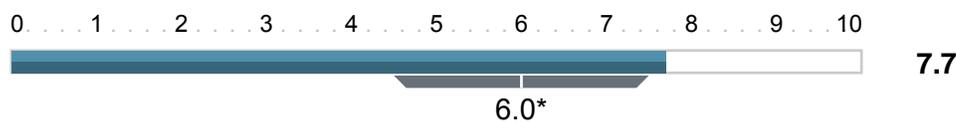
JERARQUÍA DE MOTIVADORES

Su motivación para alcanzar el éxito en cualquier aspecto 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.

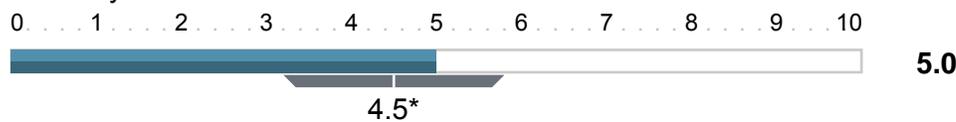
1. UTILITARIO/ECONÓMICO - Recompensa a aquellos que valoran los objetivos, resultados y logros alcanzados en relación con la inversión de su tiempo, recursos y energía.



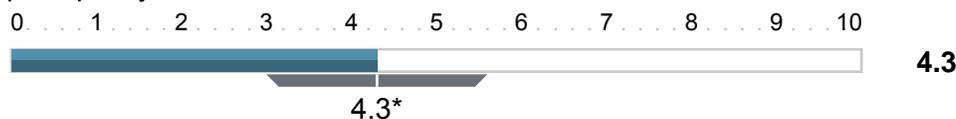
2. TEÓRICO - Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento por el simple hecho del conocer, continúa con la educación y el crecimiento intelectual.



3. 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.



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



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

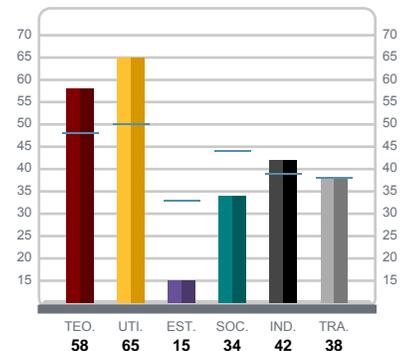


6. ESTÉTICO - Recompensa a aquellos que valoran el balance en sus vidas, la auto expresión creativa, la belleza y la naturaleza.



MI: 58-65-15-34-42-38 (TEO.-UTI.-EST.-SOC.-IND.-TRA.)

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

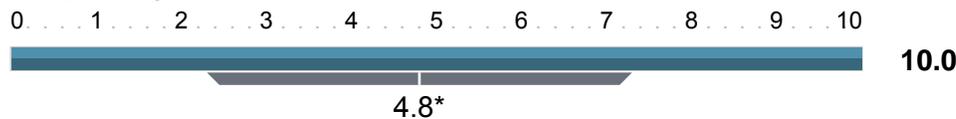




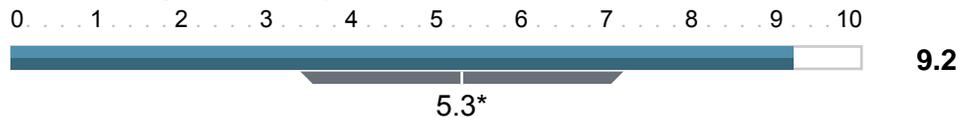
JERARQUÍA CONDUCTUAL

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.

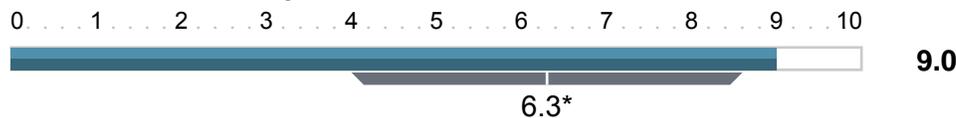
1. COMPETITIVIDAD - Tenacidad, decisión, asertividad y una actitud de "querer ganar" en todas las situaciones.



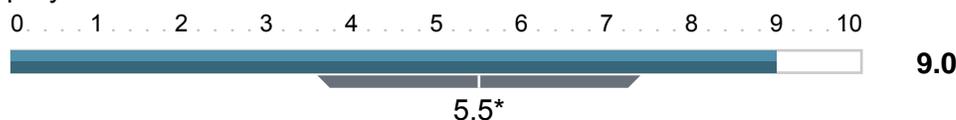
2. CAMBIO FRECUENTE - Cambiar de tarea constantemente y estar disponible cuando se le solicite dejar lo que está haciendo para hacerse cargo de un proyecto nuevo.



3. 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.



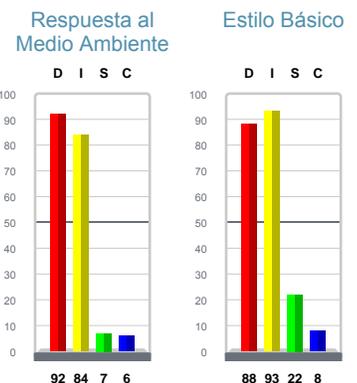
4. VERSATILIDAD - Aportar con múltiples talentos y con mucha voluntad para adaptarse a los requerimientos y retos que requiera cada proyecto o tarea.



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



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.



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

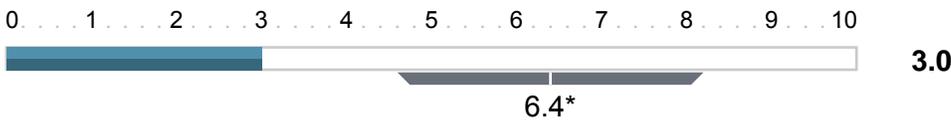


JERARQUÍA CONDUCTUAL

7. RELACIÓN CON EL CLIENTE - Un deseo para demostrar un interés sincero en ellos.



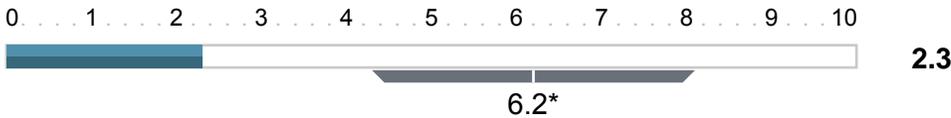
8. CONSISTENCIA - La habilidad de realizar un trabajo siempre de la misma manera.



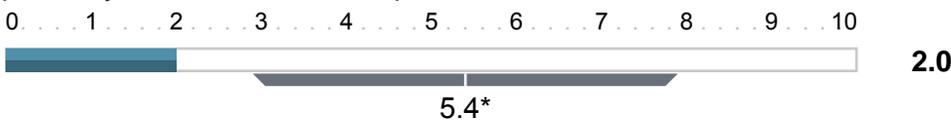
9. SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS - Hacer las cosas de acuerdo a las políticas de la empresa, si éstas no están bien definidas, hacer las cosas de acuerdo a como se hacían antes.



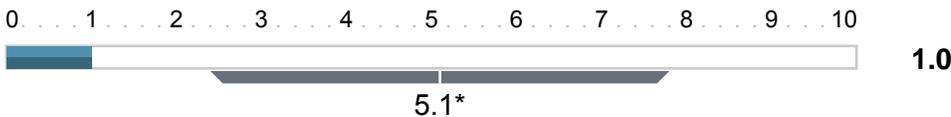
10. SEGUIMIENTO - La necesidad de involucrarse en los proyectos.



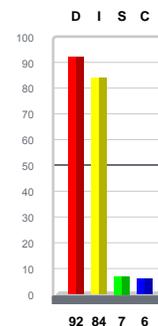
11. ANÁLISIS DE DATOS - La información se mantiene de manera precisa y se evalúa cada vez que sea necesario.



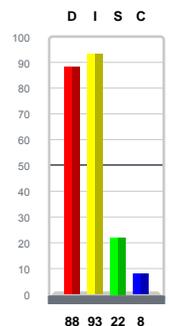
12. LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO - Sistemas y procedimientos a seguir para llegar al éxito.



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico



SIA: 92-84-07-06 (12) SIN: 88-93-22-08 (13)
* El 68% de la población cae dentro de este rango.



SUMARIO DE COMPETENCIAS

Su jerarquía de competencias es clave para su éxito personal. Conocer qué es lo que más necesita para lograr sus metas es algo esencial. A continuación se muestran las siete competencias mejor evaluadas.

1. **PRESENTAR INFORMACIÓN:** Comunicarse efectivamente con un grupo de personas.
 - Organiza la información de manera clara y en secuencia lógica.
 - Presenta información de tal manera que los conceptos abstractos o complejos se entiendan fácilmente.
 - Utiliza el lenguaje de manera efectiva, hace uso de metáforas y de sentido del humor.
 - Hace uso de una gran variedad de comunicación no verbal o lenguaje corporal tal como la modulación de voz, contacto visual, expresiones faciales y gesticulaciones.
 - Hace uso de la tecnología para captar la atención de la audiencia, hacer que participe y se interese.
 - Proyecta autenticidad, confianza, convicción y pasión.
 - Atrae y obtiene compromiso por parte de su audiencia.
 - Adapta la presentación a los intereses y necesidades de la audiencia.
 - Establece los objetivos del contenido.
 - Se comunica de tal manera que mejora la conciencia y comprensión de la audiencia.
 - Se comunica de tal manera que guía a la audiencia hacia un punto de vista en común; a comportarse de una manera concreta.
 - Es reconocido como un locutor efectivo.

2. **ORIENTACIÓN A METAS:** Se esfuerza enérgicamente por alcanzar una meta, una misión o un objetivo.
 - Actúa de manera independiente para conseguir objetivos sin supervisión.
 - Realiza los esfuerzos necesarios para alcanzar sus metas y emplea el tiempo necesario para hacerlo.
 - Reconoce y aprovecha las oportunidades para progresar y alcanzar las metas.
 - Trabaja activamente para lograr metas desafiantes.
 - Desarrolla e implementa estrategias para cumplir con los objetivos.
 - Mide la efectividad y el desempeño para asegurar que los resultados se consigan.
 - Actúa con sentido de urgencia.
 - Demuestra persistencia para superar los obstáculos y cumplir con los objetivos.



SUMARIO DE COMPETENCIAS

- Calcula los riesgos para conseguir los resultados.
3. DESARROLLO DE PERSONAL: Apoyar e incentivar el crecimiento profesional de los demás.
- Muestra confianza en la habilidad de los demás para desempeñarse.
 - Identifica las necesidades de desarrollo de los puestos.
 - Incentiva la iniciativa y la auto-mejora.
 - Ofrece oportunidades para capacitación y desarrollo.
 - Asigna tareas nuevas, difíciles o desafiantes.
 - Reconoce y elogia cuando los procesos o tareas se mejoran.
 - Entrena, asesora y funge como mentor de los demás para su desarrollo.
 - Considera los errores como oportunidades para aprender.
 - Promueve al aprendizaje y el crecimiento.
4. SERVICIO AL CLIENTE: Saber anticipar y encontrar las necesidades del cliente, así como sus deseos y expectativas.
- Se esfuerza por anticipar, identificar y comprender las necesidades del cliente, así como sus necesidades y preocupaciones.
 - Responde a los clientes con sentido de urgencia.
 - Le da seguimiento a los requerimientos del cliente.
 - Es paciente y cortés con los clientes.
 - Resuelve problemas y quejas para garantizar la satisfacción del cliente.
 - Hace esfuerzos extraordinarios para satisfacer a los clientes.
 - Desarrolla relaciones con los clientes.
 - Se asocia con los clientes para ayudarlos a cumplir con sus metas.
 - Actúa como defensor de las necesidades del cliente.
 - Asume riesgos profesionales por el bien de las necesidades de los clientes.



SUMARIO DE COMPETENCIAS

5. LIDERAZGO: Conseguir resultados extraordinarios a través de las personas.

- Incentiva a los demás para que tengan una visión integradora.
- Toma riesgos por el bien de los valores, la misión o los principios de la organización.
- Construye y demuestra integridad con una congruencia notable entre las palabras y los hechos.
- Demuestra optimismo y tiene expectativas positivas de los demás.
- Delega responsabilidades convenientemente.
- Involucra a los demás al momento de tomar una decisión que los afecte.
- Dirige su desempeño de manera consistente.
- Adapta métodos y busca satisfacer las necesidades que tienen los demás.
- Toma decisiones para evitar o mitigar las consecuencias negativas para las personas.
- Demuestra lealtad a lo ya establecido.

6. PERSUASIÓN: Convencer a los demás de cambiar su manera de pensar, creer o comportarse.

- Conoce las necesidades, los intereses, las creencias, las actitudes y el comportamiento de los demás. Esto le ayuda a saber cómo promover un concepto, producto o servicio.
- Genera confianza antes de iniciar el proceso de promoción de un concepto, producto o servicio.
- Entiende las ventajas de conocer el comportamiento de los demás para saber cómo influir en ellos, es agradable, genera en los demás la necesidad de cumplir con las tareas generando sutilmente el sentido de obligación.
- Hace uso de la lógica para desarrollar argumentos racionales que desafíen prejuicios, actitudes, creencias o comportamientos.
- Identifica y encausa los obstáculos sociales, emocionales, económicos y prácticos para evitar que los demás no cumplan con sus responsabilidades.
- Adapta técnicas y estrategias de acuerdo a las necesidades y deseos de aquellos en los que influye.



SUMARIO DE COMPETENCIAS

7. HABILIDADES INTERPERSONALES: Comunicación efectiva, establecer buenas relaciones con todo tipo de personas.

- Se esfuerza por tener auto-conciencia.
- Demuestra un interés sincero por los demás.
- Trata a todas las personas con respeto, cortesía y consideración.
- Respeta las diferencias en las actitudes y perspectivas de los demás.
- Escucha, observa y se esfuerza por obtener la comprensión de los demás.
- Se comunica de manera efectiva.
- Es sensible con problemas de diversidad.
- Desarrolla y mantiene relaciones con diferentes tipos de personas sin importar las diferencias culturales.



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

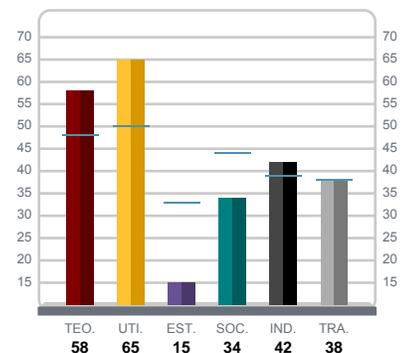
- Valora los logros prácticos, los resultados y la recompensación de su inversión de tiempo, recursos y energía.
- Tener un puntaje elevado en este factor demuestra un interés característico por el dinero y por lo que es útil. Esto significa que el individuo quiere tener la seguridad que otorga el dinero 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. 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.

3. INDIVIDUALISTA/POLÍTICO

- Valora el reconocimiento personal, la libertad y el control sobre tu propio destino y el de los demás.
- El interés primario de este valor es el PODER, no necesariamente político. Las investigaciones indican que los líderes en la mayoría de los campos valoran mucho el poder. Ya que la competencia y lucha juegan un gran papel en todas las áreas de la vida, muchos filósofos han visto al poder como el motivo más fundamental y universal. Existen, sin embargo, ciertas personalidades en las que el deseo por la expresión directa de este motivo es predominante; aquel que desea, por encima de todo, poder personal, influencia y renombre.





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. COMPETITIVIDAD

- Ganar de manera consistente es crítico. Es tenaz, audaz, asertivo y siente el "deseo de ganar" cuando se encuentra en situaciones altamente competitivas.

2. CAMBIO FRECUENTE

- No le genera mucho estrés el tener que ocuparse de muchas tareas al mismo tiempo. Puede comenzar varias tareas a la vez incluso sin darse cuenta de ello, dejando de lado las demás para después.

3. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS

- Prefiere interactuar con los demás en lugar de enfocarse en la tarea a realizar. Puede mantener una interacción amigable con los demás aun cuando tenga que enfrentar muchas interrupciones de manera recurrente





RETROALIMENTACIÓN DE COMPORTAMIENTO

Andrew da una imagen de seguridad y confianza en sí mismo. Es bueno para generar entusiasmo en los demás. Es optimista sobre su capacidad y habilidad para emprender y realizar cualquier tipo de trabajo. Trata de influir en los demás por medio del establecimiento de una relación personal y, muchas veces, hará favores para establecer y desarrollar esta relación. Le gusta formar parte de un grupo y es sociable. Suele dar la imagen de ser una persona muy adaptable socialmente, tanto en el trabajo como fuera de él. Le gusta ayudar a la gente, formar equipos y participar activamente dentro de su organización. Confía demasiado en la gente, lo que puede ocasionar que los demás intenten tomar ventaja de él. Puede que Andrew no siempre tome en cuenta los detalles.

