TTI SUCCESS INSIGHTS®

Reporte de Perfil Personal

Versión Empleado-Gerente

Ann Sample

Pasos al Exito

2/2/2017

Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

INTRODUCCIÓN

La investigación sobre el comportamiento sugiere que las personas más efectivas son aquellas que tienen una plena comprensión de sí mismas, de sus habilidades y debilidades, y así tienen la posibilidad de desarrollar estrategias que satisfagan las demandas de su entorno.

El comportamiento de una persona es una parte necesaria e integral de quiénes son. En otras palabras, mucho de nuestro comportamiento proviene de la "naturaleza" (inherente), y mucho proviene de la "nutrición" (crianza). Es el lenguaje universal de "cómo actuamos", o de nuestro comportamiento observable.

En este reporte se miden cuatro dimensiones de comportamiento normal. Estas son:

- Cómo responde ante problemas y desafíos.
- Cómo influye en los demás y logra convencerlos para tener el mismo punto de vista.
- Cómo responde al ritmo que lleva el entorno en el que se encuentra.
- Cómo responde a las reglas y procedimientos establecidos por los demás.

Este reporte analiza el estilo de comportamiento; es decir, el modo en que una persona hace las cosas. ¿Es este reporte 100% verdadero? Sí, no, y tal vez. Sólo medimos el comportamiento, que es un factor de los muchos a evaluar en una persona. Nosotros sólo le ofrecemos afirmaciones verdaderas, y aquellas áreas de conducta en las que la persona muestra ciertas tendencias. Una vez que haya leído el reporte junto con una persona que la conozca bien, haga caso omiso a cualquier afirmación que parezca no aplicar a su vida.

Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

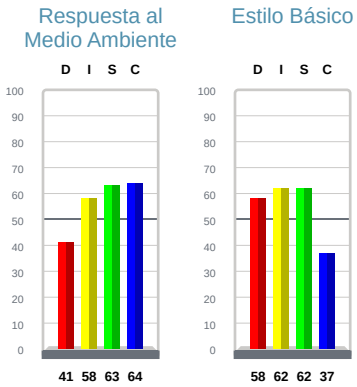
TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

CARACTERÍSTICAS GENERALES

Basándose en las respuestas de Ann, este reporte ha desarrollado algunas afirmaciones generales sobre su estilo de trabajo para darle una visión amplia y precisa sobre el mismo. Se identifica también el comportamiento básico natural que tiene. Este comportamiento natural se identifica con la manera en que Ann preferiría hacer el trabajo. Tome en cuenta estas características generales para tener una comprensión más profunda sobre el comportamiento natural de Ann.

Ann se orienta hacia la gente. Para ella los extraños son amigos que todavía no ha conocido. Su objetivo es tener y hacer muchos amigos. Procura mantener una buena relación con todos aquellos con quienes convive. 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. Puede ser amigable incluso con personas con estilos diferentes al suyo. Sabe disfrutar de lo que cada persona tiene que aportar en un grupo u organización. Le motiva tanto el poder como el estatus. A Ann le gusta obtener resultados a través de la adecuada gestión de su equipo. Ella trabaja mejor en compañía de otras personas. A Ann le gusta que su jefe le ofrezca una retroalimentación sobre cómo hace las cosas. Le gusta el reconocimiento público por sus logros. La motiva mucho el hecho de que los demás reconozcan las metas que alcanza. Es buena para generar entusiasmo en los demás. Se siente mejor en un ambiente donde pueda convivir con personas que expresen sus emociones y que compartan sus mismos valores. Se enorgullece de tener una buena intuición.

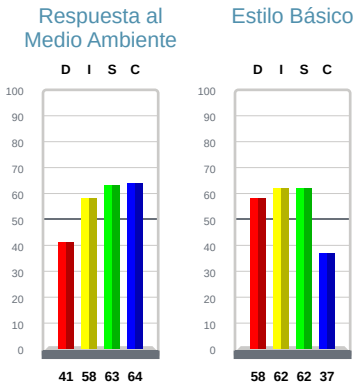
Debido a la gran confianza que tiene en la gente y porque quiere caerle bien a los demás puede llegar a sobrevalorar las capacidades de otras personas. Tiene una habilidad especial para hacer que los demás escuchen los consejos o la retroalimentación que quiere darles. Hace que las personas se sientan cómodas con ella y puedan así hablar abiertamente sobre casi cualquier tema. A Ann le gusta trabajar con un jefe que tome decisiones rápidas. Cuando un problema le ocasiona mucha preocupación, espera que los demás la escuchen y sientan empatía por ella. Puede llegar a una conclusión sin haber considerado todos los factores. Tiene una excelente cualidad para solucionar los problemas interpersonales.



Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

CARACTERÍSTICAS GENERALES Continuación

Se relaciona con los que la rodean de manera diplomática, serena y tranquila. Se siente a gusto con casi todas las personas y puede mostrarse informal y relajada con ellas. Incluso cuando trata con extraños Ann hará lo posible por hacerles sentir bien. Es muy positiva al tratar a otras personas. Puede que no entienda por qué no todos ven la vida de la misma manera que ella. Una conversación con ella pueda saltar rápidamente de un tema espontáneo y superficial a una discusión llena de argumentos. Es una buena negociadora en los conflictos interpersonales. Considera que si todas las personas expresaran sus sentimientos, el mundo sería mejor. Demuestra tener la habilidad tanto para escuchar, como para hablar. Generalmente, Ann gesticula al hablar. Para Ann es importante tener buenas habilidades interpersonales para facilitar acuerdos entre los individuos. Tiende a identificar los elementos que tienen en común los miembros de un grupo, en lugar de quedarse únicamente con las diferencias.



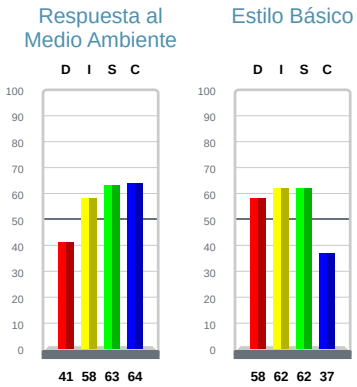
Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

VALORES QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN

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

- Se centra en sus propias ideas.
- Puede apoyar u oponerse con energía.
- Está orientada hacia las personas.
- Es una gran planificadora.
- Está orientada a resultados.
- Es negociadora de conflictos.
- Expresa sus sentimientos.
- Es optimista y entusiasta.
- Confía en sí misma.



Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

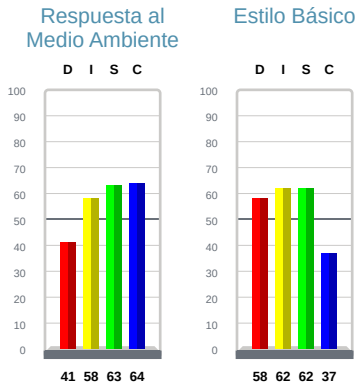
TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR EN LA COMUNICACIÓN

Muchas personas son conscientes y se muestran sensibles a la forma en que a ellos les gusta comunicarse. Muchos encuentran esta sección muy acertada e importante. Lea cada declaración e identifique las 3 ó 4 declaraciones que sean más importantes. Haga una lista de estas declaraciones y úselas cada día en el trato con Ann.

LO QUE SE DEBE HACER:

- ☐ Hablar sobre ella, sus aspiraciones y las opiniones que ella encuentra estimulantes.
- ☐ Haga referencia a los beneficios que obtendrá.
- ☐ Clarificar cualquier parámetro por escrito.
- ☐ Usar un discurso motivador cuando sea apropiado.
- ☐ Dedicar tiempo a socializar y a establecer una relación satisfactoria.
- ☐ Generar un ambiente cálido y amistoso.
- ☐ Ofrecerle continuamente "incentivos" por su deseo de asumir riesgos.
- ☐ Cuando ella recibe un "No" como respuesta, con seguridad lo volverá a intentar al día siguiente.
- ☐ Tomarse el tiempo necesario para motivarla.
- ☐ Comprender su naturaleza desafiante.
- ☐ Preguntar sus opiniones e ideas con respecto a la gente.



Ann Sample

Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

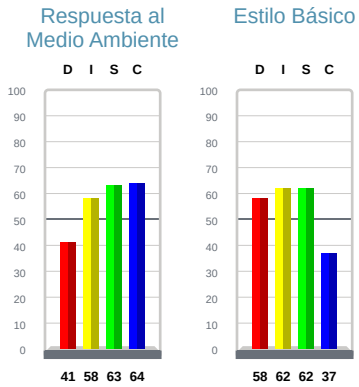
TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR Continuación

En esta sección del reporte se da una lista de cosas que NO se deben hacer al comunicarse con Ann. Revise cada declaración con ella, e identifique aquellos métodos de comunicación que producen frustración o reducen la calidad de la misma. Compartiendo esta información, ambas partes podrán negociar un estilo de comunicación que sea efectivo y de mutuo acuerdo.

LO QUE NO SE DEBE HACER:

- ☐ Dejar las decisiones "colgando en el aire".
- ☐ Comportarse de manera autoritaria.
- ☐ Dirigir o proteger; controlar excesivamente la conversación.
- ☐ Ser brusco, frío o extremadamente callado.
- ☐ Centrarse en los datos, las cifras y las abstracciones.
- ☐ Ser condescendiente con ella.
- ☐ Ser paternalista.
- ☐ Perder el tiempo "soñando" juntos.
- ☐ Dejarse dominar por su palabrería.
- ☐ Hablar sin sentido.
- ☐ Darle su opinión sin que se la pregunte.



Ann Sample

Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

ESTILOS DE COMUNICACION

Esta sección contiene sugerencias sobre métodos que mejorarán la comunicación de Ann con los demás. Incluye una pequeña descripción de los tipos de personas más comunes con las que puede estar en contacto. Adaptándose al estilo de comunicación deseado por la otra persona, Ann será más efectiva en su comunicación con ella. Quizá tenga que desarrollar cierta flexibilidad a la hora de adaptar 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:

- Generar desconcierto, 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.

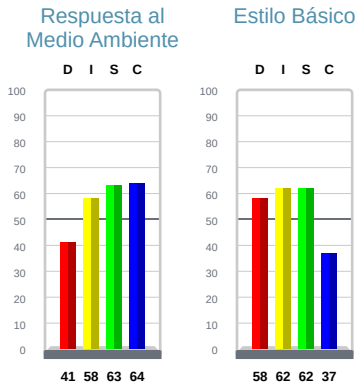
Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

AMBIENTE DE TRABAJO IDEAL

Esta sección identifica el ambiente ideal de trabajo basado en el estilo básico de Ann. 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 Ann necesita, así como las funciones y responsabilidades específicas con las que disfruta.

- Sentirse libre de controles y detalles.
- Necesita tareas y funciones difíciles.
- Trabajar con un equipo orientado a obtener resultados.
- Un jefe democrático con quien pueda compartir fácilmente opiniones.
- Un ambiente dónde sus ideas puedan ser escuchadas.
- Funciones y responsabilidades que requieran de mucho contacto con la gente.



Copyright © 1984-2015. 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 Ann tiene sobre sí misma y sobre cómo, bajo ciertas condiciones, la ven los demás. Comprender esta sección, le ayudará a proyectar una imagen que le permitirá controlar la situación.

PERCEPCIÓN DE SÍ MISMA

Generalmente se ve a usted misma como:

- Entusiasta
- Encantadora
- Persuasiva
- Extrovertida
- Inspiradora
- Optimista

PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Moderado

BAJO PRESIÓN MODERADA O FATIGA, los demás la ven como:

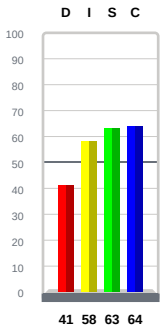
- Vanidosa
- Optimista en exceso
- Habladora
- No realista

PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Extremo

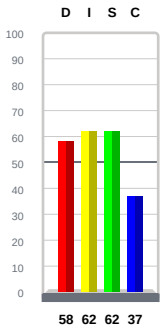
BAJO PRESIÓN EXTREMA, los demás la ven como:

- Excesivamente confiada
- Poco atento a los demás
- Superficial
- Soñadora

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico



Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

DESCRIPTORES

Basado en las respuestas de Ann, el reporte ha marcado aquellas palabras que describen su comportamiento personal. Describen cómo resuelve problemas y enfrenta desafíos, influencia a personas, responde al ritmo del ambiente y cómo responde a las reglas y procedimientos impuestos por otros.

Dominio	Influencia	Estabilidad	Cumplimiento
Impulsora	Inspiradora	Relajada	Cautelosa
Ambiciosa	Magnética	Pasiva	Cuidadosa
Pionera	Entusiasta	Paciente	Exigente
Fuerte-Voluntariosa	Persuasiva	Posesiva	Sistemática
Decidida	Convincente	Predecible	Exacta
Competitiva	Equilibrada	Consistente	Abierta
Determinada	Optimista	Constante	Juicio balanceado
Atrevida	Confiada	Estable	Diplomática
Calculadora	Reflexiva	Versátil	Firme
Cooperadora	Práctica	Activa	Independiente
Indecisa	Calculadora	Inquieta	Voluntariosa
Cautelosa	Escéptica	Impaciente	Obstinada
Agradable	Lógica	Orientada a la presión	No sistemática
Modesta	Suspicaz	Ansiosa	Desinhibida
Pacífica	Analítica	Flexible	Arbitraria
Recatada	Incisiva	Impulsiva	Inflexible

Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

ESTILO NATURAL Y ADAPTADO

El estilo natural de Ann al tratar con problemas, personas, acontecimientos y procedimientos puede que no siempre encaje con lo que el entorno necesita. Esta sección le proporciona información valiosa relacionada con el estrés y la presión para adaptarse al entorno.

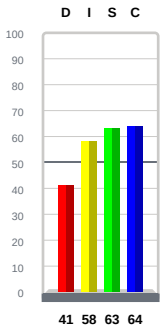
PROBLEMAS - RETOS

Natural	Adaptado
Ann es bastante curiosa y le gusta que los demás la vean como una persona competitiva, que es aventurera por naturaleza. Está orientada hacia los resultados y le gusta ser innovadora en la resolución de problemas. Ann no es necesariamente confrontante por naturaleza, aunque, si existe un problema, puede llegar a serlo.	Ann siente la necesidad de ser un poco conservadora en su forma de resolver los problemas. Ella quiere aceptar retos, pero su respuesta será calculada con antelación.

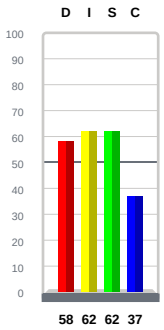
PERSONAS - CONTACTOS

Natural	Adaptado
Ann es sociable y optimista. Es capaz de utilizar una referencia emocional para convencer a los demás de un determinado punto de vista. Le gusta pertenecer a un equipo y, quizá, ser el portavoz del mismo. Confía en los demás y le gusta estar en un entorno positivo en el que pueda relacionarse.	Ann no ve ninguna necesidad de cambiar su estilo para persuadir a otras personas hacia su propio punto de vista. Cree que su estilo natural es el adecuado para el entorno en el que se encuentra.

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico



Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

ESTILO NATURAL Y ADAPTADO Continuación

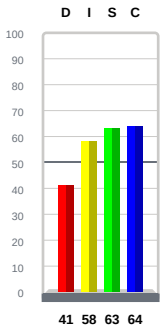
RITMO - CONSTANCIA

Natural	Adaptado
Ann es prudente y firme. Le gustan los cambios si la dirección que se toma tiene sentido y es consecuente con el pasado. Se resiste a los cambios sin motivo.	Ann cree que su estilo natural es el que el entorno necesita. Cree que los resultados se obtienen a través del trabajo y la constancia. A veces, le gustaría que el ritmo disminuyera.

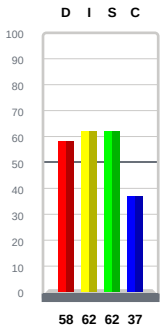
PROCEDIMIENTOS - NORMAS

Natural	Adaptado
Ann es independiente por naturaleza y un poco terca. Está abierta a nuevas sugerencias y puede, a veces, ser vista como una persona que "va por libre". Se encuentra más cómoda en un entorno donde se pueden perder las formas en determinadas situaciones.	Ann ve la necesidad de ser flexible frente a las normas. De todos modos, es consciente de las implicaciones que conlleva el no seguir las reglas y los procedimientos establecidos.

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Básico



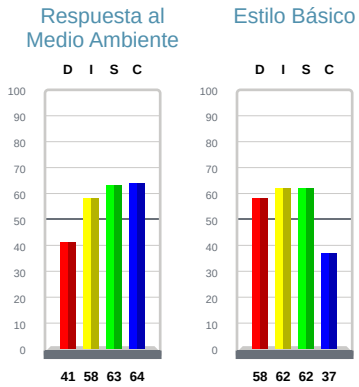
Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

ESTILO DE TRABAJO ADAPTADO

Ann ve que en su actual ambiente de trabajo necesita demostrar el siguiente comportamiento. Si considera que las siguientes afirmaciones NO están relacionadas con su trabajo, averigüe por qué ella está adaptando su comportamiento de esta manera.

- Enfoque cuidadoso y bien elaborado en la toma de decisiones.
- Cooperación diplomática en la interacción con el equipo.
- Cálculo de los riesgos antes de actuar.
- Enfoque preciso y analítico al abordar las tareas.
- Evaluación crítica de los datos.
- Mostrarse paciente y con buena predisposición para escuchar.
- Sentirse libre de enfrentamientos.
- Sensibilidad hacia las reglas y regulaciones existentes.
- Cumplimiento con los altos estándares establecidos.
- Soluciones lógicas.
- Prioridad de la calidad frente a la eficiencia.
- Cambios limitados y preparados.
- Consistencia al ejecutar las tareas.



Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

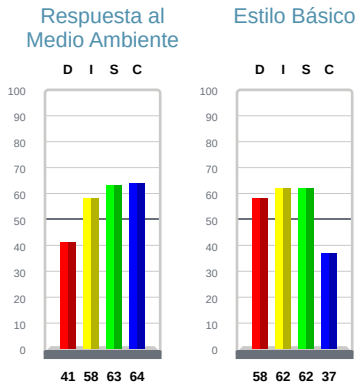
TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

CLAVES PARA MOTIVAR

Esta sección del reporte ha sido diseñada después de analizar las necesidades de Ann. La gente se motiva por la cosas que quiere alcanzar y una vez alcanzadas ya no son fuerza de motivación. Analice cada una de las afirmaciones que recoge esta sección y resalte aquellas necesidades que actualmente la "motivan."

Ann quiere:

- Instrucciones para hacer el trabajo correctamente a la primera.
- Una apreciación constante y seguridad en el equipo.
- Formar parte de un grupo de trabajo orientado a la calidad.
- Tener por escrito los procedimientos operativos.
- Un ambiente de trabajo predecible.
- Tiempo para ejecutar su trabajo de acuerdo a sus elevados estándares de calidad.
- Recibir reconocimiento por mantener la calidad de su trabajo.
- Reconocimiento a su lealtad y a los años dedicados.
- Actividades que no interfieran en su vida familiar.
- Que se le promocione, cuando esté preparada para asumir nuevas responsabilidades.
- Pocas ocasiones en las que tener que adaptarse a procedimientos nuevos.
- Un entorno que le ofrezca seguridad y resguardo.
- La identificación con sus compañeros de trabajo.



Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

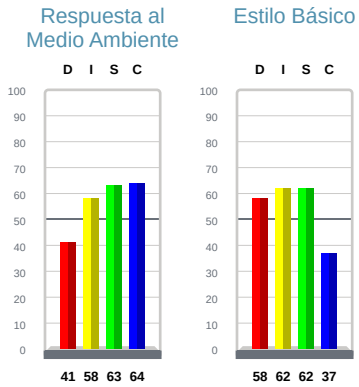
TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

CLAVES PARA DIRIGIR

En esta sección se encuentran algunas de las necesidades que Ann debe satisfacer con el fin de ejecutar su trabajo en óptimas condiciones. Algunas necesidades pueden ser cubiertas por ella misma, mientras que la dirección debe encargarse de proporcionar otras. Para algunas personas es muy difícil motivarse cuando sus necesidades básicas de dirección no han sido satisfechas. Ann, conjuntamente con su jefe, debería revisar la lista e identificar, al menos, las 3 ó 4 declaraciones que son más importantes para ella. Esto le permitirá participar en la elaboración de su propio plan de dirección personal.

Ann necesita:

- Un enfoque racional en la toma de decisiones; analizar los hechos.
- Apoyo para la realización de trabajos con excesivos detalles.
- Mantener el enfoque hacia los resultados y no sacrificar la productividad para satisfacer a la gente.
- Mejor organización en el archivo de documentos.
- Estar informada de las cosas que le afectan directamente.
- Conocer los resultados esperados.
- Esconder las emociones cuando es necesario.
- Ser objetiva al tratar con personas, debido a su gran nivel de confianza en los demás.
- Un estilo de dirección participativo.
- Tener una autoridad equivalente a la responsabilidad que asume.
- Enfocar la conversación en las actividades de trabajo y desarrollar menos vida social.
- Ayudar a otros a controlar el tiempo y fijar prioridades.



Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

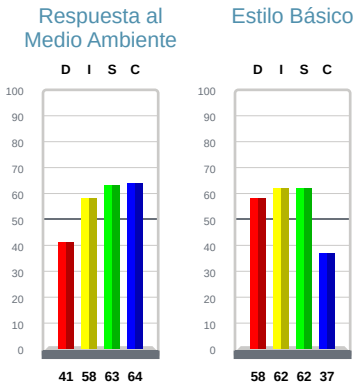
TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

ÁREAS DE MEJORA

En esta sección se incluye una lista de posibles limitaciones que no tienen relación con un trabajo específico. Revise la lista con Ann e identifique aquellos puntos que apliquen actualmente. Resalte 3 o 4 limitaciones que disminuyan su buen desempeño profesional y elabore un plan de acción para eliminar o reducir estos obstáculos.

Ann muestra una tendencia a:

- Ser subjetiva al evaluar a la gente, especialmente si se trata de alguna amistad suya.
- Ser excesivamente entusiasta, pudiendo generar una imagen de persona superficial.
- Tomar las decisiones basadas en un análisis superficial.
- Ser excesivamente entusiasta acerca de sus propias debilidades y las de los demás.
- Confiar en la gente de forma indiscriminada, sobre todo en aquellos que le ofrecen un fuerte apoyo.
- Elogiar demasiado para motivar a los demás.
- Olvidar los detalles a menos que éstos sean importantes para ella o no le supongan una dedicación excesiva.



Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

PLAN DE ACCIÓN

Los siguientes puntos son posibles áreas de trabajo en las cuales Ann puede mejorar. Marque con círculo aquellas áreas (de una a tres), y desarrolle un plan de acción con el fin de obtener resultados concretos. Revise su reporte e identifique las áreas en las que puede mejorar.

- Comunicación (Escucha)
- Delegar
- Toma de Decisiones
- Disciplina
- Evaluación del Desempeño
- Formación
- Administración del Tiempo
- Metas Profesionales
- Metas Personales
- Motivación de otros
- Relaciones Interpersonales
- Familia

Área: _____

1.

2.

3.

Área: _____

1.

2.

3.

Área: _____

1.

2.

3.

Fecha de Inicio: _____ Fecha de Finalización: _____

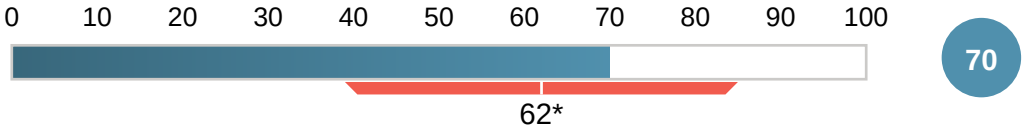
Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

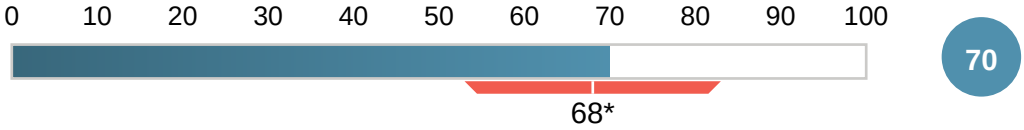
JERARQUÍA CONDUCTUAL

La gráfica de Jerarquía Conductual mostrará por orden su estilo de comportamiento natural dentro de las ocho (8) áreas más comunes en el l ugar de trabajo. Le ayudará a entender en cuales de estas áreas usted será mas eficiente de manera natural.

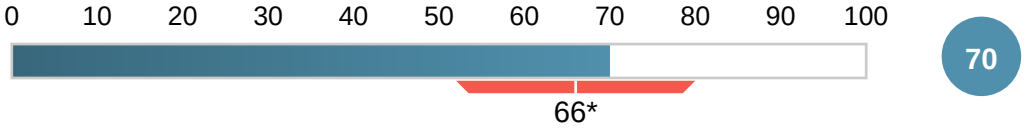
1. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS - Encontrarse en un ambiente en el que tenga muchas interrupciones no es un problema, pues procura ser amigable con todos.



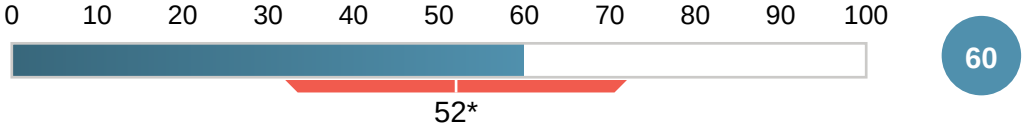
2. ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS - Emplear la mayor parte del tiempo con un grupo heterogéneo de personas para lograr resultados en los que la meta sea ganar-ganar.



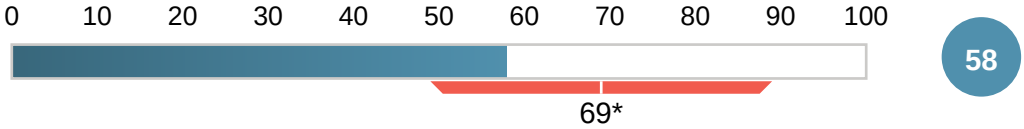
3. RELACIÓN CON EL CLIENTE - Un deseo para demostrar un interés sincero en ellos.



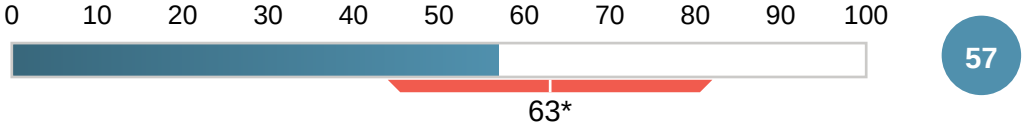
4. CAMBIO FRECUENTE - Cambiar de tarea constantemente y estar disponible cuando se le solicite dejar lo que está haciendo para hacerse cargo de un proyecto nuevo.

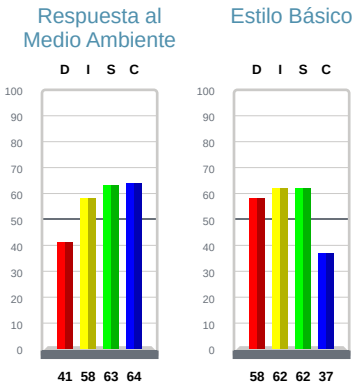


5. SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS - Hacer las cosas de acuerdo a las políticas de la empresa, si éstas no están bien definidas, hacer las cosas de acuerdo a como se hacían antes.



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





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

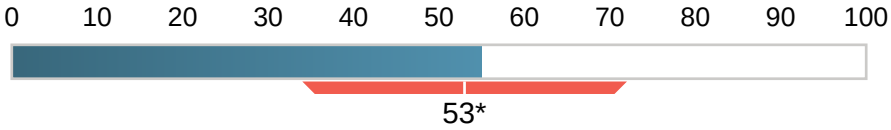
Ann Sample

Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

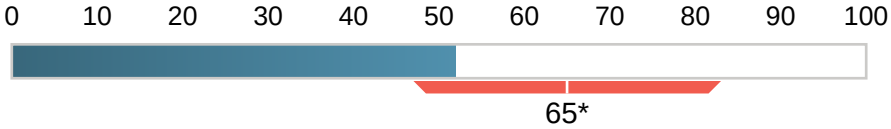
JERARQUÍA CONDUCTUAL

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



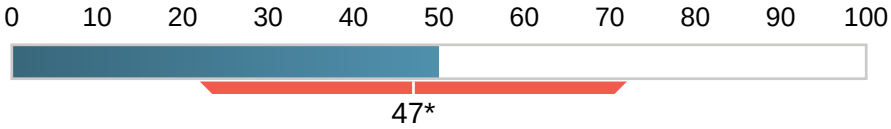
55

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



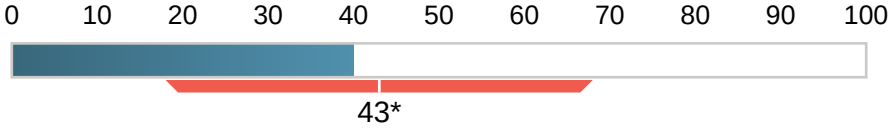
52

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



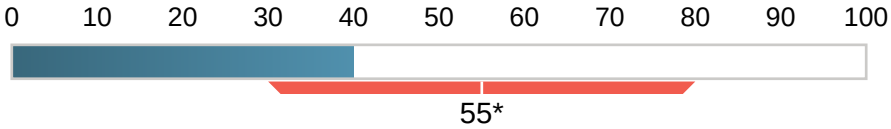
50

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



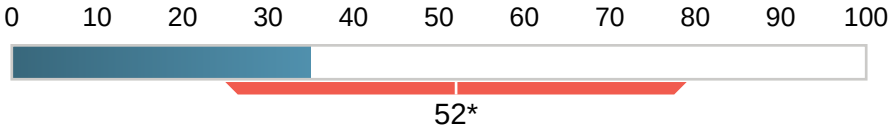
40

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

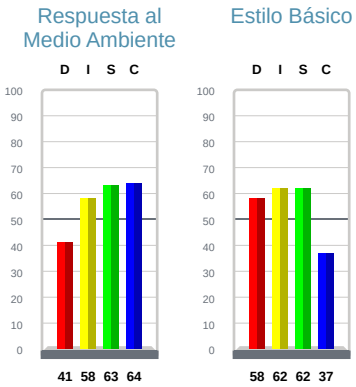


40

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



35



SIA: 41-58-63-64 (53) SIN: 58-62-62-37 (32)
* El 68% de la población cae dentro de este rango.

Ann Sample

Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

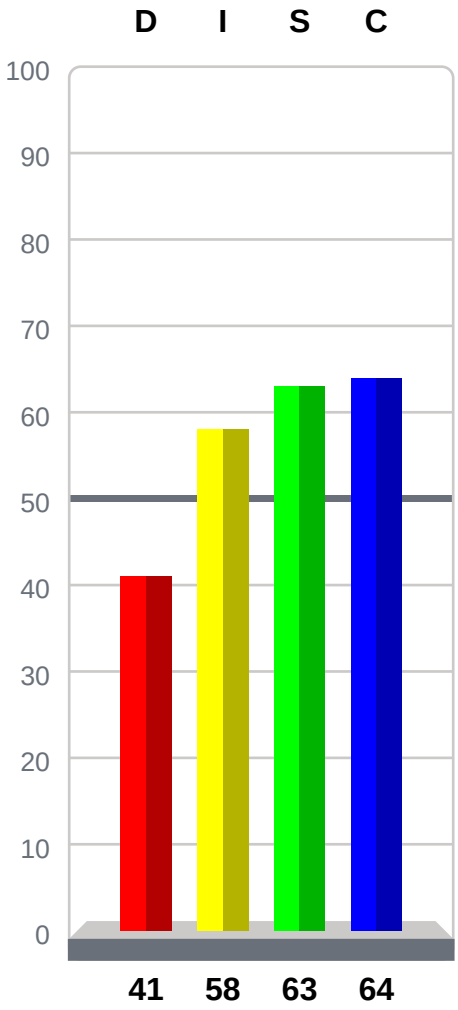
TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

GRAFICAS STYLE INSIGHTS®

2/2/2017

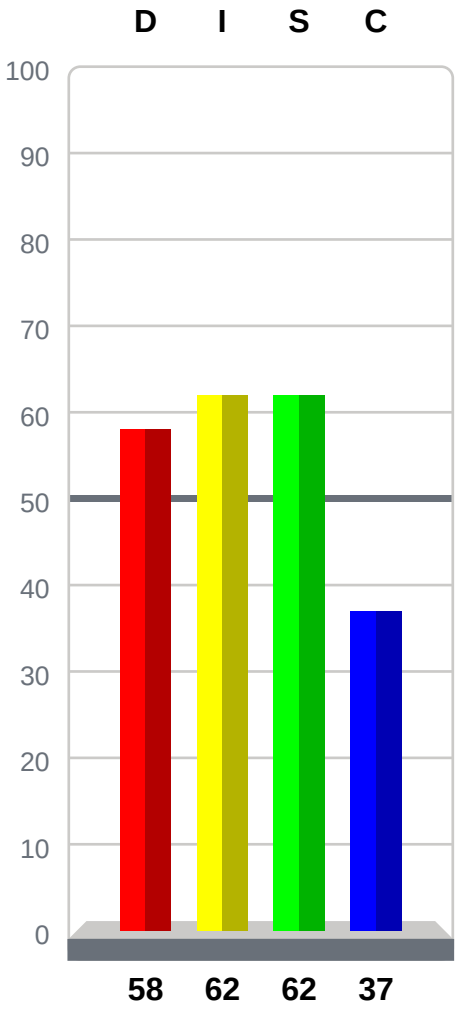
Respuesta al Medio Ambiente

Gráfico I



Estilo Básico

Gráfico II



Norma 2015 R4

T: 2:24

Ann Sample

Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

La Rueda de Perfil Personal es una poderosa herramienta muy popular en el mundo. 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 y cuánto esfuerzo esto le representa.

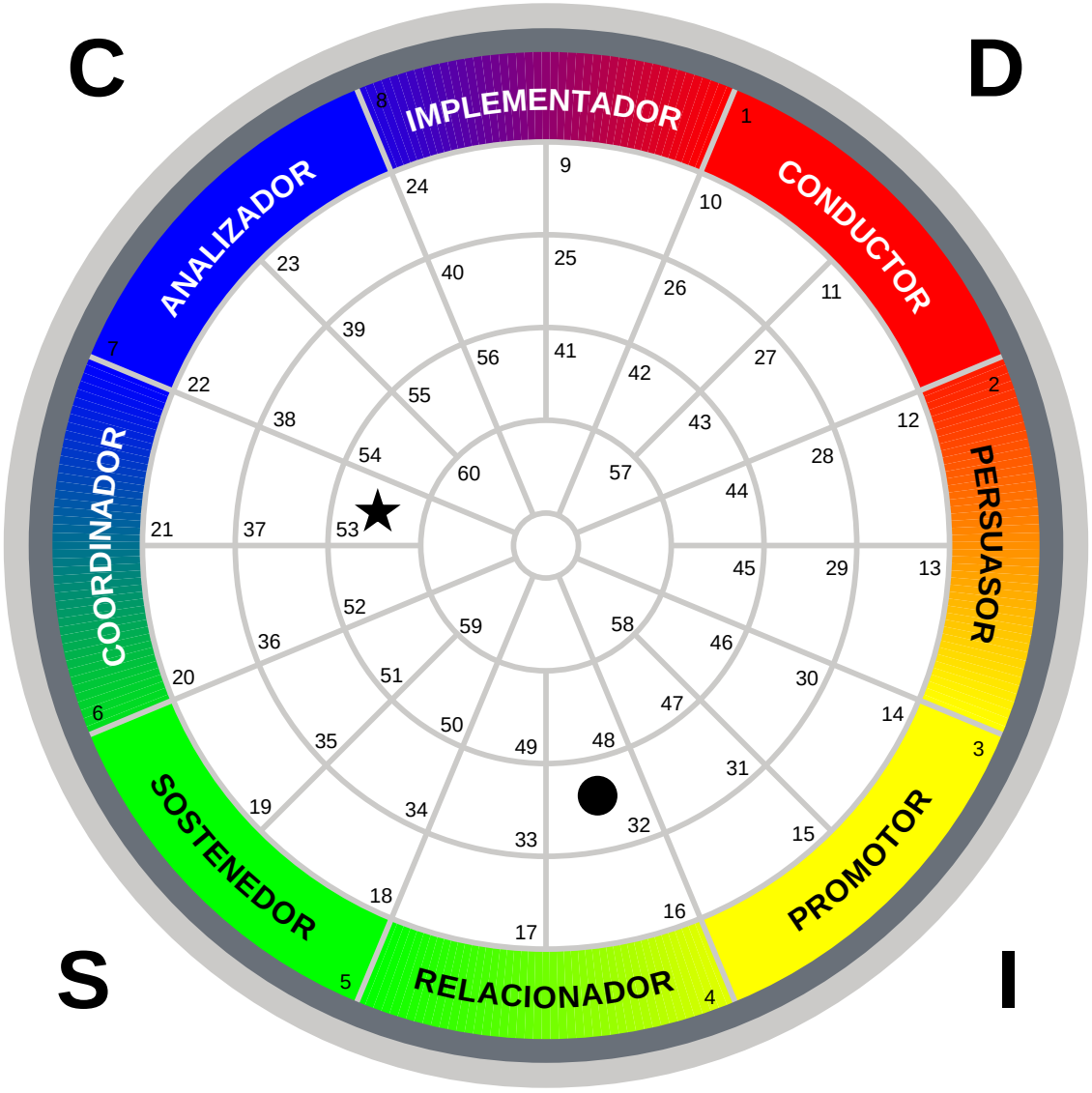
Si es parte de un grupo o equipo cuyos miembros también hayan realizado la evaluación de comportamiento DISC, puede sacar aún más provecho del reporte. Ubicando el comportamiento de cada uno de ellos dentro de la Rueda, podrá darse cuenta de la variedad de comportamientos que conforman el equipo. Existe 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.

Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.

TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

2/2/2017



Adaptado: ★ (53) COORDINADOR ANALÍTICO

Natural: ● (32) RELACIONADOR PROMOTOR (flexible)

Norma 2015 R4

T: 2:24

Ann Sample

Copyright © 1984-2015. Target Training International Ltd.