



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®
Informe Comparativo

Georgina Dohe y Johan Dohe
14/7/2020

TTI SUCCESS INSIGHTS
652 084 719
asistencia@ttisuccessinsights.es



TTI SUCCESS INSIGHTS®
ESPAÑA



Índice

INTRODUCCIÓN - <i>DONDE LA OPORTUNIDAD SE UNE CON EL TALENTO</i>	3
PUNTOS A TENER EN CUENTA - <i>EN LA COMUNICACIÓN</i>	4
PUNTOS A TENER EN CUENTA - <i>CONTINUACIÓN</i>	5
VALOR QUE APORTA - <i>A LA ORGANIZACIÓN</i>	6
DESCRIPTORES DE COMPORTAMIENTO	7
GRUPO DE COMPORTAMIENTOS PRIMARIOS	8
CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS PRINCIPALES	9
DESCRIPTORES DE LAS FUERZAS IMPULSORAS	10
POTENCIALES PUNTOS FUERTES DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN	11
CONFLICTO POTENCIAL DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN	12
ENTORNO IDEAL	13
GRÁFICOS DE COMPORTAMIENTOS Y FUERZAS IMPULSORAS	14
RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES	15
RUEDA DEL GRUPO DE IMPULSORES PRIMARIOS	16



INTRODUCCIÓN Donde la Oportunidad se une con el Talento

El Informe Comparativo Talent Insights® de TTI Success Insights® fue diseñado para mejorar la relación interpersonal de dos individuos. El informe proporciona información en tres áreas distintas: comportamientos, fuerzas impulsoras y la integración de ambas.

A continuación presentamos un resumen comparativo en tres áreas principales:

COMPORTAMIENTOS

Esta sección del informe está diseñada para mostrar las similitudes y diferencias entre tus comportamientos y los de otra persona. La habilidad para interactuar efectivamente con esta persona puede ser la diferencia entre el éxito y el fracaso en tu trabajo y vida personal. Una comunicación efectiva comienza con una acertada percepción de ti mismo y las implicaciones que tienen las interacciones con otras personas.

FUERZAS IMPULSORAS

Esta sección del informe provee información sobre el por qué haces lo que haces. Cada persona está motivada por una combinación única de impulsores. Entender lo que te motiva, así como a la otra persona, puede disminuir las posibilidades de conflictos y mejorar la productividad.

INTEGRACIÓN ENTRE COMPORTAMIENTOS Y FUERZAS IMPULSORAS

Esta sección del informe te ayudará a entender el cómo y el por qué de tus interacciones. Una vez que entiendas cómo los comportamientos y fuerzas impulsoras se combinan, tu desempeño aumentará y experimentarás un incremento en tu satisfacción.



PUNTOS A TENER EN CUENTA EN LA COMUNICACIÓN

La mayoría de las personas son conscientes y sensibles a la forma en que prefieren que se comuniquen con ellos, pero no entienden el estilo de los demás. La mayoría encuentra esta sección extremadamente precisa e importante para mejorar la comunicación interpersonal.

Formas de comunicarse con Georgina

- Darle la oportunidad de esforzarse cuando sea apropiado.
- Si hay acuerdo, seguir adelante.
- Apoyar lo que dice con datos e información correcta.
- Hacer una contribución organizada a sus esfuerzos, presentar detalles específicos y cumplir lo que se promete.
- Darle tiempo para verificar la fiabilidad de las acciones que usted realiza. Ser preciso y realista.
- Hacer una agenda para la implementación de la acción con un programa paso a paso. Asegúrele que no habrá sorpresas posteriores.
- Darle tiempo para que pueda preguntar.
- Darle tiempo para verificar la fiabilidad de sus comentarios. Ser preciso y realista.

Formas de comunicarse con Johan

- Ofrecer continuamente "incentivos" para su deseo de asumir riesgos.
- Apoyar sus sueños e intenciones.
- Ofrecer datos y cifras sobre las probabilidades de éxito o la efectividad de las alternativas.
- Dar alternativas, opciones, y hacer preguntas para que tome su propia decisión.
- Presentar los hechos de forma lógica, planificar su exposición eficientemente.
- Motivar y persuadir utilizando los objetivos y los resultados.
- Aportar ideas para llevar a cabo la acción.
- Llegar preparado con todos los requisitos, objetivos y material de apoyo en una forma bien organizada.



PUNTOS A TENER EN CUENTA *Continuación*

Esta sección del informe es una lista de las cosas que NO se deben hacer cuando Georgina y Johan se comuniquen. Revisa cada frase y destaca aquellas que te causan frustración. Al compartir esta información, ambas partes pueden negociar un sistema de comunicación de mutuo acuerdo.

Formas en las que **NO** debe comunicarse con Georgina

- Amenazar, adular, persuadir, engatusar o quejarse.
- Hacer comentarios contradictorios.
- Hablar con ella cuando usted está muy enfadado.
- Usar testimonios de fuentes poco fiables. No sea descuidado.
- Ser incoherente.
- Dejar las cosas a la suerte o el azar.
- Ser impreciso acerca de lo que se espera de cada uno. No falle a la hora de hacer el seguimiento.
- Decir "confía en mí" sin argumentos que lo apoyen.

Formas en las que **NO** debe comunicarse con Johan

- Perder el tiempo "soñando" juntos.
- Intentar desarrollar relaciones personales.
- Divagar o malgastar su tiempo.
- Adueñarse de las ideas que propone.
- Dejar que se tome un desacuerdo como algo personal.
- Olvidar o perder las cosas, no ser desorganizado o desordenado, no confundirle o distraerle de los temas profesionales.
- Reforzar un acuerdo con "estoy contigo".
- Dejar las decisiones "en el aire".



VALOR QUE APORTA A LA ORGANIZACIÓN

Esta sección del informe identifica los talentos y comportamientos específicos que Georgina y Johan aportan al trabajo. Estas frases muestran el valor que cada persona ofrece a la organización. Esto puede ser utilizado para desarrollar un sistema para capitalizar los valores particulares con que contribuye cada persona.

Valor que aporta Georgina:

- Recopila la información necesaria para la toma de decisiones.
- Es exhaustiva en la resolución de problemas.
- Es flexible.
- Transforma la confrontación en algo positivo.
- Respeta la autoridad y la estructura organizacional.
- Siempre está preocupada por la buena calidad del trabajo.
- Es precisa e intuitiva.
- Es concienzuda y constante.

Valor que aporta Johan:

- Inicia actividades.
- Piensa a lo grande.
- Es un agente de cambio, busca formas más rápidas y mejores.
- Generalmente toma sus decisiones teniendo en mente lo más importante.
- Está orientado a las personas.
- Es negociador de conflictos.
- Es optimista y entusiasta.
- Desafía lo establecido (el "status quo").



DESCRIPTORES DE COMPORTAMIENTO

Basados en las respuestas de Georgina y Johan, este informe ha marcado las palabras que describen cada uno de los estilos personales de comportamiento. Estas palabras describen como cada una de estas personas resuelve sus problemas y se enfrenta a los retos, influencia a las personas, responde al ritmo del entorno y a las reglas y procedimientos establecidos por otros.

Impulsor	Inspirador J.D.	Relajado	Cauteloso
Ambicioso J.D.	Carismático	Pasivo	Cuidadoso
Pionero	Entusiasta	Paciente	Riguroso
Voluntarioso	Persuasivo	Posesivo	G.D. Sistemático
Decidido	Convincente	Predecible	Exacto
Competitivo	Equilibrado	G.D. Consistente	Abierto
Determinado	Optimista	Equilibrado	Objetivo
Atrevido	Confiado	Estable	Diplomático
Dominancia	Influencia	Estabilidad	Conformidad
Calculador	Reflexivo	Movible	Firme
Cooperador	Electivo	Activo	Independiente
Indeciso	Calculador	Inquieto	Voluntarioso
Cauteloso	Escéptico	Impaciente	Obstinado
G.D. Agradable	Lógico	Orientado a la presión	No sistemático
Modesto	Suspicaaz	Ansioso	Desinhibido
Pacífico	Práctico	Flexible J.D.	Arbitrario J.D.
Recatado	Incisivo	Impulsivo	Inflexible

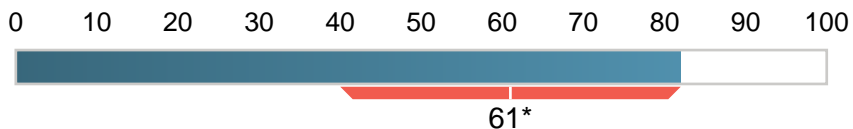


GRUPO DE COMPORTAMIENTOS PRIMARIOS

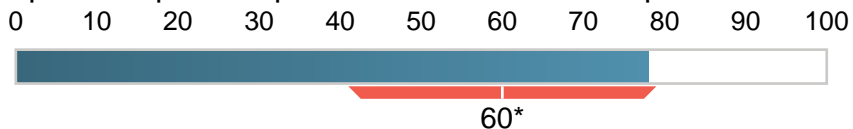
El Grupo de Comportamientos muestra una clasificación de los primeros cuatro factores de cada persona. Estos factores son los principales de un total de 12 factores comúnmente encontrados en el lugar de trabajo. Esto os ayudará a entender como cada uno de vosotros podéis ser más efectivo.

Georgina Dohe:

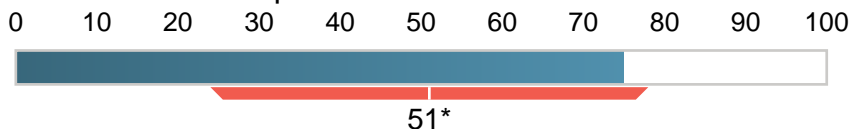
1. Consistencia - Capacidad de realizar el trabajo siempre de la misma manera.



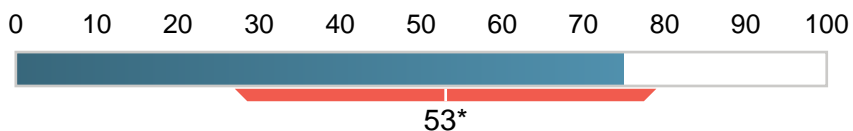
2. Política de seguimiento - Sigue estrictamente la política de empresa o, en el caso de no tener política, el modus operandi que siempre se ha usado en su empresa.



3. Lugar de trabajo organizado - Sigue las técnicas y trámites correctos para alcanzar el éxito.

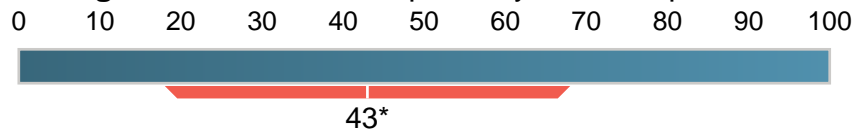


4. Análisis de datos - La información se mantiene exacta y actualizada en el caso de que requiera de una segunda evaluación.

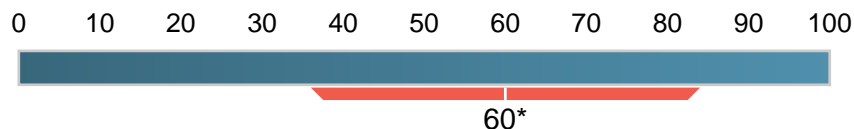


Johan Dohe:

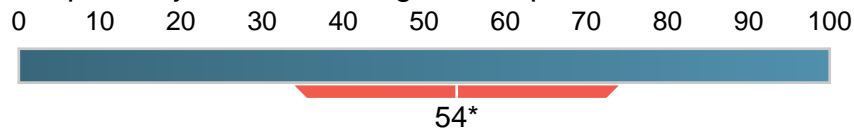
1. Urgencia - Decisión, respuesta y acción rápida.



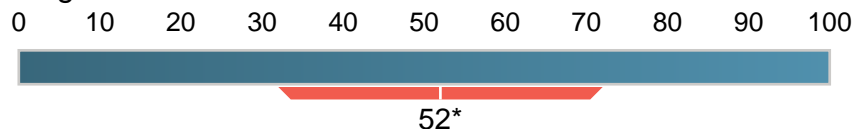
2. Interacción frecuente con otros - Se enfrenta a múltiples y continuas interrupciones y siempre mantiene el trato cordial con los demás.



3. Versatilidad - Reúne multitud de talentos y el deseo de adaptarlos y cambiarlos según lo requieran las tareas.



4. Cambio frecuente - Cambia de tarea con facilidad o le piden que deje tareas sin finalizar para realizar una nueva sin ninguna dificultad.



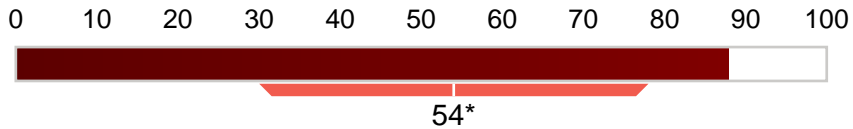


CONJUNTO DE FUERZAS IMPULSORAS PRINCIPALES

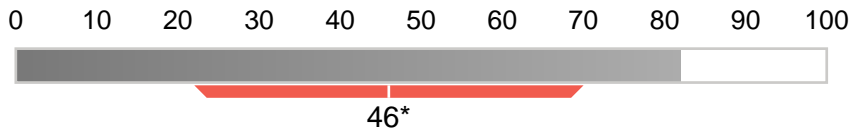
Las principales fuerzas impulsoras crean un grupo de motivadores que te mueven a actuar. Cada persona debe identificar uno o dos impulsores con los que más se identifica. Analiza cómo cada uno de tus otros motivadores primarios apoyan o complementan esas fuerzas impulsoras.

Georgina Dohe:

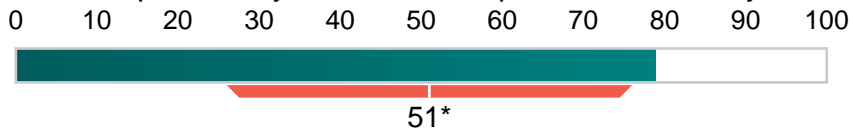
1. Intelectual - Se siente impulsado a aprender, a adquirir mayores conocimientos y a descubrir la verdad de las cosas.



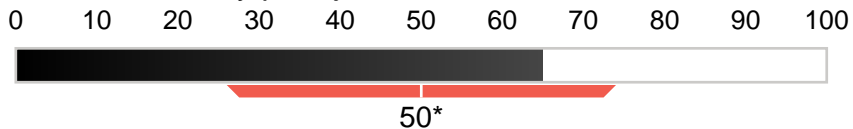
2. Receptivo - Se siente impulsado por las nuevas ideas, métodos y oportunidades que no se circunscriban a un sistema de vida definido o establecido.



3. Intencional - Se siente impulsado a ayudar a otros en casos específicos y no solamente por el hecho de ayudar.

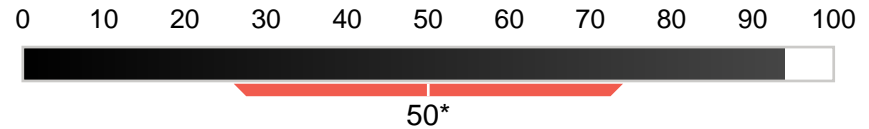


4. Imperativo - Se siente impulsado por el estatus, el reconocimiento y por ejercer el control de su libertad.

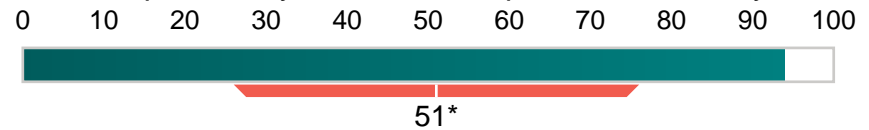


Johan Dohe:

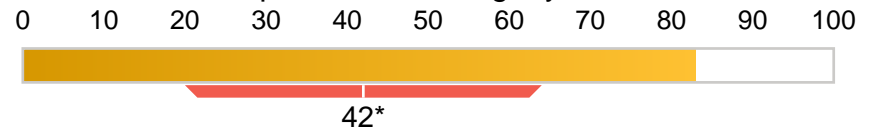
1. Imperativo - Se siente impulsado por el estatus, el reconocimiento y por ejercer el control de su libertad.



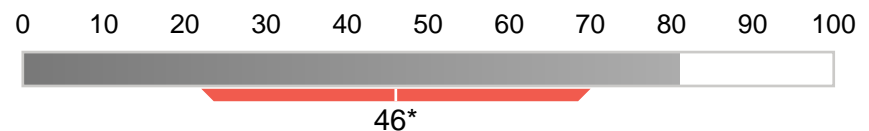
2. Intencional - Se siente impulsado a ayudar a otros en casos específicos y no solamente por el hecho de ayudar.

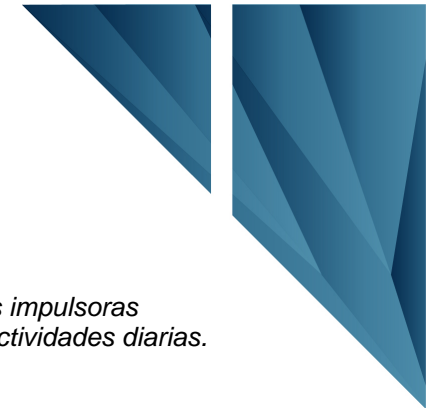


3. Práctico - Se siente impulsado por los resultados prácticos, maximiza tanto la eficiencia como el retorno de su inversión en tiempo, talento, energía y recursos.



4. Receptivo - Se siente impulsado por las nuevas ideas, métodos y oportunidades que no se circunscriban a un sistema de vida definido o establecido.





DESCRIPTORES DE LAS FUERZAS IMPULSORAS

Basados en las respuestas de Georgina y Johan, este informe presenta una lista con las palabras que describen cada una de sus fuerzas impulsoras primarias. Estas palabras describen por qué cada una de estas personas hace lo que hace y funcionan como un filtro o motor para sus actividades diarias. Resalta las descripciones que sean más relevantes para cada persona y comenta los efectos de tus interacciones.

Georgina Dohe

Johan Dohe

Intelectual	Imperativo
Conocimiento Descubrimiento Identificar la verdad	Estatus Reconocimiento Individualidad
Receptivo	Intencional
Nuevos métodos Opciones Posibilidades	Oportunidad Intereses Personales Beneficio
Intencional	Práctico
Oportunidad Intereses Personales Beneficio	Retorno de la inversión Resultados prácticos Eficiencia
Imperativo	Receptivo
Estatus Reconocimiento Individualidad	Nuevos métodos Opciones Posibilidades



POTENCIALES PUNTOS FUERTES DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN

Esta sección describe las áreas potenciales de fortalezas entre los estilos de comportamiento de Georgina y Johan, así como de sus principales cuatro fuerzas impulsoras. Estas frases muestran las fortalezas que cada persona aporta a la organización. Esto puede ser utilizado como un sistema para capitalizar esas fortalezas particulares. Identifica tres o cuatro que mejoren su satisfacción en el trabajo.

Georgina. Fortalezas

- Plantea muchas preguntas para encontrar las respuestas correctas.
- Realizará todas las preguntas y recogerá todos los datos que considere necesarios para obtener el mejor resultado posible.
- Hace preguntas minuciosas en protección del futuro de la organización.
- Tratará de hacer las cosas bien a la primera, aunque sea la primera vez que se haga.
- Ayuda a quienes estén dispuestos a trabajar con procesos minuciosos para obtener grandes resultados.
- Dará los detalles necesarios para hacer que los demás se hagan responsables.
- Se marca grandes expectativas y establece su propio método de conseguirlas.
- Da las instrucciones claras y necesarias para lograr los objetivos.

Johan. Fortalezas

- Promueve de forma positiva la imagen de la empresa.
- Motiva a los demás para sacar lo mejor de ellos mismos.
- Alaba a sus pares cuando contribuyen con el resultado.
- Excelente para generar entusiasmo en otros.
- Ingenioso e influyente en la creación de resultados efectivos.
- De manera optimista busca cómo mejorar la eficiencia y los procesos.
- Hace propaganda de los nuevos conceptos.
- Es el portavoz para difundir nuevas ideas.



CONFLICTO POTENCIAL DE COMPORTAMIENTO Y MOTIVACIÓN

Esta sección describe las áreas de conflicto potencial entre los estilos de comportamiento de Georgina y Johan, así como de sus cuatro principales fuerzas impulsoras. Identifica de dos a tres conflictos potenciales que deben ser minimizados para mejorar el desempeño en el trabajo.

Georgina. Conflictos

- Puede ser luchadora cuando se ponen en duda hechos importantes.
- Puede parecer excesivamente centrada en los datos o en la teoría.
- Puede tener dificultades para ver el panorama completo por sobre enfocarse en los detalles ante la necesidad de contar con nuevos sistemas.
- Puede encontrar errores en los sistemas si los considera anticuados.
- Quiere obtener resultados y a la vez vigilar lo que sucede en la organización.
- Establece reglas indeseables para los demás, pero lo hace por le bien de la compañía.
- Puede aparentar ser fría y distante por querer hacerlo todo a su manera.
- Nada es lo suficientemente bueno a menos que sea lo mejor.

Johan. Conflictos

- Puede implicarse sólo con los objetivos que cree que le complementan.
- Puede sobreestimar su autoridad.
- Puede ser que sobrestime su impacto para obtener resultados.
- Puede tener dificultades para tomar decisiones relacionadas con personas que no dirigen directamente el negocio.
- Sobrevalora lo que los demás puedan aportar.
- Se esfuerza por equilibrar la eficiencia y el trato con los demás.
- Puede pasar por alto las contradicciones al " pensar fuera de la caja".
- Tiene dificultades para escuchar la retroalimentación sobre algo que ya intentó corregir.



ENTORNO IDEAL

Las personas están más comprometidas y son más productivas cuando sus ambientes de trabajo se corresponden con las frases descritas en esta sección.

Georgina. Ambiente Ideal

- La capacidad de buscar y aportar más información con el fin de presentar el caso.
- Un entorno para reunir todos los hechos e información.
- Reconocimiento por realizar las tareas creativamente ante la ausencia de procedimientos.
- Se recompensa la mejora de los procedimientos establecidos.
- Capacidad para usar a las personas en la organización.
- La oportunidad de ser objetivo y diligente en su búsqueda de resultados.
- Un entorno que requiere un gran número de oportunidades de mejorar su nivel de rendimiento.
- Capacidad de controlar la revisión y el almacenamiento de hechos y datos.

Johan. Ambiente Ideal

- Un ambiente positivo y proactivo rodeado de gente optimista
- Oportunidad de mostrar emoción y alegría a la vez que anima a que los demás participen.
- Capacidad para exponer y demostrar lo que se quiere lograr para involucrar a las personas correctas.
- Existen grupos y comités disponibles que ayudan e impulsan el logro de los objetivos trazados.
- Un jefe que sepa contagiar a los empleados el entusiasmo por las ventas.
- Recompensas determinadas por el retorno de inversión y basadas en los esfuerzos del equipo.
- Oportunidad de ser el portavoz de los cambios en la organización.
- Capacidad para celebrar el éxito de un proyecto al utilizar un enfoque innovador.

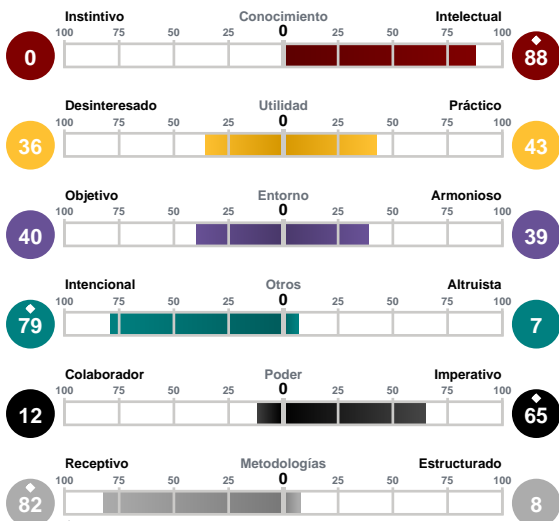
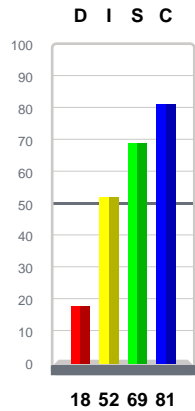
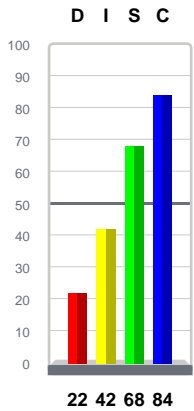


GRÁFICOS DE COMPORTAMIENTOS Y FUERZAS IMPULSORAS

Georgina Dohe:

Estilo Adaptado

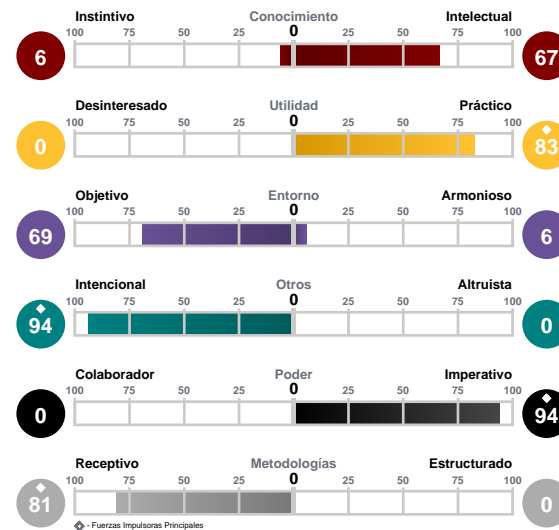
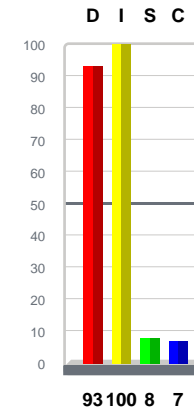
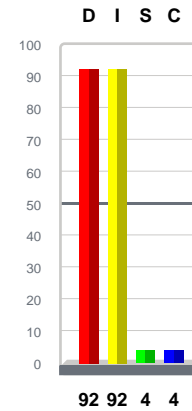
Estilo Natural



Johan Dohe:

Estilo Adaptado

Estilo Natural

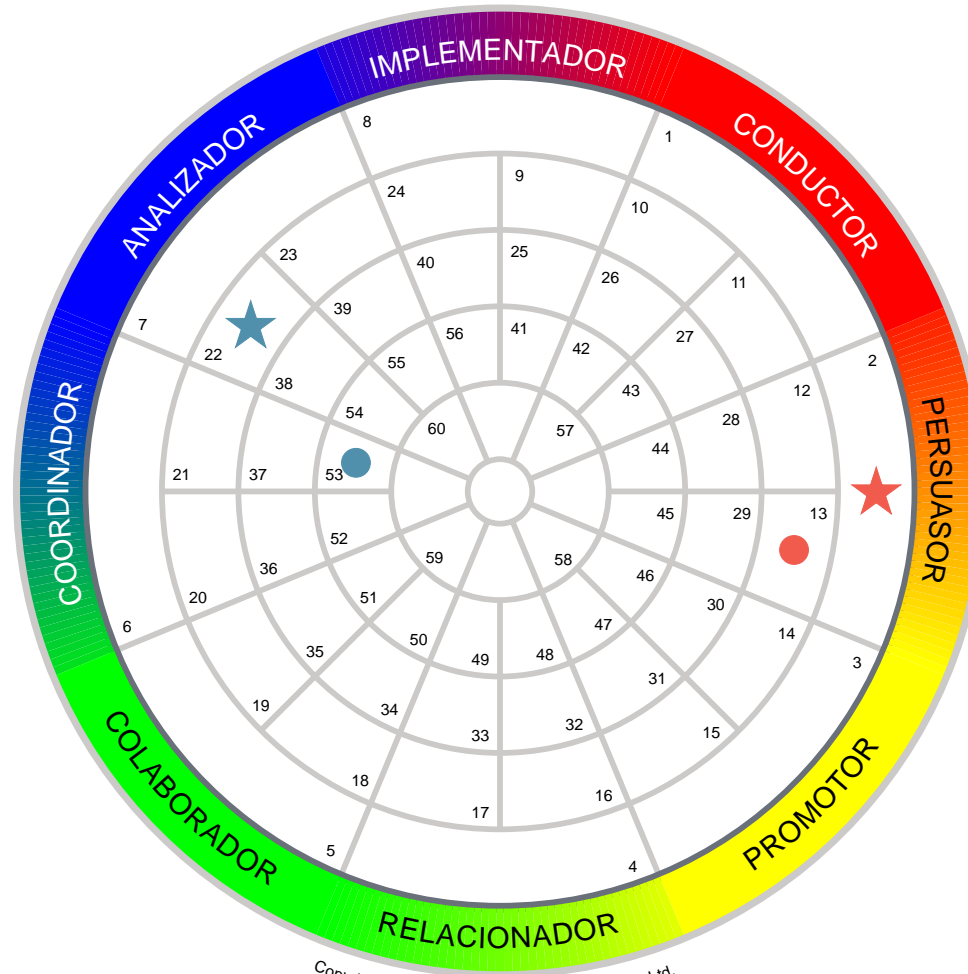




RUEDA DE PERFILES PROFESIONALES

■ Georgina Dohe

■ Johan Dohe



Copyright © 2007 Target Training International, Ltd.

★ Adaptado

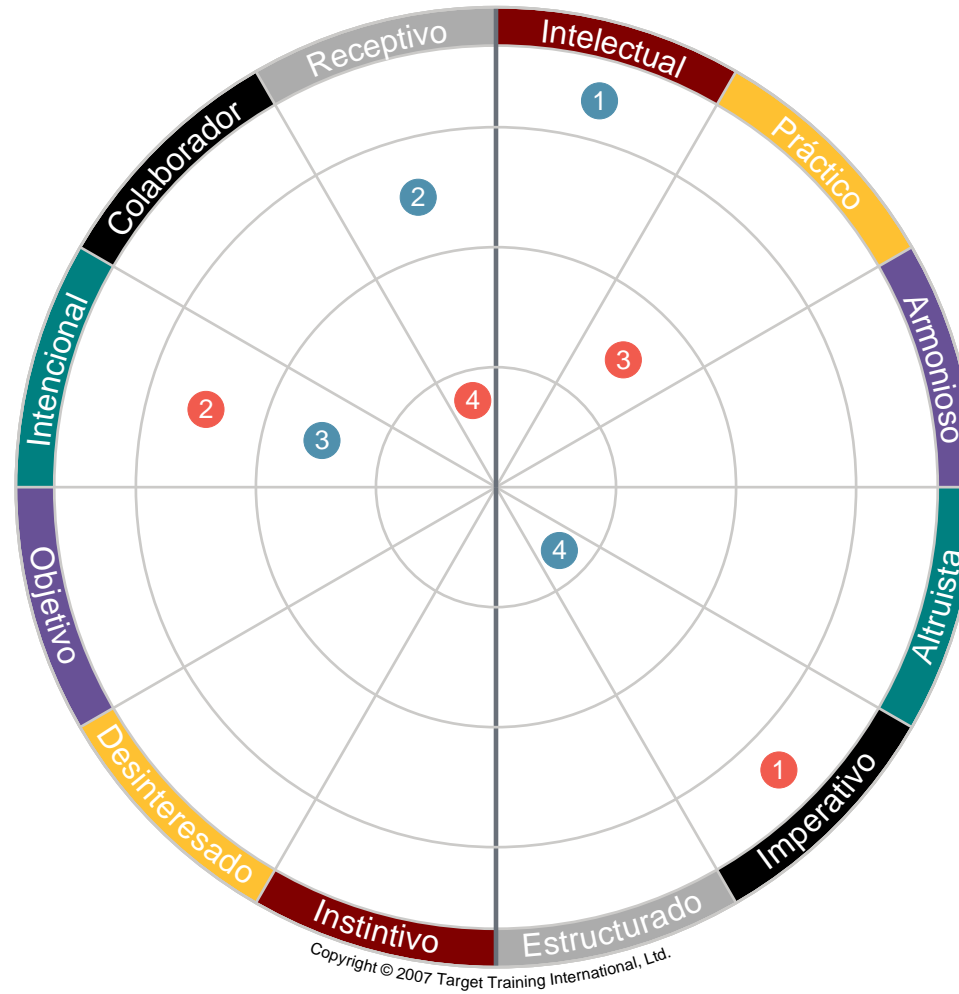
● Natural



RUEDA DEL GRUPO DE IMPULSORES PRIMARIOS

■ Georgina Dohe

■ Johan Dohe



1 = 1º Fuerza Impulsora, 2 = 2º Fuerza Impulsora, 3 = 3º Fuerza Impulsora, 4 = 4º Fuerza Impulsora