



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Reporte de Comportamiento de Equipo

Informe Demo Equipo DISC
CONSULTORA RRHH
5/7/2017



*Desarrollando personas
creando futuro*

info@nascorconsultores.com

m. +34 609 522 207

www.nascorconsultores.com





Los patrones predecibles de la naturaleza humana pueden medirse con precisión a través de instrumentos de evaluación de comportamiento. Comprender de manera clara estos comportamientos puede dar resultados muy productivos. Cuando se analiza la conducta de cada uno de los miembros de un equipo, los jefes podrán darse cuenta de sus fortalezas, buscar las áreas de oportunidad y saber qué tipo de recursos necesitan para alcanzar sus propias metas.

CONTENIDO DEL REPORTE

- **Visión general** - Se presenta un resumen sobre cómo está compuesto el equipo. Se muestra un porcentaje de los factores de comportamiento.
- **Composición del equipo** - Define la composición de su organización según los segmentos de su comportamiento y comparte las gráficas DISC de cada miembro del equipo.
- **Análisis por segmentos de comportamiento** - Analiza a cada miembro del equipo de acuerdo a su estilo de comportamiento, sus características, las formas en que hay que comunicarse con ellos, y su ambiente ideal.
- **Gráficas de las ruedas de grupo** - Identifica los estilos naturales y adaptados de cada miembro del equipo.
- **Jerarquía de las características de comportamiento** - Compara los puntajes de cada miembro con los del equipo, con el promedio del mismo y con las medias de la población.

LISTA DE MIEMBROS DEL EQUIPO

José López
Ana López
Juan Martínez
Laura Martínez
María Pérez



Visión General de los Factores DISC del Equipo

La Rueda de TTI Success Insights® es una representación gráfica de la composición de los comportamientos del equipo a lo largo de los cuatro cuadrantes DISC de la rueda.

OBSERVACIÓN DE DISC

¿Se ha dado cuenta de que hay

- personas que son fuertes, directas, y orientadas a resultados?
- personas optimistas, divertidas y que hablan mucho?
- personas estables, pacientes y relajadas?
- personas precisas, exactas y orientadas a los detalles?

DEFINICIÓN DE DISC

Dominio

Cómo responde a los problemas y desafíos

Influencia

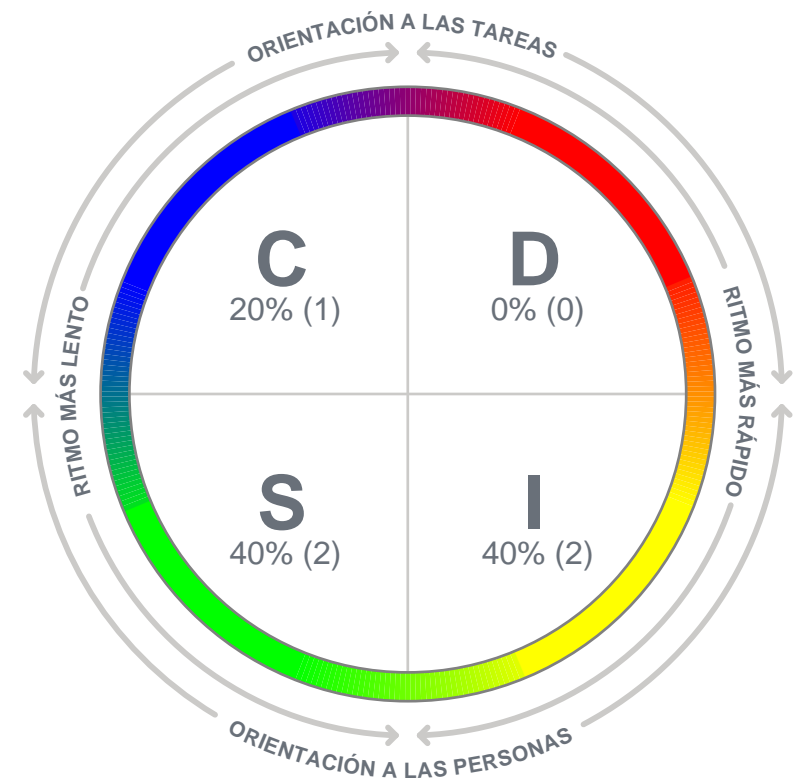
Cómo influye en el punto de vista de los demás

Estabilidad

Cómo responde al ritmo de su entorno

Cumplimiento

Cómo responde a las reglas y los procedimientos





La rueda muestra la compatibilidad de los cuatro estilos DISC. Demuestra las similitudes y diferencias de comportamiento entre los miembros del equipo. Esta rueda muestra la composición del equipo en términos de comportamiento, representada con porcentajes en cada uno de los ocho segmentos.

DEFINICIONES DE LOS SEGMENTOS DE COMPORTAMIENTO

CONDUCTORES - D - Personas que tienden a ser directas, decididas y que buscan resultados.

PERSUASORES - D/I - Personas que tienden a convencer con emociones o con una razón atractiva para los demás.

PROMOTORES - I - Personas que tienden a expresar lo que piensan para influir en los resultados.

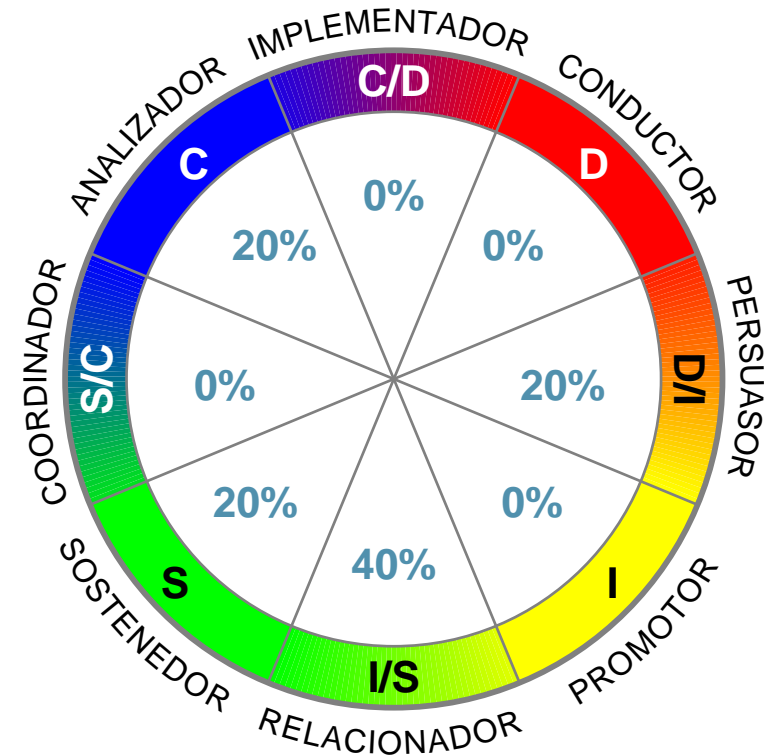
RELACIONADORES - I/S - Personas que tienden a tomarse su tiempo, pensar positivamente, y a centrarse en las relaciones interpersonales.

COLABORADORES - S - Personas que tienden a comunicar bien las ideas de los demás, a trabajar con estabilidad y diligencia para asegurarse de que los proyectos se realicen de principio a fin.

COORDINADORES - S/C - Personas que tienden a estar orientadas a los hechos y a hacer uso de métodos comprobados para realizar proyectos y tareas.

ANALIZADORES - C - Personas que tienden a buscar la exactitud y asegurarse de la mayor calidad posible reuniendo la información más precisa posible.

IMPLEMENTADORES - C/D - Personas que tienden a evaluar y aprovechar los recursos disponibles para llegar a una solución.





Características de un Equipo Relacionador - (I/S)

Los relacionadores tienden a tomarse su tiempo, a pensar de manera positiva, y a enfocarse en las relaciones interpersonales. La siguiente información les proporcionará a los miembros del equipo una comprensión más clara y una mejor apreciación de los Relacionadores.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Procuran desarrollar un ambiente en el que todas las personas se sientan importantes.
- Tienen un gran compromiso con el equipo
- Ofrecen su amistad y su comprensión a los demás
- Escuchan con atención
- Ayudan a los demás haciendo uso de su comprensión y empatía

DEBILIDADES POTENCIALES

- Se paralizan bajo mucho estrés
- Evitan la confrontación
- Se resignan ante las circunstancias
- Son pasivos e indecisos
- Ceden ante las opiniones de los demás

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido

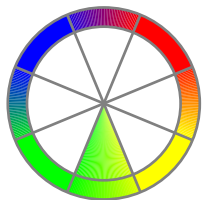


VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Orientados al servicio

Desarrollan relaciones sólidas

Tenaces



20.08%

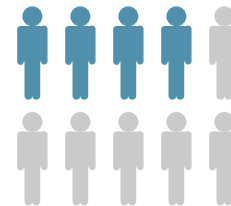
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Sencillo

Simple

Sensible



2/5

40% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Esto es complejo

Esto es abstracto

Requiere de análisis

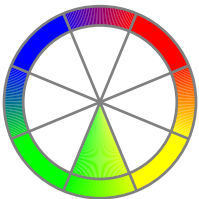
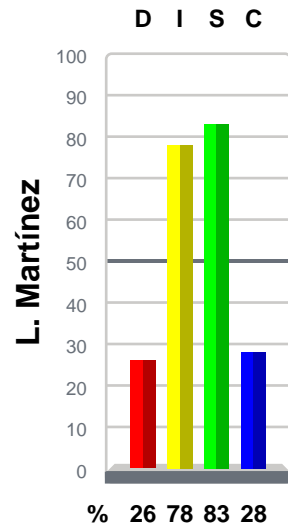
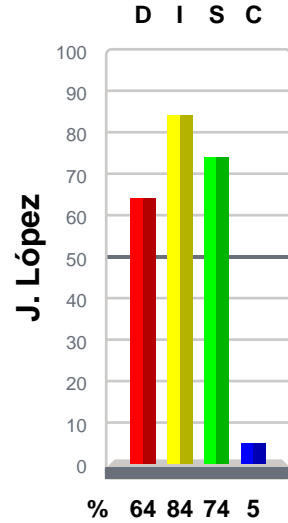


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Gráficas DISC de los Relacionadores del Equipo - (I/S)

EQUIPO RELACIONADOR

José López
Laura Martínez





Características de un Equipo Persuasor- (D/I)

Los persuasores tienden a convencer con emociones o con una razón atractiva para los demás. La siguiente información les proporcionará a los miembros del equipo una comprensión más clara y una mejor apreciación de los Persuasores.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Involucran a los demás en las tareas y proyectos
- Obtienen resultados con la ayuda de los demás miembros del equipo
- Son decisivos y agresivos cuando se enfrentan a algún reto o desafío
- Son independientes.
- Hacen uso de sus propias intuiciones

DEBILIDADES POTENCIALES

- Evitan los conflictos en el equipo
- No administran bien su tiempo
- Muestran entusiasmo en exceso
- Toman en cuenta las emociones que sienten cuando toman una decisión
- No dan un seguimiento adecuado

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento

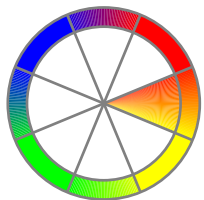


Ritmo Más Rápido



VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Son creativos en la resolución de problemas
Sentido de urgencia
Emprendedores



12.68%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Sorprendente
Sin precedentes
Extraordinario



1/5
20% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Esto ya está estandarizado
Esto ya está estructurado
Hay que ser uniformes

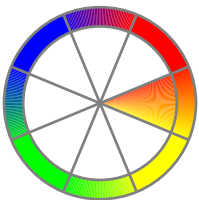
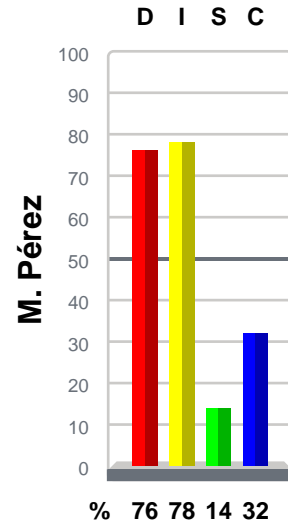


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Gráficas DISC de los Persuasores del Equipo - (D/I)

EQUIPO PERSUASOR

María Pérez





Características de un Equipo Colaborador - (S)

Los colaboradores tienden a comunicar bien las ideas de los demás, a trabajar con estabilidad y diligencia para asegurarse de que los proyectos se realicen de principio a fin. La siguiente información les proporcionará a los miembros del equipo una comprensión más clara y una mejor apreciación de los Colaboradores.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Se enfocan en las actividades del equipo
- Animam a los demás
- Trabajan mejor en equipo
- Escuchan con atención a los demás
- Le proporcionan estabilidad al equipo

DEBILIDADES POTENCIALES

- Actúan con lentitud
- Se pierden en los detalles
- Les cuesta trabajo dar el siguiente paso
- Se resisten a los cambios que promueve el equipo
- No olvidan los errores ni las faltas

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido

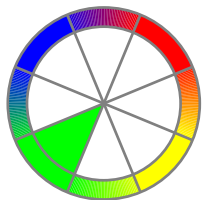


VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Inspiran confianza en los demás

Miembros confiables del equipo

Escuchan con atención



11.90%

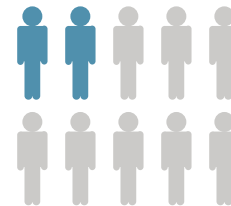
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Consistente

Usual

Seguro



1/5

20% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Hay cambios inesperados

Esto es urgente

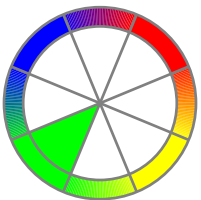
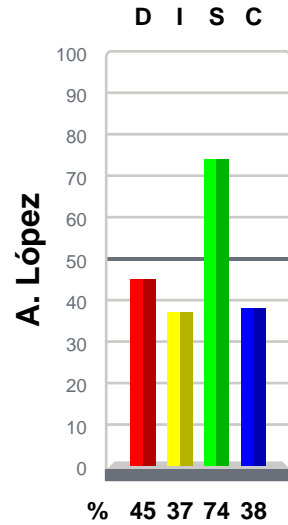
Hay mucha confrontación



Gráficas DISC de los Colaboradores del Equipo - (S)

EQUIPO COLABORADOR

Ana López





Características de un Equipo Analizador (C)

Los analizadores tienden a ser precisos en todas las actividades en las que se involucren y a recabar con mucho cuidado toda la información necesaria para asegurar la mayor calidad posible. La siguiente información les proporcionará a los miembros del equipo una comprensión más clara y una mejor apreciación de los Analizadores.

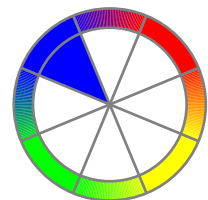
FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Son exactos y precisos
- Buscan la manera correcta de hacer las cosas
- Hacen uso de información precisa para sustentar sus opiniones y propuestas
- Hacen uso de toda la información para resolver los problemas
- Establecen altos estándares tanto para con ellos mismos como para con sus subordinados

DEBILIDADES POTENCIALES

- No expresan sus sentimientos
- No presentan las ideas nuevas
- Les cuesta trabajo actuar si no cuentan con información suficiente
- Se apoyan en el líder del equipo o en el jefe
- Actúan sólo dentro de la metodología y de los procedimientos aprobados



5.12%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Objetivo

Preciso

Verificado

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido



VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Son precisos en intuitivos

Mantiene estándares

Comprenden bien el problema que hay que resolver



1/5

20% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Hay que imaginarlo

Es una mera suposición

Esto es algo experimental

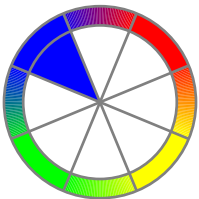
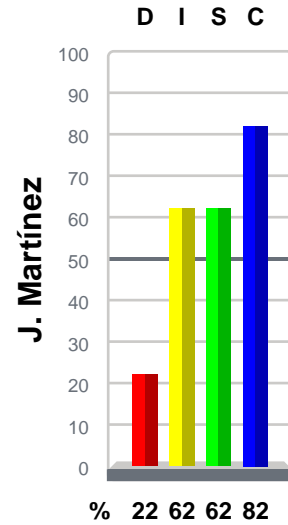


TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Gráficas DISC de los Analizadores del Equipo - (C)

EQUIPO ANALIZADOR

Juan Martínez





Características de un Equipo Promotor - (I)

Los promotores tienden a expresar lo que piensan. La siguiente información incluye características que pueden faltarle al equipo y de las que podría beneficiarse si las tuviera.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Les gusta convencer a las personas
- Promueven ideas y productos nuevos
- Se comunica bien con los demás
- Hacen buena promoción de su equipo en la organización
- Están orientados a los demás

DEBILIDADES POTENCIALES

- No ponen atención a los detalles
- Le dan más importancia a la diversión que a la eficiencia
- Son demasiado optimistas sobre la capacidad del equipo
- Sobrevaloran las capacidades de los demás
- Reaccionan obedeciendo a sus propias emociones

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas

Orientación a las Personas

Ritmo Más Lento

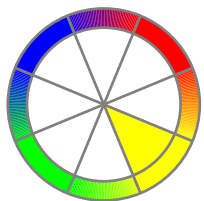
Ritmo Más Rápido

VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Son espontáneos

Expresan sus sentimientos

Abordan los conflictos de manera positiva



17.46%

de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Flexible

Exacto

Inspirador



0/5

0% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Es lo mismo para todos

Hay que estar callados

Esto es estricto



Características de un Equipo Coordinador (S/C)

Los coordinadores tienden a estar orientados a los hechos y a hacer uso de métodos comprobados para realizar proyectos y tareas. La siguiente información incluye características que pueden faltarle al equipo y de las que podría beneficiarse si las tuviera.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Establecen y cumplen metas con estándares muy altos
- Identifican los problemas, las reglas, los errores y los procedimientos
- Son disciplinados
- Implementan y detallan el plan
- Toman decisiones sin dejar que las emociones interfieran en el proceso

DEBILIDADES POTENCIALES

- Desestiman los logros obtenidos
- Son obstinados cuando están bajo mucho estrés
- Se apegan obsesivamente a los procesos de la organización
- Suprimen sus propios sentimientos
- Se comunican con indirectas

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido

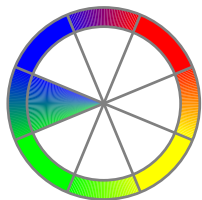


VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Buscan soluciones lógicas

Tienen respeto por la autoridad

Conscientes y estables



21.28%

de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Probado

Estandarizado

Organizado



0/5

0% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Esto es completamente nuevo

Esto es una cosa frenética

Esto está incompleto



Características de un Equipo Conductor - (D)

Los conductores tienden a ser directos, decididos y a buscar resultados. La siguiente información incluye características que pueden faltarle al equipo y de las que podría beneficiarse si las tuviera.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Disfrutan de toda tarea que suponga un reto.
- Se sienten cómodos cuando tienen poder y autoridad.
- Las respuestas directas los motivan.
- Se motivan por los resultados.
- Tienen visión y son competitivos

DEBILIDADES POTENCIALES

- Toman decisiones sin tener en cuenta toda la información.
- Ignoran la autoridad del equipo
- Delegan demasiado y sin dar todas las instrucciones.
- Confían demasiado en sus capacidades.
- No les gusta el trabajo de rutina.

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido

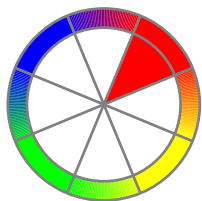


VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Motivados por los resultados

Desafían el estatu quo

Aventurados, ambiciosos



7.12%
de la población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Rápido

Ventaja

Decisivo



0/5

0% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Esto es inconsistente

Hay que seguir instrucciones

Hay que ser pacientes



Características de un Equipo Implementador - (C/D)

Los implementadores tienden a evaluar y aprovechar los recursos disponibles para llegar a una solución. La siguiente información incluye características que pueden faltarle al equipo y de las que podría beneficiarse si las tuviera.

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Administran bien su tiempo
- Se aseguran de comprender toda la información antes de comenzar con el proyecto
- Espera que se cumpla con grandes estándares de desempeño
- Realizan las tareas con rapidez
- Aportan ideas creativas

DEBILIDADES POTENCIALES

- Desestiman a los demás miembros del equipo
- Critican a los demás miembros del equipo
- Utilizan en exceso la información con la que cuentan
- Asumen demasiadas tareas dentro del equipo
- Son demasiado exigentes cuando están bajo estrés

ATRIBUTOS DE COMPORTAMIENTO

Orientación a las Tareas



Orientación a las Personas



Ritmo Más Lento



Ritmo Más Rápido

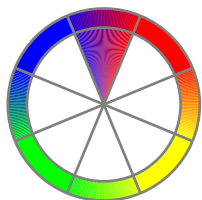


VALOR EN LA ORGANIZACIÓN

Buscan soluciones lógicas

Objetivos y realistas

Presentan los hechos de manera objetiva



PALABRAS QUE FUNCIONAN

Funcional

Acción

Datos

4.22%

de la población



0/5

0% del Equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Hay que relajarse

Requiere sólo de la percepción

Sólo hay que asumir lo que se crea conveniente



Definiciones de los Segmentos de la Rueda

La siguiente matriz muestra la compatibilidad entre los cuatro estilos DISC en ocho segmentos diferentes. Cada uno de ellos contiene una definición y el porcentaje de miembros que se encuentran ubicados en éste. Los segmentos están colocados deliberadamente uno al lado de su segmento opuesto.

CONDUCTORES - D (0%)	COLABORADORES - S (20%)
Personas que tienden a ser directas, decididas y que buscan resultados.	Personas que tienden a comunicar bien las ideas de los demás, a trabajar con estabilidad y diligencia para asegurarse de que los proyectos se realicen de principio a fin.
PERSUASORES - D/I (20%)	COORDINADORES - S/C (0%)
Personas que tienden a convencer con emociones o con una razón atractiva para los demás.	Personas que tienden a estar orientadas a los hechos y a hacer uso de métodos comprobados para realizar proyectos y tareas.
PROMOTORES - I (0%)	ANALIZADORES - C (20%)
Personas que tienden a expresar lo que piensan para influir en los resultados.	Personas que tienden a buscar la exactitud y asegurarse de la mayor calidad posible reuniendo la información más precisa posible.
RELACIONADORES- I/S (40%)	IMPLEMENTADORES - C/D (0%)
Personas que tienden a tomarse su tiempo, pensar positivamente, y a centrarse en las relaciones interpersonales.	Personas que tienden a evaluar y aprovechar los recursos disponibles para llegar a una solución.



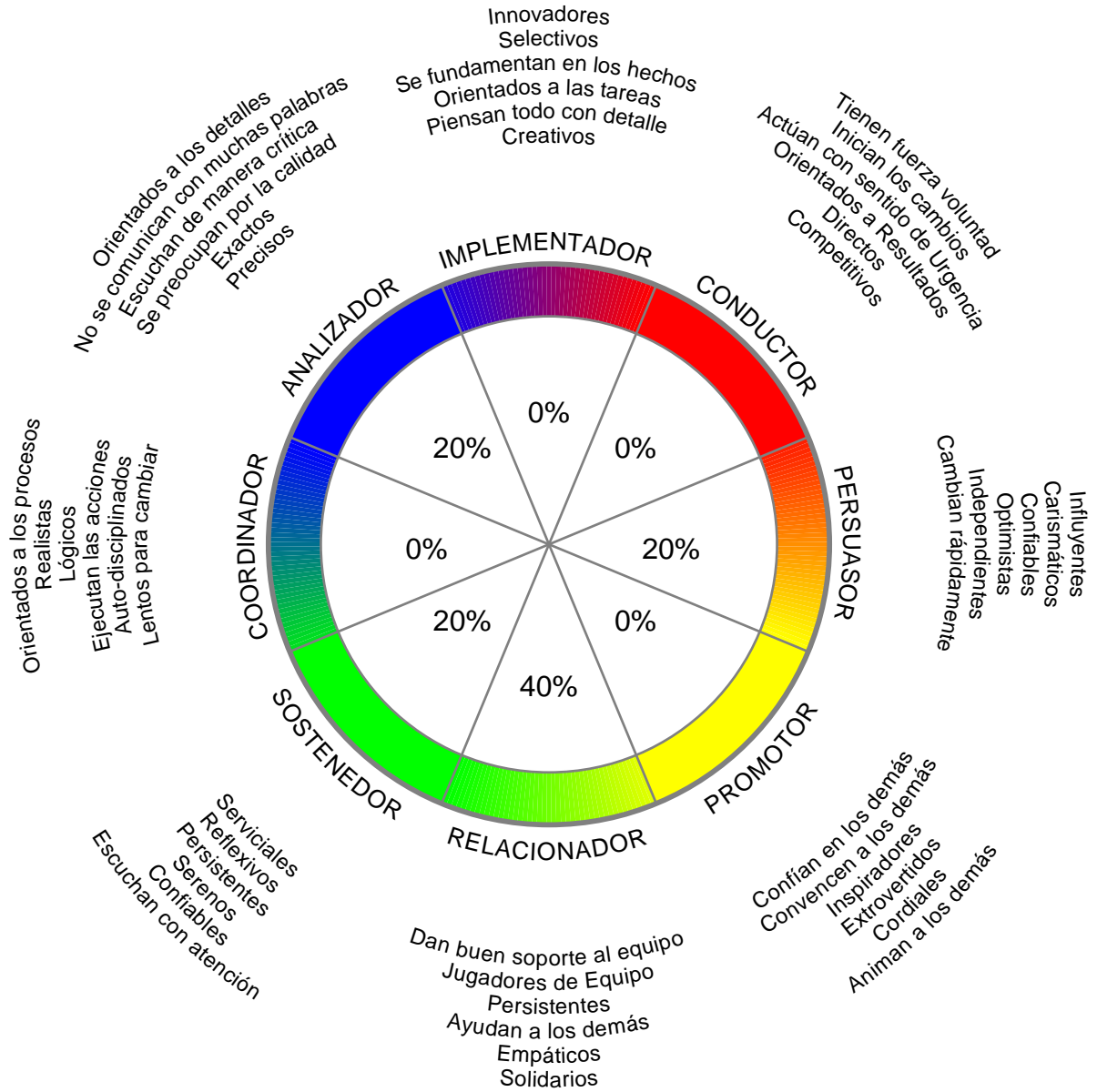
Visión General de los Miembros del Equipo

La siguiente matriz muestra la compatibilidad entre los cuatro estilos DISC en ocho segmentos diferentes. Cada uno de ellos contiene una definición y el porcentaje de miembros que se encuentran ubicados en éste. Los segmentos están colocados deliberadamente uno al lado de su segmento opuesto.

CONDUCTORES - D (0%)	COLABORADORES - S (20%) Ana López
PERSUASORES - D/I (20%) María Pérez	COORDINADORES - S/C (0%)
PROMOTORES - I (0%)	ANALIZADORES - C (20%) Juan Martínez
RELACIONADORES- I/S (40%) José López Laura Martínez	IMPLEMENTADORES - C/D (0%)

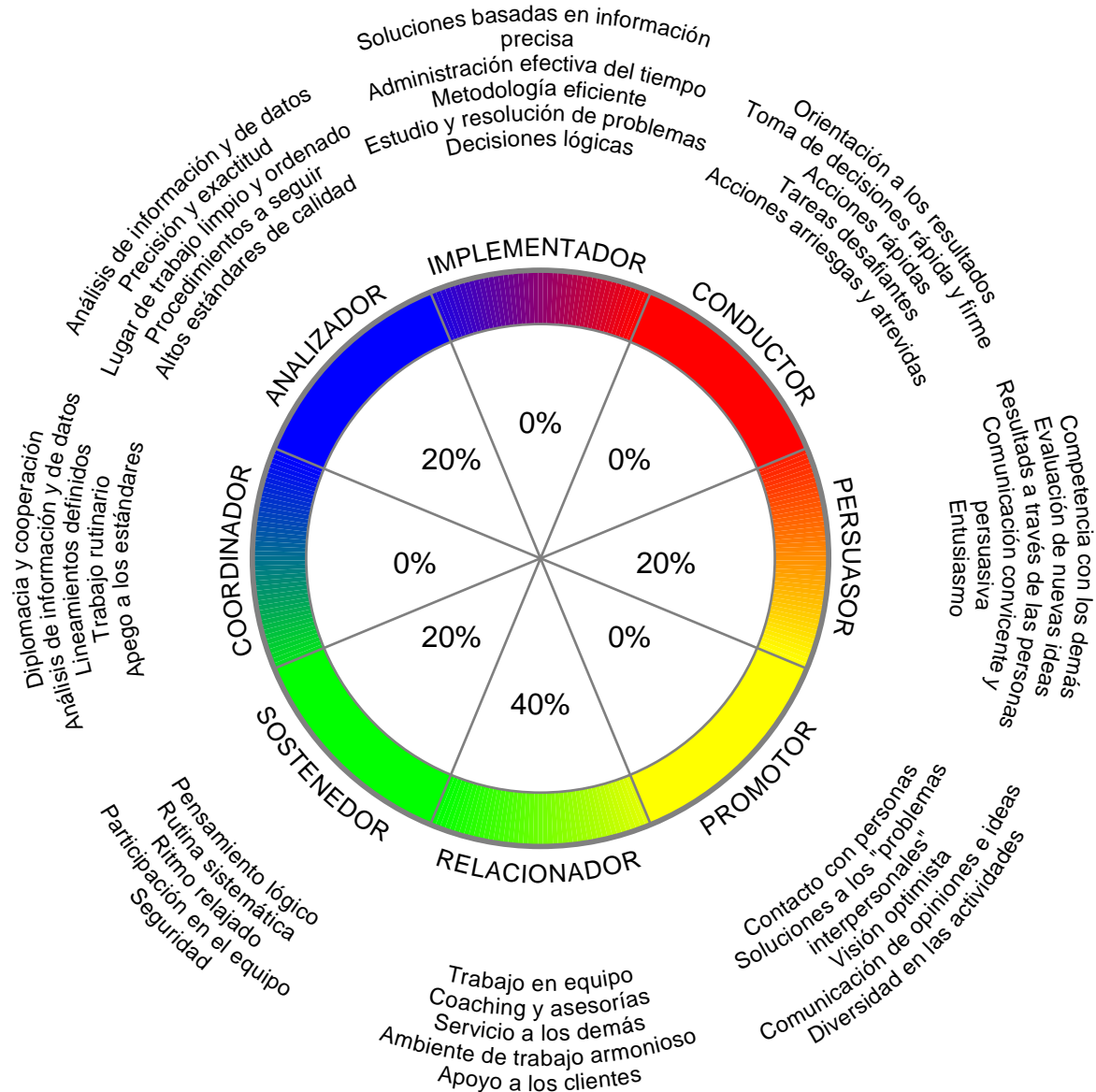


Características de los Miembros del Equipo



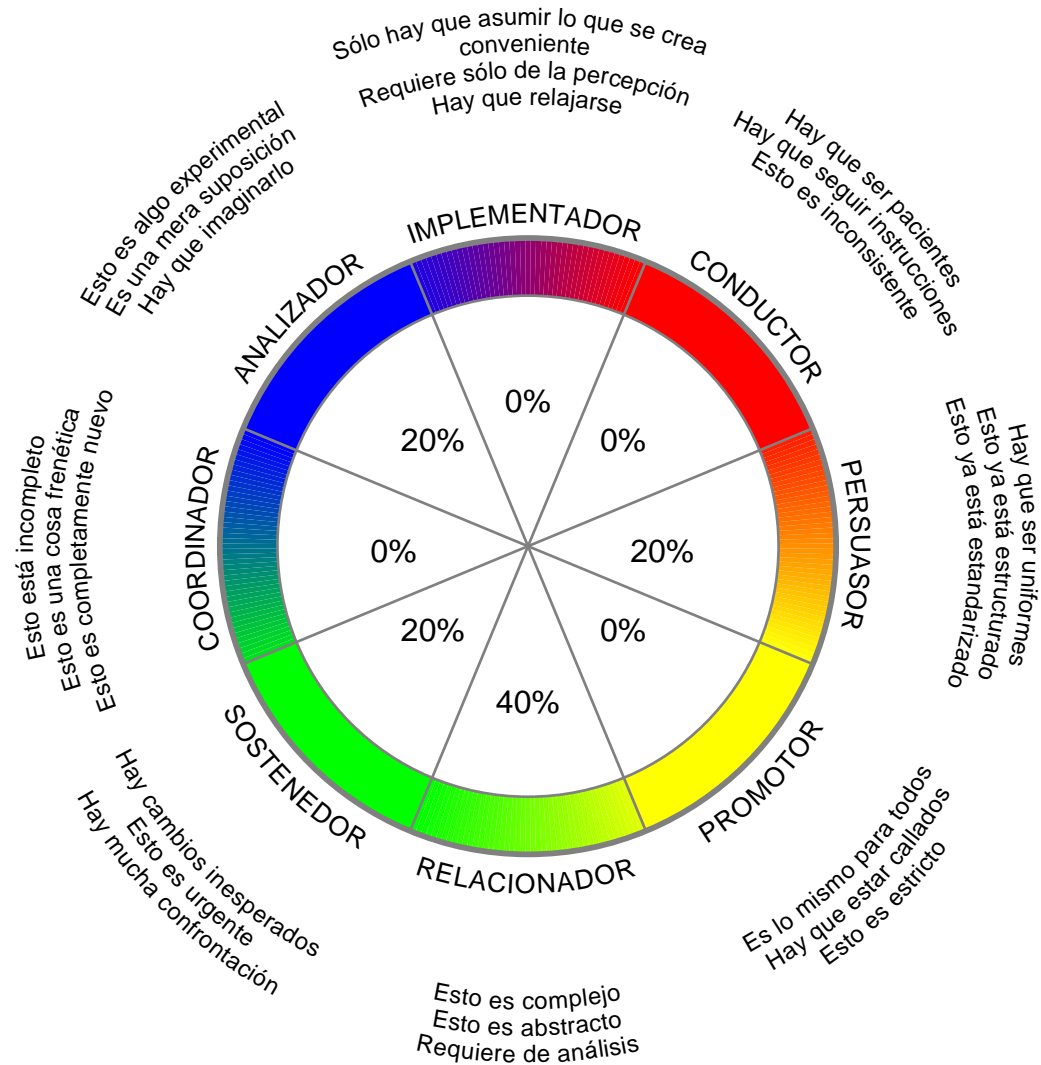


Ambiente Ideal para los Miembros del Equipo



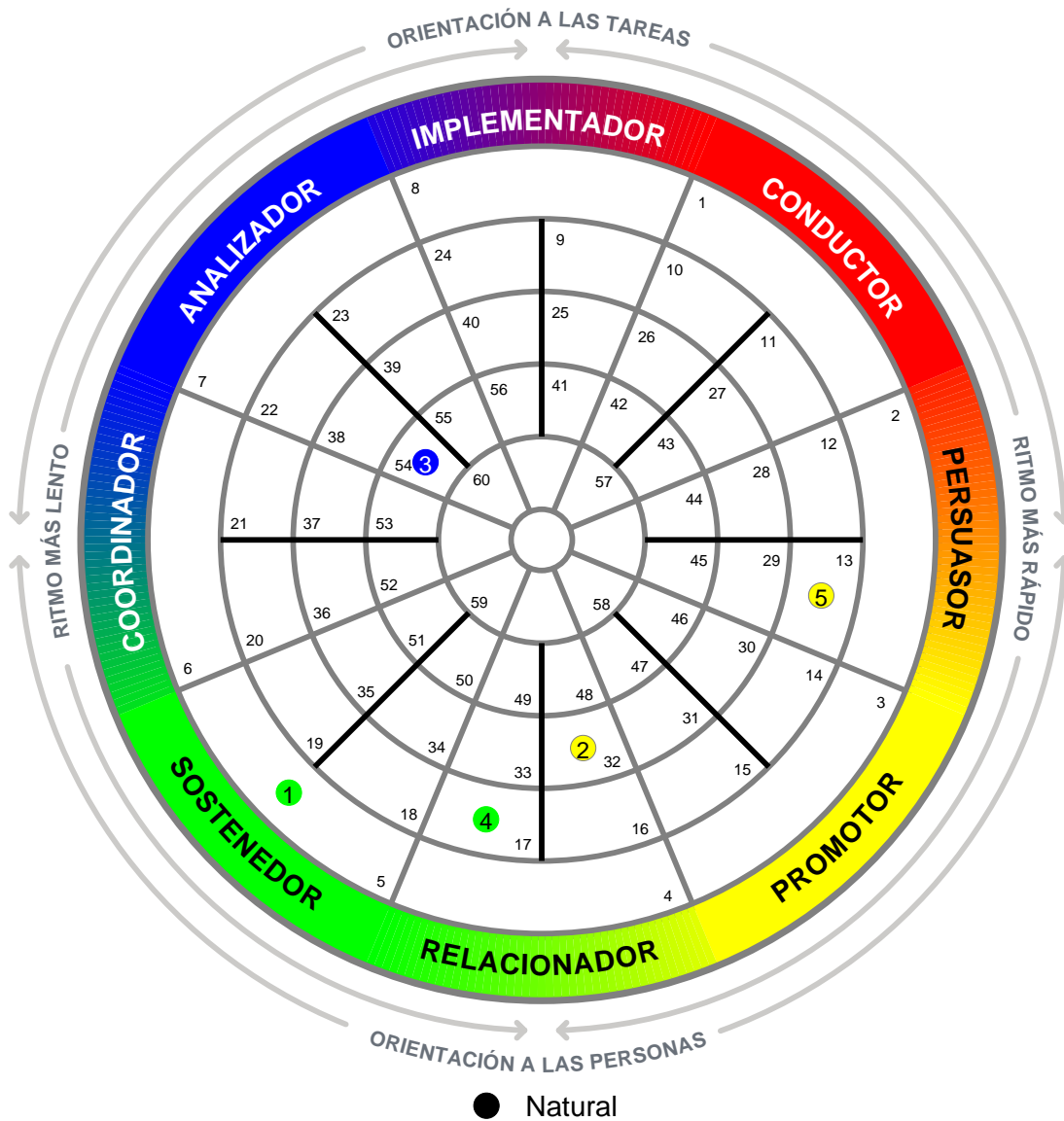


Palabras que No Funcionan con los Miembros del Equipo





RUEDA GRUPAL ESTILO NATURAL

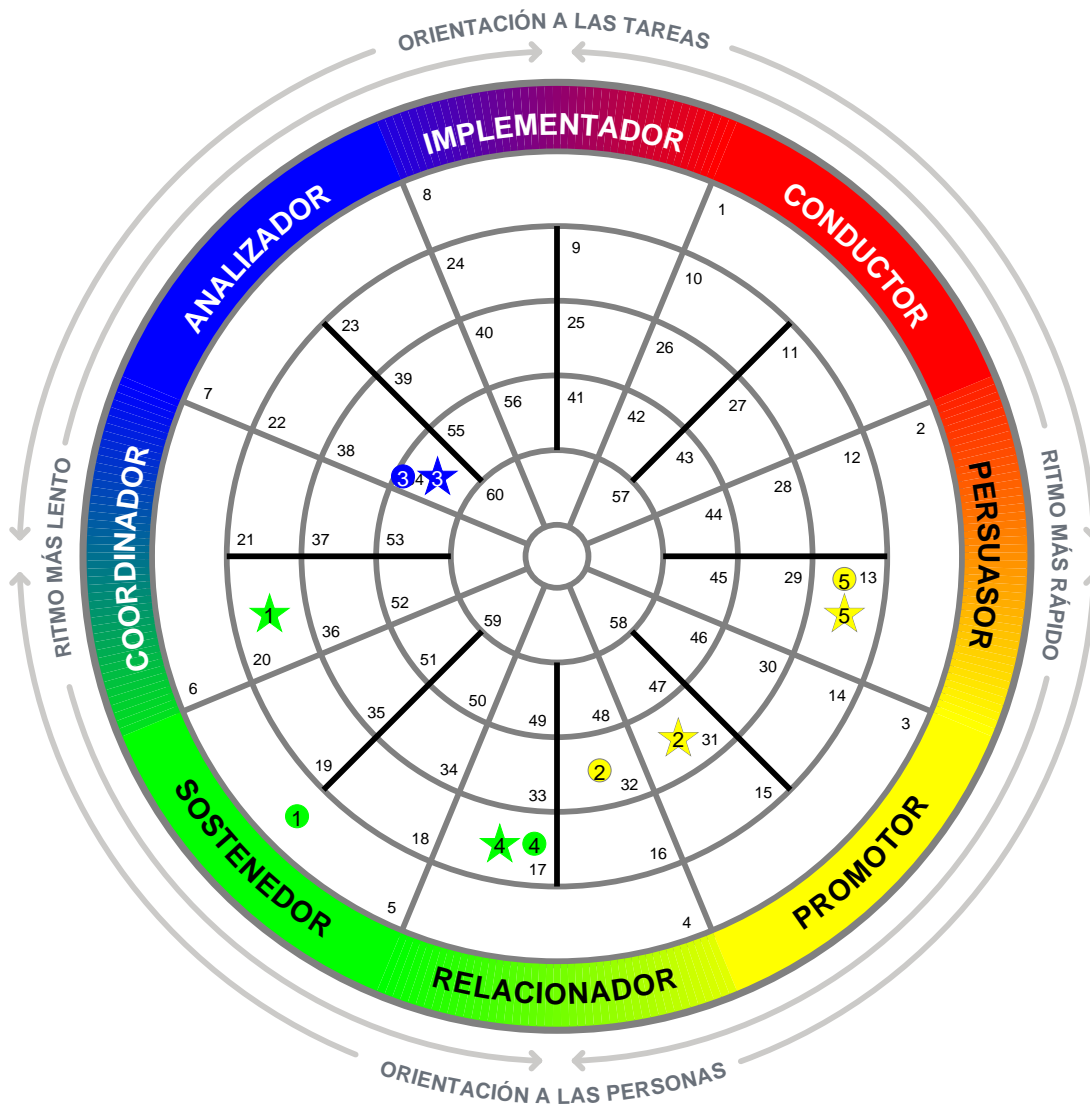


MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Ana López
- 2: José López
- 3: Juan Martínez
- 4: Laura Martínez
- 5: María Pérez



MOVIMIENTO DE LOS ESTILOS EN LA RUEDA GRUPAL



★ Adaptado

● Natural

MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Ana López
- 2: José López
- 3: Juan Martínez
- 4: Laura Martínez
- 5: María Pérez



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Jeraraquía Conductual

En esta evaluación se miden doce factores de comportamiento esenciales para el equipo. Para comunicarse mejor es importante comprender la definición de las siguientes oraciones. Esto le permitirá comparar los puntajes de cada miembro del equipo, su promedio y las medias de la población en las siguiente páginas.

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

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

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

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

SEGUIMIENTO - La necesidad de involucrarse en los proyectos.

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.

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.

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

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

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.

SENTIDO DE URGENCIA - Decisión, respuestas rápidas y acción inmediata.

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

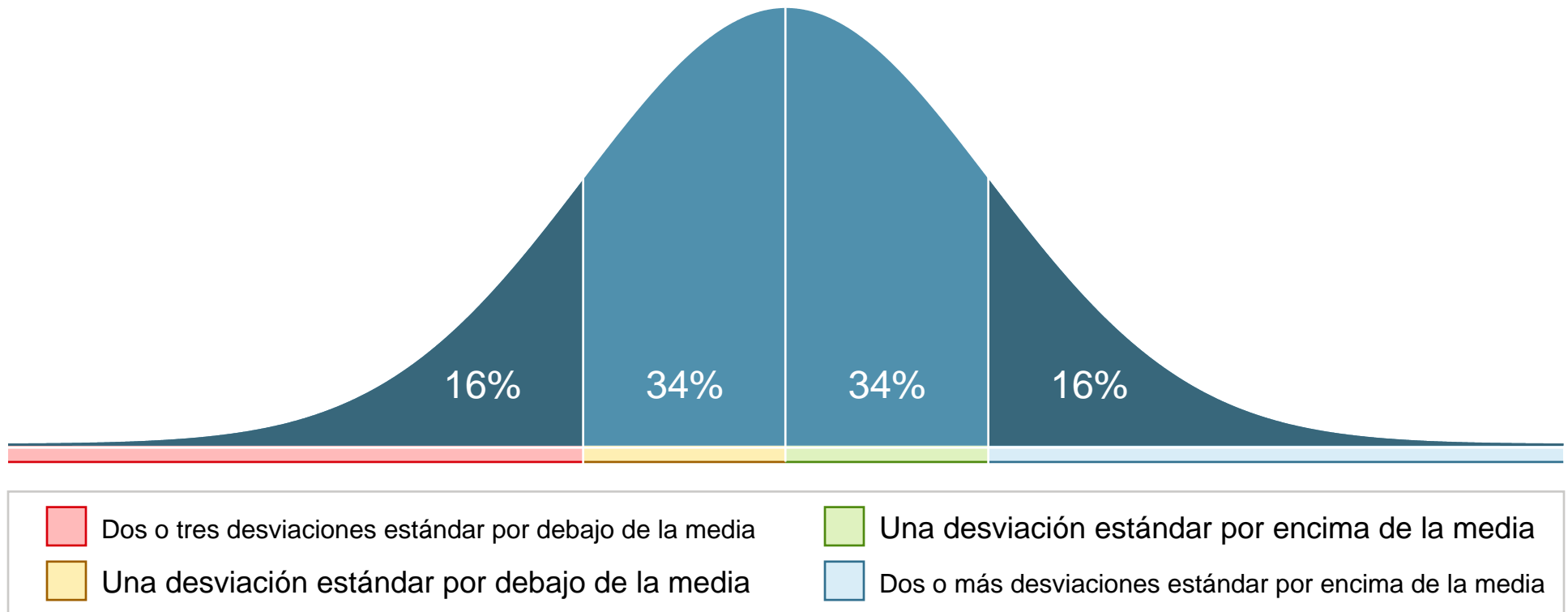


Distribución Normal (Campana de Gauss)

Entender bien cómo se debe leer la distribución normal y la desviación estándar le permitirá analizar claramente la composición de su equipo.

La distribución normal o Campana de Gauss, es la tipo de distribución más común en términos de población. El punto más elevado del gráfico de la distribución representa la media del grupo o de la población. La desviación estándar es un número utilizado para mostrar cómo se extienden los datos a partir de una media, mostrando así el porcentaje total de todos los datos recabados.

Por ejemplo, si los puntajes de 100 personas se recopilan y se utilizan en una distribución normal de probabilidad, 68 personas, que representan el 68% de los puntajes obtenidos, deberían ubicarse dentro una desviación estándar a partir de la media. 34% de la población se ubicará una desviación estándar por debajo de la media, otro 34% de la población se ubicará una desviación estándar por encima de la media. El 32% restante se ubicará dos o tres desviaciones estándar a partir de la media, 16% aparecerá dos o tres desviaciones estándar por encima de la media y el otro 16% aparecerá dos o tres desviaciones estándar por debajo de la media.





Comparación de los Estilos de Comportamiento

Características del Comportamiento	Promedio del Equipo	J. López	A. López	J. Martínez	L. Martínez	M. Pérez	Media
ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS	76	95	60	70	95	60	65
RELACIÓN CON EL CLIENTE	70	77	67	68	93	47	64
INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS	67	90	40	45	80	80	60
CAMBIO FRECUENTE	58	72	45	42	50	80	52
VERSATILIDAD	57	65	35	43	50	90	54
SEGUIMIENTO	57	45	73	70	57	38	61
CONSISTENCIA	56	38	72	78	62	28	61
SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS	54	40	62	75	60	35	60
COMPETITIVIDAD	50	67	50	30	30	75	49
SENTIDO DE URGENCIA	43	41	33	28	20	93	43
ANÁLISIS DE DATOS	41	10	60	70	30	35	53
LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO	38	10	60	65	25	28	51

■ Dos o tres desviaciones estándar por debajo de la media

■ Una desviación estándar por debajo de la media

■ Una desviación estándar por encima de la media

■ Dos o más desviaciones estándar por encima de la media