



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TTI Talent Insights® Reporte Gap

J C



*Desarrollando personas
creando futuro*

info@nascorconsultores.com
m. +34 609 522 207

www.nascorconsultores.com





INTRODUCCIÓN

El desempeño a largo plazo está relacionado directamente con la adaptación al perfil de puesto. Esto significa, en pocas palabras, tener los talentos que la posición requiere.

La mayoría de las personas se adaptan a algo, pero no necesariamente a todos los requerimientos del puesto. El intervalo no es más que el área a desarrollar.

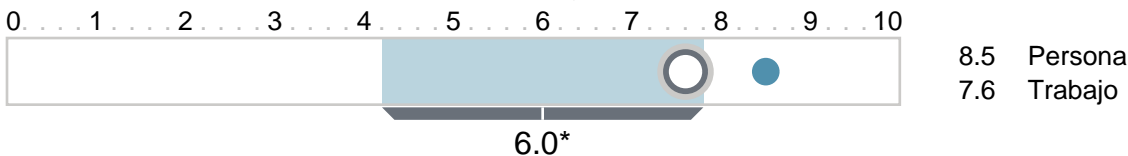
Este reportes hace más fácil tanto para el jefe como para el subordinado discutir y desarrollar un plan para un desarrollo personalizado.



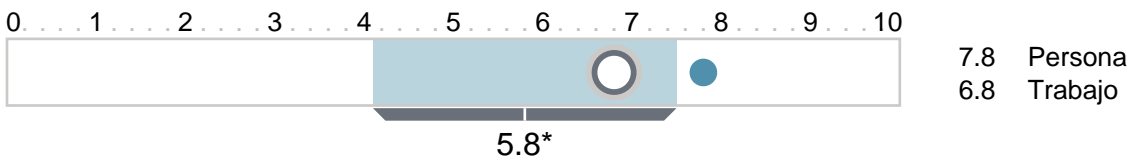
JERARQUIA DE RECOMPENSA/CULTURA DEL PUESTO

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

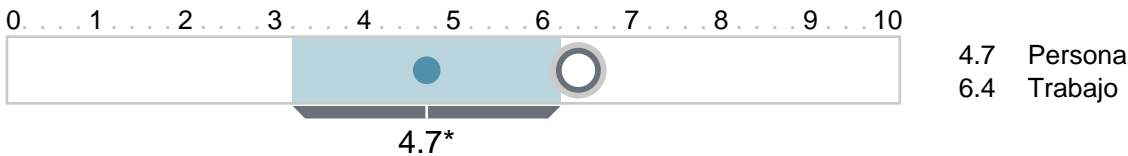
1. UTILITARIO/ECONÓMICO - Recompensa a aquellos que valoran los objetivos, resultados y logros alcanzados con la inversión de su tiempo, recursos y energía.



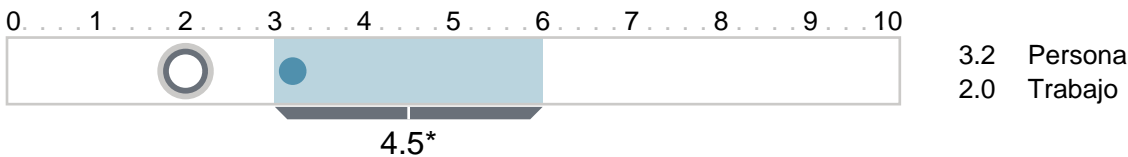
2. TEÓRICO - Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento por el simple hecho del conocer, continúa con la educación y el crecimiento intelectual.



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.



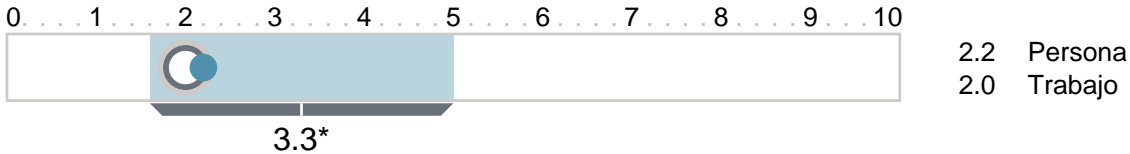
* El 68% de la población cae dentro de este rango.

○ - Trabajo ● - Persona

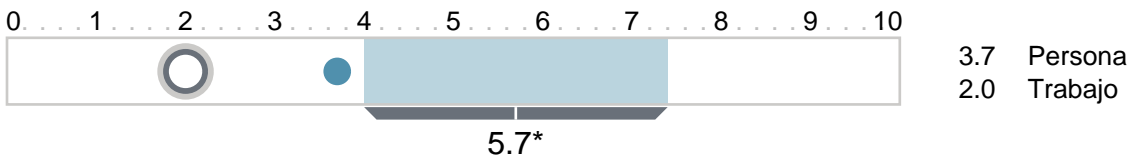


JERARQUIA DE RECOMPENSA/CULTURA DEL PUESTO

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



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



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

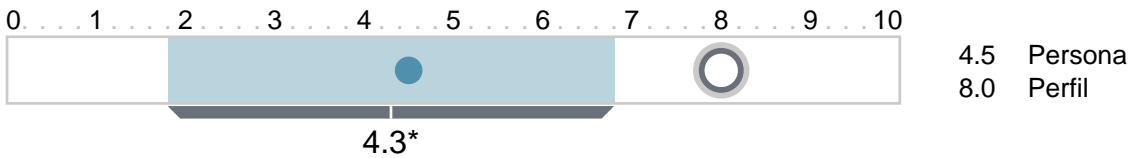
○ - Trabajo ● - Persona



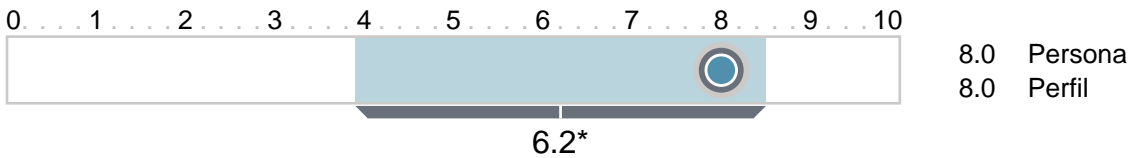
JERARQUÍA CONDUCTUAL

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

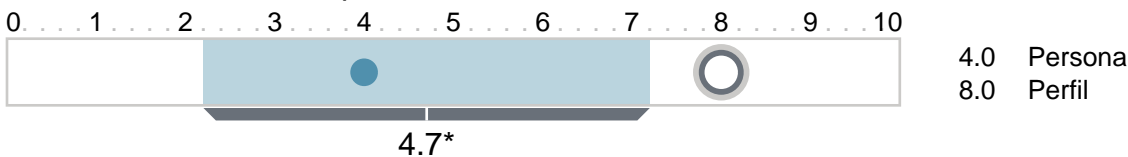
1. SENTIDO DE URGENCIA - El trabajo requiere de alguien que tome decisiones, tenga respuestas rápidas, y actúe rápidamente. Se involucrará frecuentemente en situaciones críticas que demanden de un buen juicio y de decisiones rápidas y precisas. El trabajo se enfrentará a menudo a entregas con fechas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



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



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



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

○ - Perfil ● - Persona



JERARQUÍA CONDUCTUAL

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

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



6.0 Persona
7.8 Perfil

5.2*

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

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



6.5 Persona
7.5 Perfil

5.3*

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

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



7.5 Persona
7.0 Perfil

6.8*

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

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



7.8 Persona
5.0 Perfil

6.6*

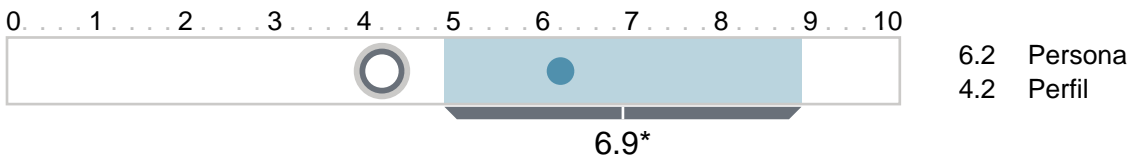
* El 68% de la población cae dentro de este rango.

○ - Perfil ● - Persona

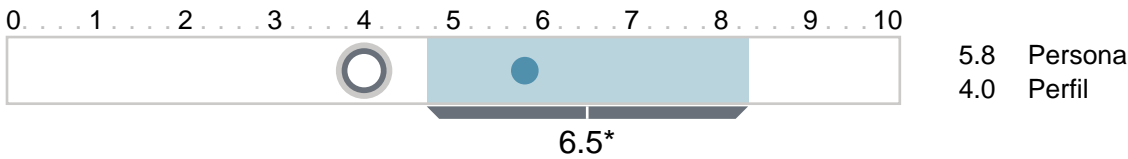


JERARQUÍA CONDUCTUAL

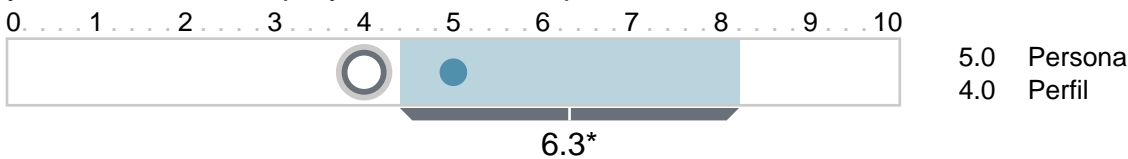
8. SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS - El trabajo requiere de que la persona siga políticas definidas y que, en el caso de haber, realice las cosas conforme se hayan realizado en el pasado.



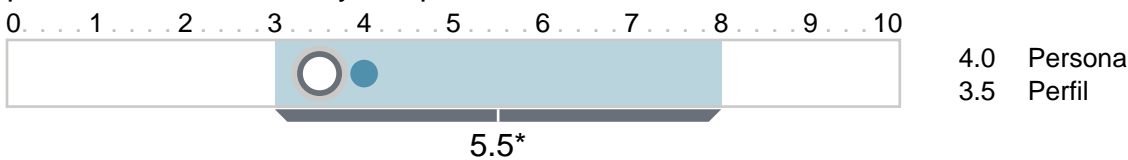
9. CONSISTENCIA - El trabajo requiere de la habilidad de realizar un mismo trabajo, siempre de la misma forma y de manera repetida.



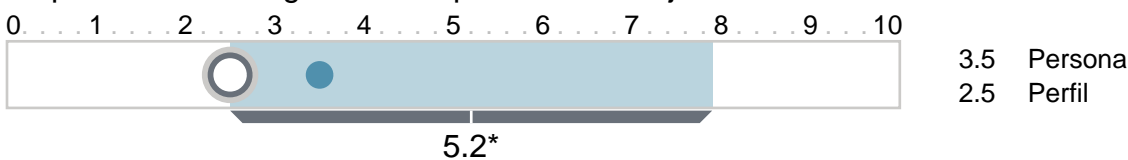
10. SEGUIMIENTO - El trabajo requiere de la necesidad de retomar y terminar tareas o proyectos iniciados previamente.



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



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



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

○ - Perfil ● - Persona

SIA: 36-72-56-63 (47) SIN: 38-74-45-45 (03)