



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TTI Talent Insights®

Reporte del Perfil de Puesto Multi - Respuesta

Multirespuesta Perfil del Puesto

Auxiliar de administración

27/10/2016



*Desarrollando personas
creando futuro*

info@nascorconsultores.com

m. +34 609 522 207

www.nascorconsultores.com





INTRODUCCIÓN

Sí el puesto pudiera hablar, definiría claramente el conocimiento, las habilidades duras, las habilidades con la gente, el comportamiento y la cultura necesarios para el desempeño superior. Hemos aplicado su opinión imparcial y objetiva con respecto a los requerimientos específicos del puesto al proceso de benchmark con el Perfil de Puesto TTI Talent Insights. El resultado es un reporte evaluativo que analiza un total de 18 áreas por separado. Este reporte incluye, además de la retroalimentación, algunas preguntas sugeridas que puede aplicar durante la entrevista y que están relacionadas con cada una de la áreas contenidas en este reporte.

JERARQUÍA DE RECOMPENSAS/CULTURA (6 ÁREAS)

Esta sección identifica claramente las recompensas/cultura de un puesto, lo que define sus fuentes de motivación. Clarifica el tipo de ambiente en que esta posición tendrá éxito.

JERARQUÍA CONDUCTUAL (12 ÁREAS)

Esta sección identifica las características de comportamiento que requiere el puesto de trabajo. Entre más elevado sea un aspecto de comportamiento, más importante será éste para conllevar a un mejor desempeño y evite el estrés en su desempeño.

Los resultados de esta sección se encuentran ordenados de acuerdo a una escala que muestra lo más importante para el puesto de comportamiento.

RETROALIMENTACIÓN DE RECOMPENSA/CULTURA

Esta sección se desglosa con base en el hecho de que cada organización posee una cultura definida. Cualquier trabajo está claramente definido por lo que considera importante para un mejor desempeño.

RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL

Esta sección clarifica la naturaleza de los rasgos de comportamiento que requiere el trabajo.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA SOBRE LAS RECOMPENSAS/CULTURA

Esta sección contiene preguntas sugeridas que se relacionan con recompensas/cultura de la posición.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA SOBRE EL COMPORTAMIENTO



INTRODUCCIÓN

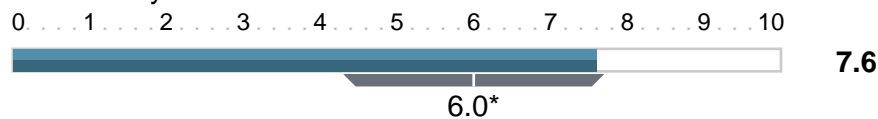
Esta sección contiene preguntas sugeridas que se relacionan con los rasgos de comportamiento que requiere el puesto.



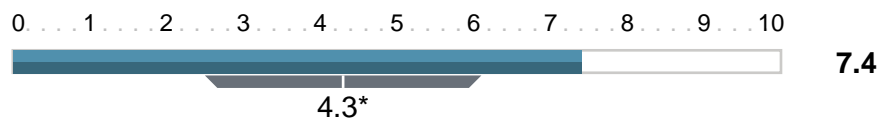
JERARQUÍA DE RECOMPENSA/CULTURA DEL PUESTO

Esta sección identifica el sistema de recompensa/cultura de un puesto específico. Cuando se combina la pasión de una persona con la gratificación de esa pasión siempre se verá mejorado el desempeño. Las gráficas que se muestran a continuación están ordenadas en forma descendente, comenzando con los atributos de mayor puntuación.

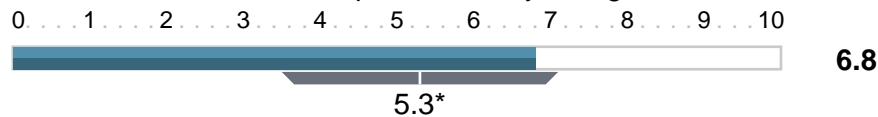
1. TEÓRICO - Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento por el simple hecho del conocer, continúa con la educación y el crecimiento intelectual.



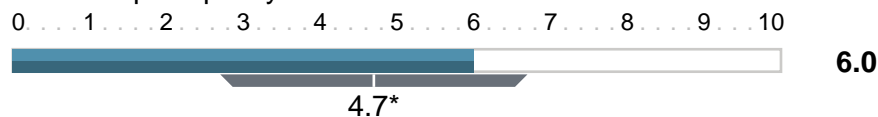
2. ESTÉTICO - Recompensa a aquellos que valoran el balance en sus vidas, la auto expresión creativa, la belleza y la naturaleza.



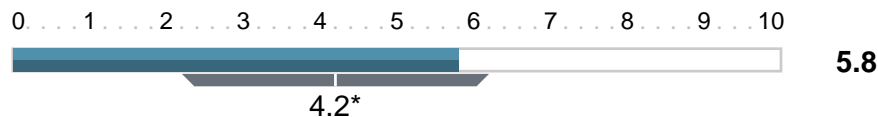
3. UTILITARIO/ECONÓMICO - Recompensa a aquellos que valoran los objetivos, resultados y logros alcanzados en relación con la inversión de su tiempo, recursos y energía.



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.

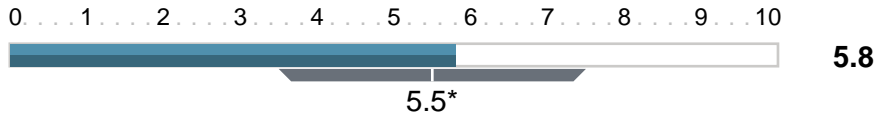


* El 68% de la población cae dentro de este rango.



JERARQUÍA DE RECOMPENSA/CULTURA DEL PUESTO

6. 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.



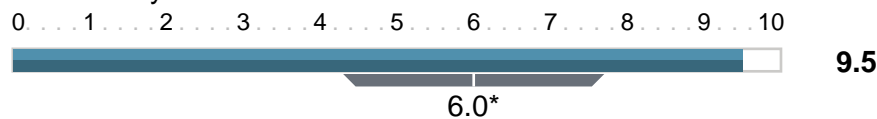
* El 68% de la población cae dentro de este rango.



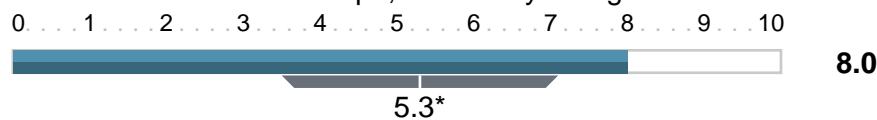
JERARQUÍA DE RECOMPENSA/CULTURA ORGANIZACIONAL

En esta sección se identifica el sistema de recompensa/cultura de una organización específica. El que la pasión natural de una persona corresponda a aquellas que la organización recompensa siempre mejora el desempeño. Las siguientes gráficas están en orden descendente comenzado por la recompensa/cultura más importante para la organización.

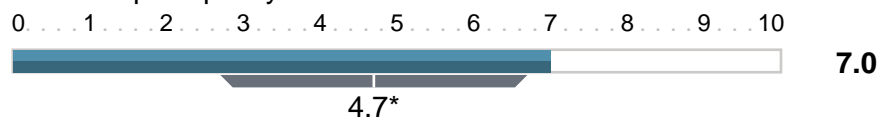
1. TEÓRICO - Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento por el simple hecho del conocer, continúa con la educación y el crecimiento intelectual.



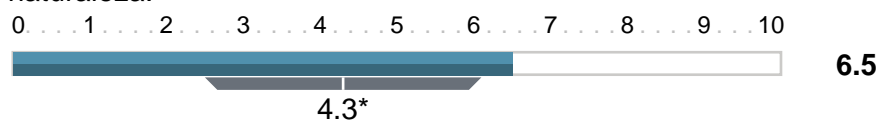
2. UTILITARIO/ECONÓMICO - Recompensa a aquellos que valoran los objetivos, resultados y logros alcanzados en relación con la inversión de su tiempo, recursos y energía.



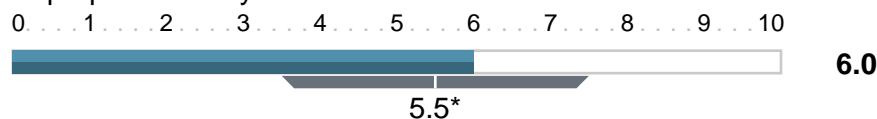
3. TRADICIONAL/REGULADOR - Recompensa a aquellos que valoran las herencias tradicionales y la estructura social, así como los principios y las normas.



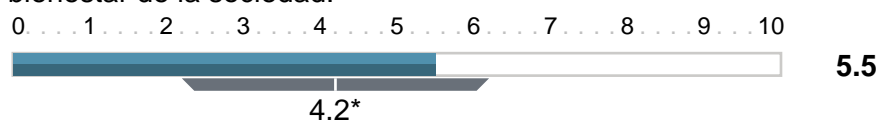
4. ESTÉTICO - Recompensa a aquellos que valoran el balance en sus vidas, la auto expresión creativa, la belleza y la naturaleza.



5. 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.



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



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



REQUISITOS DEL PUESTO QUE PUEDEN PRESENTAR CONFLICTO

El Reporte de Comportamiento en el Trabajo de Success Insights está diseñado para analizar el puesto conforme a lo que la posición requiere. En esta sección se describen los conflictos potenciales o los problemas con los que puede enfrentarse la persona que ocupe esta posición. En algunos casos, una organización puede elegir re-evaluar esta posición o sus habilidades clave.

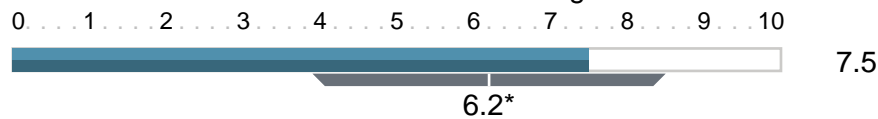
Esta posición requiere que las persona evaluada tenga un estilo de comportamiento con potencial a un conflicto interno. Es bastante común que existan posiciones con este estilo e individuos que tengan dicho estilo. Basado en el estilo de comportamiento de la persona evaluada, es posible que la organización necesite hacer modificaciones en los niveles de comunicación y actividad del puesto. Por favor revise el reporte de comportamiento de la persona evaluada para obtener ideas que pueden ayudar a disminuir el riesgo de experimentar estrés laboral.



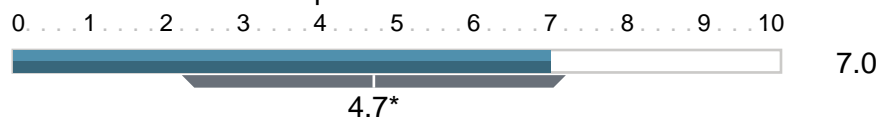
JERARQUÍA CONDUCTUAL

Esta sección está diseñada para dar un entendimiento visual de los rasgos de comportamiento que requiere el puesto. Las gráficas que se muestran a continuación están ordenadas en forma descendente, comenzando por los atributos con mayor puntuación. Por lo tanto, mientras más alta sea la puntuación, más importante será ese rasgo de comportamiento para reducir el estrés y para desempeñarse de forma superior.

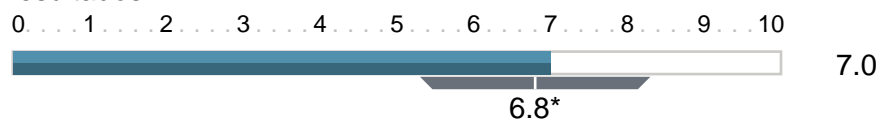
1. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS - El trabajo requerirá una persona que tolere las interrupciones constantes, deberá de mantenerse en un ambiente amigable con los demás.



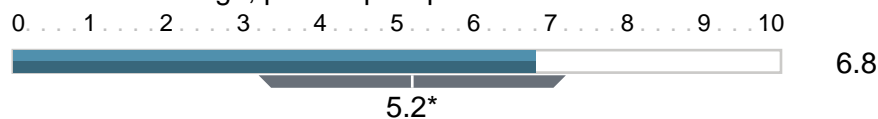
2. COMPETITIVIDAD - El trabajo se ubica en un entorno demandante donde la capacidad de ganar sea algo crítico. El trabajo requiere tenacidad, asertividad y voluntad para ganar en situaciones de alta competitividad.



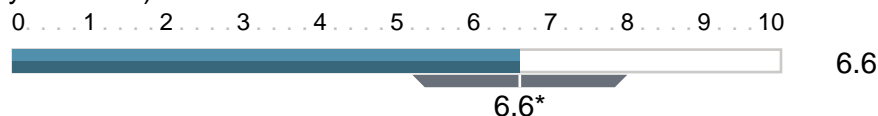
3. ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS - El trabajo requiere de una visión positiva y constructiva sobre el trabajo en equipo. Tendrá que pasar mucho tiempo escuchando, entendiendo y trabajando con muchos tipos de personas para alcanzar resultados.



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.



5. 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.

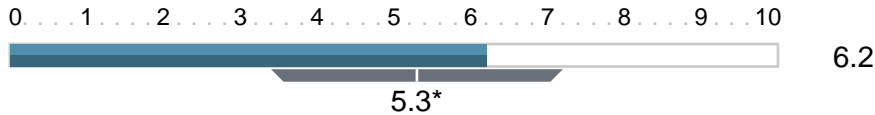


* El 68% de la población cae dentro de este rango.

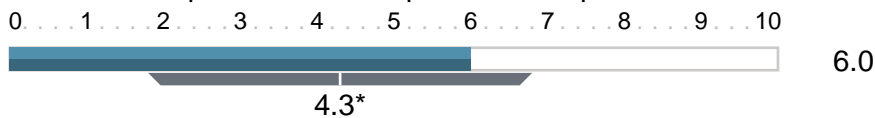


JERARQUÍA CONDUCTUAL

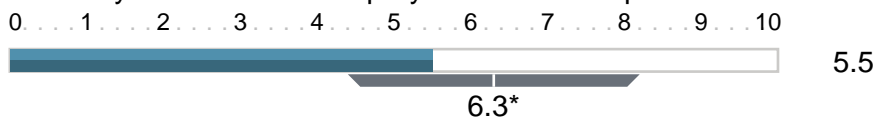
6. VERSATILIDAD - El trabajo pide un alto nivel de optimismo y de una persona que esté convencida de que las cosas se pueden hacer. Requerirá de mucho talento y de mucha voluntad para adaptarse a cada una de las asignaciones que le den.



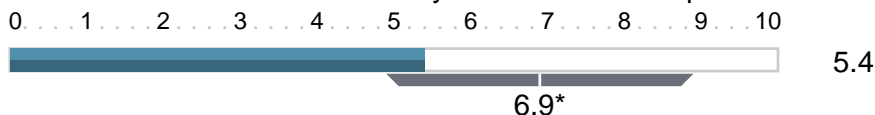
7. SENTIDO DE URGENCIA - El trabajo requiere de alguien que tome decisiones, tenga respuestas rápidas, y actúe rápidamente. Se involucrará frecuentemente en situaciones críticas que demanden de un buen juicio y de decisiones rápidas y precisas. El trabajo se enfrentará a menudo a entregas con fechas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



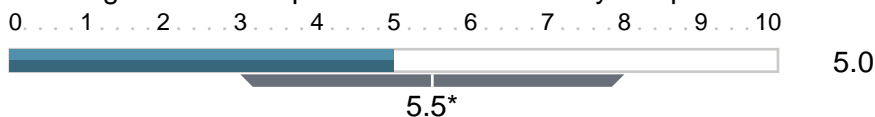
8. SEGUIMIENTO - El trabajo requiere de la necesidad de retomar y terminar tareas o proyectos iniciados previamente.



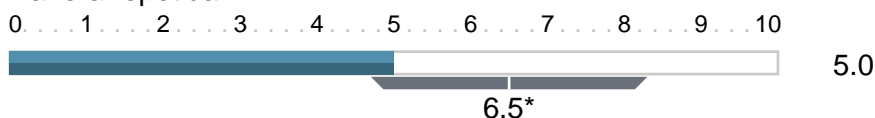
9. SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS - El trabajo requiere de que la persona siga políticas definidas y que, en el caso de haber, realice las cosas conforme se hayan realizado en el pasado.



10. 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.



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



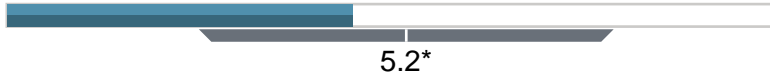
* El 68% de la población cae dentro de este rango.



JERARQUÍA CONDUCTUAL

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.

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



4.5



RETROALIMENTACIÓN DE LA RECOMPENSA/CULTURA DEL PUESTO

Esta sección provee una breve descripción de las tres recompensas clave para esta posición. Estas recompensas se enlistan en orden jerárquico.

1. TEÓRICO

- Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento, la educación continua y el crecimiento intelectual.

2. ESTÉTICO

- Recompensa a aquellos que valoran y procuran tener un balance en sus vidas, la auto expresión creativa, la belleza y la naturaleza.

3. UTILITARIO/ECONÓMICO

- Recompensa a aquellos que valoran los logros prácticos, los resultados y las compensaciones retribuidas por su inversión de tiempo, recursos y energía.



RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL

Esta sección muestra una breve descripción de los tres comportamientos más importantes que el puesto requiere. Estos comportamientos son los que se necesitan demostrar con mayor frecuencia para un mejor desempeño.

1. 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.

2. 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.

3. 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.



PREGUNTAS SOBRE LA RECOMPENSA/CULTURA DEL PUESTO

Lea las preguntas de entrevista sugeridas a continuación, ponga especial atención a aquellas que mejor se relacionen con la cultura y el ambiente de la posición. Tómese la libertad de modificar o adaptar las preguntas para adecuar mejor la entrevista de acuerdo a los requerimientos de la posición.

1. **TEÓRICO:** Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento por el simple hecho del conocer, continúa con la educación y el crecimiento intelectual.
 - ¿Qué es más importante, la acción o el conocimiento?
 - ¿Se considera experta en algo? ¿En qué? ¿Qué hizo para obtener ese conocimiento?
 - Explica qué es lo que más le agrada cuando hay que aprender cosas nuevas. ¿Qué tipo de temas son los que más disfruta?
 - ¿Cómo se siente cuando hay que tomarse el tiempo, la energía y el esfuerzo necesarios para llegar a dominar un tema sobre el que actualmente conoce muy poco? ¿Y si tuviera poco interés en él?

2. **ESTÉTICO:** Recompensa a aquellos que valoran el balance en sus vidas, la auto expresión creativa, la belleza y la naturaleza.
 - ¿Cuánta importancia le da a la creatividad e iniciativa en su trabajo? ¿De qué manera se da a conocer su lado creativo?
 - En tu ambiente de trabajo, ¿Qué situación en particular, problema y/o eventualidad inesperada tienen el poder para hacerle perder la concentración más que cualquier otra cosa?
 - Describa cómo se sentiría si descubriera que la organización para la que trabajó estuvo desaprovechando los recursos naturales. ¿Cómo mostraría su sentir al respecto?
 - Describa su estrategia para lograr y mantener un nivel considerable que refleje balance y armonía en su vida. ¿A qué cree ser más sensible tanto en su trabajo como en todo lo demás?

3. **UTILITARIO/ECONÓMICO:** Recompensa a aquellos que valoran los objetivos, resultados y logros alcanzados en relación con la inversión de su tiempo, recursos y energía.
 - ¿Qué tan importante es tener un sueldo elevado? ¿Qué considera como un sueldo elevado?
 - ¿Cómo se ve usted, económicamente hablando, en 5 y en 10 años? ¿Por qué razón?
 - ¿Qué tan importante es tener un sueldo elevado a la hora de buscar empleo? ¿Es el sueldo lo que lo hace decidirse por un empleo determinado?
 - ¿Se considera una persona práctica y decidida o una persona teórica o filosófica? ¿Por qué razón?



PREGUNTAS CONDUCTUALES

Lea las preguntas de entrevista sugeridas a continuación, ponga especial atención a aquellas que mejor se relacionen con el comportamiento que requiere la posición. Tómese la libertad de modificar o adaptar las preguntas para adecuar mejor la entrevista de acuerdo a los requerimientos de la posición.

1. **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.
 - ¿Es tolerante con las personas que lo interrumpen constantemente? ¿Cómo actúa con las personas que cuestionan todo lo que dice?
 - ¿Se siente cómodo cuando tiene que ofrecer detalles o alguien le pide una explicación demasiado meticulosa? ¿Se desespera?

2. **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.
 - ¿Es muy estricto consigo mismo y con los que lo rodean? ¿O le han dicho que en algunas ocasiones exagera demasiado con eso. ¿Me puede dar un ejemplo en el que haber sido muy estricto le haya ayudado a lograr una meta? ¿Esto le ha ayudado en otro tipo de situaciones que no sean laborales? ¿Existe la probabilidad de que otras personas lo describan como una persona agresiva? ¿Insistente? ¿Por qué cree que dirían esto?
 - ¿Es muy importante para usted ganar? ¿Cuál es su definición de ganar? Déme un ejemplo de alguna vez en la que presintiera un inminente fracaso. ¿Cómo se sintió al respecto? ¿Cómo lo sobrellevó?

3. **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.
 - ¿Qué tan importante es caerle bien a la gente? ¿Qué es más importante, caer bien o ser una persona de confianza? ¿Por qué?
 - ¿Se detiene a escuchar las opiniones de los demás o expresa las suyas rápidamente? Exponga ejemplos de situaciones en que se haya encontrado con ambas situaciones. ¿Cuál fue el resultado?



COMPUESTO DE RECOMPENSA/CULTURA

	RECOMPENSAS/CULTURA	C	R1	R2
1	TEÓRICO	7.6	6.4	8.8
2	ESTÉTICO	7.4	7.2	7.6
3	UTILITARIO/ECONÓMICO	6.8	7.2	6.4
4	TRADICIONAL/REGULADOR	6.0	4.8	7.2
5	SOCIAL	5.8	4.8	6.8
6	INDIVIDUALISTA/POLÍTICO	5.8	6.8	4.8



COMPUESTO DE RECOMPENSA/CULTURA ORGANIZACIONAL

	RECOMPENSAS/CULTURA	C	R1	R2
1	TEÓRICO	9.5	9.0	10.0
2	UTILITARIO/ECONÓMICO	8.0	7.0	9.0
3	TRADICIONAL/REGULADOR	7.0	6.0	8.0
4	ESTÉTICO	6.5	6.0	7.0
5	INDIVIDUALISTA/POLÍTICO	6.0	8.0	4.0
6	SOCIAL	5.5	5.0	6.0



ORDEN DEL COMPORTAMIENTO

	COMPORTAMIENTOS	C	R1	R2
1	INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS	7.5	7.0	8.0
2	COMPETITIVIDAD	7.0	7.0	7.0
3	ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS	7.0	6.5	7.5
4	CAMBIO FRECUENTE	6.8	6.5	7.0
5	RELACIÓN CON EL CLIENTE	6.6	6.2	7.0
6	VERSATILIDAD	6.2	6.0	6.5
7	SENTIDO DE URGENCIA	6.0	6.0	6.0
8	SEGUIMIENTO	5.5	6.0	5.0
9	SEGUIMIENTO DE POLÍTICAS	5.4	5.8	5.0
10	ANÁLISIS DE DATOS	5.0	6.0	4.0
11	CONSISTENCIA	5.0	5.2	4.8
12	LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO	4.5	5.5	3.5



TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

CLAVE DEL PARTICIPANTE

R1: ALBERTO RUÍZ
R2: JESÚS LÓPEZ