



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TTI Talent Insights

Perfil de Puesto

PERFIL DEL CARGO

Perfil del Cargo

02.02.2017

INDICE



INTRODUCCIÓN	3
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS	4
FUERZAS IMPULSORAS SITUACIONALES	5
FUERZAS IMPULSORAS INDIFERENTES	6
GRÁFICA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS	7
REQUISITOS DEL PUESTO QUE PUEDEN PRESENTAR CONFLICTO	8
JERARQUÍA CONDUCTUAL	9
COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO	11
SUCCESS INSIGHTS® WHEEL	12
RETROALIMENTACIÓN SOBRE LAS FUERZAS IMPULSORAS	13
RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL	14
CUESTIONARIO DE FUERZAS IMPULSORAS	15
PREGUNTAS CONDUCTUALES	17
RESUMEN DE LA POSICIÓN	18

INTRODUCCIÓN



Si el trabajo pudiera hablar, definiría claramente el conocimiento, las habilidades personales, el comportamiento y la cultura que necesita para lograr un mejor desempeño. Se ha aplicado un cuestionario libre de prejuicios personales en el proceso de perfilamiento de puesto Talent Insights Job ®. El resultado es un reporte que analiza un total de 24 áreas diferentes. También se incluye una retroalimentación y se sugieren algunas preguntas de entrevista relacionadas con cada una de las áreas del reporte.

Jerarquía de las Fuerzas Impulsoras (12 Áreas)

Esta sección identifica claramente las recompensas que puede proporcionar el trabajo. Más específicamente, identifica fuentes de motivación para el individuo que realiza el trabajo. Aclara lo que es necesario para un desempeño y un compromiso superiores en el trabajo.

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 sobre las Fuerzas Impulsoras

Esta sección muestra una breve descripción sobre las Fuerzas Impulsoras Primarias en esta posición y detalla el hecho de que cada posición es única en cada organización. Para que se pueda obtener un desempeño superior se necesita una correcta adecuación entre las fuerzas impulsoras de la persona con las recompensas que la propia posición puede ofrecer.

RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL

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

Preguntas de entrevista sobre las Fuerzas Impulsoras

Esta sección contiene preguntas de entrevista sugeridas que atañen específicamente a las recompensas de la posición.

PREGUNTAS DE ENTREVISTA SOBRE EL COMPORTAMIENTO

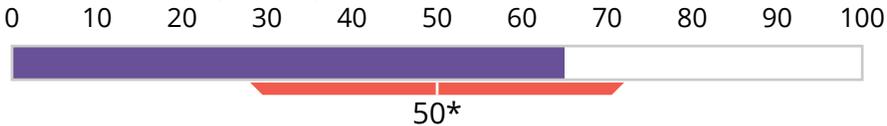
Esta sección contiene preguntas sugeridas que se relacionan con los rasgos de comportamiento que requiere el puesto.

Fuerzas Impulsoras Primarias



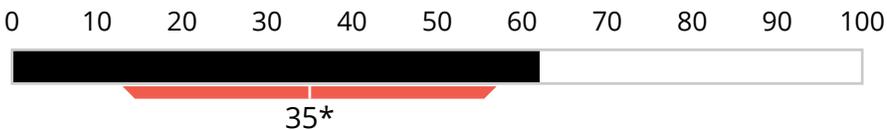
Esta sección se diseñó para ofrecer una comprensión visual de las fuerzas impulsoras que requiere la posición. Las gráficas que se muestran a continuación detallan el orden de importancia de las fuerzas impulsoras para esta posición. Para fomentar una buena integración y compromiso con el puesto es importante que las fuerzas impulsoras de la persona estén alineadas con las que el puesto requiere.

1. Objetivo - Personas que se sienten impulsadas por la funcionalidad y la objetividad de su entorno.



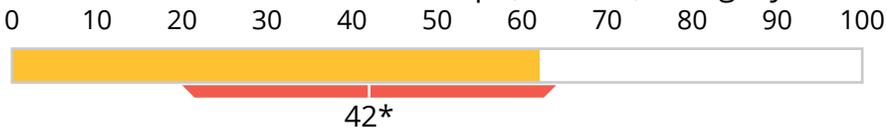
65

2. Colaborador - Personas que se sienten impulsadas por ejercer un rol de apoyo y ayuda sin demandar reconocimiento.



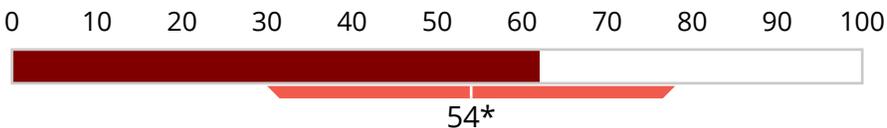
62

3. Ingenioso - Personas que se sienten impulsadas por los resultados prácticos, maximizan tanto la eficiencia como el retorno de su inversión en tiempo, talento, energía y recursos.



62

4. Intelectual - Personas que se sienten impulsadas a aprender, a adquirir mayores conocimientos y a descubrir la verdad de las cosas.



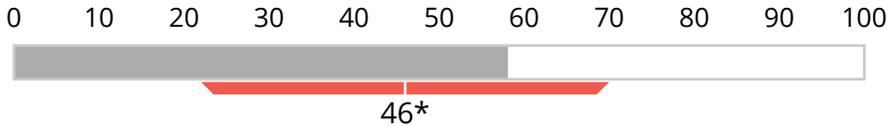
62

Fuerzas Impulsoras Situacionales



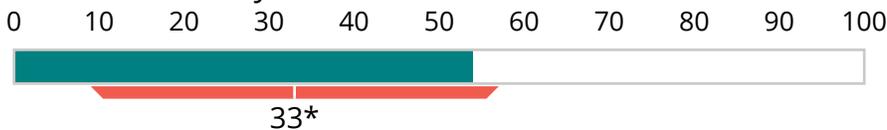
Esta sección se diseñó para ofrecer una comprensión visual de las fuerzas impulsoras que requiere la posición. Las gráficas que se muestran a continuación detallan el orden de importancia de las fuerzas impulsoras para esta posición. Para fomentar una buena integración y compromiso con el puesto es importante que las fuerzas impulsoras de la persona se alineen con las que el puesto requiere.

5. Receptivo - Personas que se sienten impulsadas por las nuevas ideas, métodos y oportunidades que no se circunscriban a un sistema de vida definido o establecido.



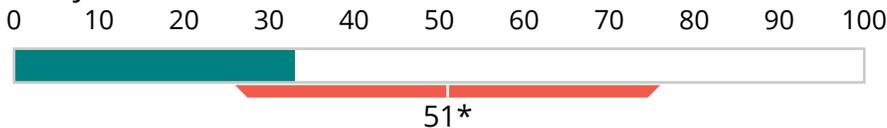
58

6. Altruista - Personas que se sienten impulsadas por la satisfacción de ayudar a los demás.



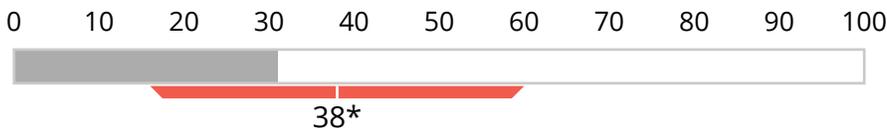
54

7. Intencional - Personas que se sienten impulsadas a ayudar a los demás por un propósito específico y no sólo por el hecho de ayudar.



33

8. Estructurado - Personas que se sienten impulsadas por los enfoques tradicionales, métodos comprobados y sistemas de vida definidos o establecidos.



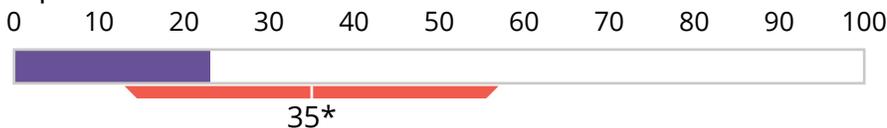
31

Fuerzas Impulsoras Indiferentes



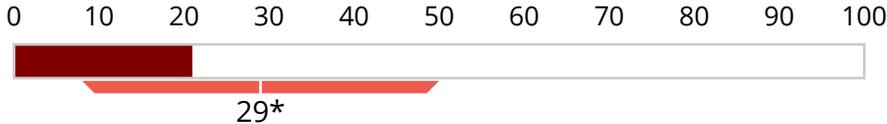
Esta sección se diseñó para ofrecer una comprensión visual de las fuerzas impulsoras que requiere la posición. Las gráficas que se muestran a continuación detallan el orden de importancia de las fuerzas impulsoras para esta posición. Para fomentar una buena integración y compromiso con el puesto es importante que las fuerzas impulsoras de la persona se alineen con las que el puesto requiere.

9. Armonioso - Personas que se sienten impulsadas por vivir la experiencia, por los puntos de vista subjetivos y por el equilibrio de su entorno.



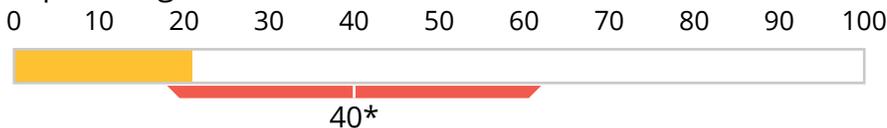
23

10. Instintivo - Personas que se sienten impulsadas a recurrir a su experiencia previa, a su intuición y a la búsqueda de conocimientos específicos sólo cuando sea necesario.



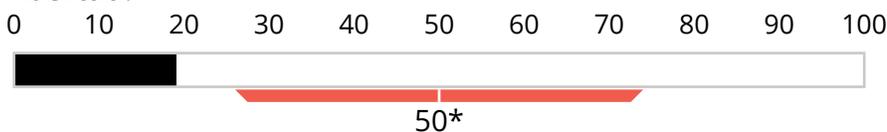
21

11. Desinteresado - Personas que se sienten impulsadas a concluir lo que tienen que hacer, por el hecho de terminar, sin esperar algo a cambio.



21

12. Imperativo - Personas que se sienten impulsadas por el estatus, el reconocimiento y por ejercer el control de su libertad.

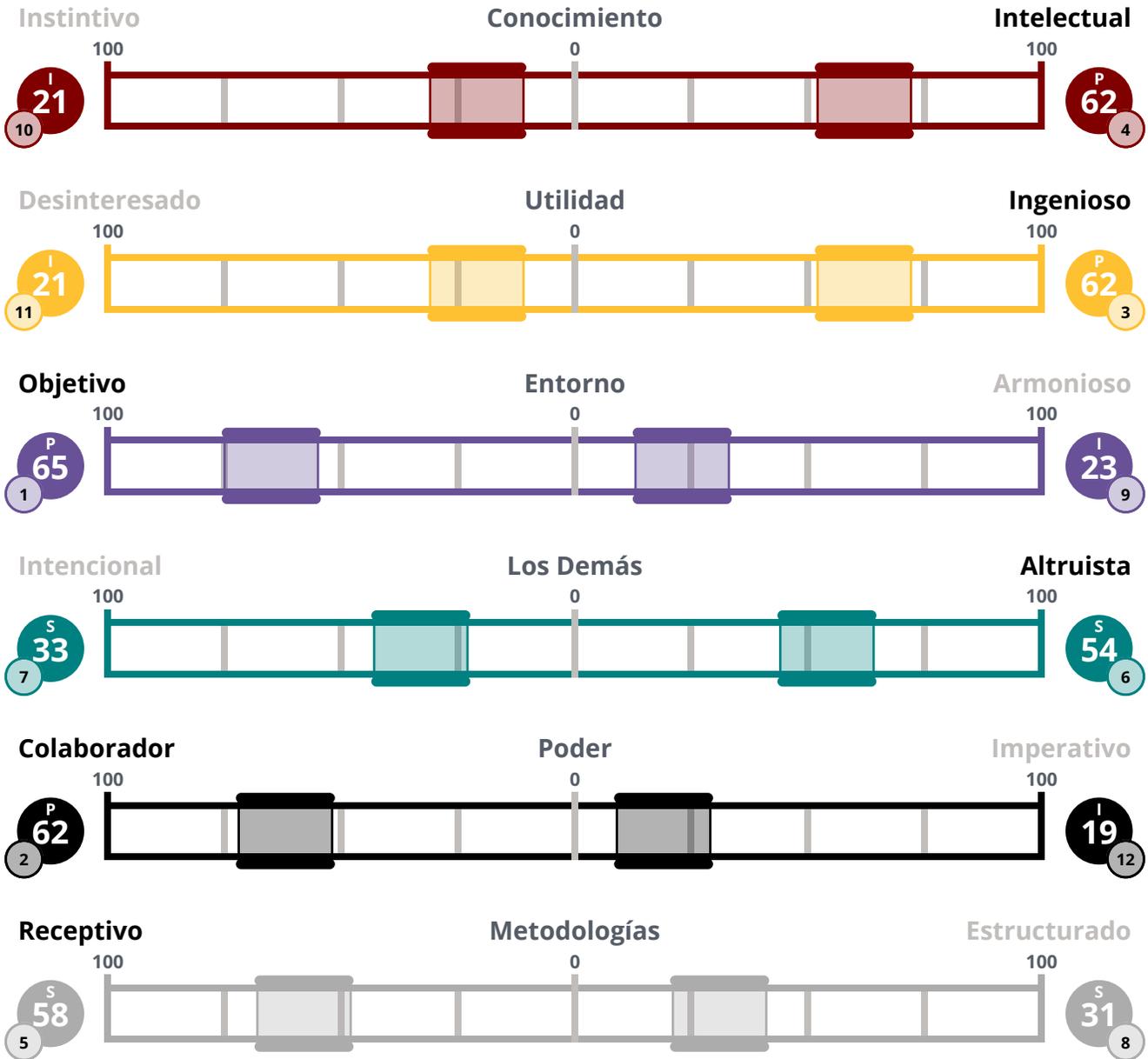


19

Gráfica de las Fuerzas Impulsoras



La siguiente gráfica representa el rango de puntuación de cada Fuerza Impulsora para una posición identificada. Los rangos se muestran en las zonas que se encuentran resaltadas.



P Primaria, Situacional o Indiferente
76 Puntaje de las Fuerzas Impulsoras
3 Ranking de Fuerzas Impulsoras



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.

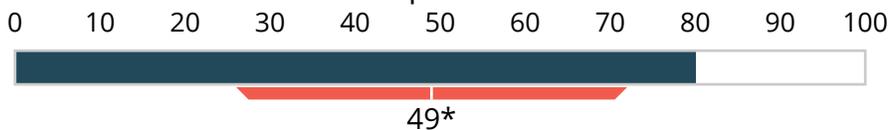
Esta posición requiere que la persona tenga un estilo de comportamiento con un posible conflicto interno. Es bastante común que existan posiciones con este estilo e incluso individuos que lo posean. Basado en el estilo de comportamiento de la persona evaluada, es posible que la organización necesite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



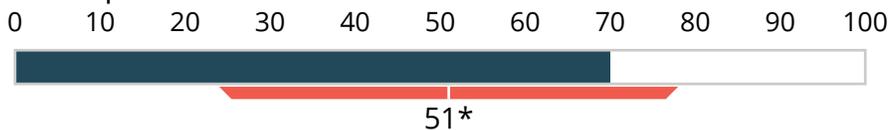
JERARQUÍA CONDUCTUAL

Esta sección esta 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.

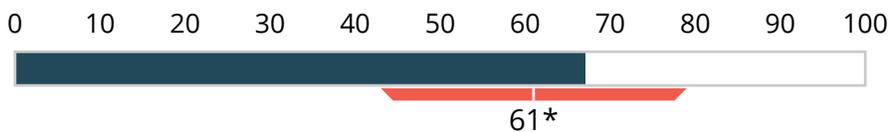
1. Competitividad - La posición requiere actuar con asertividad y tener un deseo constante de ganar al enfrentar situaciones altamente competitivas.



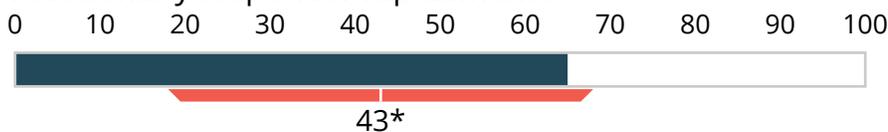
2. Lugar de Trabajo Organizado - La posición requiere que se establezca y mantenga un orden específico de lo que se tiene que realizar diariamente.



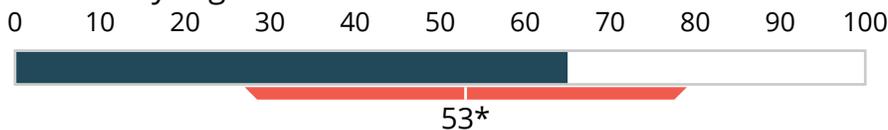
3. Persistencia - La posición requiere que se concluyan las tareas independiente de los retos, resistencia e inconvenientes.



4. Urgencia - La posición requiere actuar con determinación, reaccionar y responder rápidamente.



5. Análisis - La posición requiere que se recopile, analice, confirme y organice la información.



6. Seguimiento de Políticas - La posición requiere que se adhiera a las reglas, procedimientos y métodos de trabajo existentes.

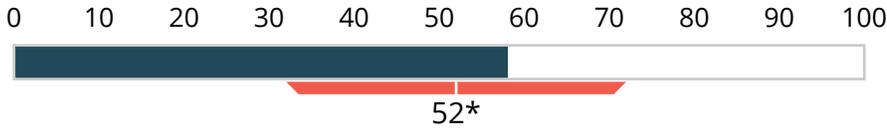


* El 68% de la población cae dentro de este rango.



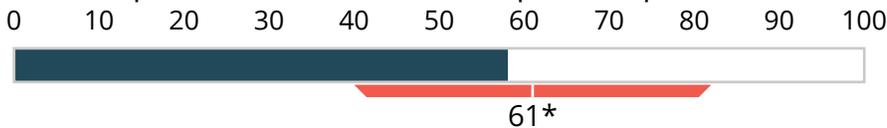
JERARQUÍA CONDUCTUAL

7. Cambio Frecuente - La posición requiere que tenga la facilidad para realizar cambios rápidamente y pasar de una tarea a otra sin problema.



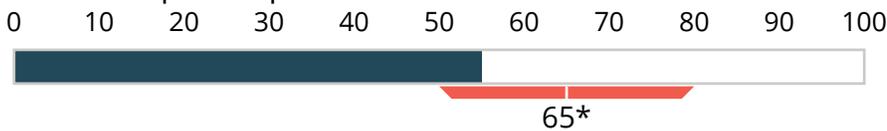
58

8. Consistencia - La posición requiere que se actúe de manera previsible en situaciones que se repiten.



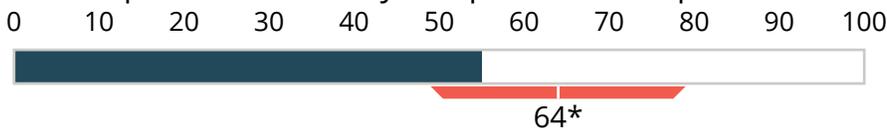
58

9. Orientación a las Personas - La posición requiere que se establezcan buenas relaciones y gran compenetración con diversos tipos de personas.



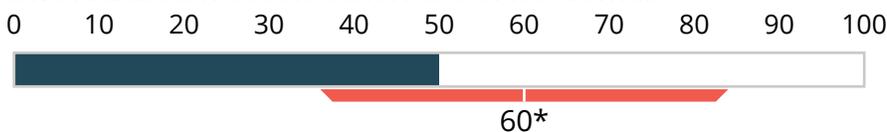
55

10. Orientación al Cliente - La posición requiere que uno se identifique con el cliente y cumpla con sus expectativas.



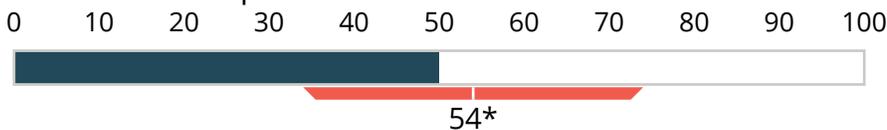
55

11. Interacción - La posición requiere interactuar e involucrarse frecuentemente con los demás.



50

12. Versatilidad - La posición requiere que uno se adapte con facilidad a cualquier situación.



50

WB: 80-41-43-65 (09)

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

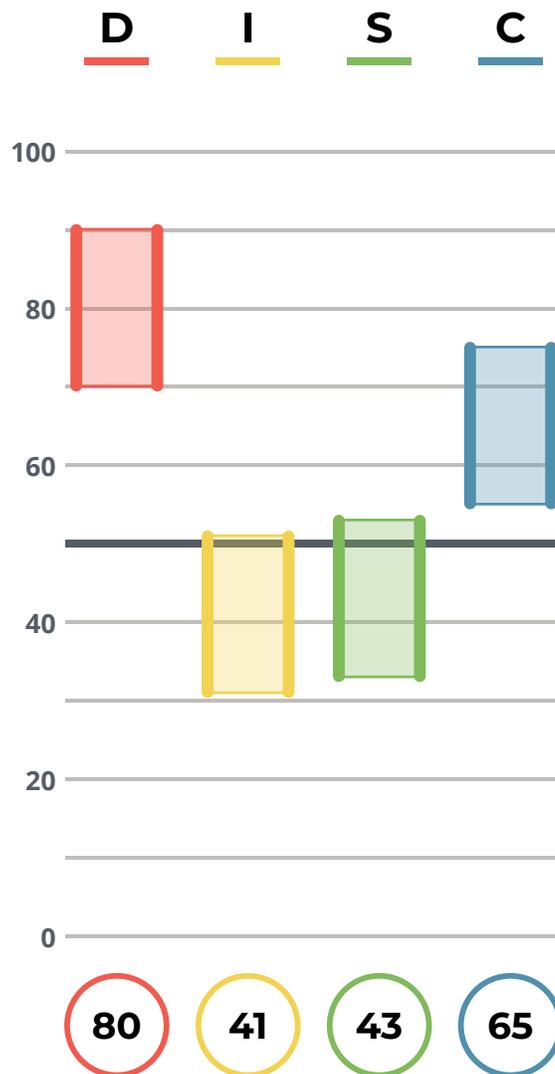
COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO



La siguiente gráfica representa el rango de puntuación de cada factor conductual para el puesto en cuestión. Los rangos se muestran en las zonas que se encuentran resaltadas.

PERFIL DEL CARGO

2/2/2017

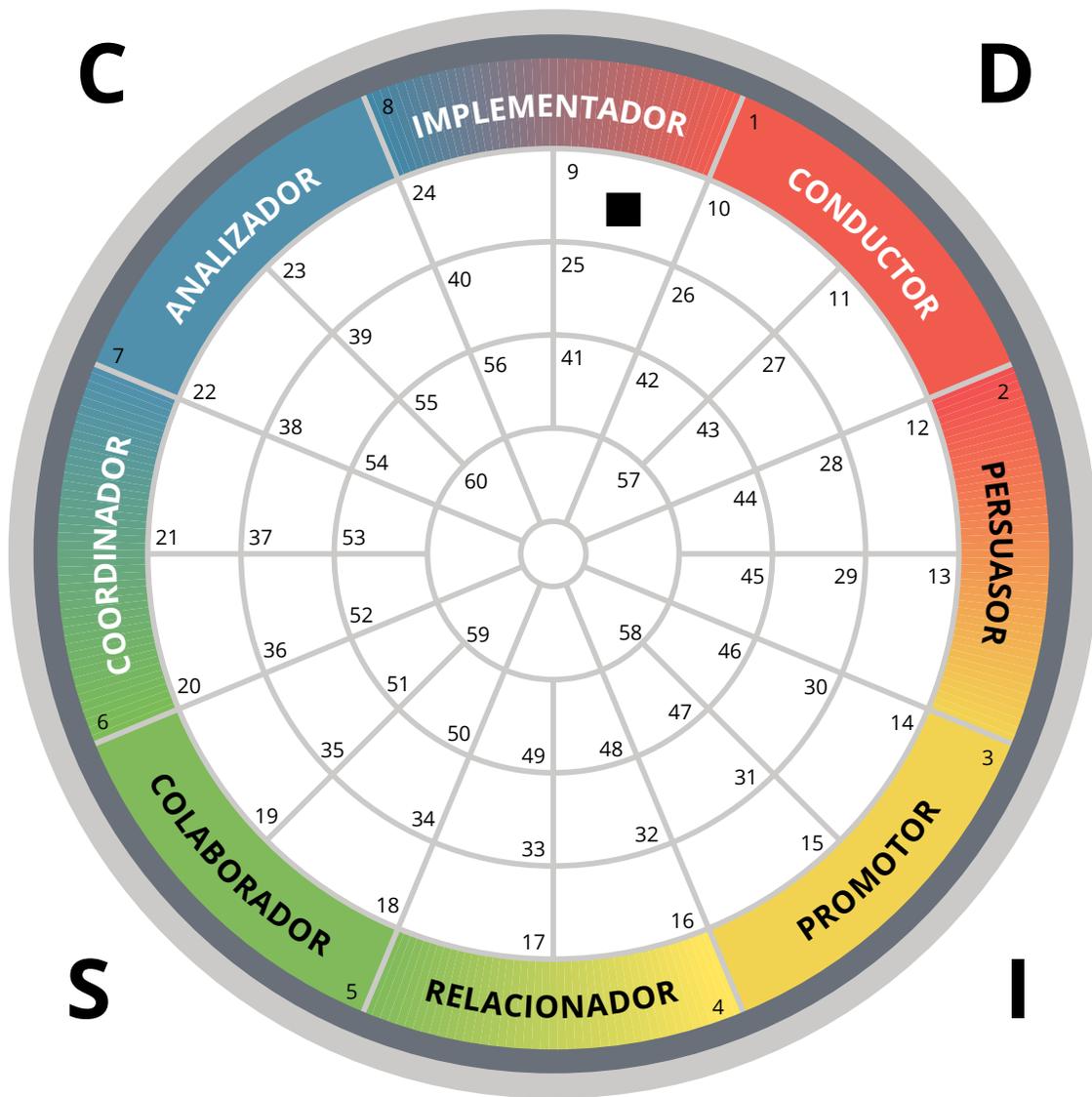


 Rango de la Posición (Rango de 20 puntos)

SUCCESS INSIGHTS® WHEEL



2/2/2017



Comportamiento Laboral: ■ (9) IMPLEMENTADOR CONDUCTOR

Retroalimentación sobre las Fuerzas Impulsoras



Esta sección proporciona una breve descripción de las cuatro Fuerzas Impulsoras principales que se requieren para esta posición. Estas son las fuerzas impulsoras que deberán demostrarse con mayor frecuencia para obtener un rendimiento superior.

1. Objetivo
 - La motivación de esta posición radica en la objetividad y la funcionalidad de su entorno.
2. Colaborador
 - La motivación de esta posición radica en un rol de brindar soporte y contribuir, con poca necesidad de un reconocimiento individual.
3. Ingenioso
 - La motivación de esta posición radica en los resultados prácticos, la maximización tanto de la eficiencia como de los resultados obtenidos con base en la inversión de tiempo, talento y recursos.
4. Intelectual
 - La motivación de esta posición radica en las oportunidades para aprender, adquirir conocimiento y descubrir la verdad.

RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL



Esta sección ofrece una breve descripción de los cuatro Comportamientos principales requeridos para esta posición. Estos son los comportamientos que necesitarán mostrarse más frecuentemente para un desempeño superior.

1. Competitividad
 - La posición requiere actuar con asertividad y tener un deseo constante de ganar al enfrentar situaciones altamente competitivas.
2. Lugar de Trabajo Organizado
 - La posición requiere que se establezca y mantenga un orden específico de lo que se tiene que realizar diariamente.
3. Persistencia
 - La posición requiere que se concluyan las tareas independiente de los retos, resistencia e inconvenientes.
4. Urgencia
 - La posición requiere actuar con determinación, reaccionar y responder rápidamente.

Cuestionario de Fuerzas Impulsoras



Estas son preguntas sugeridas para entrevistar, están relacionadas con lo que privilegia la cultura y el entorno laboral. Modifíquelas para que se ajusten a la posición y asegúrese que a todos los candidatos les formulen las mismas preguntas.

1. **Objetivo:** Personas que se sienten impulsadas por la funcionalidad y la objetividad de su entorno.
 - ¿Qué importancia le da a la funcionalidad y a la oportunidad de actuar objetivamente. Cómo aplicaría la objetividad que lo distingue?
 - Pensando en su entorno laboral, ¿qué hecho, problema o situación imprevista podría "sacarle de tus casillas", más que cualquier otra cosa?
 - ¿Cómo se sentiría al saber que la organización en la que trabaja se enfoca sólo en la experiencia del cliente y no entiende el impacto que éste genera en los resultados económicos? Cómo expresaría su inquietud?
 - Describa alguna situación en la que haya trabajado en un entorno caótico. ¿Qué impacto tuvo en su desempeño?

2. **Colaborador:** Personas que se sienten impulsadas por ejercer un rol de apoyo y ayuda sin demandar reconocimiento.
 - ¿Cuánto influye en su satisfacción laboral el que pueda ejercer el control? ¿Cuán importante le resulta ejercer el control en su entorno laboral?
 - ¿Qué tan importante le resulta ascender? ¿Estaría interesado en una posición que le permita establecer su propia ruta o camino para progresar?
 - ¿Cómo te sientes más cómodo como líder o como miembro del equipo? ¿Por qué?
 - ¿Es capaz de seguir la corriente o necesita asumir un enfoque estratégico? De un ejemplo.

3. **Ingenioso:** Personas que se sienten impulsadas por los resultados prácticos, maximizan tanto la eficiencia como el retorno de su inversión en tiempo, talento, energía y recursos.
 - ¿Cuán importante es para Ud la eficiencia y aprovechar al máximo los recursos? Deme un ejemplo en el que lo haya aplicado.
 - ¿Qué tanta importancia le da al aspecto financiero? En qué situación financiera le gustaría estar en 5 años? Y en 10? Por qué?
 - ¿Qué peso tiene en su decisión el nivel de ingresos de sus opciones laborales?
 - ¿Se involucra en un trabajo en función al retorno de la inversión o por el hecho de llevarlo a cabo? Por qué?

Cuestionario de Fuerzas Impulsoras



4. Intelectual: Personas que se sienten impulsadas a aprender, a adquirir mayores conocimientos y a descubrir la verdad de las cosas.
- ¿Qué es más importante, la acción o el conocimiento?
 - ¿Se considera experto en algo? En qué? Cómo se sintió al aprender?
 - Cuénteme, ¿por qué le gusta aprender? ¿Sobre qué le gusta aprender?
 - ¿Cuán cómodo se siente al destinar tiempo, energía y esfuerzo para dominar una materia o un tema que no conoce? ¿Y si el tema no le interesa ?

PREGUNTAS CONDUCTUALES



Lea las siguientes preguntas sugeridas para la entrevista, están relacionadas con los rasgos conductuales que son más importantes para desempeñar la posición. Modifique las preguntas de manera que se ajusten a la posición específica y asegúrese de formular las mismas preguntas a todos los candidatos.

1. **Competitividad:** La posición requiere actuar con asertividad y tener un deseo constante de ganar al enfrentar situaciones altamente competitivas.
 - ¿Qué tan exigente es con si mismo y con los demás? ¿Piensa que en algunas ocasiones exagera y es demasiado exigente?. ¿Me puede dar un ejemplo en el que ser exigente ayudo a lograr una meta? ¿Lo condujo a otro tipo de problemas? ¿Existe la probabilidad que lo describan como una persona agresiva?¿Insistente? ¿Por qué?
 - ¿Qué tan importante le resulta ganar? ¿Qué significa ganar? Déme un ejemplo de alguna situación en la que sintió que iba a perder. ¿Qué sintió? ¿Cómo lo manejó?
2. **Lugar de Trabajo Organizado:** La posición requiere que se establezca y mantenga un orden específico de lo que se tiene que realizar diariamente.
 - ¿Qué tan sistemático es? Explique cómo organiza sus actividades, tareas y proyectos. Se basa en algún sistema para organizarse?
 - ¿Qué tan efectivo es para manejar las tareas repetitivas? Comente sobre algún empleo en el que haya tenido que realizar un planeamiento sistemático y mantener un registro minucioso de datos. Describa ese trabajo. Describa su nivel de satisfacción en esa posición. ¿Cómo califica su nivel de éxito?
3. **Persistencia:** La posición requiere que se concluyan las tareas independiente de los retos, resistencia e inconvenientes.
 - ¿Puede concentrarse incluso cuando hay distracciones? ¿Las distracciones le impiden terminar lo que empieza? Cómo maneja las distracciones?
 - Cuando se enfrenta una tarea poco grata, la termina primero o la deja para el final?
4. **Urgencia:** La posición requiere actuar con determinación, reaccionar y responder rápidamente.
 - ¿Cómo reacciona cuando tiene que cumplir con una fecha límite?
 - ¿Qué tan importante es conocer todos los hechos o factores antes de actuar? De un ejemplo de alguna ocasión en la que no haya sido así y sin embargo tomó acción ?¿Cómo se sintió?¿Funcionó?

Resumen de la Posición

Perfil del Cargo

La siguiente página muestra un resumen de los comportamientos y las fuerzas impulsoras de la posición.

