



TALENT INSIGHTS Guía de Retroalimentación

Esta Guía de Retroalimentación proporciona una orientación para brindar retroalimentación de resultados del reporte **TALENT INSIGHTS**. La duración de la sesión dependerá de la extensión del reporte que uses y de los objetivos y profundidad del feedback.

Escenario de Retroalimentación

- 2 sesiones individuales de 60 minutos cada una
- Foco de la retroalimentación: Desarrollar o potenciar el liderazgo y efectividad
- Personalización: Se sugiere dar contexto a la retroalimentación, por ejemplo, conectando con los objetivos del programa del cual forma parte. En TTISI utilizamos el enfoque de TRIADA: Le preguntamos a la persona si desea conectar la sesión con objetivos relacionados con su propia AUTOGESTIÓN, con la gestión de otros (Colaboración o Liderazgo) o con la sintonía con su ROL actual o futuro.

Guía Sesión #1

- Comienza dando la bienvenida, agradeciendo el tiempo, apertura y/o interés y entregando un contexto.
- Buscando construir confianza y un espacio seguro para la persona, pregunta ¿Qué te gustaría potenciar o desarrollar en este programa/sesión? ¿Porqué esto es importante para ti o tu desarrollo? Esta información permitirá ir conectando los resultados durante las dos sesiones.
- Explica a la persona qué revisarán y aclara que los resultados buscan ofrecer una perspectiva objetiva de los talentos, así como de las oportunidades de desarrollo:
 - Ningún resultado es considerado bueno o malo
 - Todas las personas tienen fortalezas y oportunidades para desarrollarse
 - Las fortalezas y potenciales limitaciones no están solamente relacionadas con las características de una persona, sino con el entorno en que se desempeña. Un atributo puede ser muy valorado en un contexto, o no tan deseable en otros.
 - Los resultados no representan una descripción estática de la persona. Los individuos pueden desarrollarse si están motivados y se esfuerzan por ello. De hecho, puede ser que la persona ya se encuentre trabajando activamente en desarrollar o mejorar algunos aspectos de sus preferencias.
 - Comenta que los reportes están contruidos por una metodología validada científicamente y que la herramienta es ocupada por organizaciones alrededor del mundo por más de 40 años. Su uso en este programa/sesión busca brindarle a la persona una mirada complementaria a la que esta tiene sobre sí misma y al feedback que recibe de los demás con el único prósito de ayudarle en su crecimiento, efectividad y bienestar.





Guía Sesión #1

- **VERDADERO/FALSO/EDITAR:** Las personas tienden a estar de acuerdo o sentirse representadas con la mayoría de sus resultados. Sin embargo, esto dependerá del nivel de autoconciencia de la persona, de la calidad y frecuencia de feedback que recibe en su entorno laboral, así como de otros factores. Cuando revises los resultados, cuida ir revisando si la persona si siente identificada. Si dice que no o no tanto, revisa si esto está relacionado con la connotación que la de a alguna palabra o si definitivamente es algo que no visualiza en sí mismo(a). En el caso de que alguna palabra sea la que no le represente, pídele a la persona que edite esa palabra y que la reemplace por una que le describa mejor. Si la persona no reconoce esa característica, pídele que busque retroalimentación constructiva en quienes le rodean.
- **QUÉ MIDE EL REPORTE:** Aclara a la persona que el informe está construido en base a 2 ciencias, qué mide cada una de ellas y cuál es el beneficio de acceder a esta información.
- **AUTOCONCIENCIA Y APERTURA:** Usualmente, el **DISC** tiene una gran recepción debido a que analiza aspectos conductuales y que son visibles para la persona. Las **COMPETENCIAS** reflejan habilidades que la persona ha incorporado a lo largo de su vida/carrera. En ambos casos, es probable que la persona también haya recibido feedback de su entorno al respecto. Las **FUERZAS IMPULSORAS** reflejan motivadores intrínsecos que no siempre son tan visibles para la persona o su entorno. Esta es la razón, por la que se recomienda sean analizadas en último lugar, sin embargo, todo dependerá de la preferencia y experiencia del profesional a cargo de guiar la retroalimentación.

ORGANIZACIÓN DE LA SESIÓN #1:

o SECCIÓN DISC

- Características Generales (leer los 3 párrafos) o alguna sección descriptiva
- Valores que aporta a la organización (seleccionar 1 que enorgullece a la persona)
- Gráfica DISC (Barras Verticales o Continuum DISC)
- Análisis de Estilo Natural y Adaptado (Si corresponde)
- Áreas de Mejora (seleccionar 1 que sea más relevante y urgente para el objetivo de la persona/ o del programa)

PLAN DE ACCIÓN: Puedes pedir a la persona que realice alguna tarea que aporte a su desarrollo: compartir su reporte, pedir feedback, leer el reporte en detalle, construir un plan más detallado, entre otros. **Pregunta ¿qué fue lo que más valoraste de esta sesión?**





Guía Sesión #2

- Inicia la sesión haciendo un chequeo de cómo llega la persona, con qué se quedó la persona, cómo le fue con las acciones, etc.

ORGANIZACIÓN DE LA SESIÓN #2:

◦ SECCIÓN FUERZAS IMPULSORAS

- Características Generales (leer los 1 a 3 párrafos)
- Potenciales Fortalezas/limitaciones (escoger 1 por columna)
- Potenciales Revitalizadores/estreseantes (escoger 1 por columna)
- Fuerzas Impulsoras Primarias (centrar el feedback aquí, y complementar visualmente con las Gráficas Continuum y Rueda de Impulsores)

◦ SECCIÓN INTEGRACIÓN COMPORTAMIENTOS Y FUERZAS IMPULSORAS

- Fortalezas Posibles (Seleccionar 3 a potenciar en adelante)
- Potencial Conflicto (Seleccionar 3 a atender o mejorar en adelante)

PLAN DE ACCIÓN: Puedes pedir a la persona que realice alguna tarea que aporte a su desarrollo: compartir su reporte, pedir feedback, leer el reporte en detalle, construir un plan más detallado, entre otros.

• ADICIONALES SESIÓN #2:

Si el tiempo lo permite, o si es más pertinente para los objetivos de la persona, puedes retomar algunas secciones DISC como por ejemplo:

◦ SECCIÓN DISC

- Estilos de Comunicación (mapeo de los interlocutores de la persona)
- Percepciones (cómo te pueden ver los demás)
- Posibles Distractores (seleccionar 1 que requiera una atención más inmediata)

