



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Reporte de Equipo Motivadores

Nombre de Equipo

15/3/2021



INTRODUCCIÓN	3
RESUMEN DE LOS MOTIVADORES DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO	4
DEFINICIÓN DE LOS MOTIVADORES	5
CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO INDIVIDUALISTA	6
MOTIVADOR INDIVIDUALISTA PRIMARIO	7
CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO TEÓRICO	8
MOTIVADOR TEÓRICO PRIMARIO	9
CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO ESTÉTICO	10
CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO SOCIAL	11
CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO UTILITARIO	12
CARATERÍSTICAS DEL EQUIPO TRADICIONAL	13
DEFINICIÓN DE LOS MOTIVADORES	14
RESUMEN DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO	15
OBJETIVO MOTIVACIONAL	16
ENTORNO IDEAL	17
DEFINICIÓN DE LA CURVA DE GAUSS	20
COMPARACIÓN DE LOS MOTIVADORES	21

INTRODUCCIÓN



CONTENIDO DEL REPORTE

- Resumen - Un sumario que analiza cómo se clasifica el equipo según la segmentación de los Motivadores
- Composición del Equipo - Define cómo está compuesta su organización, clasificada en función a los Motivadores y muestra las gráficas de cada integrante del equipo.
- Análisis de cada segmento de Motivadores - Analiza a cada individuo en función al segmento que pertenece, a las características de cada segmento, a las formas de comunicarse, a los factores que generan estrés y a los que los energizan.
- Ploteo en la Rueda de Equipo - Identifica la posición primaria de cada integrante del equipo.
- Jerarquía de las características de los Motivadores - Compara los puntajes individuales con los de los otros integrantes del equipo, con los del promedio del equipo y con las medias de la población.

LISTA DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO

IVAN ALMENDRA
Felipe Almonacid
Diego Espinosa
Luis Gallegos
Verónica Lucero
Luis Navarrete
Rogerio Nunes Bertoncelo
Ricardo Redlich Kausel
Guillermo Ruz

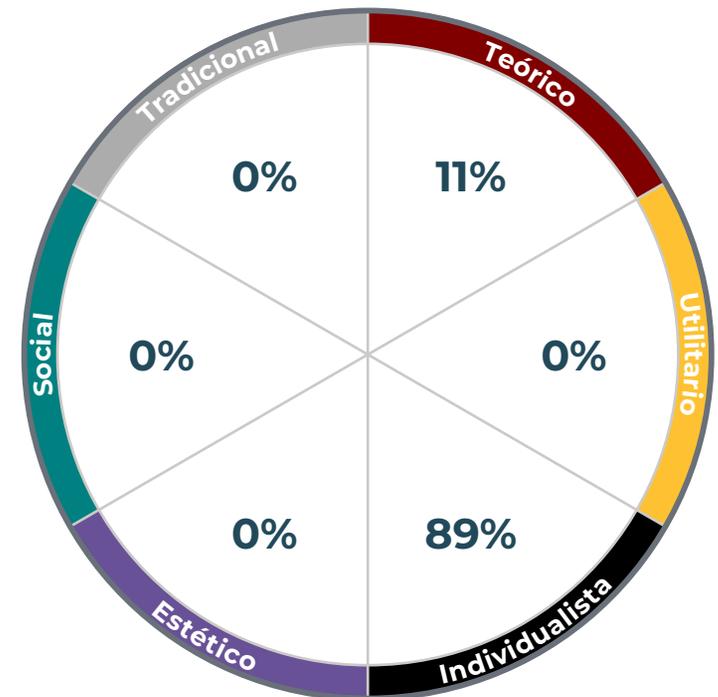
Resumen de los Motivadores de los Integrantes del Equipo



OBSERVANDO LOS MOTIVADORES

Ha observado que algunas personas:

- Buscan ampliar sus conocimiento en todo lo que emprende.
- Tienen a utilizar y aplicar sus recursos para maximizar el retorno
- Buscan experimentar con todo lo que les rodea
- Tienen a servir y ayudar a todos indiscriminadamente
- Buscan el reconocimiento y ejercer el control de su propio destino
- Tienen a vivir de acuerdo a sistemas definidos y enfoques tradicionales



Definición de los Motivadores



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

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

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

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

INDIVIDUALISTA/POLÍTICO - Recompensa a aquellos que valoran la admiración por su persona, la libertad y el control que demuestra sobre su propio destino y el de los demás.

TRADICIONAL/REGULADOR - Recompensa a aquellos que valoran las tradiciones inherentes a una estructura social, las reglas, las regulaciones y los principios.

Características del Equipo Individualista



La siguiente información permitirá que los integrantes del equipo conozcan y entiendan a los integrantes del equipo que tengan [] como fuerza impulsora principal

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Valora el estatus y el reconocimiento público
- Se esfuerza por diferenciarse
- Busca controlar su propio destino
- Se esfuerza para ascender
- Crear estrategias ganadoras y obtener resultados

DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría darle demasiada importancia a la necesidad de ejercer el control y dirigir personas y proyectos
- Podría no tomar en cuenta a los demás al buscar su crecimiento personal
- Podría motivarle el deseo de obtener estatus y reconocimiento
- Tiende a tener una actitud individualista versus una grupal

FACTORES ENERGIZANTES

Crear y ejercer el control de su destino

Comprar o rodearse de elementos que le otorguen estatus

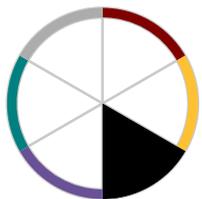
Buscar oportunidades para crecer

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Trabajar en un espacio reducido

Retrasar el crecimiento personal

Carecer de autoridad



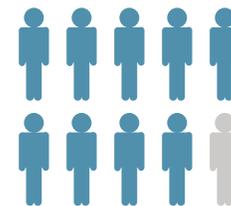
25%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Ganar

Dirigir

Control



8/9
89% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Apoyar

Compartir

En conjunto

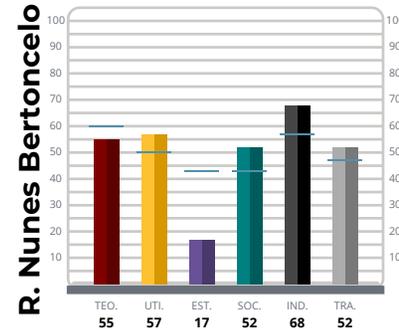
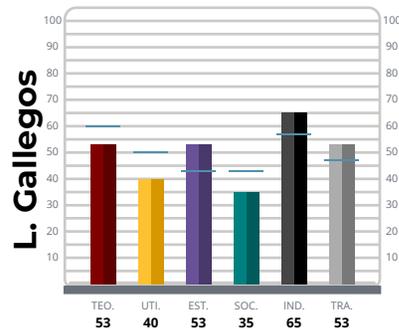
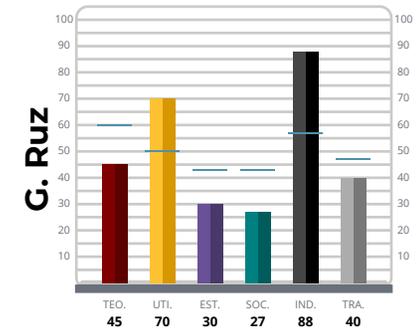
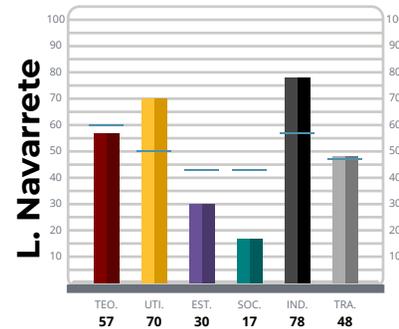
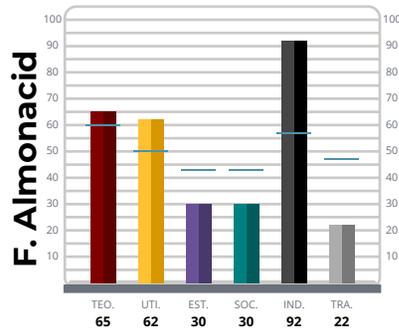
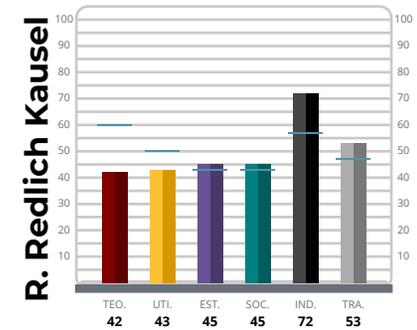
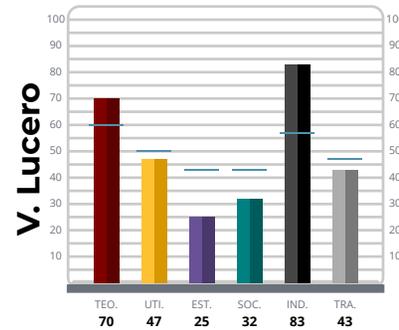
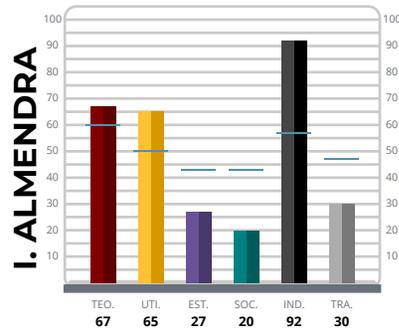
Nombre de Equipo

Motivador Individualista Primario



EQUIPO INDIVIDUALISTA

IVAN ALMENDRA
 Felipe Almonacid
 Luis Gallegos
 Verónica Lucero
 Luis Navarrete
 Rogerio Nunes Bertencelo
 Ricardo Redlich Kausel
 Guillermo Ruz



Características del Equipo Teórico



La siguiente información permitirá que los integrantes del equipo conozcan y entiendan a los integrantes del equipo que tengan [] como fuerza impulsora principal

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Avido/Avida por aprender y descubrir cosas nuevas
- Investiga de manera mucho más profunda que los demás
- Busca conocer lo que aún no ha sido descubierto
- Se enfoca en la información y en los hechos
- Constantemente busca información y nuevos conocimientos

DEBILIDADES POTENCIALES

- Prioriza los descubrimientos
- Podría tomar decisiones sin tomar en cuenta los aspectos subjetivos o emocionales
- Podría parecer que carece de sentido común
- Podría perseguir el saber sin tomar en cuenta su practicidad

FACTORES ENERGIZANTES

Dedicar tiempo a aprender

Analizar objetivamente

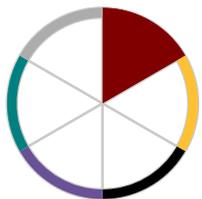
Ampliar sus conocimientos

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Hacer suposiciones bien fundamentadas

Enfoque subjetivo

Aprender de manera apresurada



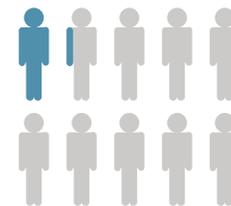
32%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Investigar

Aprender

Identificar



1/9
11% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Intuitivo

Aplicar

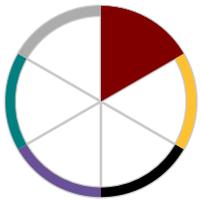
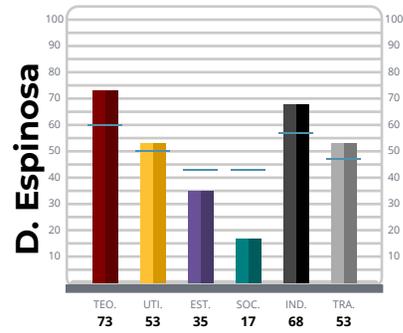
Relevante

Nombre de Equipo

Motivador Teórico Primario

EQUIPO TEÓRICO

Diego Espinosa



Características del Equipo Estético



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Ve la importancia de experimentar
- Enfocado en las emociones y en el equilibrio del entorno
- Busca generar armonía y equilibrio entre su entorno y sus relaciones
- Encuentra valor y disfruta el entorno
- Valora el trayecto tanto como el destino final

DEBILIDADES POTENCIALES

- La preocupación por la apariencia podría ralentizar el progreso, la funcionalidad o los resultados tangibles
- La búsqueda de experiencias supera las preocupaciones prácticas
- Los sentimientos subjetivos pueden entrar en conflicto con la realidad objetiva
- El desequilibrio o distracción en un aspecto puede afectar uno o todos los aspectos de la vida

FACTORES ENERGIZANTES

Experimentar el entorno

Expresar su imaginación

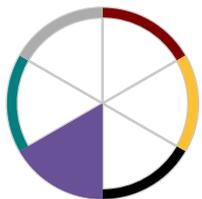
Buscar el equilibrio de vida

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

No le presta atención al equilibrio

Sobre enfatizar la funcionalidad

Enfrentar el caos



9%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Entorno
Equilibrio
Subjetivo



0/9
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Funcionalidad
Aburrido
Objetivo

Nombre de Equipo

Características del Equipo Social



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Actúa para aliviar el sufrimiento de los demás
- Se ofrece como voluntario/voluntaria y ayuda generosamente a los demás
- Busca ayudar a los demás
- Presta atención y apoya a los necesitados
- Cree que todas las personas deberían tener la oportunidad de llegar a ser lo mejor que sea posible

DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría apoyar a los demás a expensas de su propio trabajo
- Actúa para aliviar el sufrimiento de los demás incluso a costa de si mismo/ misma
- Podría darle más importancia a las necesidades de los demás que a las propias
- Fundamenta sus decisiones personales en el impacto que puedan tener en los demás

FACTORES ENERGIZANTES

Eliminar los conflictos

Reconocer el potencial que tienen los demás

Apoyar causas humanitarias

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Observar que hay favoritismo

Actuar sin consideración

Ignorar a los necesitados



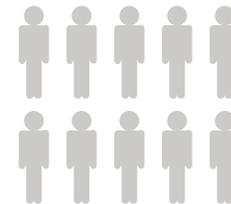
10%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Comodidad

Ofrecerse como voluntario(a)

Sacrificio



0/9
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Intencional

Selectivo

Deliberar

Nombre de Equipo

Características del Equipo Utilitario



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Maximiza la eficiencia y la productividad
- Se muestra sensible con respecto al desperdicio de tiempo, recursos u oportunidades
- Se enfoca en el retorno sobre la inversión
- Se enfoca en lograr resultados prácticos y medibles
- Organiza los recursos para maximizar los resultados

DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría considerar las posesiones materiales y al dinero como la tarjeta de presentación de las personas
- Podría ser percibido como adicto al trabajo
- Tiende a considerar a las personas y a los recursos como medios para conseguir un resultado
- Podría estar dispuesto a dar sólo ante la posibilidad de obtener un beneficio

FACTORES ENERGIZANTES

Compensaciones según el desempeño

Concentrarse en la eficiencia

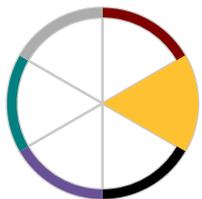
Eliminar los desperdicios

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Ignorar el retorno sobre la inversión

Desperdiciar el tiempo

Utilizar los recursos en forma ineficiente



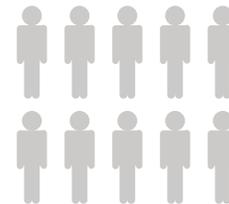
12%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Se beneficia

Maximiza

Eficiente



0/9
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Donar

Casual

Reprocesar

Nombre de Equipo

Características del Equipo Tradicional



Estas son características que podrían faltar en el equipo y de las que podrían beneficiarse si las tuvieran

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Valora trabajar bajo un sistema definido y estructurado
- Valora los enfoques tradicionales que han sido comprobados
- Tiende a vivir bajo ciertos "códigos"
- Desea definir estándares sobre los cuales operar
- Podría proteger e incluso promover sus principios y creencias

DEBILIDADES POTENCIALES

- Puede excederse al promover su filosofía a los demás
- Podría no admitir y tener prejuicios sobre otros puntos de vista
- Tiende a resistirse a cambiar los procedimientos establecidos
- Podría sobreponer su ideología a la de la organización

FACTORES ENERGIZANTES

Encajar con la estructura

Promover su causa

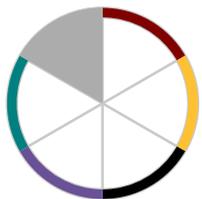
Proteger sus creencias

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Rediseñar los sistemas existentes

Ignorar los protocolos establecidos

Aceptar nuevas ideas



12%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Constante

Orden

Tradicción



0/9
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Posibilidades

Flexible

Nuevos métodos

Nombre de Equipo

Definición de los Motivadores



La siguiente matriz muestra los seis motivadores clasificados en segmentos. Se define cada segmento y se muestra el porcentaje de miembros que integra cada segmento.

TRADICIONAL (0%)	TEÓRICO (11%)
Recompensa a aquellos que valoran las tradiciones inherentes a una estructura social, las reglas, las regulaciones y los principios.	Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento, la educación continua y el crecimiento intelectual.
SOCIAL (0%)	UTILITARIO (0%)
Recompensa a aquellos que valoran las oportunidades de prestar un servicio a los demás y de contribuir al progreso y bienestar de la sociedad.	Recompensa a aquellos que valoran los logros prácticos, los resultados y las compensaciones retribuidas por su inversión de tiempo, recursos y energía.
ESTÉTICO (0%)	INDIVIDUALISTA (89%)
Recompensa a aquellos que valoran y procuran tener un balance en sus vidas, la auto expresión creativa, la belleza y la naturaleza.	Recompensa a aquellos que valoran la admiración por su persona, la libertad y el control que demuestra sobre su propio destino y el de los demás.

Resumen de los Integrantes del Equipo

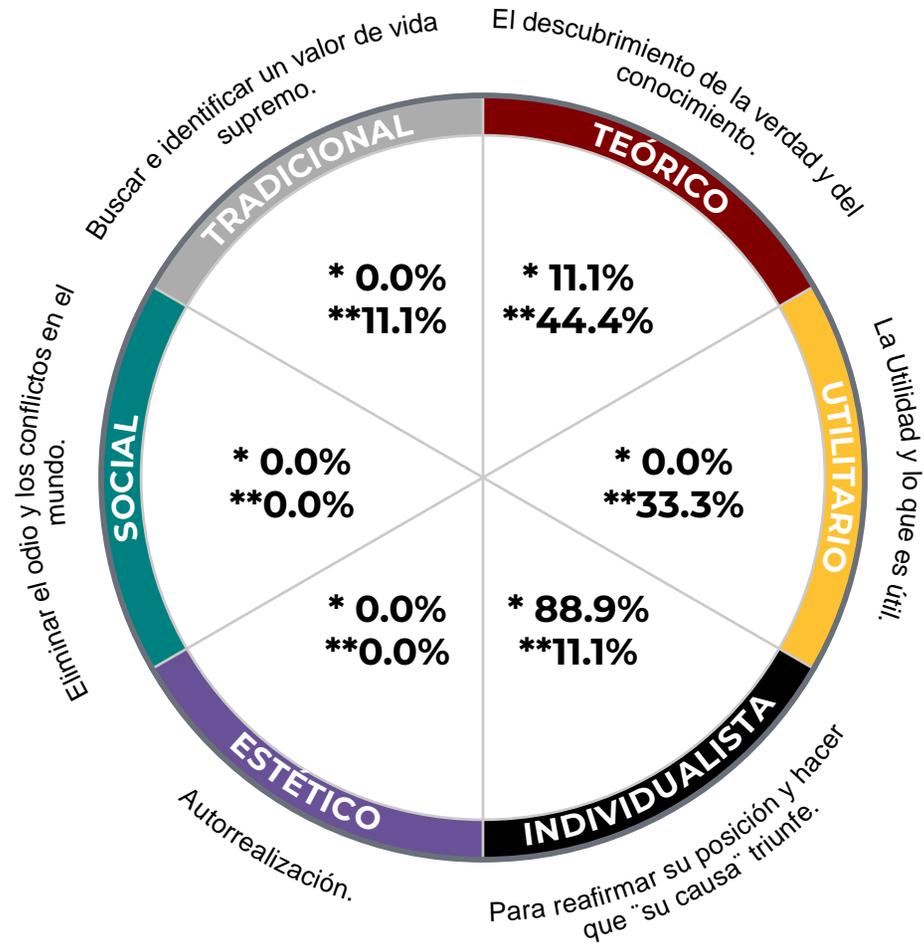


La siguiente matriz muestra los 6 motivadores clasificados por segmentos. Cada segmento contiene a los que forman parte de ese grupo y el porcentaje de éstos que integra cada segmento.

TRADICIONAL (0%)	TEÓRICO (11%)
	Diego Espinosa
SOCIAL (0%)	UTILITARIO (0%)
ESTÉTICO (0%)	INDIVIDUALISTA (89%)
	IVAN ALMENDRA Felipe Almonacid Luis Gallegos Verónica Lucero Luis Navarrete Rogerio Nunes Bertoncelo Ricardo Redlich Kausel Guillermo Ruz



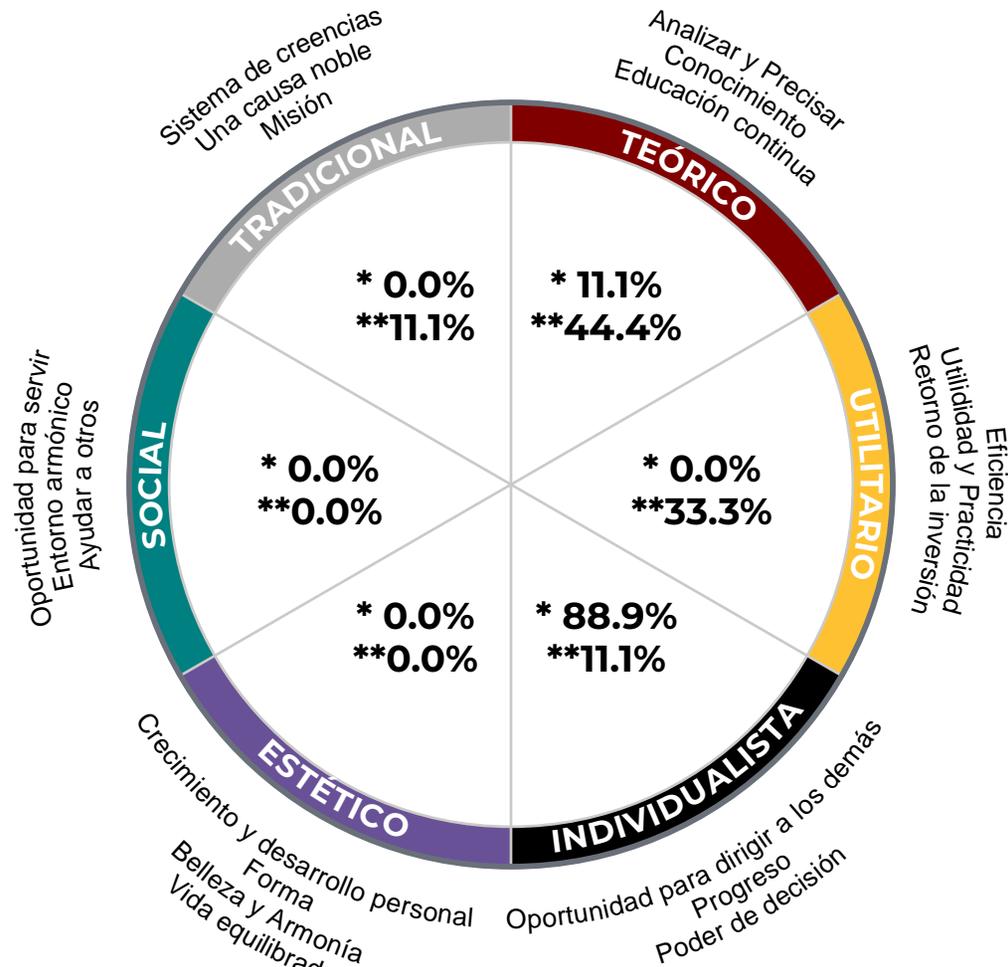
OBJETIVO MOTIVACIONAL



* - Motivador Primario ** - Motivador Secundario



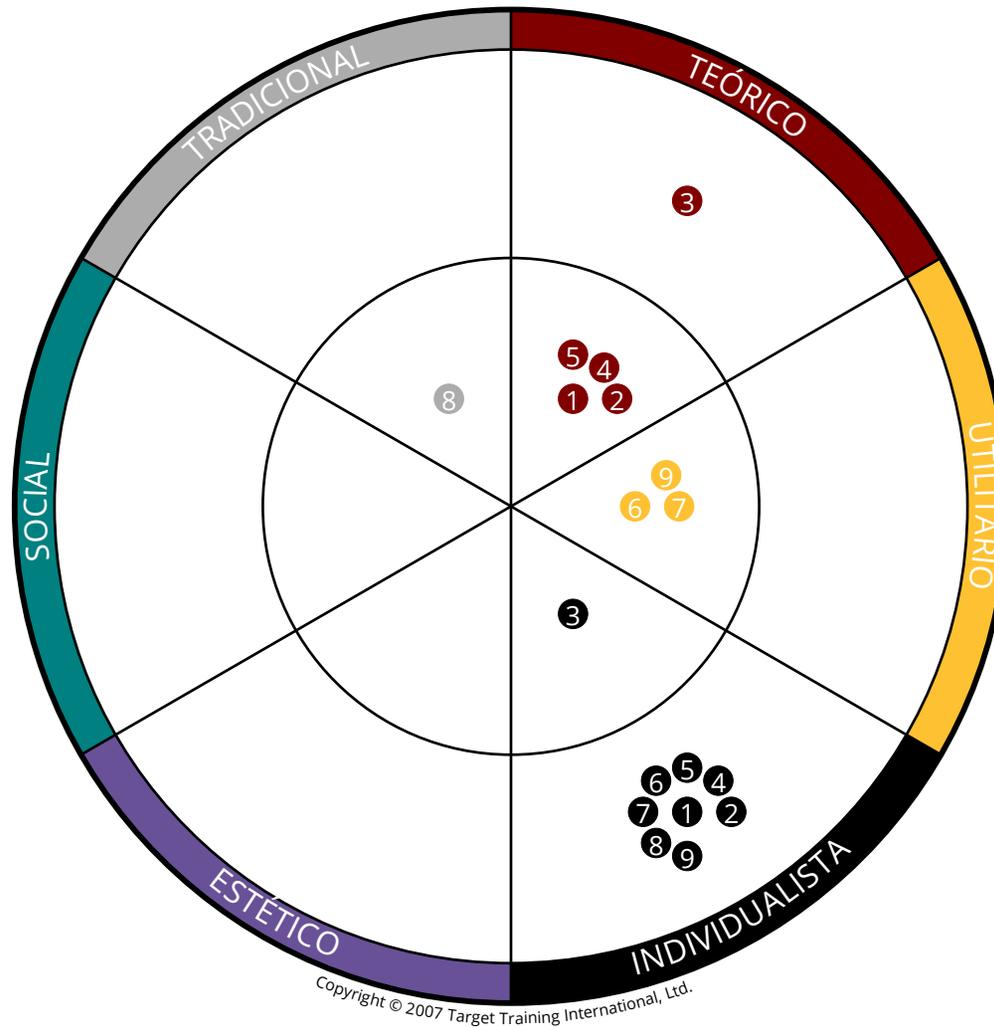
ENTORNO IDEAL



* - Motivador Primario ** - Motivador Secundario



RUEDA DE MOTIVADORES DEL GRUPO



Anillo externo = 1º actitud Anillo interno = 2º actitud



TTI SUCCESS INSIGHTS®
DISCOVER • ENGAGE • ADVANCE • PERFORM

LEYENDA DE LA RUEDA GRUPAL

- 1: IVAN ALMENDRA
- 2: Felipe Almonacid
- 3: Diego Espinosa
- 4: Luis Gallegos
- 5: Verónica Lucero
- 6: Luis Navarrete
- 7: Rogerio Nunes Bertencelo
- 8: Ricardo Redlich Kausel
- 9: Guillermo Ruz

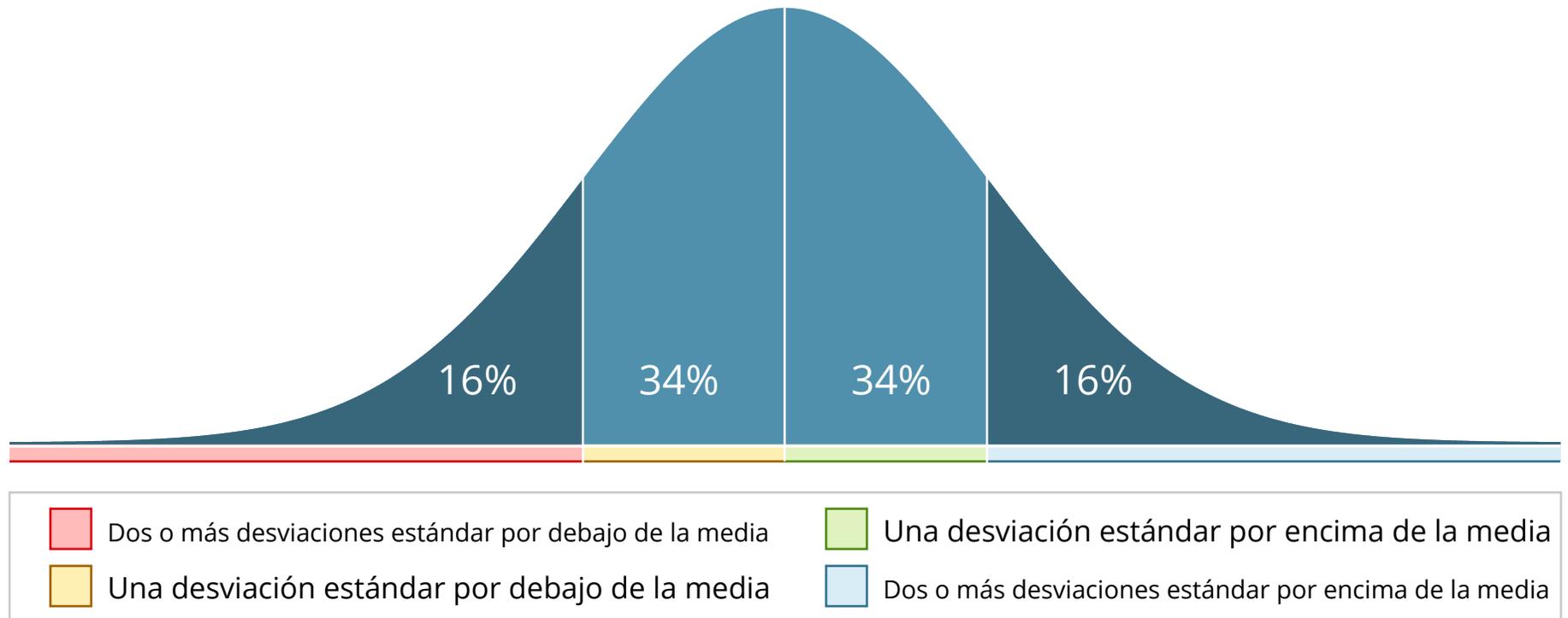
Definición de La Curva de Gauss



Entender cómo se debe leer la curva de Gauss y la desviación estándar le permitirá analizar claramente cómo se compone su equipo

La curva de Gauss, conocida como distribución normal, es el tipo de distribución más común en términos de una población. El punto más alto de la curva representa la media del grupo o de la población. La desviación estándar es el número que se utiliza para mostrar cómo se disipan los datos a partir de la media, y representan un porcentaje del total de datos recopilados.

Por ejemplo, si se recopila los resultados de una evaluación de 100 personas y se aplican en una distribución de probabilidad normal, 68 personas, que representan el 68% de los evaluados, deberían ubicarse dentro de una desviación estándar a partir de la media. El 34% se ubicará a una desviación estándar por encima de la media y el otro 34% se ubicará a una desviación estándar por debajo de la media. El 32% restante de los evaluados se ubicará a dos o más desviaciones estándar de la media. El 16% estará a dos más desviaciones estándar por encima de la media y el otro 16% restante estará a dos o más desviaciones estándar por debajo de la media.



Comparación de los Motivadores



Motivadores	Promedio del Equipo	I. ALMENDRA	F. Almonacid	D. Espinosa	L. Gallegos	V. Lucero	L. Navarrete	R. Nunes Bertonecelo	R. Redlich Kausel	G. Ruz	Media
INDIVIDUALISTA	78	92	92	68	65	83	78	68	72	88	57
TEÓRICO	58	67	65	73	53	70	57	55	42	45	60
UTILITARIO	57	65	62	53	40	47	70	57	43	70	50
TRADICIONAL	43	30	22	53	53	43	48	52	53	40	47
ESTÉTICO	32	27	30	35	53	25	30	17	45	30	43
SOCIAL	30	20	30	17	35	32	17	52	45	27	43

■ Dos o más 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