



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Talent Insights®

Informe de Equipo

MAPEO DE EQUIPO

30/3/2022



INTRODUCCIÓN	5
INTRODUCCIÓN - <i>COMPORTAMIENTOS</i>	6
DESCRIPCIÓN DEL DISC DEL EQUIPO	7
LA RUEDA TTI SUCCESS INSIGHTS®	8
ANALIZADOR	9
GRÁFICO DISC EQUIPO ANALIZADOR - (C)	10
PERSUASOR	11
GRÁFICO DISC EQUIPO PERSUASOR - (D/I)	12
PROMOTOR	13
GRÁFICO DISC EQUIPO PROMOTOR - (I)	14
COLABORADOR	15
GRÁFICO DISC EQUIPO COLABORADOR - (S)	16
RELACIONADOR	17
GRÁFICO DISC EQUIPO RELACIONADOR - (I/S)	18
COORDINADOR	19
GRÁFICO DISC EQUIPO COORDINADOR - (S/C)	20
CONDUCTOR	21
IMPLEMENTADOR	22
DEFINICIÓN DE LOS SEGMENTOS DE LA RUEDA	23
VISIÓN GENERAL DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO	24
CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO	25
ENTORNO DE TRABAJO IDEAL	26

Índice

Continuación



PALABRAS QUE NO FUNCIONAN	27
RUEDA DEL ESTILO NATURAL DEL EQUIPO	28
RUEDA DEL ESTILO ADAPTADO DEL EQUIPO	29
RUEDA DE LOS CAMBIOS QUE SE PRODUCEN EN EL EQUIPO	30
DEFINICIÓN DE JERARQUÍA CONDUCTUAL	31
LA CAMPANA DE GAUSS	32
COMPARACIÓN DEL ESTILO CONDUCTUAL	33
INTRODUCCIÓN - 12 FUERZAS IMPULSORAS®	35
RESUMEN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS DEL EQUIPO	36
DEFINICIÓN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS	37
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTELECTUAL	38
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS INTELECTUALES	39
CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO RECEPTIVO	40
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS RECEPTIVAS	41
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO DESPRENDIDO	42
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS DESPRENDIDAS	43
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTENCIONAL	44
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS INTENCIONALES	45
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO PRÁCTICO	46
FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS PRÁCTICAS	47
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ESTRUCTURADO	48
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTUITIVO	49

Índice

Continuación



CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ARMONIOSO	50
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO OBJETIVO	51
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ALTRUÍSTA	52
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO COLABORATIVO	53
CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO IMPERATIVO	54
VISIÓN GENERAL SOBRE EL GRUPO PRIMARIO	55
VISIÓN GENERAL SOBRE EL CONOCIMIENTO	56
VISIÓN GENERAL SOBRE LA UTILIDAD	57
VISIÓN GENERAL SOBRE EL AMBIENTE	58
VISIÓN GENERAL SOBRE LAS PERSONAS	59
VISIÓN GENERAL SOBRE EL PODER	60
RESUMEN SOBRE LAS METODOLOGÍAS	61
RUEDA DE LAS FUERZAS IMPULSORAS	62
DEFINICIÓN DE LA CURVA DE GAUSS	63
COMPARACIÓN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS	64
RESUMEN DE COMPORTAMIENTOS Y FUERZAS IMPULSORAS	66
RESUMEN DEL GRUPO PRINCIPALES	67
RESUMEN DEL GRUPO SITUACIONAL	68
RESUMEN DEL GRUPO INDIFERENTE	69

INTRODUCCIÓN



El Informe TTI Talent Insights® está diseñado para aumentar la comprensión del funcionamiento del equipo. El informe le proporciona información sobre dos áreas específicas: comportamientos y fuerzas motivadoras. Al revelar el potencial del equipo e identificar sus fortalezas y debilidades, le permitirá alcanzar un desarrollo profesional y personal y un mayor nivel de productividad.

COMPORTAMIENTOS

Esta sección del informe está diseñada para ayudarle a descubrir cómo los comportamientos individuales influyen en la dinámica del equipo. La habilidad para interactuar efectivamente con los otros miembros, es la clave para el éxito del equipo, y este informe muestra el estilo individual de comportamiento en referencia al del equipo.

FUERZAS IMPULSORAS

Esta sección del informe le proporciona el porqué de las acciones de un equipo. Entenderá la dinámica de los impulsores del equipo, por qué hacen lo que hacen, identificará la fuente de su energía, qué lo estresa y mucho más sobre el equipo y sus miembros.

RESUMEN DE COMPORTAMIENTOS Y FUERZAS IMPULSORAS

Esta sección es una representación visual del equipo desde sus comportamientos y fuerzas motivadoras, organizadas en grupos primarios, situacionales e indiferentes.

INTRODUCCIÓN

COMPORTAMIENTOS



Los predecibles patrones de la naturaleza humana pueden ser medidos con exactitud mediante las evaluaciones del comportamiento. Un claro entendimiento de esos comportamientos predecibles permite generar beneficios. Cuando se reúnen los resultados individuales del comportamiento de los miembros de un equipo para examinarlos, los supervisores son capaces de ver sus puntos fuertes, áreas de mejoras, y asegurarse de qué recursos necesitan para alcanzar los objetivos de la organización.

Contenido del Informe

- Descripción - Presenta un resumen de la composición de su equipo tanto en DISC como en los segmentos conductuales representado con porcentajes.
- Composición del Equipo - Define la distribución de su organización por segmentos conductuales y muestra las gráficas DISC de los individuos de su equipo.
- Segmento de Análisis Conductual - Examina a los miembros del equipo en cada segmento, sus características, sus maneras de comunicarse y su ambiente ideal.
- Ruedas de Equipo - Identifica los estilos naturales, adaptados y migrados de cada uno de los miembros del equipo.
- Características de la Jerarquía Conductual - Compara las puntuaciones con otros miembros del equipo, los resultados del equipo y la media de la población.

Lista de los Miembros del Equipo

Paulina Flores
Daniela Gonzalez
Carolina Gonzalez
Héctor González
VICTOR LOPEZ
Carlos Muñoz
Juan Nuñez
CLAUDIA PEREZ
Karsten Petersen
Sandra Ramirez
Cristian Silva
Alejandra Torres
Rodolfo Vera
Alejandra Wright
María Paz Wright

DESCRIPCIÓN DEL DISC DEL EQUIPO



La Rueda de TTI Success Insights® es una representación gráfica de la distribución de los comportamientos de los miembros del equipo en los cuatro cuadrantes del DISC.

Observando el DISC

Habrás notado que:

- Algunas personas son fuertes, directas y orientadas a los resultados.
- Algunas personas son optimistas, divertidas y habladoras.
- Algunas personas son calmadas, pacientes y relajadas.
- Algunas personas son precisas, exactas y orientadas a los detalles.

DEFINICIÓN DISC

Dominancia

Cómo responde a los problemas y retos.

Influencia

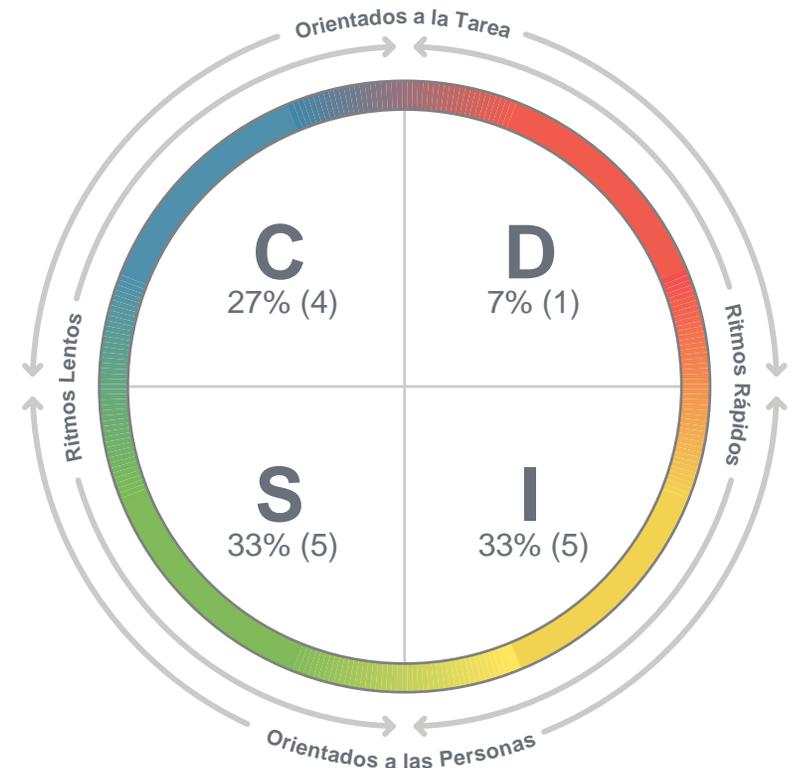
Cómo influye en otros hacia su punto de vista.

Estabilidad

Cómo responde a los cambios del entorno.

Conformidad

Cómo responde a reglas y procedimientos.



LA RUEDA TTI SUCCESS INSIGHTS®



La Rueda ilustra la mezcla de los cuatro estilos de comportamiento DISC, demostrando las similitudes y diferencias de estos estilos en los miembros del equipo. Esta rueda muestra la composición conductual del equipo, representada como porcentajes en cada uno de los ocho segmentos.

DEFINICIÓN DE LOS SEGMENTOS CONDUCTUALES

CONDUCTOR - D - Personas que tienden a ser directas, decisivas y buscan resultados.

PERSUASOR- D/I - Personas que tienden a convencer a otras apelando a la razón, conocimiento o a las emociones.

PROMOTOR - I - Personas que tienden a verbalizar muchos pensamientos para influenciar en los resultados.

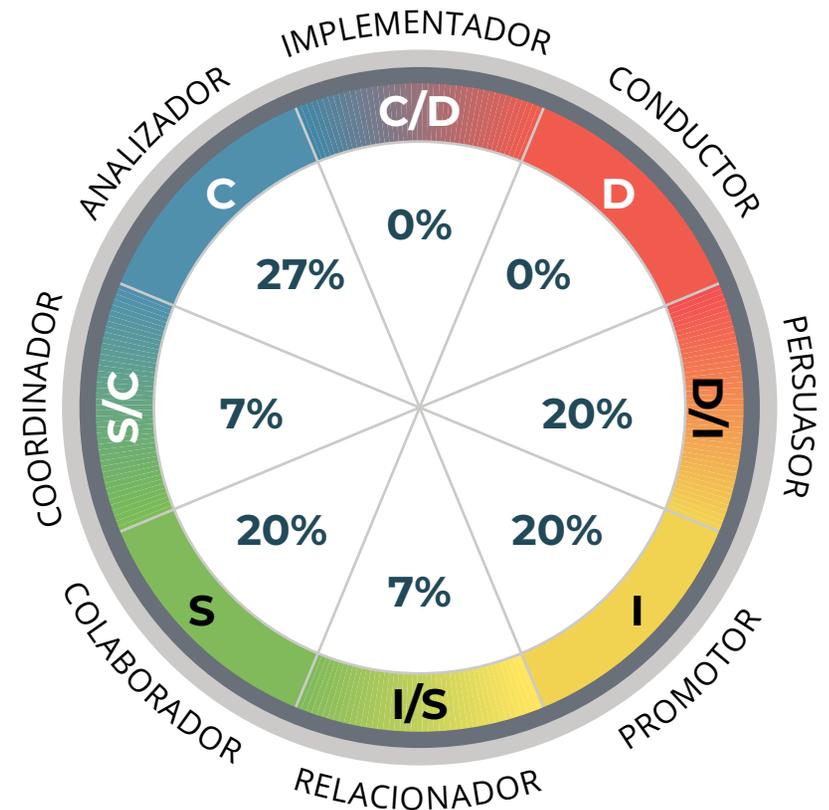
RELACIONADOR - I/S - Personas que tienden a tomarse su tiempo, pensar positivamente y estar enfocadas en las relaciones interpersonales.

COLABORADOR - S - Personas que tienden a ser las campeonas en la ejecución de ideas, trabajan constante y diligentemente para asegurarse de que un proyecto está completamente realizado.

COORDINADOR - S/C - Personas orientadas a los hechos y que se adhieren a los métodos probados para completar proyectos y tareas.

ANALIZADOR - C - Personas que tienden a buscar la exactitud en todas las actividades y buscan asegurar la máxima calidad posible obteniendo la mayor cantidad de información.

IMPLEMENTADOR - C/D - Personas que tienden a evaluar, valorar hechos y figuras y avanzar en función a una solución.



ANALIZADOR



Este equipo tiene 27% de Analizadores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

- Encontrar la manera correcta de proceder
- Utilizar la información para resolver problemas
- Ser pensadores críticos
- Exacto y cumplidor
- Ser muy disciplinados

Áreas de Mejora

- No verbalizar sus sentimientos
- No arriesgarse a la hora de aprobar nuevas ideas si no cumplen los parámetros de calidad
- Apoyarse en el líder del equipo o supervisor
- Dudar a la hora de actuar si no tienen mucha información o sin precedentes
- Delimitar su actuación por los procedimientos y métodos establecidos en la organización

Atributos Conductuales

Orientados a la Tarea



Orientados a Personas



Ritmos Lentos



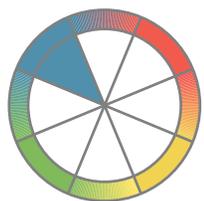
Ritmos Rápidos



Valor que Aporta a la Organización

Preocupado por la calidad

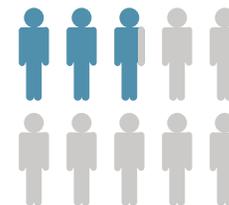
Reunirá la información necesaria para la toma de decisiones exacto e intuitivo



5.12%
de la Población

Palabras que Funcionan

Hechos
Cumplidor/a
Verificados



4/15
27% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

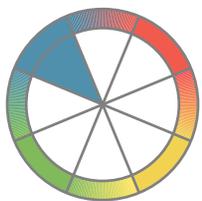
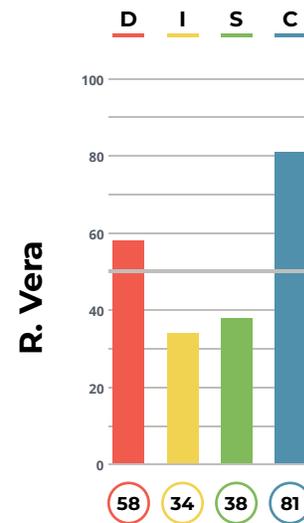
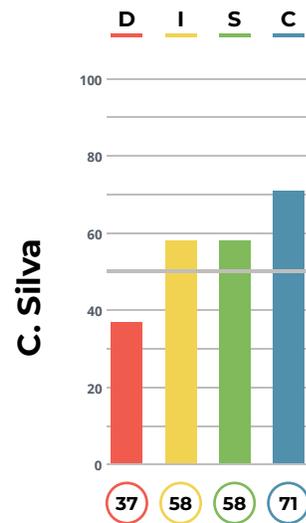
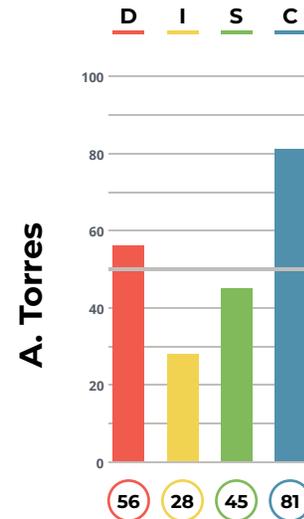
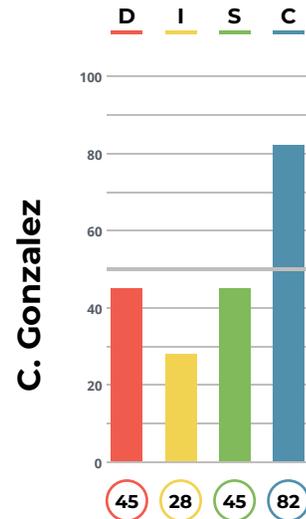
Imagínate
Suposición Bien Fundamentada
Experimental

GRÁFICO DISC EQUIPO ANALIZADOR - (C)



EQUIPO ANALIZADOR

Carolina Gonzalez
Cristian Silva
Alejandra Torres
Rodolfo Vera



PERSUASOR



Este equipo tiene 20% de Persuasores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

- Ser independientes
- Obtener resultados a través de los miembros del equipo
- Iniciar la actividad a través de otras personas
- Ser decisivos y enérgicos cuando se les presentan retos
- Ser optimistas acerca de los objetivos del equipo

Áreas de Mejora

- Hacer menos seguimiento del necesario
- Asumir demasiadas responsabilidades a la vez
- Utilizar demasiado su posición dentro del equipo
- Evitar el conflicto dentro del equipo
- Gestionar poco el tiempo

Atributos Conductuales

Orientados a la Tarea



Orientados a Personas



Ritmos Lentos



Ritmos Rápidos

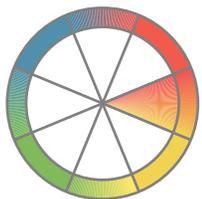


Valor que Aporta a la Organización

Sentido de urgencia

Resuelve problemas creativamente

Representa a la empresa en organizaciones



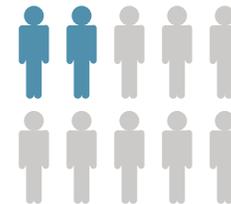
12.68%
de la Población

Palabras que Funcionan

Increíble

Sin precedentes

Extraordinario



3/15
20% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Estandarizado

Estructurado

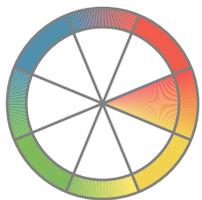
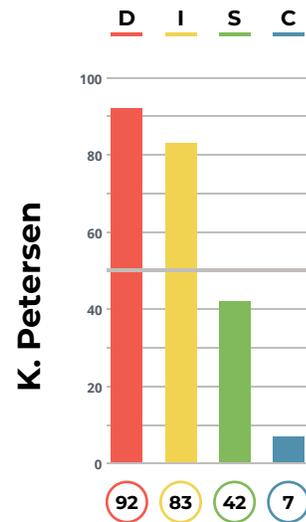
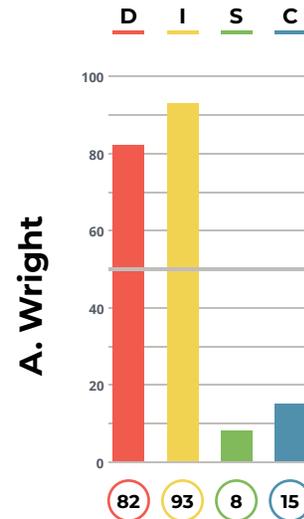
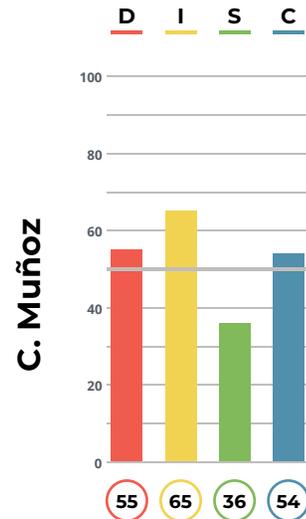
Uniforme

GRÁFICO DISC EQUIPO PERSUASOR - (D/I)



EQUIPO PERSUASOR

Carlos Muñoz
 Karsten Petersen
 Alejandra Wright



PROMOTOR



Este equipo tiene 20% de Promotores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

- Unir al equipo
- Estar orientados a personas
- Promover el equipo dentro de la Organización
- Ser buenos persuadiendo a la gente
- Ver la "idea general" de las cosas y comunicarla

Áreas de Mejora

- Ser poco realistas a la hora de evaluar a las personas
- Prestar poca atención a los detalles y ser desorganizados
- Actuar impulsivamente de acuerdo a sus emociones
- Ser excesivamente optimistas acerca de las habilidades del equipo
- Actuar antes de obtener toda la información necesaria

Atributos Conductuales

Orientados a la Tarea



Orientados a Personas



Ritmos Lentos

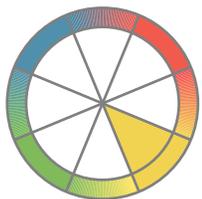


Ritmos Rápidos



Valor que Aporta a la Organización

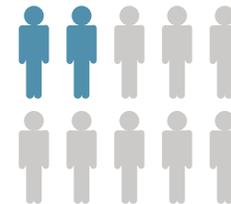
Verbaliza sus sentimientos
Espontáneo
Optimista y entusiasta



17.46%
de la Población

Palabras que Funcionan

Flexible
Excitante
Inspirador



3/15
20% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

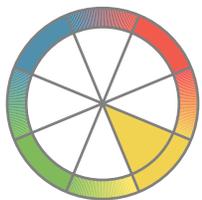
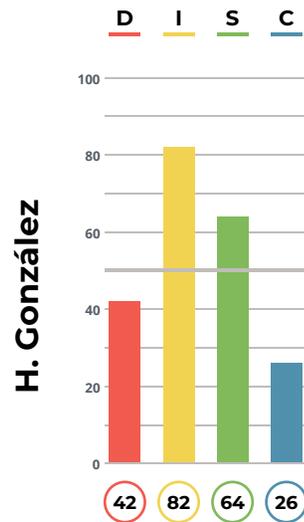
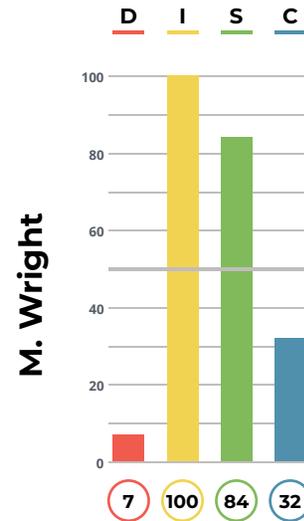
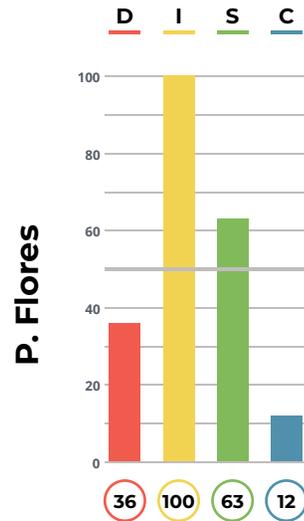
Ordinario
Tranquilo
Estricto

GRÁFICO DISC EQUIPO PROMOTOR - (I)



EQUIPO PROMOTOR

Paulina Flores
Héctor González
María Paz Wright



COLABORADOR



Este equipo tiene 20% de Colaboradores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

- Sentirse cómodos con los procedimientos establecidos
- Tener un buen desempeño en el entorno de equipo
- Ser pacientes y ofrecer consuelo
- Ser leales con aquellos con los que se identifican
- Ser comprensivos y tener buena capacidad de escucha

Áreas de Mejora

- Dudar a la hora de avanzar
- Ser lentos al actuar cuando no existen precedentes
- Tener poco sentido de urgencia
- Se dedican mucho al detalle
- No olvidan las fallas o los errores

Atributos Conductuales

Orientados a la Tarea



Orientados a Personas



Ritmos Lentos

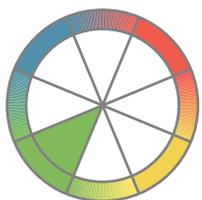


Ritmos Rápidos



Valor que Aporta a la Organización

Jugador que depende del equipo
Negocia los conflictos
Paciente y empático



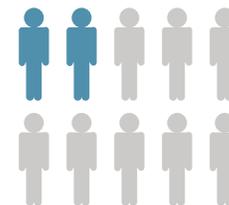
11.90%
de la Población

Palabras que Funcionan

Consistente

Usual

Seguro



3/15
20% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Inesperado

Urgente

Confrontación

MAPEO DE EQUIPO

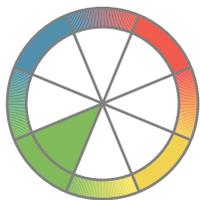
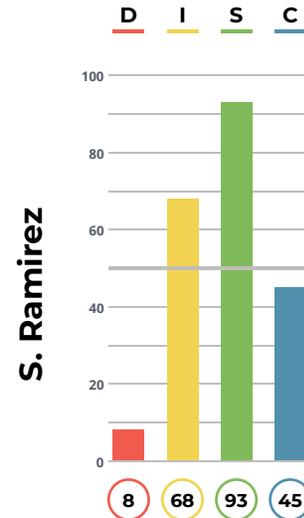
Copyright © 2006-2022. TTI Success Insights LTD.

GRÁFICO DISC EQUIPO COLABORADOR - (S)



EQUIPO COLABORADOR

VICTOR LOPEZ
CLAUDIA PEREZ
Sandra Ramirez



RELACIONADOR



Este equipo tiene 7% de Relacionadores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

- Ser buenos comunicadores y tener buena capacidad de escucha
- Crear un entorno donde la gente se siente importante
- Proteger y valorar tanto a las personas como a las cosas
- Ayudar a los demás utilizando la empatía y la comprensión
- Mostrar lealtad al equipo

Áreas de Mejora

- Retirarse ante situaciones de estrés
- Mostrar poca iniciativa y poco sentido de urgencia
- Evitar la confrontación dentro del equipo
- Ser excesivamente tolerantes con los miembros del equipo
- Utilizar en exceso la compasión y la amabilidad

Atributos Conductuales

Orientados a la Tarea



Orientados a Personas



Ritmos Lentos



Ritmos Rápidos

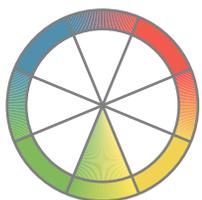


Valor que Aporta a la Organización

Orientado al servicio

Construye relaciones interpersonales fuertes

Positivo sentido del humor



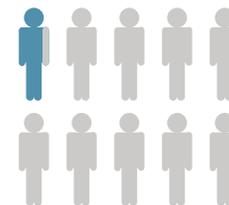
20.08%
de la Población

Palabras que Funcionan

Fácil salida

Sencillo

Responsable



1/15
7% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Complejo

Abstracto

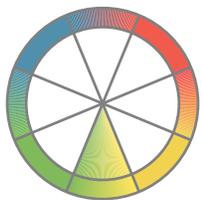
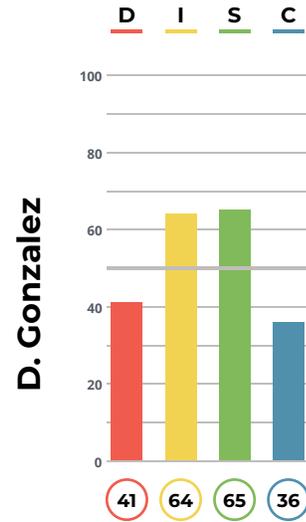
Analítico

GRÁFICO DISC EQUIPO RELACIONADOR - (I/S)



EQUIPO RELACIONADOR

Daniela Gonzalez



COORDINADOR



Este equipo tiene 7% de Coordinadores en su estilo de comportamiento natural. A continuación, proporcionamos información sobre las fortalezas, áreas de mejora y necesidades de comunicación de este perfil, para una mayor comprensión por parte de todos los miembros del equipo.

Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

- Estar alerta y ser sensibles a los problemas, reglas, errores y procedimientos
- Establecer y lograr elevados estándares de comportamiento y de trabajo
- Trabajar para un líder y una causa
- Ser autodisciplinados
- Seguir los proyectos hasta su finalización

Áreas de Mejora

- Volverse obstinados bajo situaciones de estrés
- Hacer poca promoción de sí mismos o del equipo
- Tender a ocultar sus verdaderos sentimientos
- Resistirse al cambio sin razones que lo justifiquen
- Suprimir sentimientos

Atributos Conductuales

Orientados a la Tarea



Orientados a Personas



Ritmos Lentos



Ritmos Rápidos

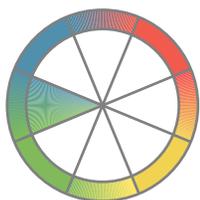


Valor que Aporta a la Organización

Busca soluciones lógicas

Conciente y estable

Busca la objetividad



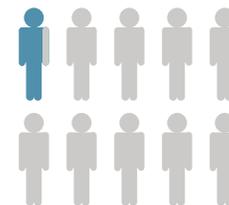
21.28%
de la Población

Palabras que Funcionan

Probado

Estándar

Organizado



1/15
7% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Desconocido

Agitado

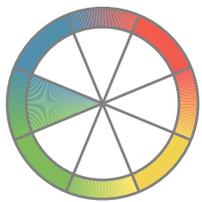
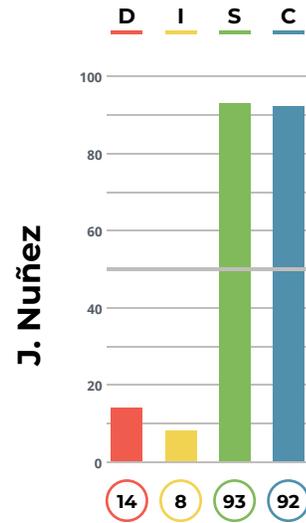
Incompleto

GRÁFICO DIS EQUIPO COORDINADOR - (S/C)



EQUIPO COORDINADOR

Juan Nuñez



CONDUCTOR



Los Conductores tienden a ser directos, decisivos y buscan resultados. En la siguiente información se muestran características que pueden faltar o beneficiar al equipo.

Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

- Disfrutar con el poder y la autoridad
- Ser positivos y disfrutar con la confrontación
- Buscar problemas para resolver
- Disfrutar con las tareas desafiantes
- Tener una clara orientación a resultados

Áreas de Mejora

- Tener poca capacidad de escucha o tener una escucha selectiva
- Excederse con su autoridad en el equipo
- Tomar decisiones sin tener toda la información
- Delegar en exceso y con muy pocas instrucciones
- Tener muy poco tacto y diplomacia

Atributos Conductuales

Orientados a la Tarea



Orientados a Personas



Ritmos Lentos



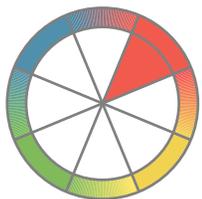
Ritmos Rápidos



Valor que Aporta a la Organización

Independiente

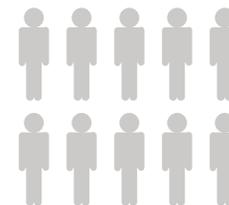
Habilidad para cambiar engranajes rápido y frecuentemente
Desafía el status quo



7.12%
de la Población

Palabras que Funcionan

Rápido
Ventaja
Decisivo



0/15
0% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Inconsistencia
Seguir Directrices
Paciencia

IMPLEMENTADOR



Los Implementadores tienden a evaluar, valorar hechos y figuras y avanzar en función a una solución. En la siguiente información se muestran características que pueden faltar o beneficiar al equipo.

Fortalezas y Debilidades

Fortalezas

- Espera elevados estándares de desempeño
- Entender todos los hechos antes de comenzar un proyecto
- Tener ideas creativas
- Ser estructurados en el uso del tiempo
- Tardar mucho para empezar un proyecto, pero terminar muy rápido

Áreas de Mejora

- Ser demasiado directos y críticos con los miembros del equipo
- Ser exigentes cuando están sometidos a estrés
- Asumir demasiado dentro del equipo
- Ser insensible a los sentimientos de los miembros del equipo
- Utilizar en exceso los hechos y los datos

Atributos Conductuales

Orientados a la Tarea



Orientados a Personas



Ritmos Lentos



Ritmos Rápidos

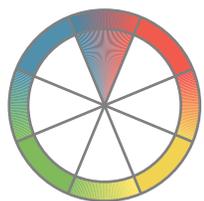


Valor que Aporta a la Organización

Objetivo y realista

Creativo

Requiere ideas basadas en hechos



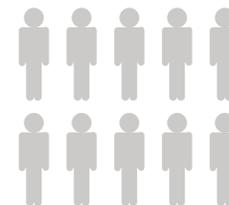
4.22%
de la Población

Palabras que Funcionan

Función

Acción

Información



0/15
0% del Equipo

Palabras que NO Funcionan

Tranquilidad

Percepción

Asume

DEFINICIÓN DE LOS SEGMENTOS DE LA RUEDA



La siguiente matriz ilustra la mezcla de los cuatro estilos de comportamiento DISC en ocho segmentos. Cada segmento contiene una definición y el porcentaje de miembros de equipo en dicho segmento. Cada segmento ha sido deliberadamente ubicado al lado del estilo de comportamiento opuesto.

CONDUCTOR - D (0%)	COLABORADOR - S (20%)
Personas que tienden a ser directas, decisivas y buscan resultados.	Personas que tienden a ser las campeonas en la ejecución de ideas, trabajan constante y diligentemente para asegurarse de que un proyecto está completamente realizado.
PERSUASOR- D/I (20%)	COORDINADOR - S/C (7%)
Personas que tienden a convencer a otras apelando a la razón, conocimiento o a las emociones.	Personas orientadas a los hechos y que se adhieren a los métodos probados para completar proyectos y tareas.
PROMOTOR - I (20%)	ANALIZADOR - C (27%)
Personas que tienden a verbalizar muchos pensamientos para influenciar en los resultados.	Personas que tienden a buscar la exactitud en todas las actividades y buscan asegurar la máxima calidad posible obteniendo la mayor cantidad de información.
RELACIONADOR - I/S (7%)	IMPLEMENTADOR - C/D (0%)
Personas que tienden a tomarse su tiempo, pensar positivamente y estar enfocadas en las relaciones interpersonales.	Personas que tienden a evaluar, valorar hechos y figuras y avanzar en función a una solución.

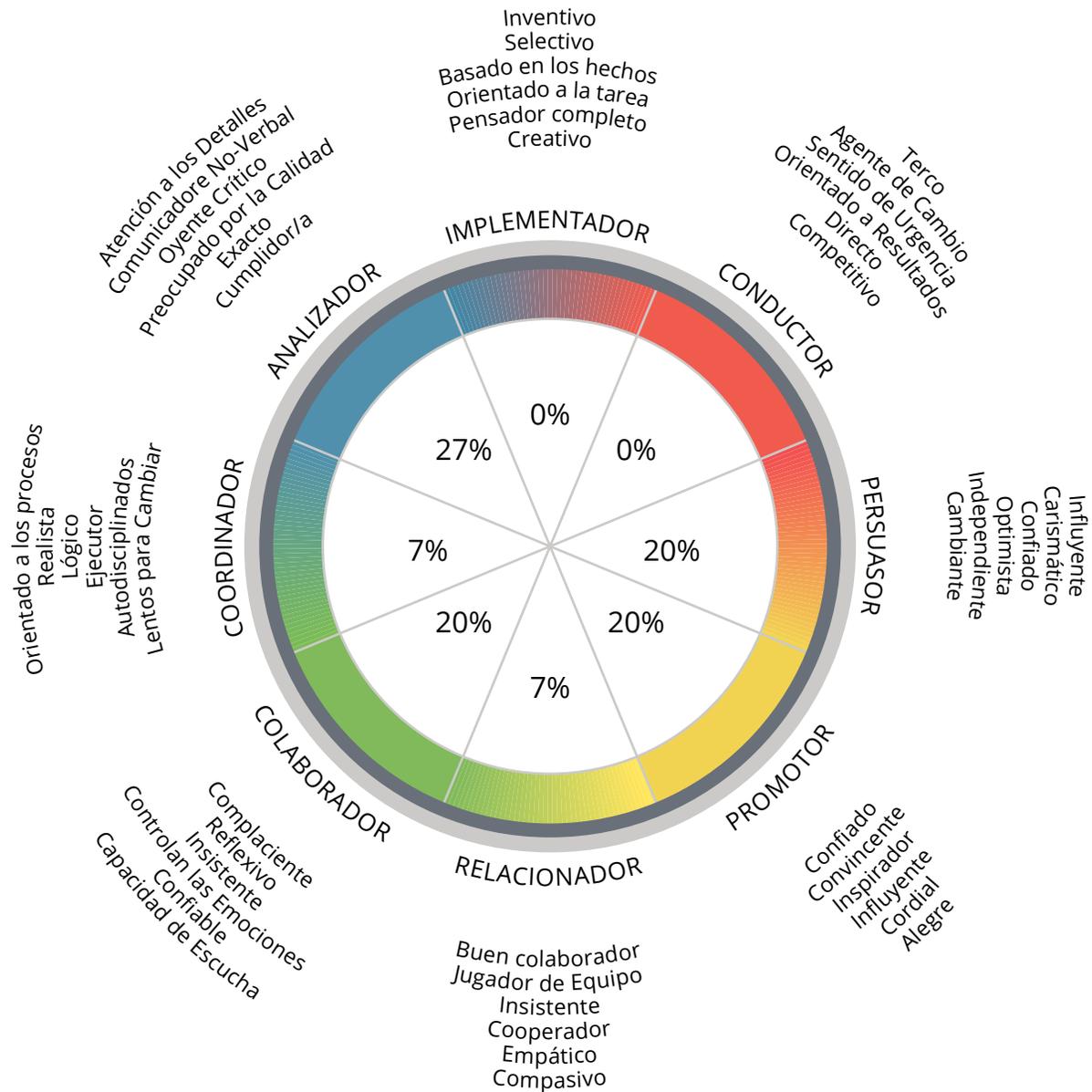
VISIÓN GENERAL DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO



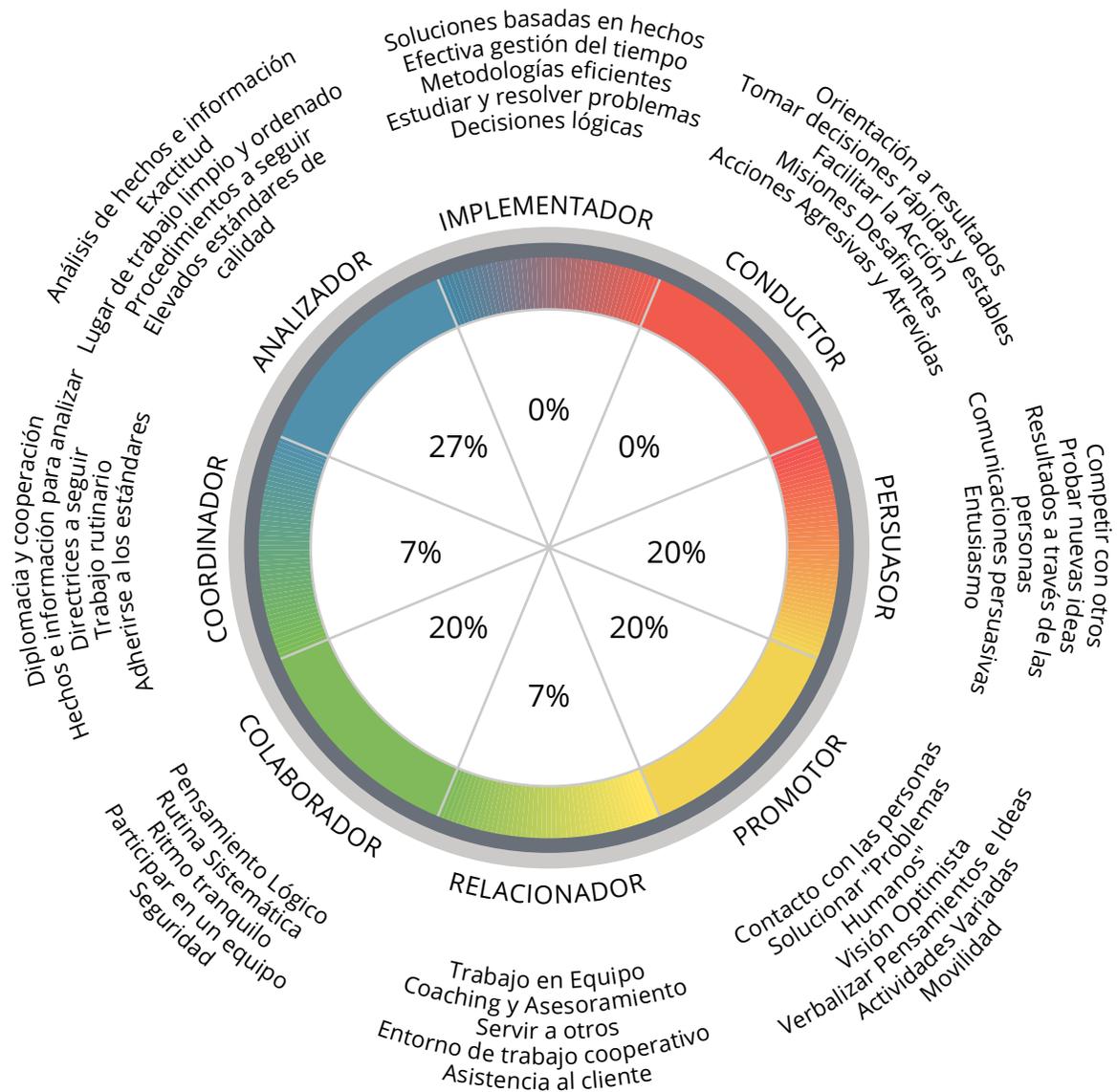
La siguiente matriz ilustra la mezcla de los cuatro estilos de comportamiento DISC en ocho segmentos. Cada segmento contiene una definición y el porcentaje de miembros de equipo en dicho segmento. Cada segmento ha sido deliberadamente ubicado al lado del estilo de comportamiento opuesto.

CONDUCTOR - D (0%)	COLABORADOR - S (20%)
	VICTOR LOPEZ CLAUDIA PEREZ Sandra Ramirez
PERSUASOR- D/I (20%)	COORDINADOR - S/C (7%)
Carlos Muñoz Karsten Petersen Alejandra Wright	Juan Nuñez
PROMOTOR - I (20%)	ANALIZADOR - C (27%)
Paulina Flores Héctor González María Paz Wright	Carolina Gonzalez Cristian Silva Alejandra Torres Rodolfo Vera
RELACIONADOR - I/S (7%)	IMPLEMENTADOR - C/D (0%)
Daniela Gonzalez	

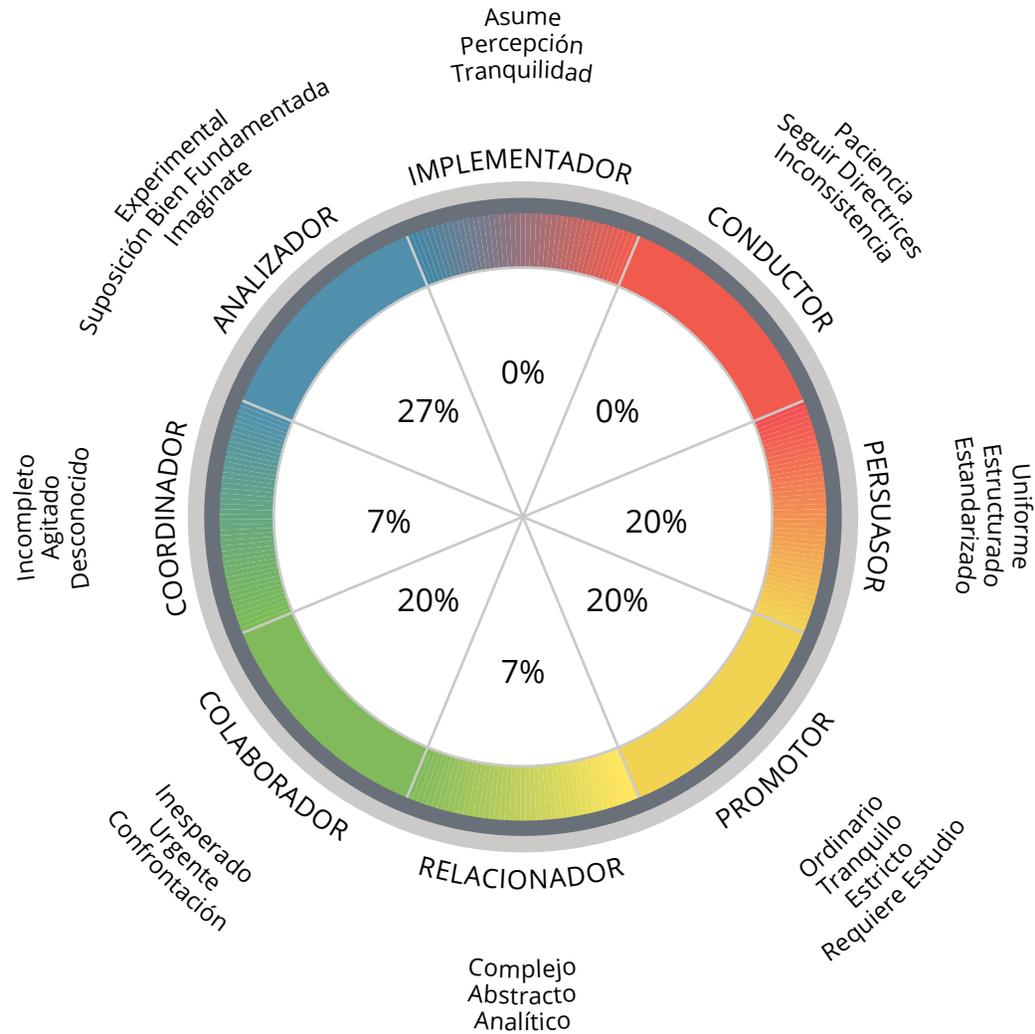
CARACTERÍSTICAS DE LOS MIEMBROS DEL EQUIPO



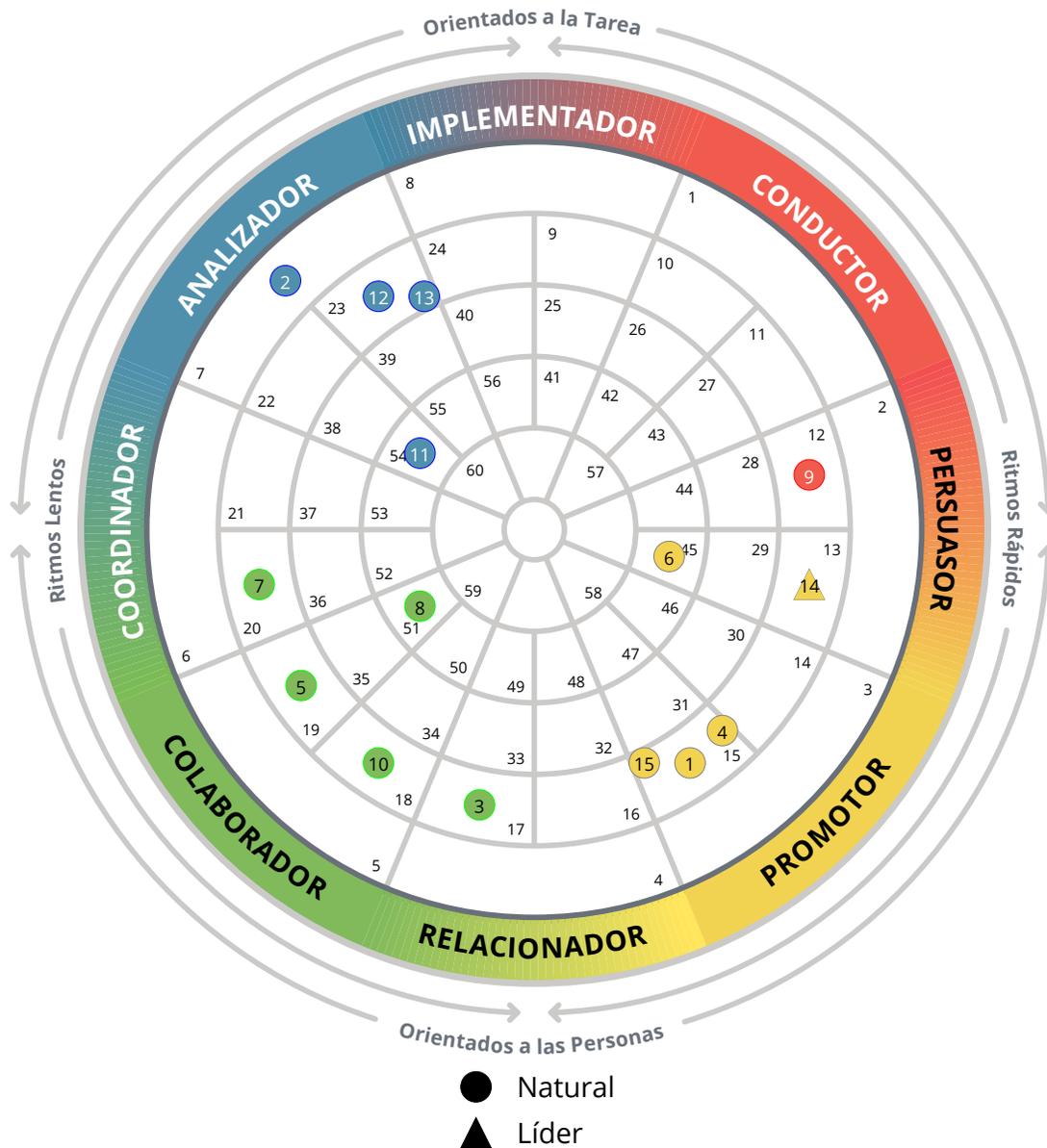
ENTORNO DE TRABAJO IDEAL



PALABRAS QUE NO FUNCIONAN



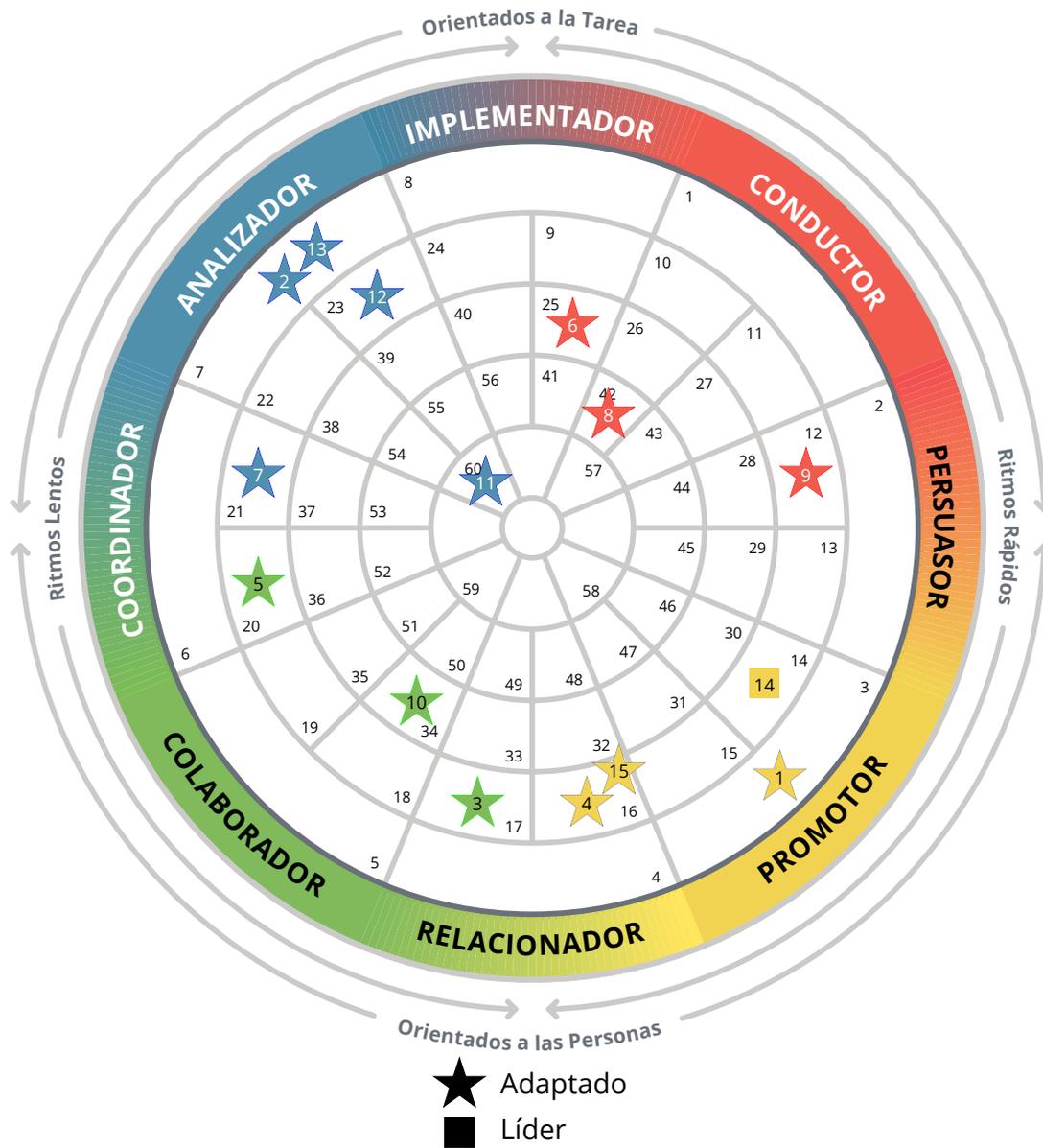
RUEDA DEL ESTILO NATURAL DEL EQUIPO



MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Paulina Flores
- 2: Carolina Gonzalez
- 3: Daniela Gonzalez
- 4: Héctor González
- 5: VICTOR LOPEZ
- 6: Carlos Muñoz
- 7: Juan Nuñez
- 8: CLAUDIA PEREZ
- 9: Karsten Petersen
- 10: Sandra Ramirez
- 11: Cristian Silva
- 12: Alejandra Torres
- 13: Rodolfo Vera
- 14: Alejandra Wright *
- 15: María Paz Wright

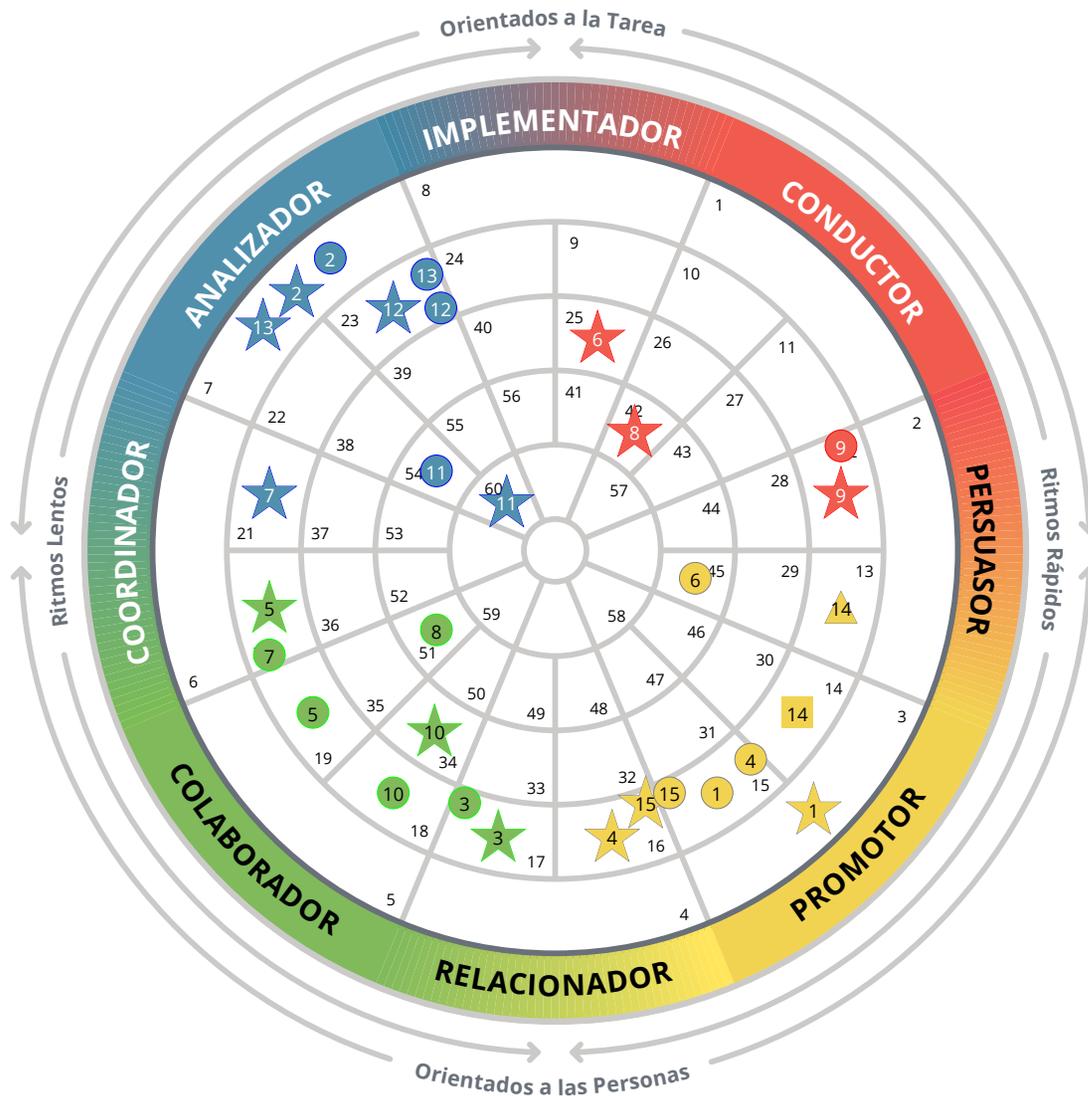
RUEDA DEL ESTILO ADAPTADO DEL EQUIPO



MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Paulina Flores
- 2: Carolina Gonzalez
- 3: Daniela Gonzalez
- 4: Héctor González
- 5: VICTOR LOPEZ
- 6: Carlos Muñoz
- 7: Juan Nuñez
- 8: CLAUDIA PEREZ
- 9: Karsten Petersen
- 10: Sandra Ramirez
- 11: Cristian Silva
- 12: Alejandra Torres
- 13: Rodolfo Vera
- 14: Alejandra Wright *
- 15: María Paz Wright

RUEDA DE LOS CAMBIOS QUE SE PRODUCEN EN EL EQUIPO



MIEMBROS DEL EQUIPO

- 1: Paulina Flores
- 2: Carolina Gonzalez
- 3: Daniela Gonzalez
- 4: Héctor González
- 5: VICTOR LOPEZ
- 6: Carlos Muñoz
- 7: Juan Nuñez
- 8: CLAUDIA PEREZ
- 9: Karsten Petersen
- 10: Sandra Ramirez
- 11: Cristian Silva
- 12: Alejandra Torres
- 13: Rodolfo Vera
- 14: Alejandra Wright *
- 15: María Paz Wright

- ★ Adaptado
- Natural
- Líder
- ▲ Líder

DEFINICIÓN DE JERARQUÍA CONDUCTUAL



Es esta evaluación se miden los doce factores conductuales críticos para el éxito del equipo. La total comprensión de cada frase y su definición le conducirá al manejo de un mismo lenguaje que le permitirá comparar los resultados individuales, los resultados del equipo y la media de la población.

Análisis de datos - La información se mantiene exacta y actualizada en el caso de que requiera de una segunda evaluación.

Competitividad - Tenacidad, audacia, asertividad y "deseo de ganar" en todas la situaciones.

Consistencia - Capacidad de realizar el trabajo siempre de la misma manera.

Relaciones con el cliente - Deseo de transmitir interés sincero en sus clientes.

Recordatorio y seguimiento - Necesidad de ser meticuloso.

Política de seguimiento - Sigue estrictamente la política de empresa o, en el caso de no tener política, el modus operandi que siempre se ha usado en su empresa.

Cambio frecuente - Cambia de tarea con facilidad o le piden que deje tareas sin finalizar para realizar una nueva sin ninguna dificultad.

Interacción frecuente con otros - Se enfrenta a múltiples y continuas interrupciones y siempre mantiene el trato cordial con los demás.

Lugar de trabajo organizado - Sigue las técnicas y trámites correctos para alcanzar el éxito.

Centrado en las personas - Emplea gran cantidad de tiempo trabajando de forma exitosa con una amplia gama de gente de diferentes entornos, alcanzando beneficios "ganar-ganar".

Urgencia - Decisión, respuesta y acción rápida.

Versatilidad - Reúne multitud de talentos y el deseo de adaptarlos y cambiarlos según lo requieran las tareas.

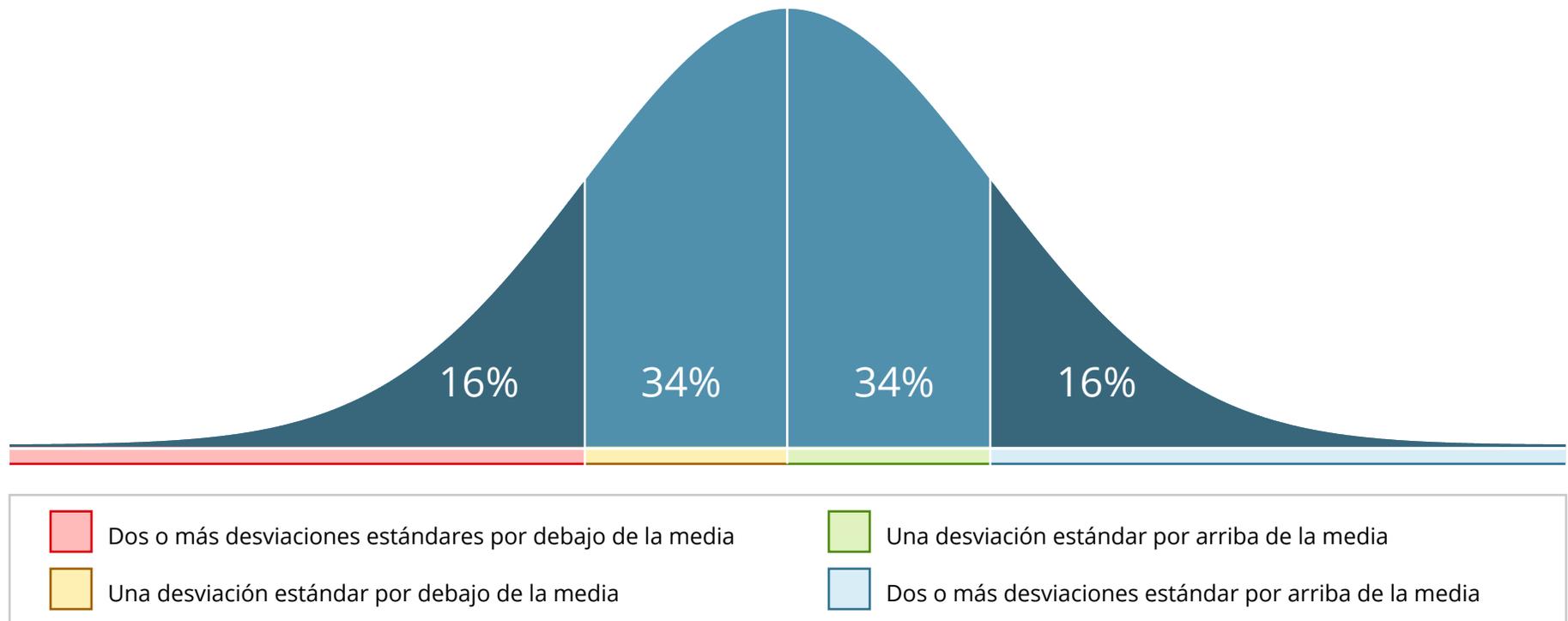
LA CAMPANA DE GAUSS



Entender cómo leer la Campana de Gauss, y su desviación media, le permitirá analizar con mayor claridad la composición de su equipo.

La Campana de Gauss, conocida como una distribución normal, es el tipo de distribución más común de la población. El punto más alto de la curva, representa la mayor población, o la media del grupo. La desviación media es el número utilizado que nos muestra cómo los datos se van separando de la media, representando un porcentaje del total de los datos recogidos.

Por ejemplo, si se toman los resultados de las evaluaciones de 100 personas y se utiliza una probabilidad normal de distribución, 68 personas, que representan el 68 del 100% de los resultados, estarán comprendidas en la desviación estándar de la media. Treinta y cuatro por ciento estará un estándar por encima de la media y 34% estará un estándar por debajo de la media. El 32% restante de las personas estará dos o más desviaciones estándares de la media. El diez y seis por ciento estará dos o más desviaciones estándares por encima de la media y 16% estará dos o más desviaciones estándares por debajo de la media.



COMPARACIÓN DEL ESTILO CONDUCTUAL



Características Conductuales	Media del Equipo	A. Wright ●	P. Flores	D. Gonzalez	C. Gonzalez	H. González	V. LOPEZ	C. Muñoz	J. Nuñez	C. PEREZ	K. Petersen	Media
Consistencia	62	15	48	60	78	50	80	50	100	72	20	62
Recordatorio y seguimiento	62	25	40	57	83	47	83	55	90	78	32	62
Centrado en las personas	61	50	75	70	35	85	65	60	55	45	75	64
Relaciones con el cliente	61	40	80	73	45	83	68	58	50	50	57	63
Interacción frecuente con otros	60	100	100	70	25	90	45	60	10	35	90	58
Política de seguimiento	60	20	40	50	78	42	75	55	98	72	28	61
Análisis de datos	55	15	15	40	95	20	70	50	100	85	10	54
Lugar de trabajo organizado	54	18	15	35	95	20	70	45	100	85	10	53
Versatilidad	52	100	70	55	37	70	37	63	10	37	80	54
Cambio frecuente	52	95	68	60	38	65	35	65	10	42	88	52
Competitividad	50	90	40	50	50	50	50	60	20	63	90	49
Urgencia	43	100	33	35	45	36	27	58	11	44	83	43

■ Dos o más desviaciones estándares por debajo de la media

■ Una desviación estándar por debajo de la media

● Líder del equipo

■ Una desviación estándar por arriba de la media

■ Dos o más desviaciones estándar por arriba de la media

COMPARACIÓN DEL ESTILO CONDUCTUAL



Continuación

Características Conductuales	Media del Equipo	A. Wright ●	S. Ramirez	C. Silva	A. Torres	R. Vera	M. Wright	Media
Consistencia	62	15	75	72	72	68	65	62
Recordatorio y seguimiento	62	25	67	73	78	70	53	62
Centrado en las personas	61	50	85	55	35	40	90	64
Relaciones con el cliente	61	40	80	65	40	40	87	63
Interacción frecuente con otros	60	100	70	45	25	30	100	58
Política de seguimiento	60	20	72	68	78	72	58	61
Análisis de datos	55	15	45	70	95	90	25	54
Lugar de trabajo organizado	54	18	40	70	95	90	25	53
Versatilidad	52	100	40	47	37	43	60	54
Cambio frecuente	52	95	40	42	40	45	48	52
Competitividad	50	90	10	40	60	60	10	49
Urgencia	43	100	10	36	51	58	12	43

■ Dos o más desviaciones estándares por debajo de la media

■ Una desviación estándar por debajo de la media

● Líder del equipo

■ Una desviación estándar por arriba de la media

■ Dos o más desviaciones estándar por arriba de la media

INTRODUCCIÓN

12 FUERZAS IMPULSORAS®



CONTENIDO DEL INFORME

- Visión General - Resumen que analiza cómo está compuesto su Equipo considerando las Fuerzas Impulsoras
- Características del Equipo - Define cómo se clasifica su organización según sus Fuerzas Impulsoras y muestra las gráficas de las Fuerzas Impulsoras Primarias de los integrantes de tu equipo.
- Resumen del Grupo Primario - Lista a cada integrante del equipo en función a sus Fuerzas Impulsoras primarias.
- Barras de Grupo de las Fuerzas Impulsoras - Identifica los grupos Primarios, Situacionales, e Indiferentes del equipo.
- Comparación de las Fuerzas Impulsoras - Compara los resultados individuales con los de los otros integrantes del equipo, con el promedio del grupo y con las medias poblacionales.

LISTA DE LOS INTEGRANTES DEL EQUIPO

Paulina Flores
Daniela Gonzalez
Carolina Gonzalez
Héctor González
VICTOR LOPEZ
Carlos Muñoz
Juan Nuñez
CLAUDIA PEREZ
Karsten Petersen
Sandra Ramirez
Cristian Silva
Alejandra Torres
Rodolfo Vera
Alejandra Wright
María Paz Wright

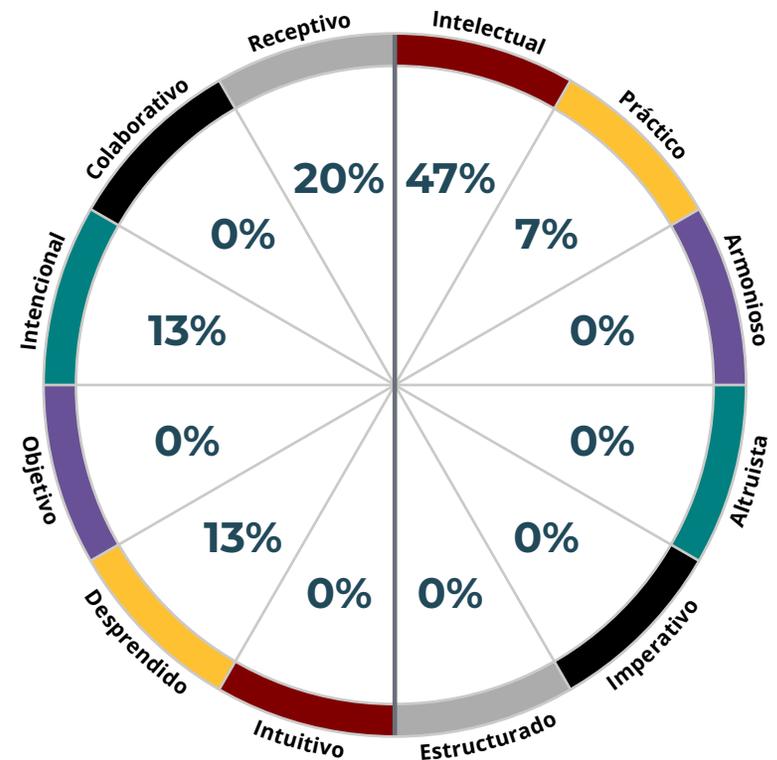
RESUMEN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS DEL EQUIPO



DETALLE DE LAS FUERZAS IMPULSORAS

Ha observado que algunas personas:

- Buscan conocimientos relevantes y útiles cuando las circunstancias lo ameritan
- Buscan ampliar sus conocimiento en todo lo que emprende.
- Tienen a utilizar los recursos sin restricción
- Tienen a utilizar y aplicar sus recursos para maximizar el retorno
- Buscan la funcionalidad en su entorno
- Buscan experimentar con todo lo que les rodea
- Tienen a ayudar o colaborar de manera selectiva
- Tienen a servir y ayudar a todos indiscriminadamente
- Tienen a compartir el poder, el reconocimiento y el control
- Buscan el reconocimiento y ejercer el control de su propio destino
- Tienen a ser flexibles y estar abiertos(a) a nuevas metodologías y enfoques de vida
- Tienen a vivir de acuerdo a sistemas definidos y enfoques tradicionales



Desglose de la Fuerza Impulsora #1 de cada integrante del equipo

DEFINICIÓN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS



Intuitivo - Se siente impulsado a recurrir a sus experiencias previas, su intuición y a buscar conocimientos específicos sólo cuando sea necesario.



Conocimiento

Intelectual - Se siente impulsado a aprender, a adquirir mayores conocimientos y a descubrir la verdad de las cosas.

Desprendido - Se siente impulsado a concluir lo que tiene que hacer, en aras del bien mayor o bien común, sin esperar algo a cambio.



Utilidad

Práctico - Se siente impulsado por los resultados prácticos, maximiza tanto la eficiencia como el retorno de su inversión en tiempo, talento, energía y recursos.

Objetivo - Se siente impulsado por la funcionalidad y la objetividad de lo que le rodea.



Entorno

Armonioso - Se siente impulsado por vivir la experiencia, por los puntos de vista subjetivos y por el equilibrio de su entorno.

Intencional - Se siente impulsado a ayudar a otros en casos específicos y no solamente por el hecho de ayudar.



Otros

Altruista - Se siente impulsado por los beneficios que puede generar a los demás.

Colaborativo - Se siente impulsado por ejercer un rol de apoyo y ayuda sin demandar reconocimiento.



Poder

Imperativo - Se siente impulsado por el estatus, el reconocimiento y por ejercer el control de su libertad.

Receptivo - Se siente impulsado por las nuevas ideas, métodos y oportunidades que no se circunscriban a un sistema de vida definido o establecido.



Metodologías

Estructurado - Se siente impulsado por enfoques tradicionales, métodos comprobados y sistemas de vida definidos o establecidos.

CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTELECTUAL



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

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

DEBILIDADES POTENCIALES

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

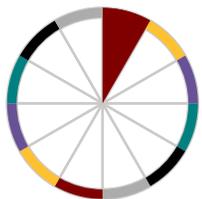


FACTORES ENERGIZANTES

Dedicar tiempo a aprender
Analizar objetivamente
Aprender constantemente

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

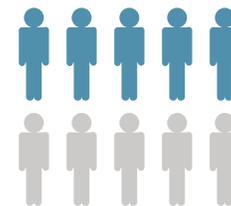
Hacer suposiciones bien fundamentadas
Enfoque subjetivo
Limitar el conocimiento



16%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Investigar
Aprender
Descubrir



7/15
47% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

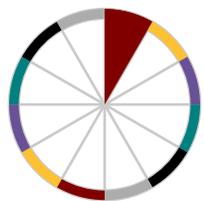
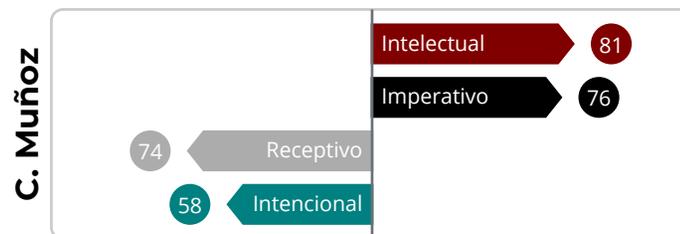
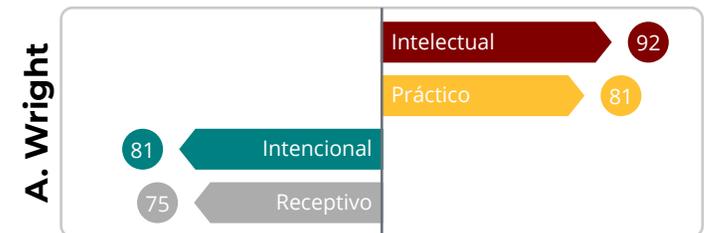
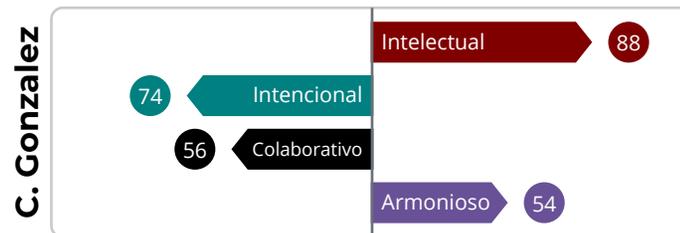
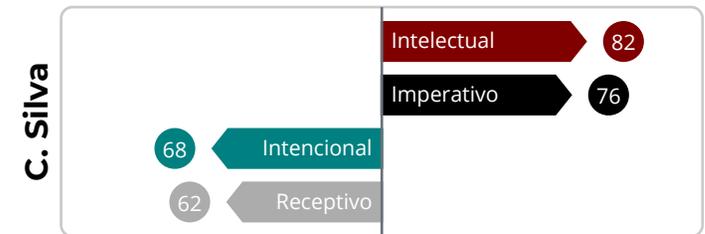
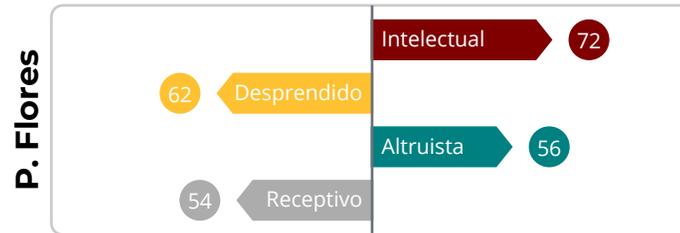
Relevante
Intuitivo
Aplicar

FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS INTELLECTUALES



EQUIPO INTELECTUAL

Paulina Flores
 Daniela Gonzalez
 Carolina Gonzalez
 Carlos Muñoz
 Juan Nuñez
 Cristian Silva
 Alejandra Wright



CARACTERÍSTICAS DEL EQUIPO RECEPTIVO



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

- Busca nuevas formas de realizar las tareas rutinarias
- Se consideran pensadores independiente
- Sólo adoptarán los aspectos de los sistemas que les genere un beneficio
- Abierto a nuevas ideas, métodos y oportunidades
- Adopta elementos de diferentes sistemas o maneras de pensar para crear algo nuevo

DEBILIDADES POTENCIALES

- Cambia sólo por el hecho de cambiar
- Cuestiona todos los sistemas y cada fase de éstos
- Se resiste a los enfoques y maneras de pensar altamente estructuradas
- Se resiste cuando le imponen sistemas y estructuras

Receptivo



Metodologías

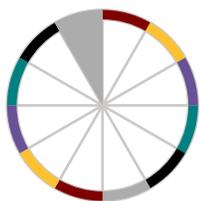
Estructurado

FACTORES ENERGIZANTES

Pensar "fuera de la caja"
Cuestionar los protocolos innecesarios
Explorar posibilidades

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

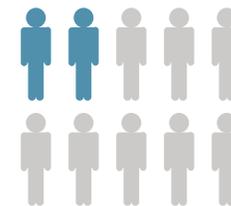
Actuar repetitivamente
Apojar el status quo
Trabajar con restricciones



11%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

De mente abierta
Posibilidades
Opciones



3/15
20% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

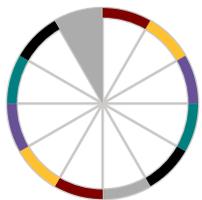
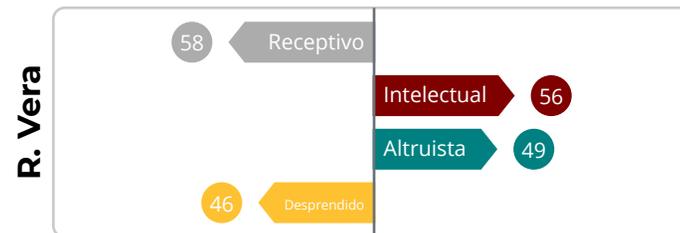
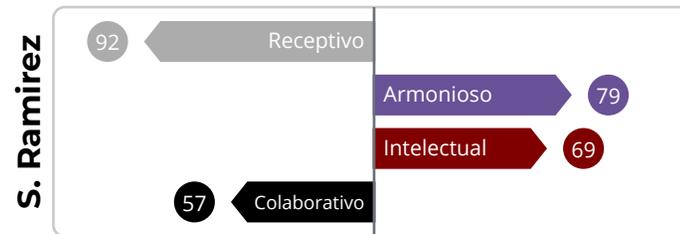
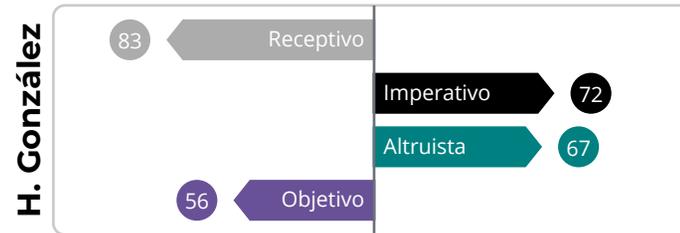
Jerarquía
Constante
Tradición

FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS RECEPTIVAS



EQUIPO RECEPTIVO

Héctor González
Sandra Ramírez
Rodolfo Vera



CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO DESPRENDIDO



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

- Se enfoca en terminar una tarea más que en su eficiencia
- Define el valor y el éxito sobre la base de los resultados de una situación y no por lo que encierra en sí misma
- Ofrece apoyo y recursos sin esperar un retorno para sí mismo/misma
- Cumple con las tareas sólo por el hecho de cumplir
- Está dispuesto a participar sin tomar en cuenta sus circunstancias personales

DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría confundir actividad con productividad
- Podría darle más importancia a terminar una tarea que al tiempo, los recursos o al talento escaso
- Podría desperdiciar los recursos
- Tiende a ignorar la formalidad con la que debe medirse el desempeño

Desprendido



Utilidad

Práctico

FACTORES ENERGIZANTES

Terminar las tareas

Usar los recursos libremente

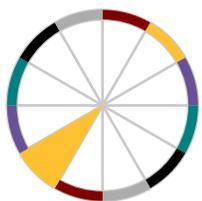
Trabajar en proyectos con pocas restricciones

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Medir el éxito a través de la eficiencia

Limitar el tiempo disponible

Enfocarse en el proceso



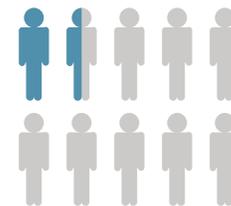
7%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Sin restricciones

Descontrolado, sin límites

Realiza



2/15
13% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Maximiza

Se beneficia

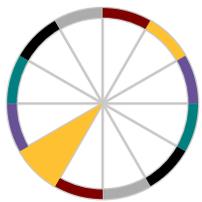
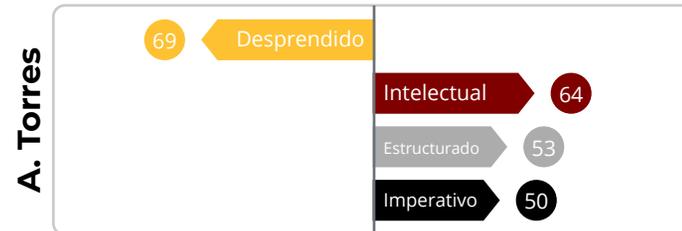
Eficiente

FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS DESPRENDIDAS



EQUIPO DESPRENDIDO

Alejandra Torres
María Paz Wright



CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTENCIONAL



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

- Subestima las emociones al tomar decisiones relacionadas con la gente
- Espera que las personas sean autónomas y no intervengan hasta que sea necesario
- Busca desarrollar o ayudar a otros si ven oportunidades a futuro
- Ayudará a otros cuando vea que estén dispuestos a trabajar
- Elige a quién, cuándo y cuánto ayudar en función al resultado deseado

DEBILIDADES POTENCIALES

- Puede crear escenarios que lo/la beneficie más que a los demás
- Puede esperar algo a cambio cada vez que ayuda o apoya a los demás
- Tienden a valorar a las personas como una oportunidad o recurso en lugar de un individuo como tal
- Se enfocan en sí mismas tal vez a expensas de otros

Intencional



Otros

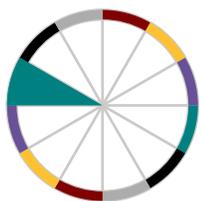
Altruista

FACTORES ENERGIZANTES

Beneficiarse personalmente
Confiar en si mismo/misma
Desarrollar promotores internos

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

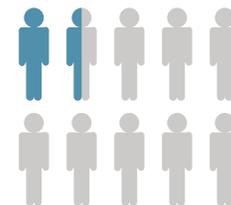
Apoyar a los necesitados
Ignorar la contribución
Tomar decisiones basadas en emociones



14%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Deliberar
Selectivo
Beneficio



2/15
13% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

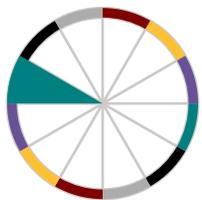
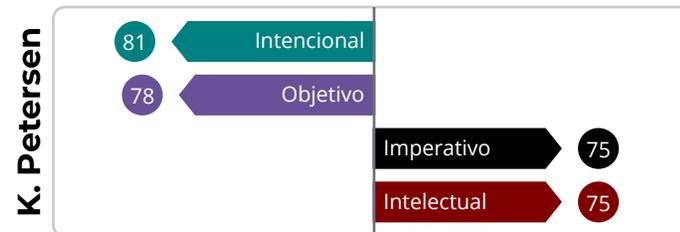
Ofrecerse como voluntario(a)
Gentileza
Donar

FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS INTENCIONALES



EQUIPO INTENCIONAL

CLAUDIA PEREZ
Karsten Petersen



CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO PRÁCTICO



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

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

DEBILIDADES POTENCIALES

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

Desprendido



Utilidad

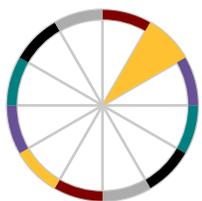
Práctico

FACTORES ENERGIZANTES

Eliminar los desperdicios
Compensaciones según el desempeño
Concentrarse en la eficiencia

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Utilizar los recursos en forma ineficiente
Ignorar el retorno sobre la inversión
Desperdiciar el tiempo

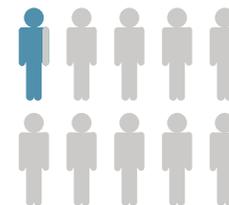


6%

de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Eficiente
Se beneficia
Maximiza



1/15

7% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

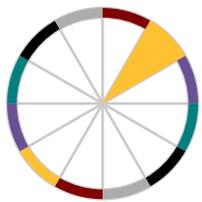
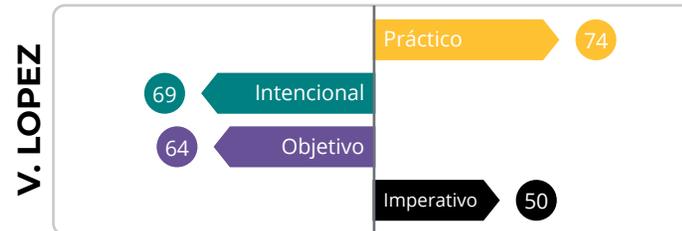
Donar
Sin propósito
Casual

FUERZAS IMPULSORAS PRIMARIAS PRÁCTICAS



EQUIPO PRÁCTICO

VICTOR LOPEZ



CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ESTRUCTURADO



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

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

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

DEBILIDADES POTENCIALES

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

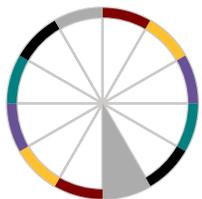


FACTORES ENERGIZANTES

Buscar consistencia
Encajar con la estructura
Promover su causa

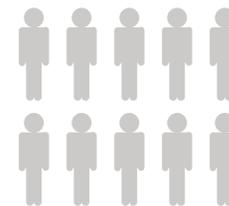
FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Pasar por alto las tradiciones
Rediseñar los sistemas existentes
Ignorar los protocolos establecidos



PALABRAS QUE FUNCIONAN

Ideología
Constante
Orden



PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Posibilidades
Nuevos métodos
Flexible

CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO INTUITIVO



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

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Busca información específica para resolver la situación actual
- Se siente cómodo/cómoda de iniciar un proyecto antes de contar con toda la información
- Comprende el valor de la intuición
- Busca información que tenga una aplicación directa
- Puede confiar en experiencias pasadas

DEBILIDADES POTENCIALES

- Puede confiar excesivamente en su intuición y en sus experiencias previas
- Tiende a sacar conclusiones sin reunir toda la información
- Podría comenzar un proyecto sin tener toda la información necesaria
- Podría ignorar la información excesiva

Intuitivo



Intelectual

Conocimiento

FACTORES ENERGIZANTES

Decidir basado/basada en la intuición
Aprender en función a la necesidad
Aplicar sus conocimientos previos

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Realizar investigaciones profundas
Discutir temas hipotéticos
Justificar las decisiones intuitivas

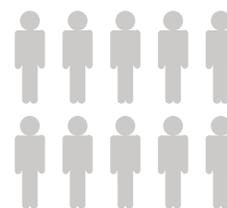


3%

de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Relevante
Específico
Aplica



0/15

0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Clasifica
Estudia
Comprensivo

CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ARMONIOSO



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

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

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

DEBILIDADES POTENCIALES

- 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
- La preocupación por la apariencia podría ralentizar el progreso, la funcionalidad o los resultados tangibles
- La búsqueda de experiencias supera las preocupaciones prácticas

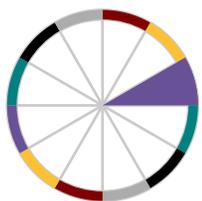


FACTORES ENERGIZANTES

Experimentar el entorno
Apreciar la belleza y la armonía
Expresar su imaginación

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

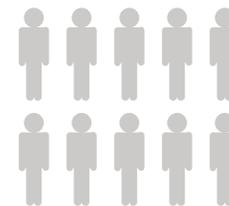
No le presta atención al equilibrio
Tener un entorno deslucido
Sobre enfatizar la funcionalidad



4%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Entorno
Expresión
Equilibrio



0/15
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Separar
Objetivo
Funcionalidad

CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO OBJETIVO



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

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Puede triunfar en entornos caóticos
- Separa los retos personales y se enfoca en la labor
- Se enfoca en la funcionalidad y no en la apariencia
- Desagrega la información y se enfoca en la situación
- Le da más importancia al resultado y no al trayecto

DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría darle más importancia a la funcionalidad dejando de lado la apariencia
- Podría ignorar aspectos que suelen distraer a los demás
- Tiende a desaprovechar la experiencia integral por centrarse únicamente en los elementos concretos
- Podría enfocarse demasiado en los detalles y no ver el panorama completo

Objetivo



Entorno

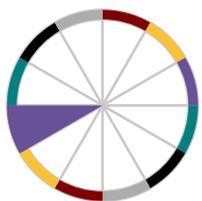
Armonioso

FACTORES ENERGIZANTES

Ofrecer resultados tangibles
Apreciar la funcionalidad
Separar

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

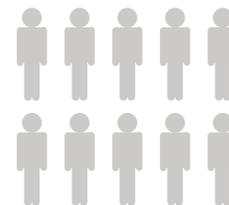
Priorizar la apariencia sobre la funcionalidad
Enfocarse en la armonía
Ser subjetivo



12%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Función
Fáctico
Delimitar



0/15
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Belleza
Armonía
Subjetivo

CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO ALTRUÍSTA



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

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

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

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 sí mismo/ misma
- Fundamenta sus decisiones personales en el impacto que puedan tener en los demás
- Podría darle más importancia a las necesidades de los demás que a las propias

Intencional



Otros

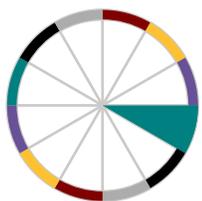
Altruista

FACTORES ENERGIZANTES

Participar en eventos de caridad
Apoyar causas humanitarias
Eliminar los conflictos

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Colocarse a sí mismo(a) por encima de los demás
Ignorar a los necesitados
Observar que hay favoritismo

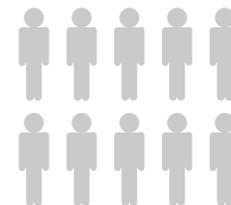


6%

de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Compasión
Sacrificio
Comodidad



0/15

0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Selectivo
Intencional
Deliberar

CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO COLABORATIVO



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

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

- Deja de lado su propia agenda por el bien de la comunidad o por la compañía
- Busca encajar sin pretender sobresalir
- Trabaja tras bambalinas para conseguir los resultados
- Se enfoca en el aporte que ofrecen en lugar de ascender
- Se siente cómodo en un rol de soporte

DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría dejar pasar las oportunidades de liderazgo
- Podría pasar desapercibido/desapercibida debido a que se promociona
- Podría sentirse incómodo/incómoda cuando los/las distinguen por su contribución
- Tiende a ceder en temas importantes para no "hacer olas"

Colaborativo



Poder

Imperativo

FACTORES ENERGIZANTES

Sentirse incluido(a)
Trabajar en proyectos grupales
Encajar con el equipo

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Reconocer los logros individuales
Estar en entornos egoístas
Trabajar a solas



4%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Cooperador(a)
Juntos
Comunidad



0/15
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Control
Estatus
Dirigir

CARACTERÍSTICAS DE UN EQUIPO IMPERATIVO



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

FORTALEZAS Y DEBILIDADES

FORTALEZAS POTENCIALES

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

DEBILIDADES POTENCIALES

- Podría motivarle el deseo de obtener estatus y reconocimiento
- 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
- Tiende a tener una actitud individualista versus una grupal

Colaborativo



Poder

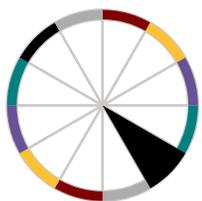
Imperativo

FACTORES ENERGIZANTES

Comprar o rodearse de elementos que le otorguen estatus
Crear y ejercer el control de su destino
Buscar oportunidades para crecer

FACTORES GENERADORES DE ESTRÉS

Retrasar el crecimiento personal
Trabajar en un espacio reducido
Carecer de autoridad



13%
de la Población

PALABRAS QUE FUNCIONAN

Dirigir
Ganar
Control



0/15
0% del equipo

PALABRAS QUE NO FUNCIONAN

Cooperativo
Apoyar
Compartir

VISIÓN GENERAL SOBRE EL GRUPO PRIMARIO



Cada persona tiene una jerarquía de Fuerzas Impulsoras, algunas de las cuales pueden ser una revelación al conocer los resultados de la evaluación. Cualquier individuo enfrentará situaciones en las que tendrá que interactuar con temas relacionados con el conocimiento, la utilidad, las demás personas, el entorno, el poder y las metodologías. Las Fuerzas Impulsoras se pueden analizar individualmente, sin embargo, la mayoría de las veces estas actúan en combinación con otras, dependiendo de la situación. Las diversas combinaciones de las Fuerzas Impulsoras podrían ser virtualmente infinitas, por lo que TTI SI sugiere considerar las cuatro Fuerzas Impulsoras más altas para entender por qué una persona se mueve a hacer lo que hace.

Las 12 Fuerzas Impulsoras formarán parte de alguno de estos tres grupos: Primario, Situacional o Indiferente. Estos grupos influirán en por qué una persona actuará de la manera en que lo hace en cada situación.

El grupo de las cuatro Fuerzas Impulsoras más altas explican qué es lo que más mueve a una persona a la acción, la mayoría del tiempo. Si se analiza el grupo de la Fuerzas Impulsoras en conjunto, en lugar de analizar cada una individualmente, se generan combinaciones muy específicas para esa persona. Cuanto más cercanos sean los puntajes entre las Fuerzas Impulsoras, más empleará la persona cada una de ellas. Cuando analice el Grupo Primario, es importante considerar qué Fuerza Impulsora es la más relevante en un contexto específico.

Esta sección incluye seis palabras clave que corresponden a las Fuerzas Impulsoras. Cada página detalla los nombres de los integrantes del equipo que tienen uno de esos factores dentro de su Grupo Primario de Fuerzas Impulsoras.

VISIÓN GENERAL SOBRE EL CONOCIMIENTO



Intuitivo		Intelectual
	1	Paulina Flores Daniela Gonzalez Carolina Gonzalez Carlos Muñoz Juan Nuñez Cristian Silva Alejandra Wright
	2	Alejandra Torres Rodolfo Vera
	3	Sandra Ramirez
María Paz Wright	4	Karsten Petersen

VISIÓN GENERAL SOBRE LA UTILIDAD



Desprendido		Práctico
Alejandra Torres María Paz Wright	1	VICTOR LOPEZ
Paulina Flores Daniela Gonzalez Juan Nuñez	2	Alejandra Wright
	3	
CLAUDIA PEREZ Rodolfo Vera	4	

VISIÓN GENERAL SOBRE EL AMBIENTE



Objetivo		Armonioso
	1	
Karsten Petersen	2	CLAUDIA PEREZ Sandra Ramirez
VICTOR LOPEZ	3	María Paz Wright
Héctor González	4	Carolina Gonzalez

VISIÓN GENERAL SOBRE LAS PERSONAS



Intencional		Altruista
CLAUDIA PEREZ Karsten Petersen	1	
Carolina Gonzalez VICTOR LOPEZ	2	María Paz Wright
Cristian Silva Alejandra Wright	3	Paulina Flores Héctor González Rodolfo Vera
Carlos Muñoz	4	Juan Nuñez

VISIÓN GENERAL SOBRE EL PODER



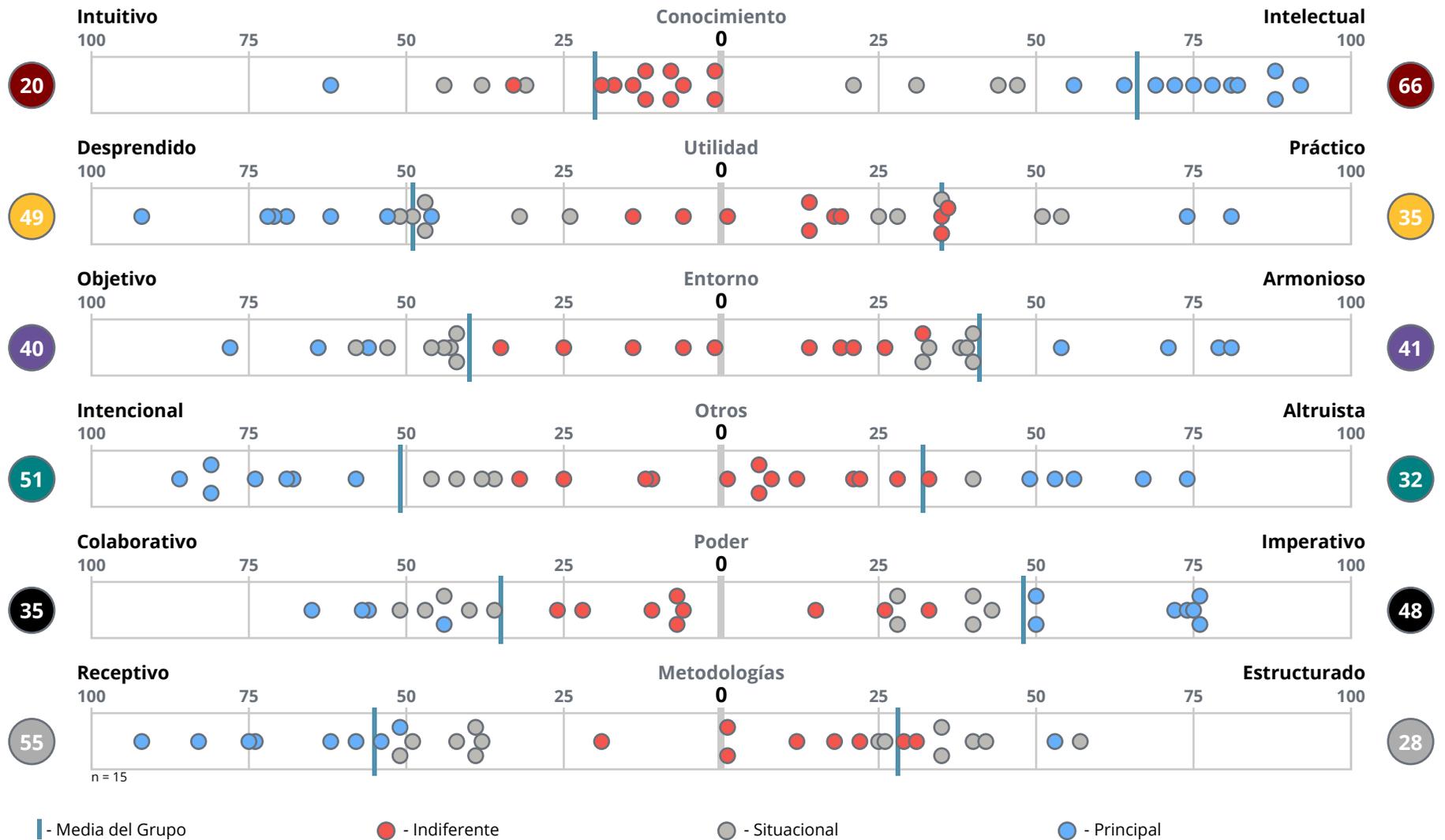
Colaborativo		Imperativo
	1	
	2	Héctor González Carlos Muñoz Cristian Silva
Carolina Gonzalez Juan Nuñez	3	CLAUDIA PEREZ Karsten Petersen
Daniela Gonzalez Sandra Ramirez	4	VICTOR LOPEZ Alejandra Torres

RESUMEN SOBRE LAS METODOLOGÍAS



Receptivo		Estructurado
Héctor González Sandra Ramirez Rodolfo Vera	1	
	2	
Daniela Gonzalez Carlos Muñoz	3	Alejandra Torres
Paulina Flores Cristian Silva Alejandra Wright	4	

BARRAS POR GRUPO DE LAS FUERZAS IMPULSORAS



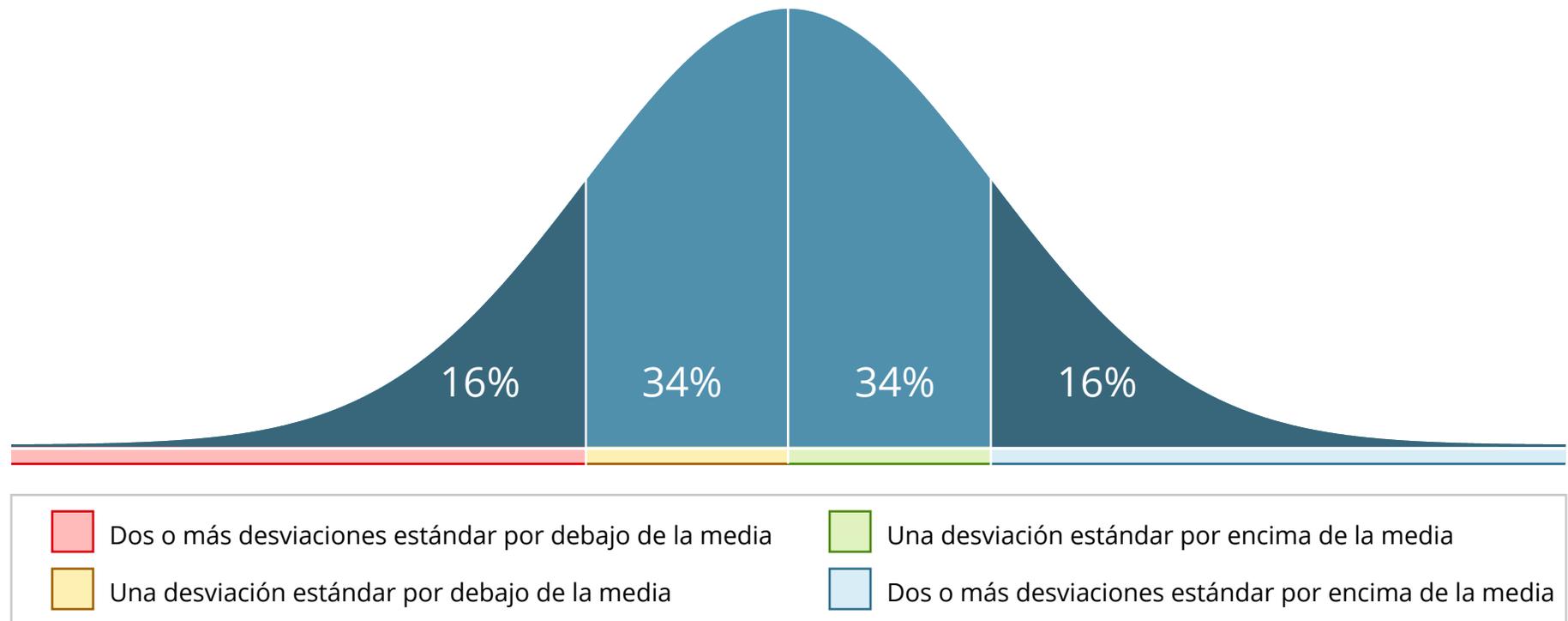
DEFINICIÓN DE LA CURVA DE GAUSS



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 LAS FUERZAS IMPULSORAS



Fuerzas Impulsoras	Promedio del Equipo	A. Wright ●	P. Flores	D. Gonzalez	C. Gonzalez	H. González	V. LOPEZ	C. Muñoz	J. Nuñez	C. PEREZ	K. Petersen	Media
Intelectual	66	92	72	78	88	31	44	81	88	47	75	53
Receptivo	55	75	54	51	39	83	39	74	42	51	49	47
Intencional	51	81	32	42	74	12	69	58	25	86	81	49
Desprendido	49	6	62	53	49	32	14	47	72	71	24	40
Imperativo	48	28	43	40	33	72	50	76	15	74	75	49
Armonioso	41	32	38	39	54	26	19	21	40	81	14	36
Objetivo	40	42	44	43	25	56	64	58	46	0	78	49
Práctico	35	81	19	36	35	54	74	25	14	14	51	42
Colaborativo	35	47	44	44	56	22	26	7	65	11	6	35
Altruista	32	6	56	28	6	67	21	22	53	8	0	35
Estructurado	28	12	22	29	35	0	42	25	40	26	35	36
Intuitivo	20	0	12	17	8	44	38	6	0	31	14	29

■ Dos o más desviaciones estándar por debajo de la media

■ Una desviación estándar por debajo de la media

● Líder de Equipo

■ Una desviación estándar por encima de la media

■ Dos o más desviaciones estándar por encima de la media

COMPARACIÓN DE LAS FUERZAS IMPULSORAS



Continuación

Fuerzas Impulsoras	Promedio del Equipo	A. Wright ●	S. Ramirez	C. Silva	A. Torres	R. Vera	M. Wright	Media
Intelectual	66	92	69	82	64	56	21	53
Receptivo	55	75	92	62	38	58	19	47
Intencional	51	81	36	68	46	38	11	49
Desprendido	49	6	47	51	69	46	92	40
Imperativo	48	28	26	76	50	40	28	49
Armonioso	41	32	79	33	32	40	71	36
Objetivo	40	42	6	53	42	35	14	49
Práctico	35	81	35	28	18	35	0	42
Colaborativo	35	47	57	7	36	40	51	35
Altruista	32	6	40	12	33	49	74	35
Estructurado	28	12	0	18	53	31	57	36
Intuitivo	20	0	12	8	19	33	62	29

■ Dos o más desviaciones estándar por debajo de la media

■ Una desviación estándar por debajo de la media

● Líder de Equipo

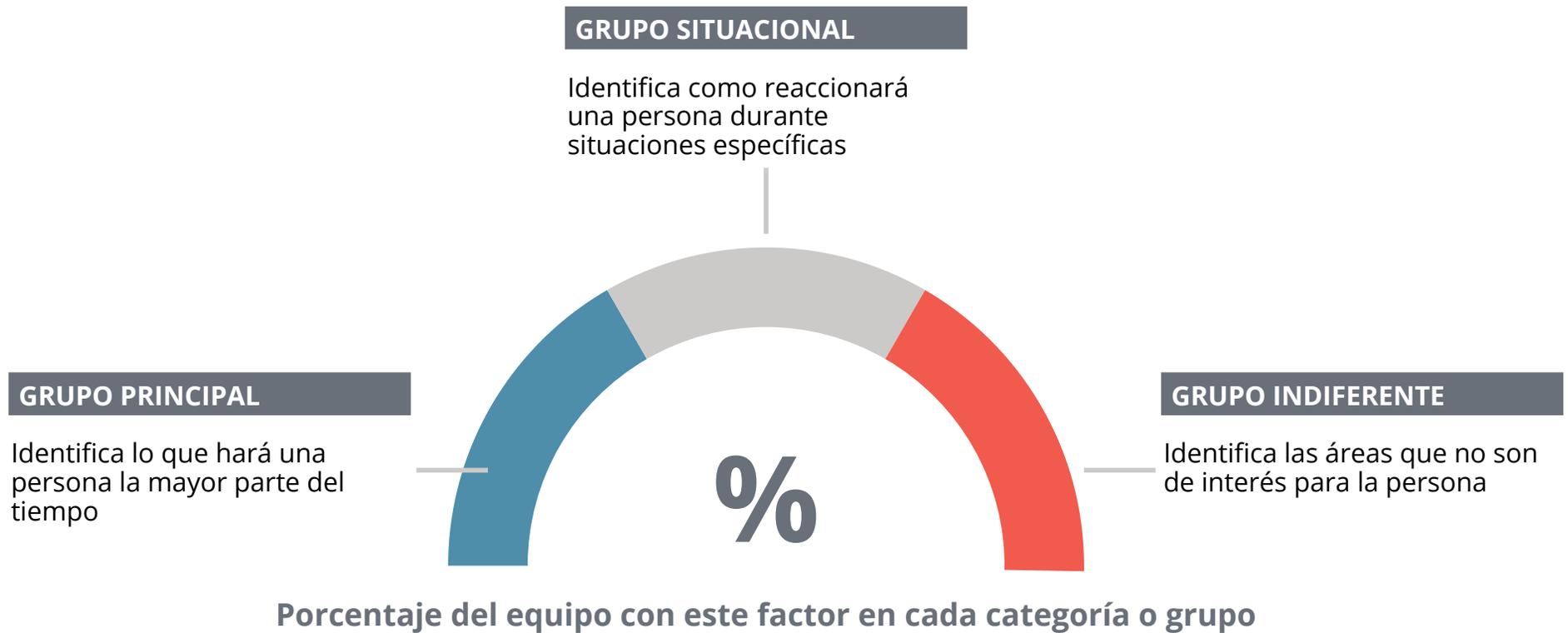
■ Una desviación estándar por encima de la media

■ Dos o más desviaciones estándar por encima de la media

RESUMEN DE COMPORTAMIENTOS Y FUERZAS IMPULSORAS



Los Comportamientos y las Fuerzas Impulsoras pueden agruparse en tres categorías: principal, situacional e indiferente. La principal es la que mejor identifica cómo y por qué una persona hará lo que hace la mayor parte del tiempo. La situacional muestra cómo una persona reaccionará en ciertas situaciones. La indiferente, señala áreas en las que la persona no está interesada o necesita adaptarse a una situación determinada. Al utilizar estas categorías o grupos en la configuración de los equipos, se pueden identificar fortalezas y debilidades, así como destacar oportunidades o carencias en el equipo.



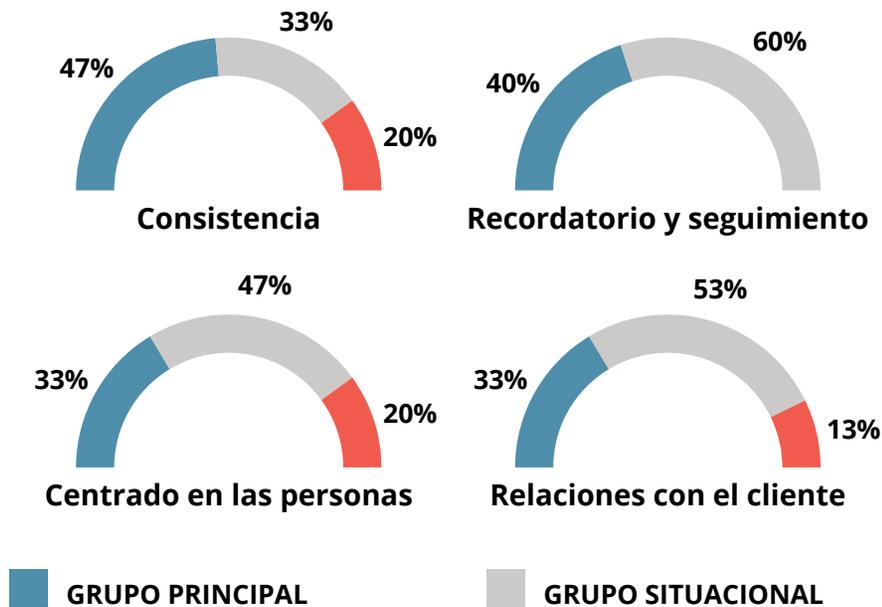
RESUMEN DEL GRUPO PRINCIPALES



GRUPO PRINCIPAL DE COMPORTAMIENTO

CARACTERÍSTICAS DEL COMPORTAMIENTO	Promedio del Equipo	Media
Consistencia	62	62
Recordatorio y seguimiento	62	62
Centrado en las personas	61	64
Relaciones con el cliente	61	63

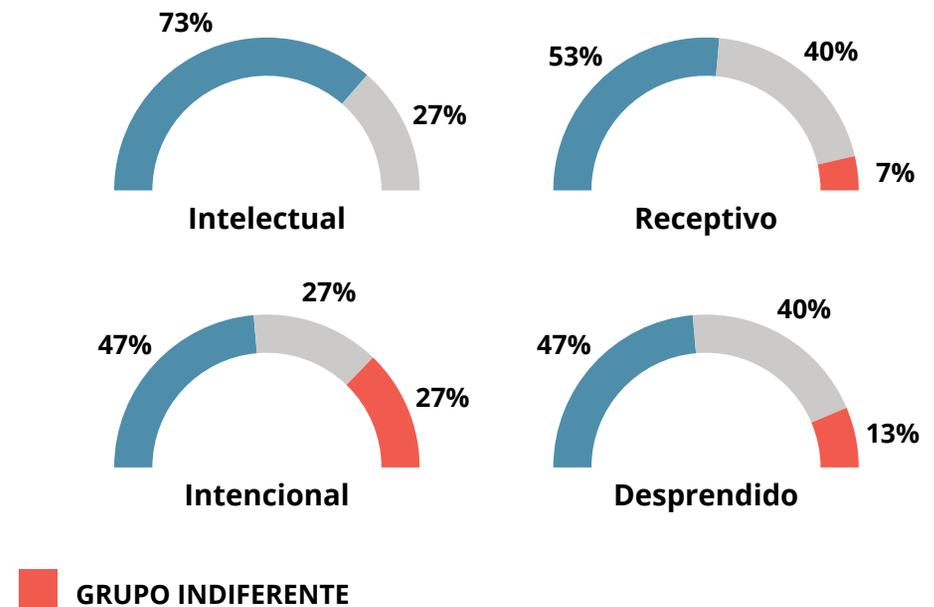
ESTADÍSTICAS DEL GRUPO



GRUPO PRINCIPAL DE FUERZAS IMPULSORAS

Fuerzas Impulsoras	Promedio del Equipo	Media
Intelectual	66	53
Receptivo	55	47
Intencional	51	49
Desprendido	49	40

ESTADÍSTICAS DEL GRUPO



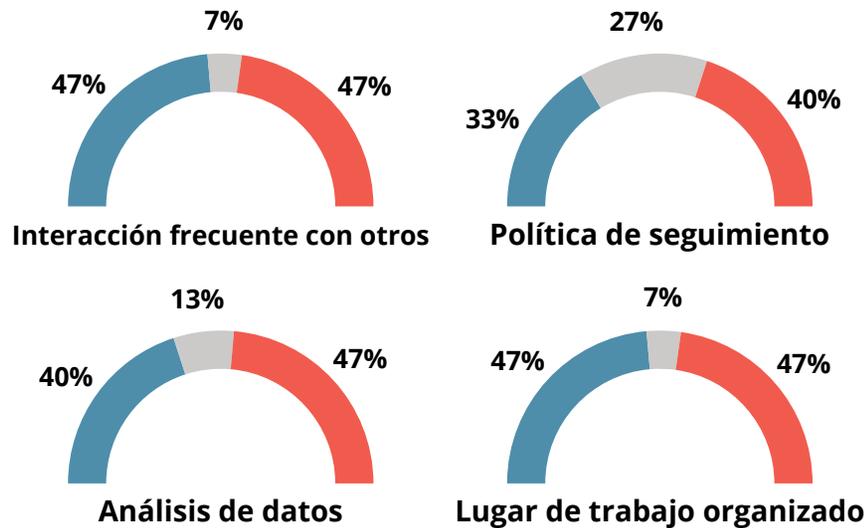
RESUMEN DEL GRUPO SITUACIONAL



GRUPO SITUACIONAL DE COMPORTAMIENTOS

CARACTERÍSTICAS DEL COMPORTAMIENTO	Promedio del Equipo	Media
Interacción frecuente con otros	60	58
Política de seguimiento	60	61
Análisis de datos	55	54
Lugar de trabajo organizado	54	53

ESTADÍSTICAS DEL GRUPO



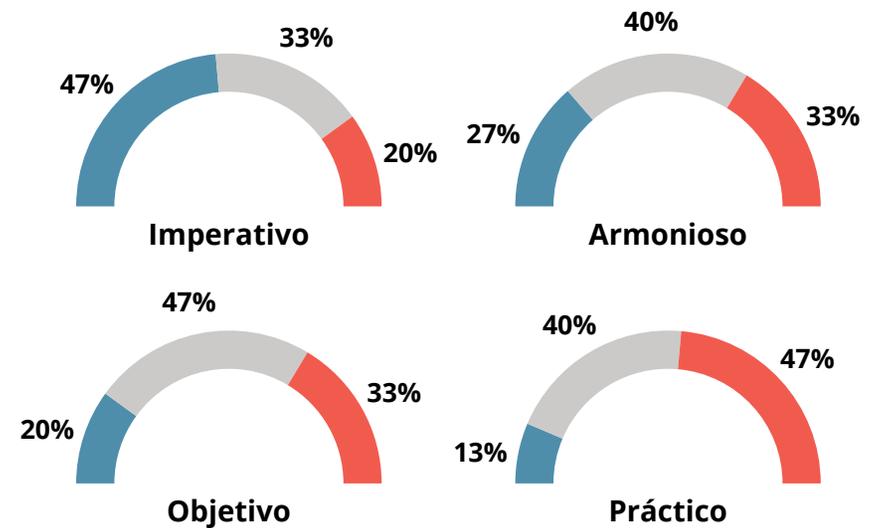
GRUPO PRINCIPAL

GRUPO SITUACIONAL

GRUPO SITUACIONAL DE FUERZAS IMPULSORAS

Fuerzas Impulsoras	Promedio del Equipo	Media
Imperativo	48	49
Armonioso	41	36
Objetivo	40	49
Práctico	35	42

ESTADÍSTICAS DEL GRUPO



GRUPO INDIFERENTE

RESUMEN DEL GRUPO INDIFERENTE



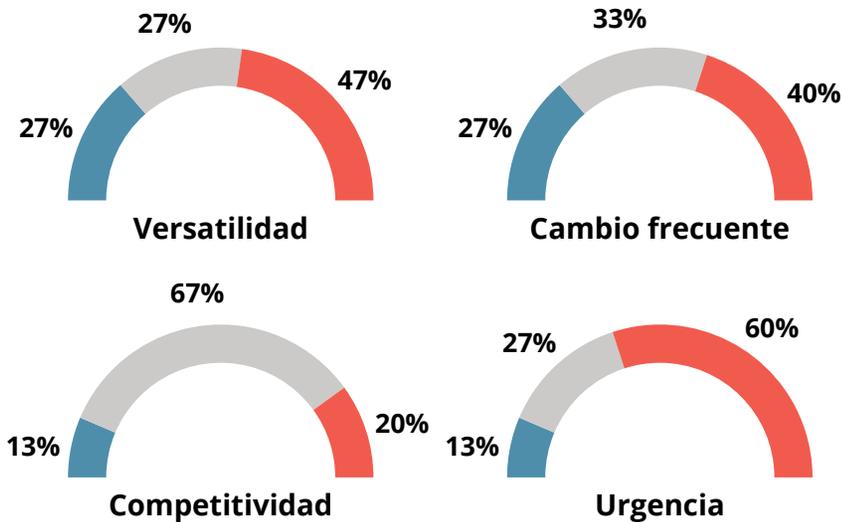
GRUPO INDIFERENTE DE COMPORTAMIENTOS

CARACTERÍSTICAS DEL COMPORTAMIENTO	Promedio del Equipo	Media
Versatilidad	52	54
Cambio frecuente	52	52
Competitividad	50	49
Urgencia	43	43

GRUPO INDIFERENTE DE FUERZAS IMPULSORAS

Fuerzas Impulsoras	Promedio del Equipo	Media
Colaborativo	35	35
Altruista	32	35
Estructurado	28	36
Intuitivo	20	29

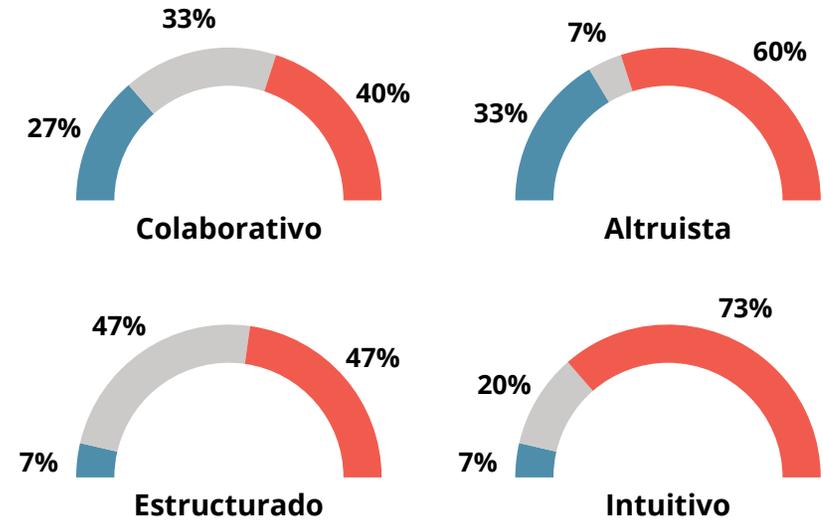
ESTADÍSTICAS DEL GRUPO



GRUPO PRINCIPAL

GRUPO SITUACIONAL

ESTADÍSTICAS DEL GRUPO



GRUPO INDIFERENTE