



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TTI Talent Insights

Perfil de Puesto

Sally Sample
manager

ARGAVAN Consulting
Desarrollo Directivo y Gestión del Talento

C/ Anglí 29 1º 1ª B 08017 Barcelona

tel: +34 93 1784718

web: www.argavan.com

e-mail: hello@argavan.com

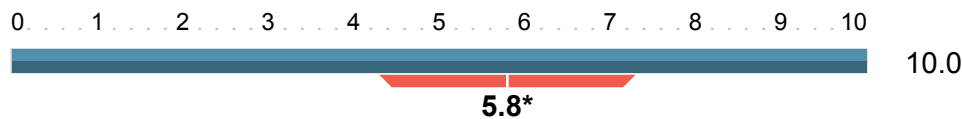
CONSULTING
Argavan
Leadership Development & Talent Management



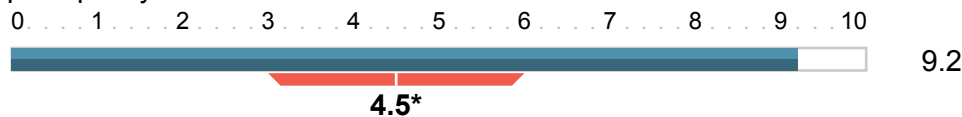
JERARQUÍA DE RECOMPENSA/CULTURA DEL PUESTO

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

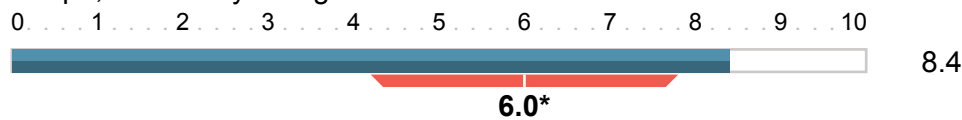
1. TEÓRICO - Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento por el simple hecho del conocer, continúa con la educación y el crecimiento intelectual.



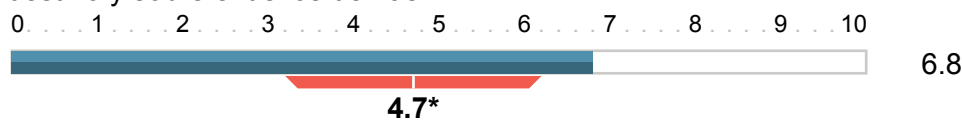
2. TRADICIONAL/REGULADOR - Recompensa a aquellos que valoran las herencias tradicionales y la estructura social, así como los principios y las normas.



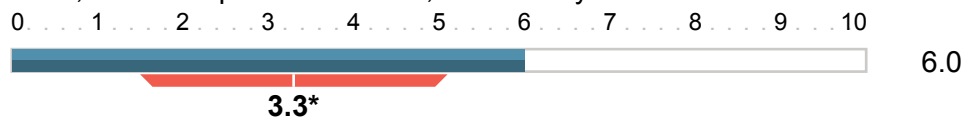
3. UTILITARIO/ECONÓMICO - Recompensa a aquellos que valoran los objetivos, resultados y logros alcanzados con la inversión de su tiempo, recursos y energía.



4. INDIVIDUALISTA/POLÍTICO - Recompensa a aquellos que valoran el reconocimiento personal, la libertad, y el control sobre su propio destino y sobre el de los demás.



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

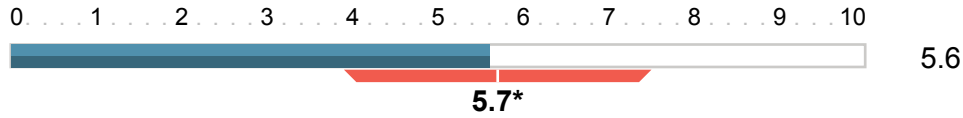


* El 68% de la población cae dentro de este rango.



JERARQUÍA DE RECOMPENSA/CULTURA DEL PUESTO

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



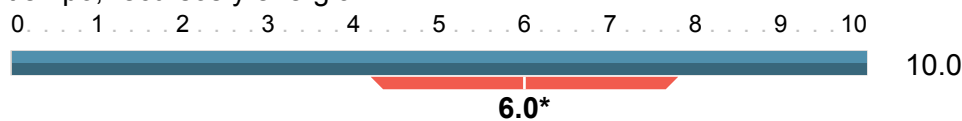
* El 68% de la población cae dentro de este rango.



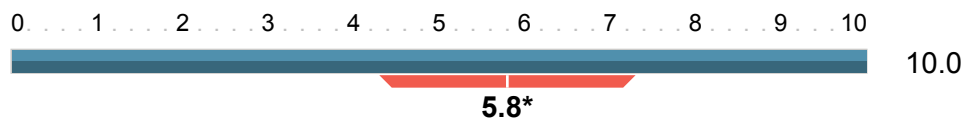
JERARQUÍA DE RECOMPENSA/CULTURA ORGANIZACIONAL

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

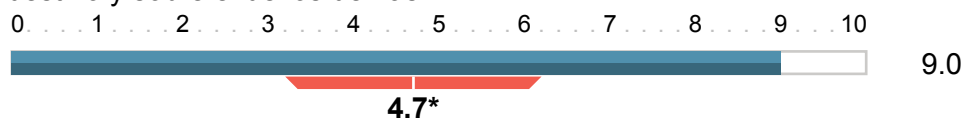
1. UTILITARIO/ECONÓMICO - Recompensa a aquellos que valoran los objetivos, resultados y logros alcanzados con la inversión de su tiempo, recursos y energía.



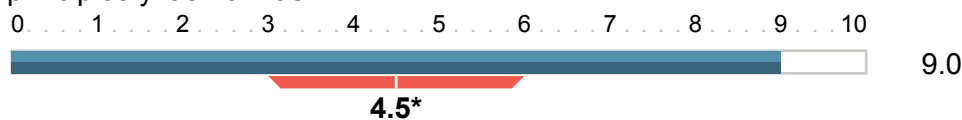
2. TEÓRICO - Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento por el simple hecho del conocer, continúa con la educación y el crecimiento intelectual.



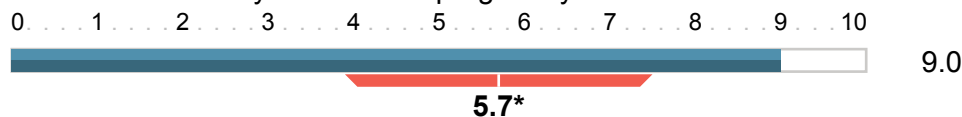
3. INDIVIDUALISTA/POLÍTICO - Recompensa a aquellos que valoran el reconocimiento personal, la libertad, y el control sobre su propio destino y sobre el de los demás.



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



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

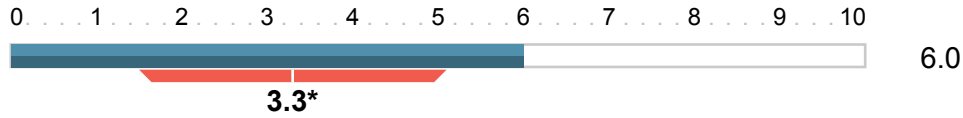


* El 68% de la población cae dentro de este rango.



JERARQUÍA DE RECOMPENSA/CULTURA ORGANIZACIONAL

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



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



REQUISITOS DEL PUESTO QUE PUEDEN PRESENTAR CONFLICTO

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

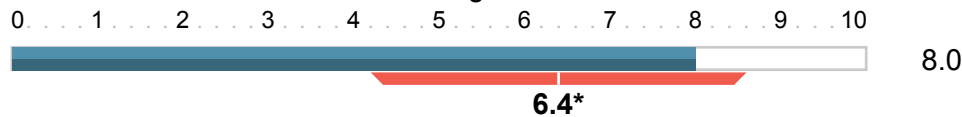
¡Felicitaciones! Basado en la información analizada, esta posición no tiene potencial inmediato de encontrarse con conflictos de comportamiento. Por favor tenga en cuenta que cualquier variación en la manera en la que la posición se describió en las respuestas a la evaluación, puede llevar a un conflicto interno o a estrés laboral.



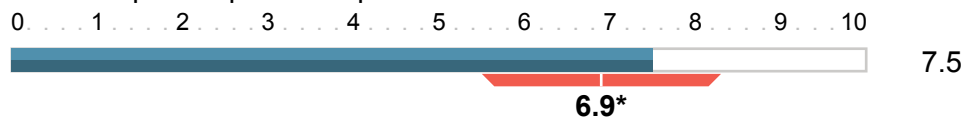
JERARQUÍA CONDUCTUAL

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

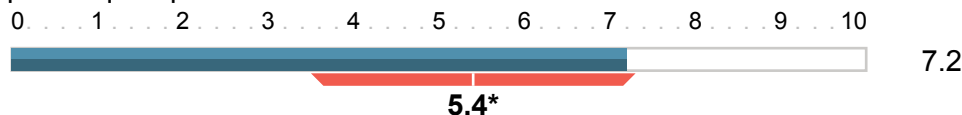
1. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS - El trabajo requerirá una persona que tolere las interrupciones constantes, deberá de mantenerse en un ambiente amigable con los demás.



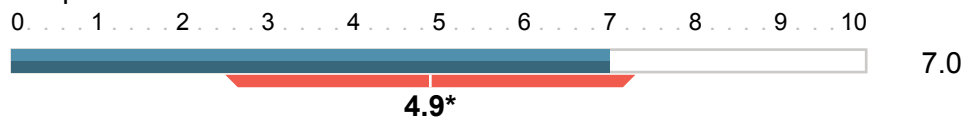
2. ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS - El trabajo requiere de una visión positiva y constructiva sobre el trabajo en equipo. Tendrá que pasar mucho tiempo escuchando, entendiendo y trabajando con muchos tipos de personas para alcanzar resultados.



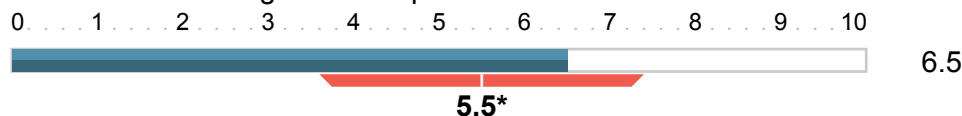
3. CAMBIO FRECUENTE - El trabajo requiere que la persona pueda realizar muchas actividades al mismo tiempo. Tendrá que interrumpir muchas veces lo que está haciendo y comenzar de nueva cuenta algo, puede que apenas se le avise del cambio.



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



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

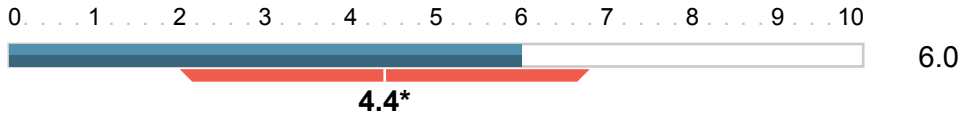


* El 68% de la población cae dentro de este rango.

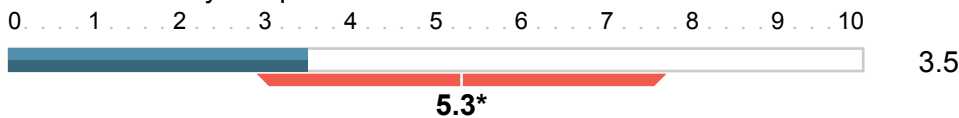


JERARQUÍA CONDUCTUAL

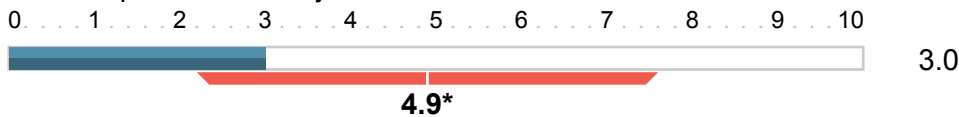
6. SENTIDO DE URGENCIA - El trabajo requiere de alguien que tome decisiones, tenga respuestas rápidas, y actúe rápidamente. Se involucrará frecuentemente en situaciones críticas que demanden de un buen juicio y de decisiones rápidas y precisas. El trabajo se enfrentará a menudo a entregas con fechas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



7. ANÁLISIS DE DATOS - Esta posición debe lidiar continuamente con el manejo múltiple de detalles. Requiere que estos detalles, datos y hechos se analicen y sopesen antes de tomar una decisión, y que esta importante toma de decisiones se mantenga de manera precisa conforme se vaya requiriendo.



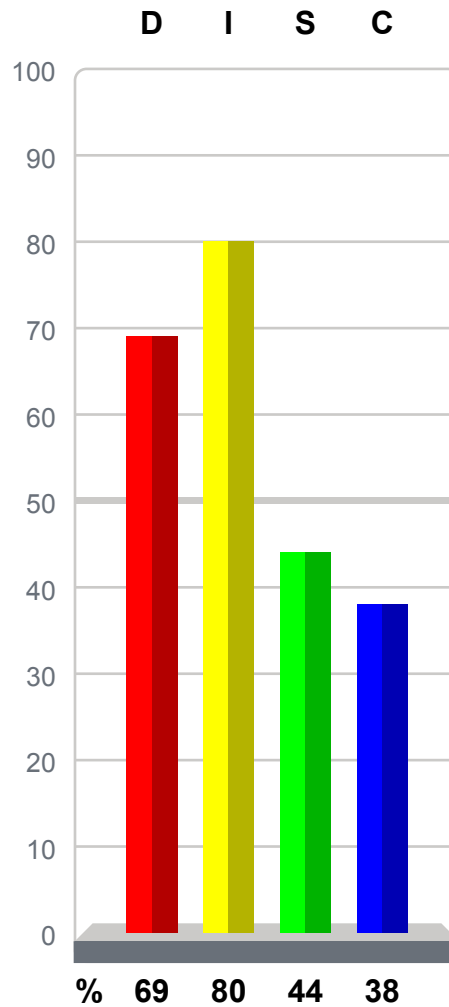
8. LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO - El éxito de esta posición depende de los procedimientos y de los sistemas, su desempeño está vinculado con la organización cuidadosa de las actividades, las tareas y con proyectos que requieran de precisión. La planeación es algo esencial para este trabajo.





COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO

Sally Sample





RETROALIMENTACION DE RECOMPENSA/CULTURA

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

1. TEÓRICO

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

2. TRADICIONAL/REGULADOR

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

3. UTILITARIO/ECONÓMICO

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



RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL

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

1. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS

- El trabajo requerirá una persona que tolere las interrupciones constantes, deberá de mantenerse en un ambiente amigable con los demás.

2. ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS

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

3. CAMBIO FRECUENTE

- El trabajo requiere que la persona pueda realizar muchas actividades al mismo tiempo. Tendrá que interrumpir muchas veces lo que está haciendo y comenzar de nueva cuenta algo, puede que apenas se le avise del cambio.



PREGUNTAS SOBRE RECOMPENSA/CULTURA

Lea la siguiente lista de preguntas sugeridas para la entrevista relativas al ambiente de recompensa/cultura del empleo. Modifique estas preguntas para que sean más específicas al puesto y asegúrese de que todos los candidatos contesten las mismas preguntas.

1. **TEÓRICO:** Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento por el simple hecho del conocer, continúa con la educación y el crecimiento intelectual.
 - ¿Qué es más importante, la acción o el conocimiento?
 - ¿Se considera usted experto en algo? ¿En qué? ¿Qué hizo para obtener ese conocimiento?
 - Explique qué es lo que más le agrada a usted cuando hay que aprender cosas nuevas. ¿Qué tipo de temas son los que más disfruta?
 - ¿Cómo se siente usted cuando hay que tomarse el tiempo, la energía y el esfuerzo necesarios para llegar a dominar un tema sobre el que actualmente conoce muy poco? ¿Y si tuviera poco interés en él?
2. **TRADICIONAL/REGULADOR:** Recompensa a aquellos que valoran las herencias tradicionales y la estructura social, así como los principios y las normas.
 - ¿Hay algo que considere totalmente malo o totalmente bueno? ¿Cómo distingue lo que es correcto de lo que no lo es?
 - Hablemos sobre lineamientos. Déme un ejemplo de lineamiento que usted siga a la hora de dirigir a otras personas. ¿Dónde lo aprendió? ¿Se considera muy permisivo?
 - ¿Ha tenido alguna experiencia donde haya estado totalmente convencido de que los lineamientos exigieran más de lo normal a sus empleados? Si ha tenido este caso, ¿Por qué considera que eran muy exigentes? ¿Pudo convencer a los miembros de su empresa de que esos lineamientos eran los mejores?
 - ¿Algunas veces siente que las cosas serían más sencillas si no hubieran tantas reglas y lineamientos? Por favor, explique.
3. **UTILITARIO/ECONÓMICO:** Recompensa a aquellos que valoran los objetivos, resultados y logros alcanzados con la inversión de su tiempo, recursos y energía.
 - ¿Qué tan importante es para usted tener un sueldo elevado? ¿Qué considera usted como un sueldo elevado?
 - ¿Cómo se ve usted, económicamente hablando, en 5 y en 10 años? ¿Por qué razón?
 - ¿Qué tan importante es para usted tener un sueldo elevado a la hora de buscar empleo? ¿Es el sueldo lo que lo hace decidirse por un empleo determinado?
 - ¿Se considera usted una persona práctica y decidida o una persona teórica o filosófica? ¿Por qué razón?



PREGUNTAS CONDUCTUALES

Lea las siguientes preguntas sugeridas para la entrevista ya que están relacionadas con los rasgos conductuales más importantes para desempeñar el puesto. Modifique las preguntas para que sean más específicas al puesto y asegúrese de que todos los candidatos contesten las mismas preguntas.

1. **INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS:** El trabajo requerirá una persona que tolere las interrupciones constantes, deberá de mantenerse en un ambiente amigable con los demás.
 - ¿Es tolerante con las personas que lo interrumpen constantemente? ¿Cómo actúa con las personas que cuestionan todo lo que dice?
 - ¿Se siente cómodo cuando tiene que ofrecer detalles o alguien le pide una explicación demasiado meticulosa? ¿Se desespera?
2. **ORIENTACIÓN A LAS PERSONAS:** El trabajo requiere de una visión positiva y constructiva sobre el trabajo en equipo. Tendrá que pasar mucho tiempo escuchando, entendiendo y trabajando con muchos tipos de personas para alcanzar resultados.
 - ¿Qué tan importante es para usted caer bien a la gente? ¿Qué es más importante, caer bien o ser una persona de confianza? ¿Por qué?
 - ¿Se detiene a escuchar las opiniones de los demás o expresa las suyas rápidamente? Exponga ejemplos de situaciones en que se haya encontrado con ambas situaciones. ¿Cuál fue el resultado?
3. **CAMBIO FRECUENTE:** El trabajo requiere que la persona pueda realizar muchas actividades al mismo tiempo. Tendrá que interrumpir muchas veces lo que está haciendo y comenzar de nueva cuenta algo, puede que apenas se le avise del cambio.
 - ¿Cuando usted se siente forzado a cambiar de dirección o a modificar alguna de tus prioridades? ¿Cómo reacciona?
 - Cuando ve que los pendientes en su trabajo aumentan y parece que no puede terminar ninguno, ¿cómo se sientes al respecto? Cuando esto sucede, ¿cómo maneja la situación?