



TTI TriMetrix®

Informe Comparativo de Talento/Puesto de Trabajo

TEST
15/4/2010



INTRODUCCIÓN

Donde el Talento se Une a la Oportunidad™

Este reporte compara los resultados del perfil de un puesto de trabajo específico con los de uno a cinco informes individuales de talento. Utilice las siguientes instrucciones para interpretar eficazmente los resultados.

GUÍA DE INTERPRETACIÓN

Cuando compare a una persona con el perfil específico de una posición, debe hacerse algunas preguntas importantes con relación a los 7 atributos con mayor calificación de la sección 1, las tres áreas más altas de la sección 2 y las tres áreas más altas de la sección 3. Su respuesta a las siguientes preguntas maximizará la utilidad de este informe.

ATRIBUTOS

- ¿Qué tan difícil va a ser para una persona dominar y mantener los atributos específicos que requiere el puesto?
- Si existe una brecha entre los requisitos del trabajo y las características de la persona, ¿se puede o no cerrar con capacitación?
- ¿Existen cursos, seminarios, libros, capacitación o CDs disponibles para el desarrollo personal de las áreas débiles?
- ¿Qué tan eficiente, en términos de costos, sería capacitar a una persona en lugar de contratar a alguien que ya domina los atributos necesarios?
- ¿Puede ser que una persona domine ciertos atributos que podrían ser perjudiciales para el perfil del empleo?

RECOMPENSAS/CULTURA

- ¿Cómo se sentiría una persona si tuviera que pasar ocho horas al día en una cultura que no recompensa su pasión?
- ¿Cómo se sentirá una persona que tiene una idea negativa respecto a las recompensas y a la cultura establecidas en el puesto de trabajo?

RASGOS CONDUCTUALES

- ¿Cómo se sentirá una persona que requiera realizar una adaptación de comportamiento significativa y cómo afectará eso su productividad?

CONSIDERACIONES ADICIONALES

- Basado en los resultados del Informe de Talento Personal de TriMetrix, ¿cómo es el desempeño de otros empleados en el mismo puesto?



INTRODUCCIÓN

Este informe comparativo esta basado en la jerarquía del perfil de puesto. El informe utiliza los resultados puros generados de la puntuación del trabajo y del talento. El puesto puede requerir de algo sumamente importante; sin embargo, la gente rara vez aporta perfección y dominio a cualquier trabajo. El puesto puede requerir a una persona con un 10 perfecto; sin embargo, no excluya considerar a las personas basándose únicamente en las brechas entre el perfil del puesto y su puntuación de talento.

Si los resultados de una persona son de nivel bajo en un área que el perfil del puesto ha identificado como "muy importante," debe hacer las preguntas mencionadas para determinar si eso evitará que una persona logre y mantenga un desempeño superior.

Nota: EL ORDEN EN EL QUE APARECE EL NOMBRE DE UNA PERSONA NO ESTA RELACIONADO CON SU COMPATIBILIDAD CON EL PUESTO. LA SECUENCIA SE BASA EXCLUSIVAMENTE EN EL ORDEN EN EL QUE LA PERSONA QUE GENERA ESTE INFORME SELECCIONÓ LOS INFORMES DE TALENTO A COMPARAR.



INTRODUCCIÓN

SECCIÓN 1: JERARQUÍA DE LOS ATRIBUTOS DEL PUESTO (23 ÁREAS)

Esta sección presenta los atributos clave del trabajo, cuantifica su importancia para el perfil de este puesto en específico y compara los resultados del informe de talento para cada atributo. Cada puesto tiene una clasificación de atributos única, que refleja los diferentes niveles de las capacidades requeridas para un desempeño superior.

SECCIÓN 2: JERARQUÍA RECOMPENSAS/CULTURA (6 ÁREAS)

Esta sección identifica claramente las recompensas y cultura del empleo, misma que define las fuentes de motivación y compara los resultados del informe de talento en cada una de éstas áreas. Aclara el "por qué" y "en qué tipo de ambiente" este empleo producirá con éxito.

SECCIÓN 3: JERARQUÍA CONDUCTUAL (8 ÁREAS)

Esta sección proporciona los rasgos de comportamiento que el puesto requiere y compara el talento en cada rasgo. Mientras más alta sea la puntuación, más importante será ese rasgo conductual para reducir el estrés en el trabajo y para desempeñarse de forma superior.

Nota: Las secciones 1 a 3 (mencionadas) se presentan en una escala del 0 al 10 para ilustrar claramente el perfil del empleo y los resultados correspondientes al informe de talento del individuo.

SECCIÓN 4: RETROALIMENTACIÓN DE ATRIBUTOS DEL PUESTO

Esta sección lo ayudará a entender que clase de atributos (habilidades personales e interpersonales) se necesitan para lograr un desempeño superior.

SECCIÓN 5: RETROALIMENTACIÓN DE RECOMPENSAS/CULTURA

Esta sección se enfoca en el hecho de que cada puesto en cada organización tiene su propia cultura. La cultura de cualquier empleo se define claramente por la manera en que recompensa el desempeño superior.

SECCIÓN 6: RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL

Esta sección aclara la naturaleza de los rasgos conductuales que el puesto requiere.



INTRODUCCIÓN

Nota: La información que se proporciona en las Secciones 4 a 6 (mencionadas arriba) le ofrece una mejor perspectiva de los requisitos del empleo para lograr un desempeño superior, basada en los 7 atributos más importantes, los tres más importantes relacionados con las recompensas y cultura y los tres más importantes relacionados con los rasgos conductuales. Lea cada uno de ellos para obtener una percepción del puesto. Esta información está diseñada para proporcionarla en sesiones de coaching y otras actividades de desarrollo con la persona que sea seleccionada para este puesto.



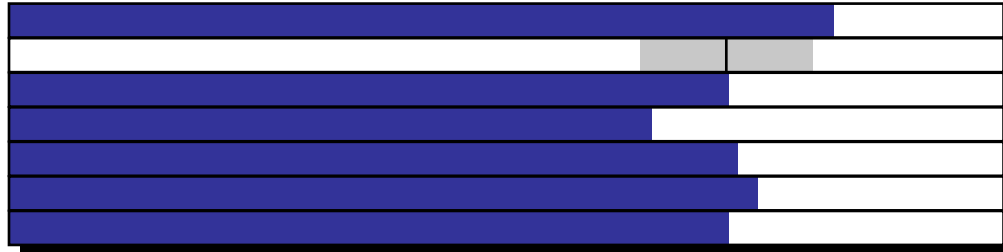
Sección 1

JERARQUÍA DE ATRIBUTOS DEL PUESTO

Esta sección identifica que atributos son importantes para el perfil del puesto, desde los de puntuación más alta hasta los más bajos. Al comparar el talento, es importante notar que las brechas pueden indicar un atributo que es sumamente importante para el puesto pero que tiene una puntuación baja para la persona. Pero también puede suceder que un atributo tenga poca importancia para el puesto y una puntuación alta para la persona.

1. **AUTO GESTIÓN:** Capacidad para priorizar y completar tareas de tal forma que entregue los resultados deseados dentro del plazo de tiempo previsto.

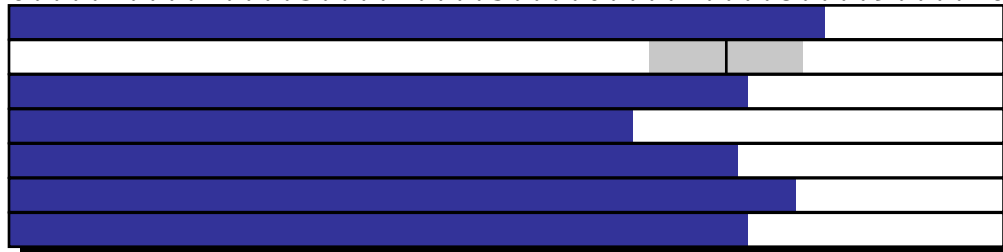
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



8.5 **Job**
 7.4 *
 7.4 Gerardo Coronel
 6.6 Alejandro García del
 7.5 Alejandro Suarez
 7.7 John Doe
 7.4 Vanessa Boettcher

2. **OBTENCIÓN DE RESULTADOS:** Capacidad para establecer, buscar y alcanzar resultados sin importar los obstáculos o circunstancias.

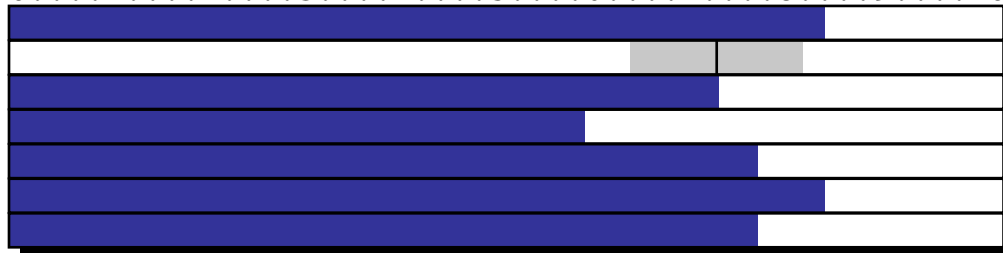
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



8.4 **Job**
 7.4 *
 7.6 Gerardo Coronel
 6.4 Alejandro García del
 7.5 Alejandro Suarez
 8.1 John Doe
 7.6 Vanessa Boettcher

3. **ORIENTACIÓN A RESULTADOS:** Capacidad para identificar las acciones necesarias para completar las tareas y obtener resultados.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



8.4 **Job**
 7.3 *
 7.3 Gerardo Coronel
 5.9 Alejandro García del
 7.7 Alejandro Suarez
 8.4 John Doe
 7.7 Vanessa Boettcher

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



JERARQUÍA DE ATRIBUTOS DEL PUESTO

4. ORIENTACIÓN AL CLIENTE: Compromiso con la satisfacción del cliente.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



8.4 **Job**
7.9 *
9.3 Gerardo Coronel
7.8 Alejandro García del
9.0 Alejandro Suarez
7.7 John Doe
8.5 Vanessa Boettcher

5. RESPONSABILIDAD PERSONAL: Una medida de la capacidad para ser responsable de las acciones personales.

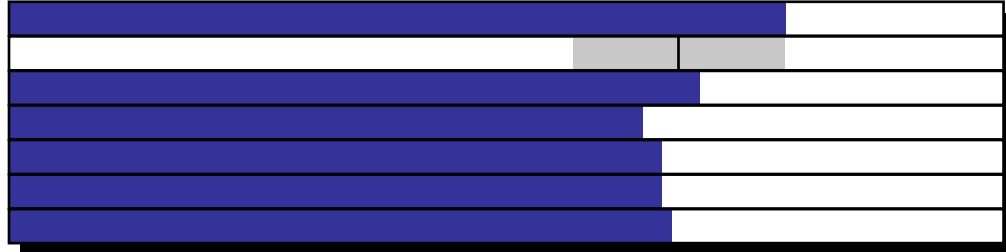
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



8.1 **Job**
7.2 *
7.4 Gerardo Coronel
6.9 Alejandro García del
7.4 Alejandro Suarez
7.6 John Doe
7.2 Vanessa Boettcher

6. EMPUJE: Capacidad para iniciar y mantener un proyecto sin estimulación externa.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



8.0 **Job**
6.9 *
7.1 Gerardo Coronel
6.5 Alejandro García del
6.7 Alejandro Suarez
6.7 John Doe
6.8 Vanessa Boettcher

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



JERARQUÍA DE ATRIBUTOS DEL PUESTO

7. DIRECCIÓN DE OTROS: Capacidad para organizar y motivar a la gente para que alcance sus objetivos, al mismo tiempo que crea un sentido de orden y dirección.

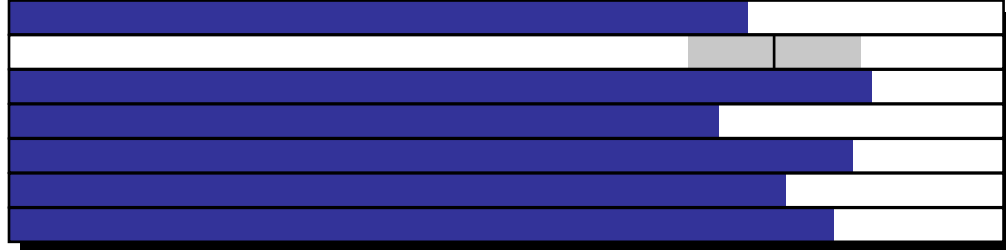
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



7.9 Job
 7.9 *
 8.6 Gerardo Coronel
 7.5 Alejandro García del
 8.3 Alejandro Suarez
 8.1 John Doe
 8.1 Vanessa Boettcher

8. HABILIDADES INTERPERSONALES: Capacidad para interactuar con los demás de manera positiva.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



7.6 Job
 7.9 *
 8.9 Gerardo Coronel
 7.3 Alejandro García del
 8.7 Alejandro Suarez
 8.0 John Doe
 8.5 Vanessa Boettcher

9. DIPLOMACIA Y TACTO: Capacidad para tratar a los demás de manera justa sin ser influido por prejuicios o creencias personales.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



7.6 Job
 7.6 *
 8.8 Gerardo Coronel
 7.4 Alejandro García del
 8.5 Alejandro Suarez
 7.6 John Doe
 8.2 Vanessa Boettcher

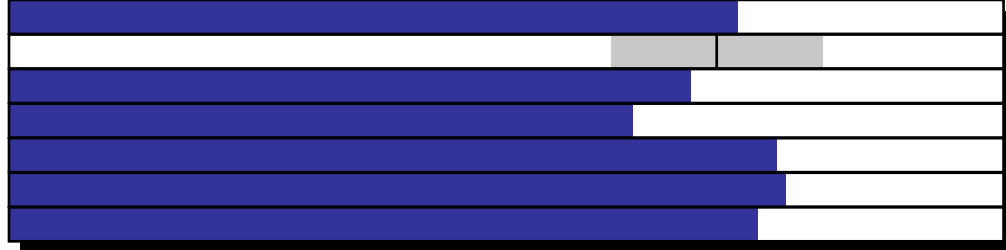
* El 68% de la población cae dentro de este rango.



JERARQUÍA DE ATRIBUTOS DEL PUESTO

10. PENSAMIENTO CONCEPTUAL: Capacidad para analizar situaciones hipotéticas o conceptos abstractos para generar entendimiento de la realidad.

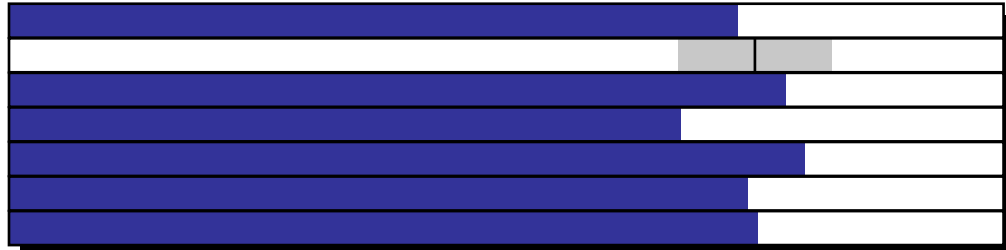
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



7.5 **Job**
 7.3 *
 7.0 Gerardo Coronel
 6.4 Alejandro García del
 7.9 Alejandro Suarez
 8.0 John Doe
 7.7 Vanessa Boettcher

11. INFLUENCIA SOBRE LOS DEMÁS: Capacidad para influir en las acciones, decisiones, opiniones o formas de pensar de los demás.

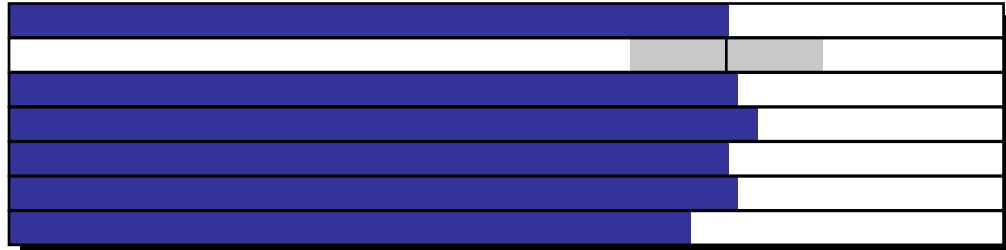
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



7.5 **Job**
 7.7 *
 8.0 Gerardo Coronel
 6.9 Alejandro García del
 8.2 Alejandro Suarez
 7.6 John Doe
 7.7 Vanessa Boettcher

12. APRENDIZAJE CONTINUO: Capacidad para responsabilizarse y actuar para aprender e implementar nuevas ideas, métodos y tecnologías.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



7.4 **Job**
 7.4 *
 7.5 Gerardo Coronel
 7.7 Alejandro García del
 7.4 Alejandro Suarez
 7.5 John Doe
 7.0 Vanessa Boettcher

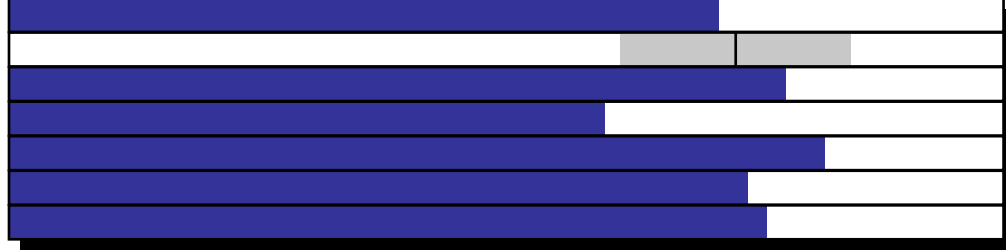
* El 68% de la población cae dentro de este rango.



JERARQUÍA DE ATRIBUTOS DEL PUESTO

13. RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS: Capacidad para identificar los componentes clave de un problema para formular una solución o soluciones.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



- 7.3 Job
- 7.5 *
- 8.0 Gerardo Coronel
- 6.1 Alejandro García del
- 8.4 Alejandro Suarez
- 7.6 John Doe
- 7.8 Vanessa Boettcher

14. TOMA DE DECISIONES: Capacidad para analizar todos los aspectos de una situación para obtener una percepción más profunda y que ayude en la elección de alternativas de acción.

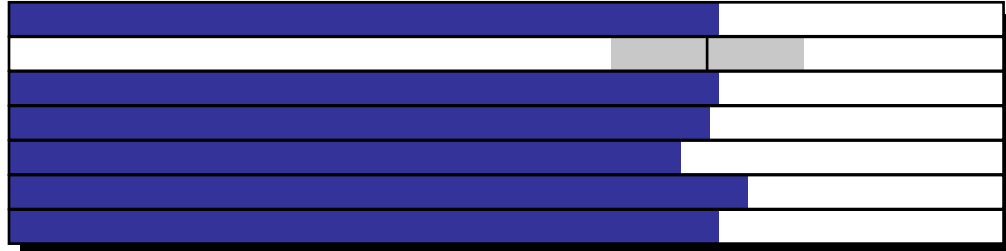
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



- 7.3 Job
- 7.4 *
- 7.6 Gerardo Coronel
- 6.5 Alejandro García del
- 7.8 Alejandro Suarez
- 8.0 John Doe
- 8.0 Vanessa Boettcher

15. RESISTENCIA: Capacidad para recuperarse rápidamente de un infortunio.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



- 7.3 Job
- 7.2 *
- 7.3 Gerardo Coronel
- 7.2 Alejandro García del
- 6.9 Alejandro Suarez
- 7.6 John Doe
- 7.3 Vanessa Boettcher

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



JERARQUÍA DE ATRIBUTOS DEL PUESTO

16. TRABAJO EN EQUIPO: Habilidad para cooperar con lo otros para lograr un objetivo.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



- 7.2 Job
- 7.7 *
- 8.1 Gerardo Coronel
- 7.3 Alejandro García del
- 8.1 Alejandro Suarez
- 7.8 John Doe
- 7.8 Vanessa Boettcher

17. RESPONSABILIDAD POR LOS DEMÁS: Capacidad para responsabilizarse de las acciones de los demás.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



- 7.2 Job
- 7.5 *
- 7.4 Gerardo Coronel
- 7.1 Alejandro García del
- 7.6 Alejandro Suarez
- 6.5 John Doe
- 6.5 Vanessa Boettcher

18. FLEXIBILIDAD: Capacidad para modificar, responder e integrarse al cambio fácilmente con un mínimo de resistencia.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



- 7.2 Job
- 7.6 *
- 8.3 Gerardo Coronel
- 6.3 Alejandro García del
- 9.0 Alejandro Suarez
- 8.2 John Doe
- 7.9 Vanessa Boettcher

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



JERARQUÍA DE ATRIBUTOS DEL PUESTO

19. PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN: Capacidad para establecer un proceso para las actividades que llevan a la implementación de sistemas, procedimientos o resultados.

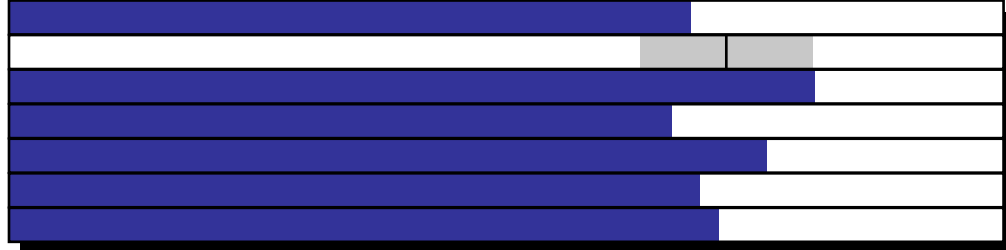
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



- 7.0 Job
- 7.7 *
- 8.2 Gerardo Coronel
- 6.4 Alejandro García del
- 8.6 Alejandro Suarez
- 8.7 John Doe
- 8.0 Vanessa Boettcher

20. DESARROLLO DE OTROS: Capacidad para contribuir al crecimiento y desarrollo de otros.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



- 7.0 Job
- 7.4 *
- 8.3 Gerardo Coronel
- 6.8 Alejandro García del
- 7.8 Alejandro Suarez
- 7.1 John Doe
- 7.3 Vanessa Boettcher

21. MANEJO DE CONFLICTOS: Capacidad para conciliar diferentes puntos de vista de manera constructiva.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



- 6.8 Job
- 7.8 *
- 8.8 Gerardo Coronel
- 7.1 Alejandro García del
- 8.8 Alejandro Suarez
- 7.8 John Doe
- 8.3 Vanessa Boettcher

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



Sección 1

JERARQUÍA DE ATRIBUTOS DEL PUESTO

22. ESCUCHA OBJETIVA: Capacidad para escuchar varios puntos de vista sin prejuicios.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



6.7 **Job**
 7.7 *
 8.8 Gerardo Coronel
 7.4 Alejandro García del
 8.6 Alejandro Suarez
 7.7 John Doe
 8.0 Vanessa Boettcher

23. PUNTO DE VISTA EMPÁTICO: Capacidad para entender los sentimientos y actitudes de los demás.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



5.5 **Job**
 8.1 *
 9.6 Gerardo Coronel
 8.2 Alejandro García del
 9.4 Alejandro Suarez
 8.0 John Doe
 9.0 Vanessa Boettcher

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



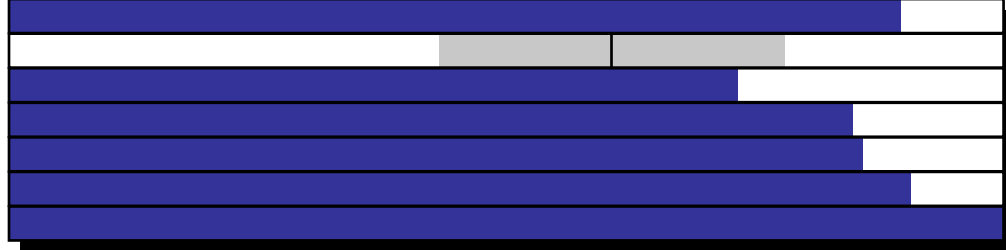
Sección 2

JERARQUÍA DE RECOMPENSAS/CULTURA

Estas gráficas se basan en el orden de la jerarquía de recompensas y cultura del perfil del puesto, ordenándolas de forma descendente, comenzando por las de mayor importancia hasta los de menor importancia. Las brechas pueden indicar una cultura que no combina con la pasión de la persona y que puede resultar en sentimientos negativos con respecto al trabajo.

1. UTILITARIO/ECONÓMICO

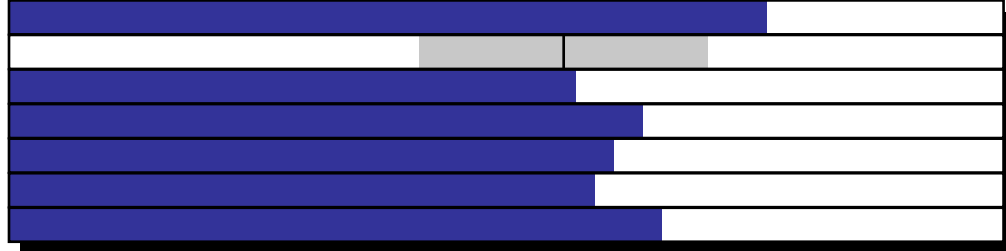
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



9.2 **Job**
 6.2 *
 7.5 Gerardo Coronel
 8.7 Alejandro García del
 8.8 Alejandro Suarez
 9.3 John Doe
 10.0 Vanessa Boettcher

2. TEÓRICO

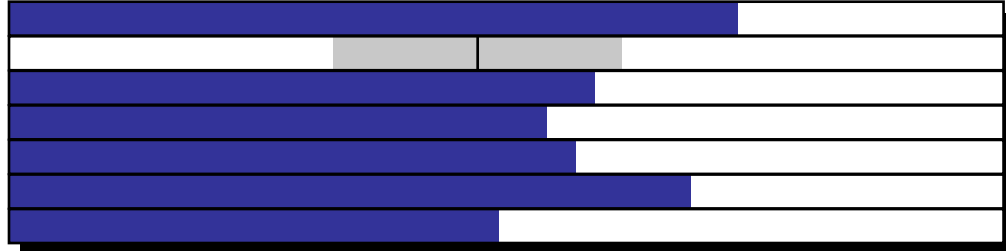
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



7.8 **Job**
 5.7 *
 5.8 Gerardo Coronel
 6.5 Alejandro García del
 6.2 Alejandro Suarez
 6.0 John Doe
 6.7 Vanessa Boettcher

3. INDIVIDUALISTA/POLÍTICO

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



7.5 **Job**
 4.8 *
 6.0 Gerardo Coronel
 5.5 Alejandro García del
 5.8 Alejandro Suarez
 7.0 John Doe
 5.0 Vanessa Boettcher

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

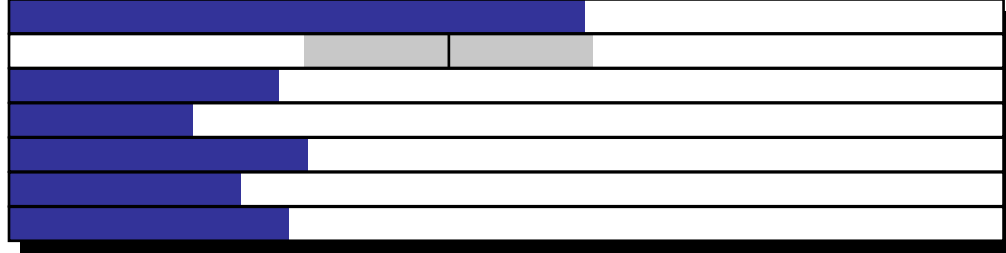


Sección 2

JERARQUÍA DE RECOMPENSAS/CULTURA

4. TRADICIONAL/REGULADOR

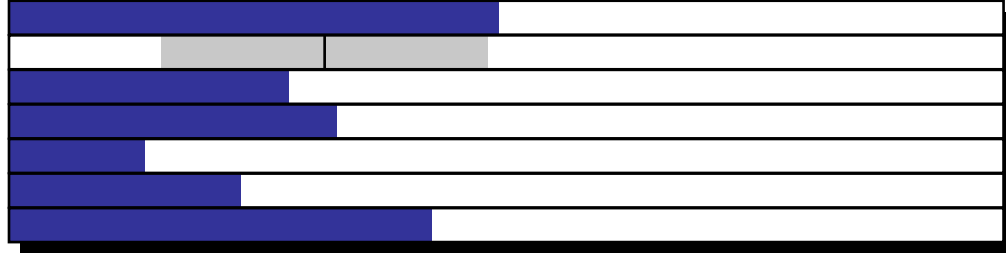
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



5.9 **Job**
 4.5 *
 2.7 Gerardo Coronel
 1.8 Alejandro García del
 3.0 Alejandro Suarez
 2.3 John Doe
 2.8 Vanessa Boettcher

5. ESTÉTICO

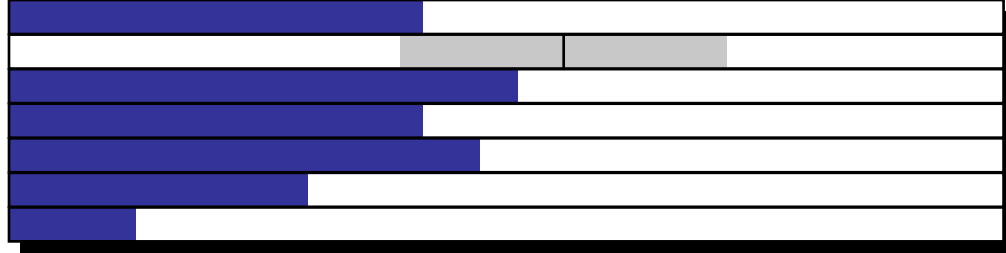
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



5.0 **Job**
 3.2 *
 2.8 Gerardo Coronel
 3.3 Alejandro García del
 1.3 Alejandro Suarez
 2.3 John Doe
 4.3 Vanessa Boettcher

6. SOCIAL

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



4.2 **Job**
 5.7 *
 5.2 Gerardo Coronel
 4.2 Alejandro García del
 4.8 Alejandro Suarez
 3.0 John Doe
 1.2 Vanessa Boettcher

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

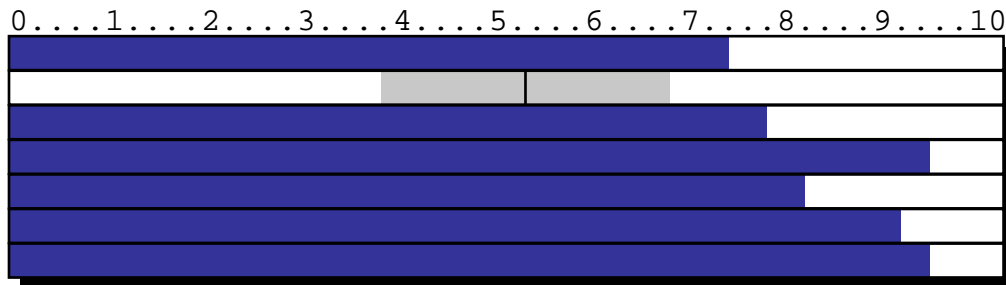


Sección 3

JERARQUÍA CONDUCTUAL

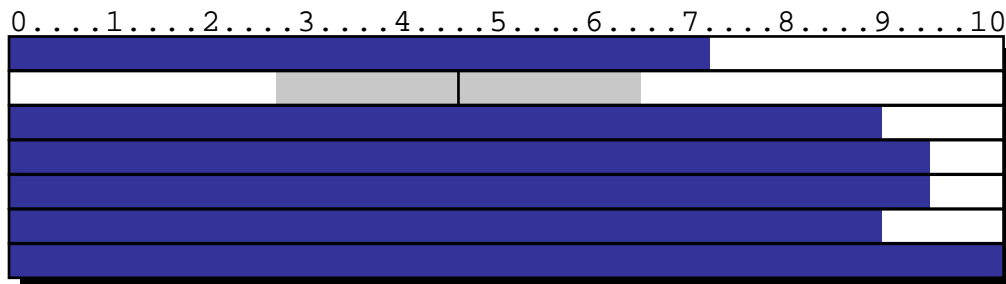
Esta sección ha sido diseñada para dar una perspectiva visual del los rasgos conductuales que el puesto requiere y el estilo de comportamiento natural del individuo. Las gráficas están ordenadas de manera descendente, comenzando por los rasgos más importantes para el puesto y terminando con los de menor importancia. Al comparar los resultados en esta sección, es importante notar como las brechas indican el nivel de estrés que se puede crear cuando se obliga a una persona a adaptar su comportamiento a algo que no es su estilo natural.

1. CAMBIO FRECUENTE



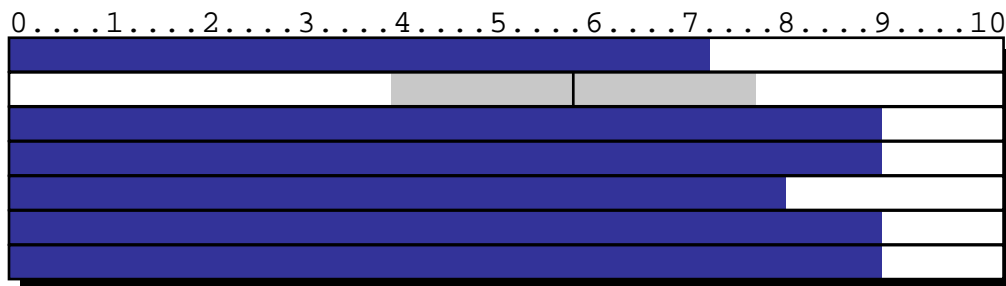
7.4 **Job**
 5.3 *
 7.8 Gerardo Coronel
 9.5 Alejandro García del
 8.2 Alejandro Suarez
 9.2 John Doe
 9.5 Vanessa Boettcher

2. URGENCIA



7.2 **Job**
 4.6 *
 9.0 Gerardo Coronel
 9.5 Alejandro García del
 9.5 Alejandro Suarez
 9.0 John Doe
 10.0 Vanessa Boettcher

3. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS



7.2 **Job**
 5.8 *
 9.0 Gerardo Coronel
 9.0 Alejandro García del
 8.0 Alejandro Suarez
 9.0 John Doe
 9.0 Vanessa Boettcher

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

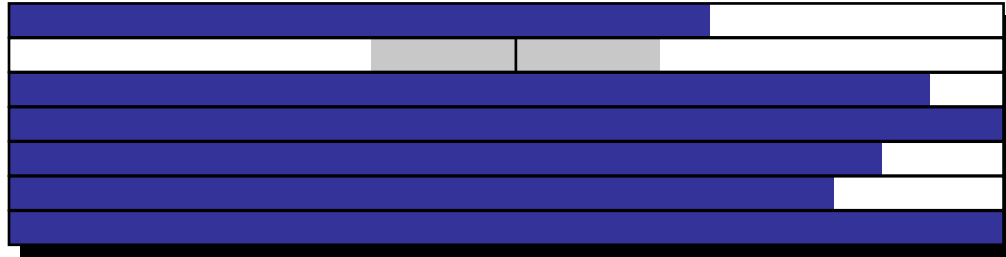


Sección 3

JERARQUÍA CONDUCTUAL

4. VERSATILIDAD

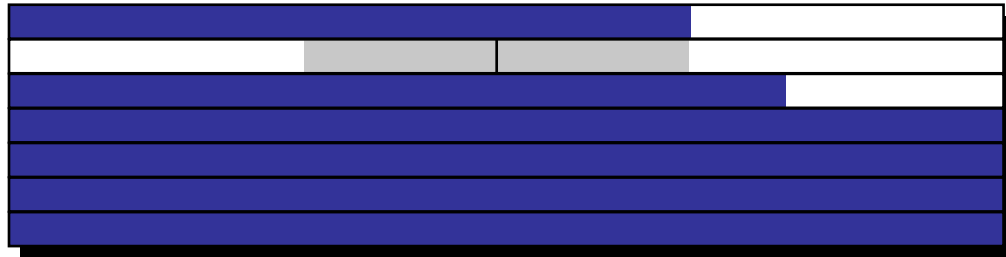
0...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10



7.2 **Job**
 5.2 *
 9.5 Gerardo Coronel
 10.0 Alejandro García del
 9.0 Alejandro Suarez
 8.5 John Doe
 10.0 Vanessa Boettcher

5. COMPETITIVIDAD

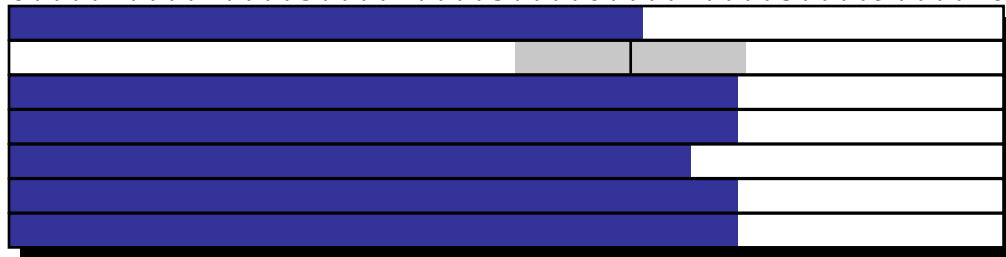
0...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10



7.0 **Job**
 5.0 *
 8.0 Gerardo Coronel
 10.0 Alejandro García del
 10.0 Alejandro Suarez
 10.0 John Doe
 10.0 Vanessa Boettcher

6. ORIENTADO AL CLIENTE

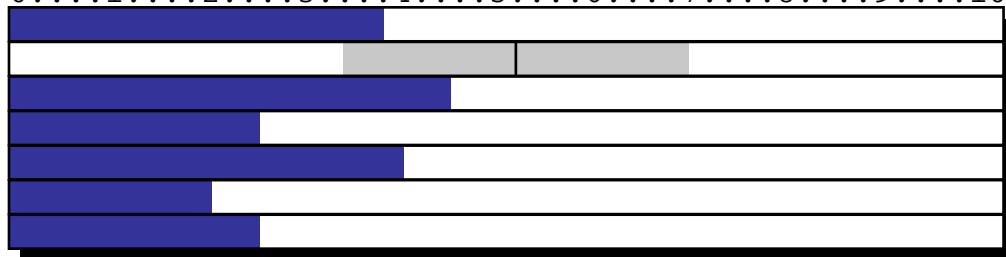
0...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10



6.5 **Job**
 6.4 *
 7.5 Gerardo Coronel
 7.5 Alejandro García del
 7.0 Alejandro Suarez
 7.5 John Doe
 7.5 Vanessa Boettcher

7. ANÁLISIS DE DATOS

0...1...2...3...4...5...6...7...8...9...10



3.8 **Job**
 5.2 *
 4.5 Gerardo Coronel
 2.5 Alejandro García del
 4.0 Alejandro Suarez
 2.0 John Doe
 2.5 Vanessa Boettcher

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

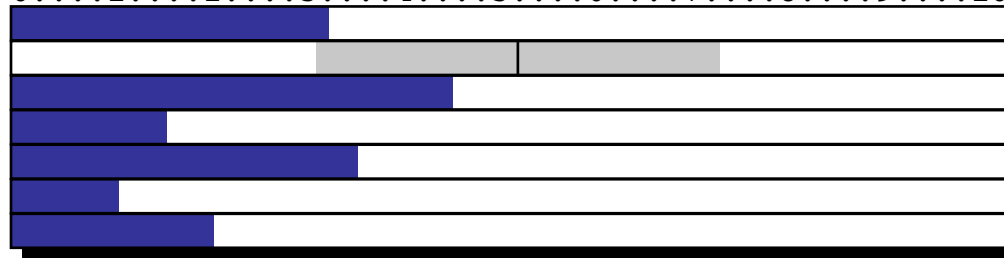


Sección 3

JERARQUÍA CONDUCTUAL

8. LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



3.2 **Job**

5.2 *

4.5 Gerardo Coronel

1.5 Alejandro García del

3.5 Alejandro Suarez

1.0 John Doe

2.0 Vanessa Boettcher

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



Sección 4

RETROALIMENTACIÓN DE LOS ATRIBUTOS DEL EMPLEO

Esta sección le proporciona una mejor perspectiva de los atributos requeridos para un desempeño superior. Se le proporciona retroalimentación en los siete atributos con mayor puntuación. Lea cada uno para obtener una mejor percepción del puesto. Esta información ha sido diseñada para proporcionarla en sesiones de coaching y otras actividades de desarrollo con la persona que sea seleccionada para este puesto.

1. **AUTO GESTIÓN:** Capacidad para priorizar y completar tareas de tal forma que entregue los resultados deseados dentro del plazo de tiempo previsto.
 - Persigue de manera independiente objetivos de negocio organizada y eficazmente.
 - Sabe priorizar actividades de acuerdo a las necesidades, para cubrir las responsabilidades del puesto de trabajo.
 - Mantiene el nivel de actividad requerido para alcanzar metas sin supervisión directa.
 - Minimiza la interrupción del flujo de trabajo y la pérdida de tiempo para completar un trabajo de alta calidad dentro de un plazo definido.

2. **OBTENCIÓN DE RESULTADOS:** Capacidad para establecer, buscar y alcanzar resultados sin importar los obstáculos o circunstancias.
 - Fija metas que son relevantes, realistas y que se pueden lograr.
 - Identifica e implementa los planes requeridos y los pasos a seguir para obtener objetivos de negocios específicos.
 - Inicia la acción hacia una meta sin demoras innecesarias.
 - Permanece enfocado para alcanzar objetivos sin importar los obstáculos o las circunstancias adversas.

3. **ORIENTACIÓN A RESULTADOS:** Capacidad para identificar las acciones necesarias para completar las tareas y obtener resultados.
 - Se mantiene enfocado en las metas
 - Identifica y actúa para eliminar obstáculos potenciales para alcanzar su meta exitosamente.
 - Implementa planes eficaces y rigurosos y aplica los recursos apropiados para producir los resultados deseados.
 - Da seguimiento a todos sus compromisos para obtener resultados

4. **ORIENTACIÓN AL CLIENTE:** Compromiso con la satisfacción del cliente.
 - Es consistente al colocar a los clientes como prioridad al igual que todos los temas relacionados con ellos
 - Escucha de manera objetiva, entiende y representa la retroalimentación del cliente
 - Se anticipa a las necesidades del cliente y desarrolla soluciones apropiadas
 - Cumple todas las promesas y compromisos hechos con los clientes



5. **RESPONSABILIDAD PERSONAL:** Una medida de la capacidad para ser responsable de las acciones personales.
 - Acepta la responsabilidad por las consecuencias de sus actos personales
 - Evita culpar a los demás de manera innecesaria
 - Mantiene un compromiso personal con los objetivos sin importar el éxito o el fracaso de sus decisiones personales
 - Aplica las lecciones aprendidas de los fracasos para tomar ventaja en obtener el éxito futuro

6. **EMPUJE:** Capacidad para iniciar y mantener un proyecto sin estimulación externa.
 - Inicia actividades relevantes enfocadas a alcanzar las metas fijadas
 - Termina proyectos independientemente y produce los resultados deseados
 - Requiere de poca o nada de supervisión para mantener el enfoque en las actividades necesarias
 - Identifica fácilmente y persigue las oportunidades de negocios sin dirección externa

7. **DIRECCIÓN DE OTROS:** Capacidad para organizar y motivar a la gente para que alcance sus objetivos, al mismo tiempo que crea un sentido de orden y dirección.
 - Inspira a los demás con una visión convincente
 - Alienta a los demás a alcanzar metas comunes
 - Representa un ejemplo positivo y de motivación para que otros lo emulen y se conviertan en líderes
 - Apoya a los demás proporcionando claridad, dirección, organización y propósito



Sección 5

RETROALIMENTACIÓN DE RECOMPENSAS Y CULTURA

Esta sección le proporciona una mejor perspectiva de la cultura de este puesto. La cultura de cualquier empleo está claramente definida por la manera en la que recompensa el desempeño superior. Se le proporciona retroalimentación en los tres atributos con puntuación más alta. Lea cada uno para obtener una mejor percepción del puesto. Esta información ha sido diseñada para proporcionarla en sesiones de coaching y otras actividades de desarrollo con la persona que sea seleccionada para este puesto.

1. UTILITARIO/ECONÓMICO

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

2. TEÓRICO

- Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento tan solo por ser conocimiento, la educación continua 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 el de los demás.



Sección 6

RETROALIMENTACIÓN CONDUCTUAL

Esta sección aclara la naturaleza de los rasgos de comportamiento que requiere el puesto. Se le proporciona retroalimentación sobre los tres rasgos con mayor puntuación. Lea cada uno para obtener una mejor percepción del puesto. Esta información ha sido diseñada para proporcionarla en sesiones de coaching y otras actividades de desarrollo con la persona que sea seleccionada para este empleo.

1. CAMBIO FRECUENTE

- El puesto requiere de cierto nivel de comodidad al tener que "hacer malabarismos con varios proyectos al mismo tiempo" Tendrá que dejar varias tareas sin completar y pasar a las nuevas tareas sin notarlo.

2. URGENCIA

- El trabajo requiere de decisión, rapidez y acción. Se verá involucrado en situaciones críticas que demandan tomar decisiones de buen juicio instantáneamente. El trabajo se enfrenta con frecuencia a plazos estrictos que se deben cumplir.

3. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS

- El puesto requiere de una fuerte "orientación a las personas" en lugar de orientación a la tarea. Este puesto puede manejar, cómodamente, interrupciones múltiples en forma regular, manteniendo siempre una interacción amistosa con los demás.