



TTI TriMetrix®
Informe del Puesto de Trabajo

Teste Sample
Sales / Aquisition

ACCE
31/3/2010



INTRODUCCIÓN

Si el empleo pudiera hablar, definiría claramente el conocimiento, las habilidades duras, las habilidades interpersonales y la cultura necesarias para un desempeño óptimo. Su opinión imparcial con respecto a los requisitos específicos del puesto se ha aplicado al proceso TriMetrix. El resultado es un informe evaluativo que analiza un total de 37 áreas separadas, presentadas en tres secciones:

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

Esta sección representa los 23 atributos claves del puesto y cuantifica su importancia para este puesto en específico. Cada uno tiene una jerarquía única de atributos que refleja los diferentes niveles de las capacidades requeridas en diferentes empleos para lograr un desempeño superior.

SECCIÓN 2: JERARQUÍA DE RECOMPENSAS/CULTURA (6 ÁREAS)

Esta sección identifica claramente la cultura y recompensas de este puesto, lo que define su fuente de motivación. Clarifica el "por qué" y el "tipo de ambiente" en el que este puesto producirá éxito.

SECCIÓN 3: JERARQUÍA CONDUCTUAL (8 ÁREAS)

Esta sección explora los rasgos conductuales necesarios para el puesto. Mientras más alto sea el puntaje, más importantes son los rasgos conductuales del empleo para reducir el estrés y entregar un desempeño superior.

Los resultados de cada área están clasificados en una escala que refleja los niveles únicos de aplicabilidad e importancia para el puesto. Esta categorización ilustra que es esencial para que este empleo contribuya con un desempeño superior y maximice su valor para la organización.



Sección 1

JERARQUÍA DE ATRIBUTOS DEL PUESTO

Todos los trabajos requieren de ciertos atributos personales e interpersonales. Esta sección del reporte identifica esos atributos que pueden llevar a un desempeño superior en la mayoría de los empleos. Las gráficas que se muestran a continuación están ordenadas en forma descendente, comenzando por los atributos con mayor puntuación y terminando con los de puntuación más baja.

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

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



10.0 MI

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

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



9.4 IMP

3. 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



8.8 IMP

4. 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



8.1 IMP

5. 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



8.1 IMP

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

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



7.5 IMP

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

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



7.5 IMP

La siguiente escala se utiliza en todo el reporte.

- 0 - 4.9 = NO IMPORTANTE PARA EL EMPLEO
- 5.0 - 7.4 = DE ALGUNA MANERA IMPORTANTE
- 7.5 - 9.9 = IMPORTANTE
- 10 = MUY IMPORTANTE



Sección 1

JERARQUÍA DE ATRIBUTOS DEL PUESTO

8. 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



7.5 IMP

9. 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



6.9 AI

10. 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



6.9 AI

11. 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



6.9 AI

12. 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



6.9 AI

13. 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



6.9 AI

14. 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



6.2 AI

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

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10



6.2 AI



Sección 1

JERARQUÍA DE ATRIBUTOS DEL PUESTO

16. 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



5.6 AI

17. 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



5.6 AI

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

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



5.6 AI

19. 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



5.0 AI

20. TRABAJO EN EQUIPO: Habilidad para cooperar con los otros para lograr un objetivo.

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



4.4 NI

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

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



3.8 NI

22. 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



2.5 NI

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

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



2.5 NI

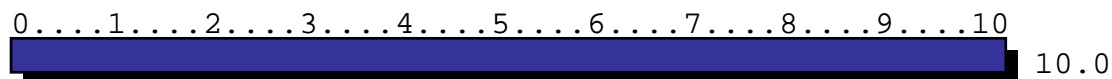


Sección 2

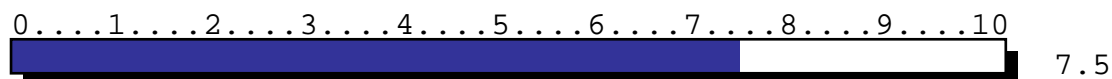
JERARQUÍA DE RECOMPENSAS/CULTURA

Esta sección identifica el sistema de recompensas/cultura de un trabajo específico. Cuando se combina la pasión de una persona con la gratificación de esa pasión siempre mejora el desempeño. Las gráficas que se muestran a continuación están ordenadas en forma descendente, comenzando con los atributos con mayor puntuación y terminando con los de puntuación más baja.

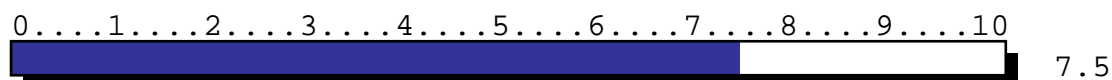
1. UTILITARIO/ECONÓMICO



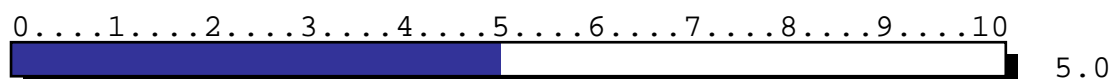
2. TEÓRICO



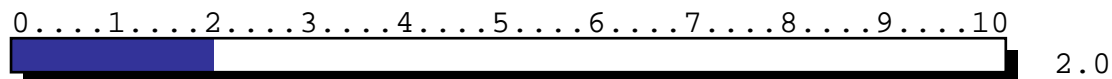
3. INDIVIDUALISTA/POLÍTICO



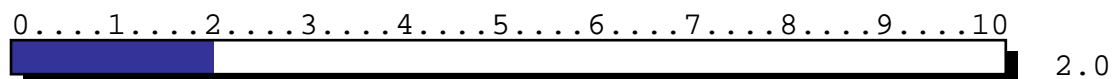
4. ESTÉTICO



5. SOCIAL



6. TRADICIONAL/REGULADOR



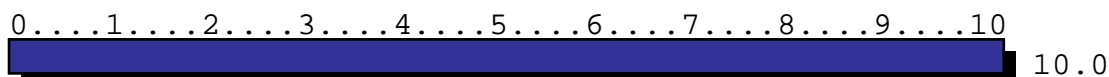


Sección 3

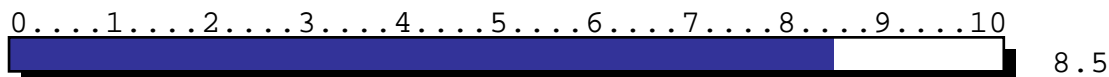
JERARQUÍA CONDUCTUAL

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

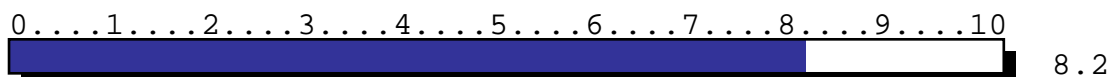
1. COMPETITIVIDAD



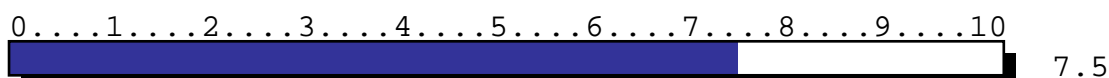
2. URGENCIA



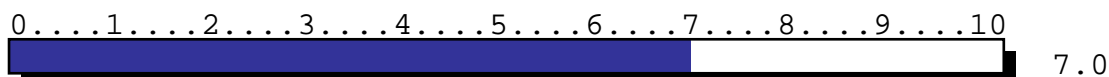
3. CAMBIO FRECUENTE



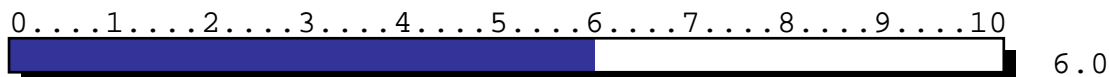
4. VERSATILIDAD



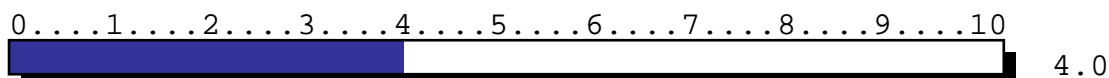
5. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS



6. ORIENTADO AL CLIENTE



7. ANÁLISIS DE DATOS



8. LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO

