



TTI Insights™
Informe del Puesto de Trabajo

Juan Ejemplo
Candidato
8/3/2010



INTRODUCCIÓN

Si el puesto pudiera hablar definiría claramente el conocimiento, las habilidades duras, las habilidades interpersonales, el comportamiento y la cultura necesarios para el desempeño superior. Se ha aplicado su opinión imparcial respecto a los requisitos del puesto en cuestión, al proceso del perfil del puesto Job Insights. El resultado es un informe evaluativo que analiza un total de 14 áreas por separado, presentadas en dos secciones:

SECCIÓN 1: JERARQUÍA DE RECOMPENSAS/CULTURA (6 ÁREAS)

Esta sección identifica claramente las fuentes de motivación. Aclara el "por qué" y el "tipo de ambiente" en el que este puesto producirá éxito.

SECCIÓN 2: JERARQUÍA CONDUCTUAL (8 ÁREAS)

Esta sección explora los rasgos conductuales que el puesto requiere. Mientras más alta sea la puntuación, más importante será el rasgo conductual para la reducción del estrés y un desempeño elevado.

Los resultados de cada área están ordenados en una escala que refleja los niveles únicos de aplicabilidad e importancia para el puesto. El orden ilustra lo que es esencial para que este puesto aporte un desempeño elevado y maximice su valor en la organización.

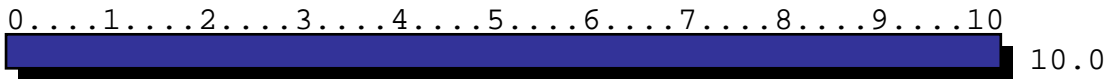


Sección 1

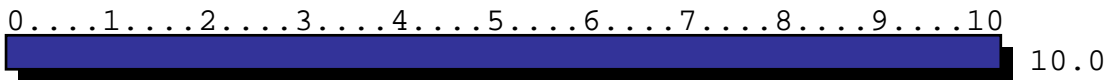
JERARQUÍA DE RECOMPENSAS/CULTURA

Esta sección identifica el sistema de recompensas/cultura de un trabajo en específico. Combinar la pasión de una persona con un puesto que recompense esa pasión siempre aumenta el desempeño. Las siguientes gráficas están en orden descendente comenzando por la recompensa/cultura más alta requerida por el puesto hasta la más baja.

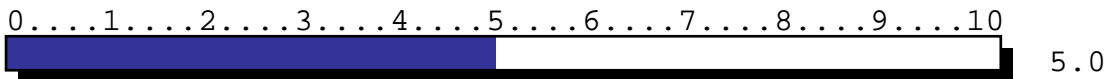
1. TEÓRICO



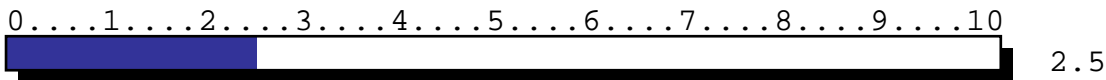
2. UTILITARIO/ECONÓMICO



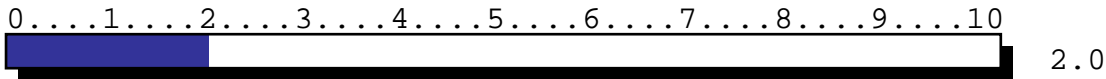
3. ESTÉTICO



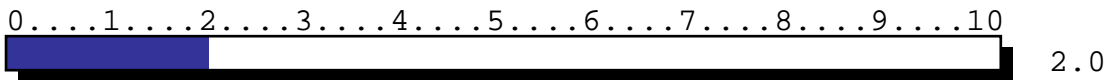
4. INDIVIDUALISTA/POLÍTICO



5. SOCIAL



6. TRADICIONAL/REGULADOR



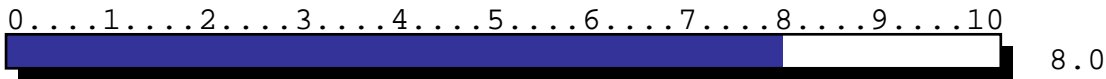


Sección 2

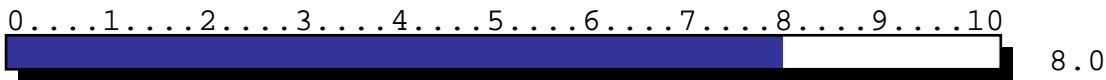
JERARQUÍA CONDUCTUAL

Esta sección está diseñada para dar un entendimiento visual de los rasgos conductuales que la posición requiere. Las siguientes gráficas están en orden descendente, comenzando por los rasgos conductuales más altos requeridos en el puesto hasta los más bajos. Esto significa que cuanto más alta sea la puntuación, más importante es ese rasgo conductual para reducir el estrés y obtener un desempeño superior.

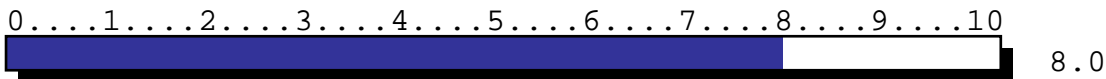
1. URGENCIA



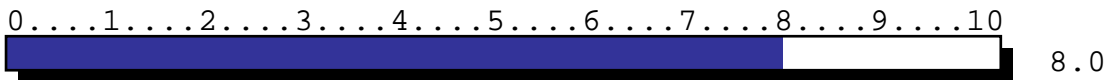
2. INTERACCIÓN FRECUENTE CON LOS DEMÁS



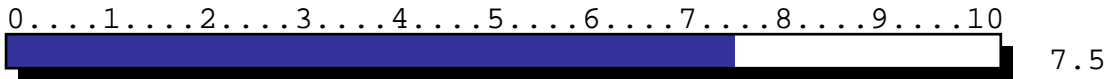
3. COMPETITIVIDAD



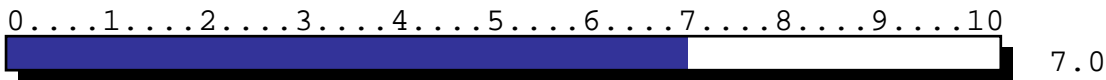
4. CAMBIO FRECUENTE



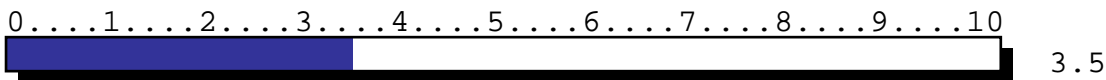
5. VERSATILIDAD



6. ORIENTADO AL CLIENTE



7. ANÁLISIS DE DATOS



8. LUGAR DE TRABAJO ORGANIZADO

