



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Motivadores en el Trabajo™

María García

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



Leadership Development & Talent Management



ENTIENDA SU INFORME

Conocer los motivadores de una persona nos ayuda a conocer el PORQUÉ de sus acciones. Revisar las experiencias, referencias, educación y formación de una persona nos dice qué es lo QUE puede hacer. Las evaluaciones de comportamiento nos ayudan a saber CÓMO una persona se comporta y desempeña su trabajo. Esta herramienta mide la importancia relativa de seis intereses básicos o motivadores (la manera de valorar la vida): Teórico, Utilitario, Estético, Social, Individualista y Tradicional.

Motivador	la Motivación por
Teórico	Saber
Utilitario	Dinero
Estético	Forma y Estética
Social	Ayuda
Individualista	Poder
Tradicional	Orden

Los motivadores son los motores del comportamiento de una persona y algunas veces se les conoce como motivadores ocultos porque no siempre son observables. El propósito de este informe es arrojar luz e identificar algunos de esos factores de motivación, con el fin de construir sobre las fortalezas que cada persona aporta al entorno laboral.

Basado en sus respuestas, este informe pondera su preferencia por cada uno de los seis motivadores. Conocer los motivadores de una persona nos ayuda a entender por qué hace lo que hace. Al medirlos, descubrimos algunos de sus motivadores y podemos identificar algunas fortalezas que hacen que cada persona sea única dentro de una organización. Los motivadores impulsan o dirigen nuestro estilo de comportamiento.

Informe de Motivadores en el Trabajo

Este documento se ha preparado en base al análisis estadístico minucioso del patrón de respuesta de la herramienta "Comprensión de la Motivación"®. Las medias de esta herramienta se han desarrollado en base a miles de profesionales y, para la elaboración del informe, se ha utilizado la información disponible más reciente respecto a la cognición y memoria humana. El contenido está ordenado en categorías fáciles de recordar, utilizando un diseño interactivo.



ENTIENDA SU INFORME

¿Cómo sacar el máximo partido de este informe?

1. Agregue, borre y escriba comentarios en este documento y considérelolo un manual de trabajo en evolución o como una herramienta personal. Consúltelo, revíselo y actualice este documento periódicamente.
2. Revise el informe y seleccione los temas más importantes para los proyectos actuales. Determine cuáles son los mejores pasos a seguir basándose en lo que revela este informe y sus experiencias actuales.
3. Si es apropiado, comparta la información del Resumen para el Equipo con compañeros y directores, en la medida que considere adecuada. Ya que la comunicación es un proceso recíproco, animamos a que los compañeros y directores compartan la misma información del apartado Resumen para el Equipo de su informe.
4. Utilice la información del informe como un "manual de autogestión" o "manual de desarrollo personal" que le ayude a aclarar los temas relativos a los motivadores en el entorno de trabajo y a mantener un desempeño óptimo.
5. Pueden surgir otros pasos y procesos durante las reuniones del equipo.

Este informe incluye

- Una sección para cada uno de los seis Motivadores en las siguientes categorías: Características Generales; Valor que aporta a la Organización; Claves para Dirigir y Motivar; Claves de Formación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje; Mejora Continua de Calidad.
- Una sección de Medias y Comparaciones que muestra en dónde se encuentran sus motivadores con respecto al promedio de la población.
- Un Gráfico de Motivadores
- Una Rueda de Motivadores
- Un Plan de Acción para reafirmar las fortalezas y fomentar el crecimiento y desarrollo.
- Un Resumen para el Equipo para que sea más fácil compartir la información seleccionada con los demás.



TEÓRICO

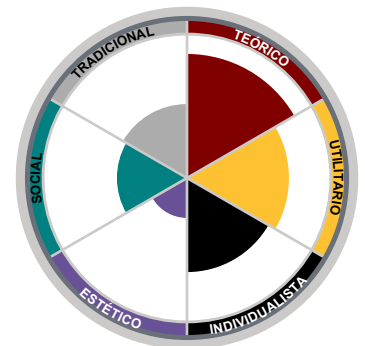
Los principales impulsores de este motivador son el descubrimiento del CONOCIMIENTO y el hambre por APRENDER. En la búsqueda de este motivador, la persona adopta una "actitud cognitiva." No tiene mucho interés por la belleza o utilidad de los objetos y lo único que quiere es observar y razonar. Dado que los intereses de una persona con elevado conocimiento son empíricos, críticos y racionales, la persona parece ser intelectual. Su principal objetivo en la vida es ordenar y sistematizar el conocimiento: saber por el simple hecho de saber.

Características Generales

- Le gusta participar en exposiciones y convenciones en su área de interés y conocimiento, para encontrar ideas y herramientas nuevas para el equipo y la organización en general.
- Disfruta aprendiendo, sólo por el placer de hacerlo.
- Tiene una gran base de conocimientos y credibilidad.
- Le interesan mucho las iniciativas nuevas.
- Le atraen las ideas y proyectos nuevos y de última tecnología.
- Tiene un gran deseo de aprender y de ir más allá de la base de aprendizaje requerida.
- Posee una actitud "cognitiva". Busca el significado profundo en las cosas.
- Se interesa por los nuevos métodos y cómo estos se pueden aplicar a las estructuras existentes.
- Utilizará su conocimiento para vender sus ideas y/o creencias a los demás.

Valor que aporta a la Organización.

- María es muy activa en la resolución de problemas.
- María realiza todo el trabajo previo e investiga lo necesario para ir a las reuniones o eventos bien preparada.
- Los demás buscan a María para que dé respuesta a sus preguntas, ya que conocen su sólida base de conocimientos.
- Elevada habilidad y capacidad analítica.
- Puede contestar las nuevas preguntas que se le presentan al equipo o sabe dónde encontrar la respuesta.
- Cuando alguien (interno o externo) tiene una pregunta, María suele encontrar soluciones, incluso si no está familiarizada con el asunto.





TEÓRICO

Claves para Dirigir y Motivar

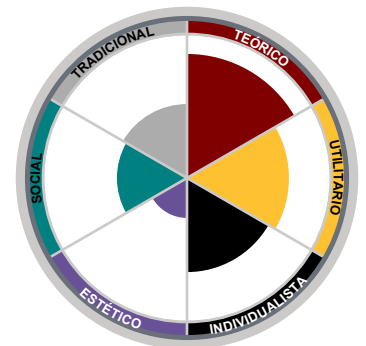
- Acuda a su conocimiento, o experiencia, siempre que sea posible en las reuniones del equipo y cuando se necesite resolver un problema.
- Asegúrese de incluir a María en futuros proyectos de desarrollo para apoyarse en su conocimiento.
- Recorra a María para que actúe como crítica constructiva de nuevas ideas y cuando se evalúen proyectos y protocolos existentes.
- Tenga en cuenta que por mucho que María haya aprendido, siempre quiere aprender más.
- Proporciónese oportunidades tanto para enseñar como para aprender.

Claves de Formación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- María tiene la misma puntuación que aquellos que cuentan con su propio programa de desarrollo personal en marcha.
- Disfruta aprendiendo por el placer de hacerlo, y apoyará la mayoría de los esfuerzos de formación y desarrollo.
- Activamente comprometida a aprender tanto dentro como fuera del trabajo.

Mejora Continua de Calidad

- El sentido de urgencia puede variar dependiendo del nivel de conocimiento que María esté dispuesta a adquirir.
- Tiene los mismos resultados que aquellos que necesitan apoyo con la administración del tiempo.
- No le meta prisa para saltar de un aprendizaje a otro. Asegúrese de que haya aplicaciones prácticas.





UTILITARIO

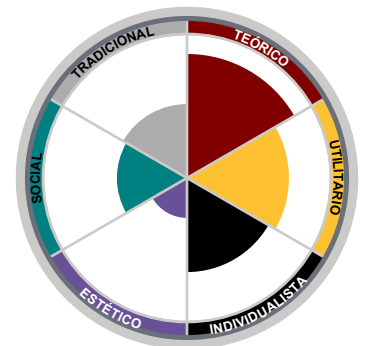
La puntuación elevada en Utilitario indica un interés por el dinero y por aquello que es útil. Esto significa que la persona quiere tener la seguridad que le aporta el dinero, pero no solo para sí misma, sino también para su familia presente y futura. Este motivador incluye los asuntos prácticos del mundo de los negocios - la producción, el marketing y consumo de bienes, el uso del crédito y la acumulación de riqueza tangible. Este tipo de persona es muy práctica y se ajusta bien al estereotipo del hombre o de la mujer de negocios actual. Una persona con una elevada puntuación, probablemente sentirá la necesidad de sobrepasar a los demás en riqueza.

Características Generales

- María prefiere recibir recompensas basadas en los resultados obtenidos, en lugar de en los métodos usados para obtenerlos.
- María es una buena trabajadora, competitiva y motivada, principalmente por las recompensas económicas y planes de compensación atractivos.
- Cuando se analizan los costos/beneficios de un proyecto, puede adoptar la postura de que el fin justifica los medios.
- Motivada por objetivos, particularmente económicos.
- Se interesa por lo que es práctico y útil para obtener su visión de éxito.
- Quiere sobrepasar a los demás en riqueza y posesiones.
- Le motiva un buen sueldo y establece una clara relación entre importancia y altos ingresos.

Valor que aporta a la Organización

- Motivada por los beneficios y orientada a lo fundamental.
- Motivada por la competencia, retos e incentivos económicos.
- Muestra empuje y motivación para ganar y conseguir logros en diversidad de áreas.
- Es muy productiva.
- Posee la capacidad para gestionar varias tareas simultáneamente en diversidad de áreas y mantener en marcha los proyectos importantes.
- Presta atención al R.O.I. (retorno de inversión) en los proyectos y actividades del equipo.





UTILITARIO

Claves para Dirigir y Motivar

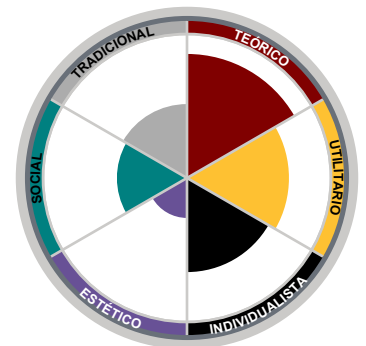
- Recuerde que aquellos que poseen el motivador económico elevado, pueden no mostrar un elevado nivel de compromiso con la empresa. Asegúrese de recompensar su desempeño y alentar su participación como miembro importante del equipo.
- Dese cuenta que el dinero no es la única motivación, sino también la satisfacción personal derivada del trabajo.
- Recompense el alto desempeño de manera tangible y monetaria, con reconocimiento individual y de equipo.
- Asegúrese de que las recompensas económicas son justas, están comunicadas con claridad y proporcionan una elevada ganancia para aquellos que estén dispuestos a trabajar por ellas.
- Actúe de coach para ayudar a María a entender que no todo mundo está motivado por la riqueza, el retorno de la inversión y las ganancias como ella.

Claves de Formación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- Relacione los resultados del aprendizaje con la capacidad de ser más efectiva a la hora de incrementar los ingresos tanto personales como de la empresa.
- Su puntuación es similar a la de aquellos que quieren información que les ayude a incrementar los resultados y la efectividad.
- Proporcione recompensas e incentivos por su participación en programas de formación y desarrollo profesional adicionales.

Mejora Continua de Calidad

- Posee una motivación económica tan alta, que se convierte en un factor de motivación importante para alcanzar objetivos. Puede incluso convertirse en una necesidad insaciable, especialmente para los comerciales y aquellos que compartan esta elevada motivación económica.
- Necesita incrementar su sensibilidad hacia las necesidades de los demás, y demostrar menos su posible individualismo.
- Puede juzgar los esfuerzos de otros miembros del equipo basándose únicamente en un criterio económico.





INDIVIDUALISTA

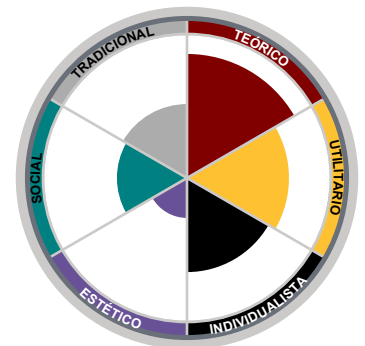
El interés primordial de este motivador es el Poder. Estudios realizados indican que los líderes de la mayoría de las industrias poseen elevado este motivador. Ya que la competencia y la lucha desempeñan un papel importante en todos los ámbitos de la vida, muchos filósofos han visto el poder como una de las motivaciones más universal y fundamental. Sin embargo, existen ciertas personalidades en las que el deseo de expresión directa de esta motivación es primordial y que desean, por encima de todo, el poder personal, la influencia y el reconocimiento.

Características Generales

- En general no se le considera una extremista con las ideas, métodos o problemas en el trabajo.
- Tiene la capacidad tanto de adoptar una actitud determinada sobre un problema, como de ceder cuando es necesario.
- Tiene la capacidad de ser, o dejar de ser, el centro de atención cuando se le reconocen sus contribuciones excepcionales.
- Posee la capacidad de asumir el liderazgo y, a la vez, ser un buen jugador de equipo cuando se le pide.
- No se considera a María controvertida en sus ideas o relaciones en el trabajo.

Valor que aporta a la Organización

- Se le considera factor estabilizador en las operaciones y transacciones organizacionales.
- Se le considera flexible y versátil, sin ser extremista.
- Es capaz de ver y entender ambas posiciones, tanto la de aquellos con un motivador Individualista bajo como la de los que tienen una puntuación alta.
- Puede mediar entre las necesidades de los miembros del equipo que tienen un motivador alto Individualista y las de aquellos que lo tienen bajo.
- Posee la capacidad de adoptar una postura con énfasis, o ser una miembro del equipo más discreta que apoya una posición.
- Puede seguir o liderar, en función de las necesidades.





INDIVIDUALISTA

Claves para Dirigir y Motivar

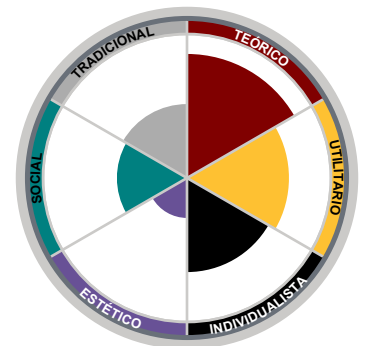
- María es socialmente flexible. Ella puede asumir un rol de liderazgo apropiado para el equipo o puede ser una buena miembro del equipo, de acuerdo a lo que la situación requiera.
- Recuerde que María posee la capacidad de llevarse bien con una amplia variedad de personas sin ganarse la antipatía de aquellos con opiniones opuestas.
- María es capaz de ser un factor de equilibrio o estabilización en una variedad de cuestiones relacionadas con el equipo, sin ser una extremista de cualquier lado.
- María posee un nivel de motivación Individualista típico de muchos profesionales.
- Busque su opinión para obtener una perspectiva neutral sobre los temas organizacionales relacionados con esta escala de Motivadores.

Claves de Formación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje.

- Puede ser una participante flexible en los programas de formación y desarrollo.
- Tiende a disfrutar de las actividades de aprendizaje tanto si se realizan en equipo como si se realizan a título individual.
- Por favor, verifique otros Motivadores con puntuaciones más altas y más bajas para obtener información adicional sobre las preferencias de aprendizaje.

Mejora Continua de Calidad

- Para obtener una perspectiva adicional, examine los demás Motivadores para determinar la importancia del factor de motivación Individualista.
- Proporcione espacio para que aquellos con el motivador Individualista más elevado puedan expresarse.
- Evite criticar a aquellos con el motivador Individualista más alto o más bajo, ya que todas las posiciones dentro de la escala de Motivadores merecen respeto.





TRADICIONAL

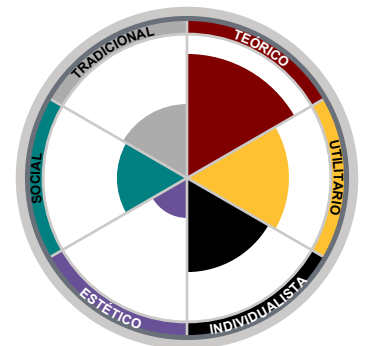
El mayor interés de este motivador puede llamarse "orden" o "tradición". Las personas con una elevada puntuación en este motivador buscan un sistema de vida. Este sistema se puede encontrar en el conservadurismo o en cualquier otra autoridad que haya definido las reglas, normas y principios para vivir.

Características Generales

- Cree que es importante tener relaciones con los colegas, tanto con los que tengan una puntuación alta en el Motivador Tradicional como con los que la tengan baja.
- Puede apoyar y entender tanto la posición alta Tradicional como la posición baja Tradicional.
- Acepta la autoridad, pero también cree que se deben respetar las opciones personales al tomar decisiones.
- Puede cuestionar las reglas, dentro de sus límites, para expresar ideas individuales.
- Aporta un sentido de equilibrio y estabilidad a una variedad de cuestiones relacionadas con el trabajo que pueden surgir.
- Puede servir como nexo de unión entre aquellos del equipo que tengan el Motivador Tradicional alto y aquellos que lo tengan bajo.
- Generalmente no se pierde demasiado en detalles minuciosos, pero tampoco ignora los detalles cuando se toman decisiones.
- Es necesario comparar este motivador con los otros motivadores, tanto altos como bajos para determinar sus factores de motivación.

Valor que aporta a la Organización

- Aporta flexibilidad al equipo. Sigue los precedentes cuando es necesario y puede establecer nuevos precedentes cuando se requiere.
- María es capaz de caminar por la línea que hay entre seguir las reglas y modificarlas, y sabe la diferencia.
- Es una fuerza estabilizadora para el equipo.
- Puede comprender las necesidades tanto de las personas con el motivador Tradicional alto como de las que lo tienen bajo.
- Muestra respeto por el protocolo y el procedimiento operativo estándar sin ser demasiado estricta.
- Puede que los demás miembros del equipo piensen que no es ni estricta, ni indisciplinada, sino responsable y madura frente al protocolo organizacional y corporativo.





TRADICIONAL

Claves para Dirigir y Motivar

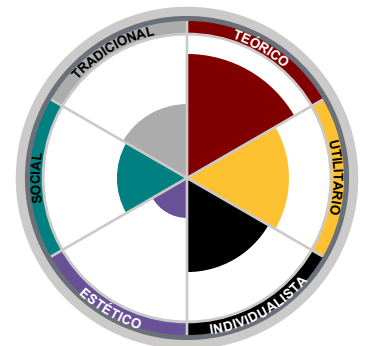
- Recuerde que María tiene la flexibilidad para seguir los procedimientos cuando es necesario, y establecer unos nuevos cuando se requiere.
- Apoye la fuerza que María aporta al equipo al ser un factor estabilizador entre aquellos que quieren seguir el protocolo y aquellos que quieren cuestionarlo.
- Recuerde que María tiene la capacidad de ser una agente de equilibrio y estabilización en las cuestiones relacionadas con operaciones, procedimientos y protocolos, sin inclinarse demasiado hacia ninguno de los extremos.
- María su motivación por los procedimientos es la típica de muchos profesionales.
- Incluya la perspectiva de María para conseguir una comprensión neutral sobre las diferentes cuestiones.

Claves de Formación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- Puede ser flexible en cuanto a preferencias sobre las actividades de desarrollo profesional incluyendo tanto actividades individuales estructuradas, como de tipo creativo y sin estructuración.
- Tiende a ser participativa en las situaciones de aprendizaje y desarrollo profesional sin intentar rehacer el plan de trabajo.
- Está dispuesta a comprometerse en actividades de desarrollo profesional como miembro de apoyo del equipo.

Mejora Continua de Calidad

- Puede necesitar plantear opciones o adoptar una posición firme en algunas cuestiones relacionadas con procedimientos y protocolo.
- Tal vez necesite adoptar una posición más firme en algunos temas del equipo.
- Es posible que necesite examinar las motivaciones de otros Motivadores para determinar la importancia del Tradicional.





SOCIAL

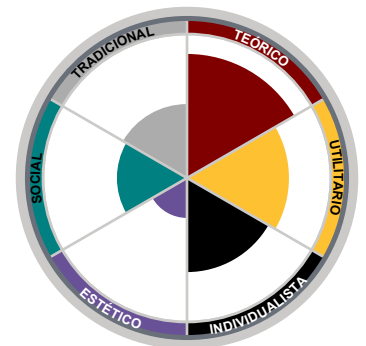
Aquellos que tienen una elevada puntuación en este motivador tienen un amor innato por la gente. Son personas sociables y altruistas, aprecian mucho a otras personas y, por tanto, son amables, simpáticas y desinteresadas. Generalmente consideran que los motivadores Teórico, Utilitario, Estético e Individualista son fríos e inhumanos. La persona con una elevada puntuación en Social considera que la ayuda a los demás es la única forma posible de relación humana. Los estudios sobre este motivador indican que en su forma más pura, el Social es desinteresado.

Características Generales

- Otros motivadores tienden a tener una mayor prioridad motivacional que esta escala de Social.
- Puede tener en cuenta el aspecto económico de una organización y mantener el sentido empresarial en sus transacciones con la gente.
- Tiende a mostrar una elevada ética profesional, que también proyecta en los demás. "He trabajado mucho y he sido persistente, y los demás deberían ser capaces de hacer lo mismo por sí mismos."
- Ha aprendido a decir "no" cuando se le pide que haga cosas que pueden no contribuir a los resultados (ya sean personales o de la organización).
- Tiende a estar más centrada en "sí misma" que en "los demás" en lo que se refiere a cubrir necesidades, así como a compartir tiempo, talento y energía.
- Puede ser generosa con ONG's fuera de la oficina, pero puede no mostrar la misma generosidad en el lugar de trabajo.
- Se siente motivada por otros Motivadores diferentes al Social.

Valor que aporta a la Organización

- Sentido práctico con respecto a los negocios y las transacciones.
- No se hunde en el entorno empresarial, aún en medio de fuerte competencia.
- No se deja influir fácilmente por situaciones emocionales.
- Buen sentido comercial.





SOCIAL

Claves para Dirigir y Motivar

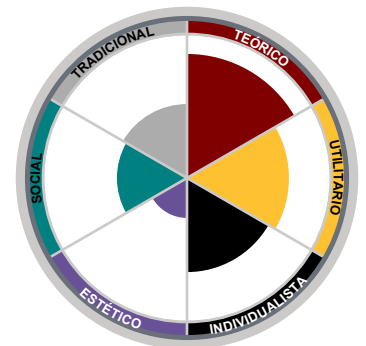
- Procure no sobrecargarla con demasiadas actividades de coaching o apoyo, ya que puede no percibir un beneficio inmediato de estas actividades.
- Apele al lado práctico que muestra María.
- María obtiene la misma puntuación que aquellos que establecen sus propios objetivos. Use estos objetivos como principales motivadores.
- Permanezca orientado a los resultados.
- No sea emocional o paternalista.

Claves de Formación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje.

- Relacione el aprendizaje y el desarrollo profesional con otros temas de mayor interés personal.
- Céntrese en áreas de formación que estén relacionadas con el incremento de oportunidades de negocio o avances.
- Relacione los objetivos de aprendizaje y formación con el incremento del éxito en los resultados.

Mejora Continua de Calidad

- Algunos le ven como demasiado "cauta", especialmente aquellos que tienden a ser más abiertos y comparten más.
- Necesita ser más sensible a las necesidades de los demás.
- Necesita ser más abierta y receptiva con los demás.





ESTÉTICO

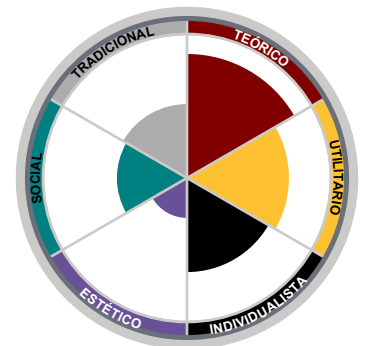
Una elevada puntuación en el motivador Estético indica un interés por la "forma y la estética." Cada experiencia se juzga desde el punto de su gracia, simetría o idoneidad. La vida puede considerarse como una sucesión de acontecimientos, y cada uno se disfruta en sí mismo. Una elevada puntuación en este motivador no significa necesariamente que la persona tenga talento y creatividad en el campo artístico. Indica un claro interés por los aspectos artísticos y estéticos de la vida.

Características Generales

- Otros motivadores tienen mayor prioridad motivacional que el Estético.
- Muestra un sentido práctico respecto a la Estética del entorno y los recursos organizacionales: debe existir un beneficio mutuo.
- Permite que otros miembros del equipo asuman un mayor protagonismo y expresen su creatividad. Es posible que no necesite adoptar un perfil con alta visibilidad.
- Está atenta a los beneficios de una organización, y no quiere perder tiempo ni dinero en temas ambientales si no afectan la productividad.
- Lo que María define como su pasión en la vida, se verá reflejado en los motivadores con mayor puntuación de este informe.
- Considera que aquellos que tiene una puntuación más alta en este motivador necesitan ser un poco más prácticos.
- Intellectualmente hablando, puede ver la necesidad de la belleza y las formas artísticas, pero puede que no las busque para su propio entorno.
- Un entorno que carece de detalles estéticos/armónicos no afectará su creatividad.
- María prefiere tomar de manera práctica los acontecimientos profesionales.

Valor que aporta a la Organización

- Los entornos poco agradables no afectarán negativamente a su productividad o creatividad.
- Percibe un espectro más amplio de la imagen, no limitándose al punto de vista artístico.
- No se deja llevar fácilmente por temas emocionales.
- Buen olfato para los negocios y buen ojo para lo práctico.





ESTÉTICO

Claves para Dirigir y Motivar

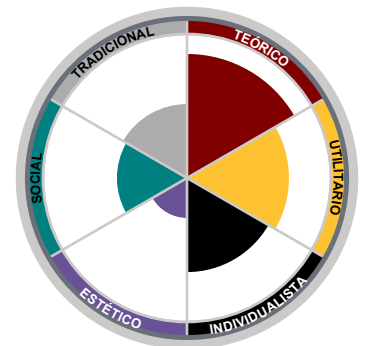
- Tenga cuidado de no sobrecargar a esta persona con asignaciones que requieran de mucha creatividad individual y autoexpresión.
- Apele al lado práctico que muestra en proyectos y liderazgo.
- Fíjese en otros puntos altos en la gráfica de Motivadores y estructure un entorno que dé respuesta a dichos puntos.
- Recuerde que el talento práctico es tan importante como el talento creativo cuando se trata de apoyar los esfuerzos del equipo.
- Verifique las áreas de otros Motivadores con una mayor puntuación, para determinar mejores formas de motivar y gestionar.

Claves de Formación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- Haga que las actividades de desarrollo y formación sean lo más prácticas posible.
- Se centra en lo fundamental de las instalaciones dirigidas a la formación y es flexible sobre el ambiente de la sesión de formación.
- Relacione el aprendizaje y el desarrollo profesional con otros temas de gran interés para ella.

Mejora Continua de Calidad

- Puede evitar los detalles de la creatividad y libre expresión.
- Es percibida por algunos como sumamente enfocada a los negocios, pero esto es consecuencia de la practicidad de sus motivadores en el lugar de trabajo.
- Necesita ser más sensible hacia aquellos que necesitan un lugar de trabajo estéticamente placentero.





MOTIVADORES - MEDIAS Y COMPARACIONES

Seguramente en más de una ocasión ha escuchado frases como: "A cada cual lo suyo"; "tal para cual"; y "la gente hace las cosas por sus propias razones y no por las tuyas". Cuando estamos rodeados de gente que comparte motivadores similares, encajamos con el grupo y estamos llenos de energía. Sin embargo, cuando nos rodeamos de personas cuyos motivadores son muy diferentes a los nuestros, es posible que nos sintamos fuera de lugar. Si se comprenden las diferencias, cada uno puede aportar sus fortalezas y acabar generando una ecuación positiva. Pero si no se entienden, estas diferencias puede conducir al estrés o al conflicto. Cuando se enfrente a este tipo de situación puede:

- Cambiar la situación.
- Cambiar su percepción de la situación.
- Abandonar la situación.
- Adaptarse a la situación.

En esta sección se muestran áreas donde sus motivadores pueden ser diferentes a los del grupo y podrían llevarle a una situación de conflicto. Cuanto más alejada esté de la mayoría, por arriba, más notarán los demás su pasión por ese motivador. Cuanto más alejada esté de la mayoría, por debajo, más le percibirán como indiferente y hasta negativa en cuanto a ese motivador. El área sombreada de cada motivador representa el 68% de la población o los resultados que encajan dentro de una desviación estándar por encima o por debajo de la media general.

TABLA DE NORMAS Y COMPARACIONES - Norm 2009

TEÓRICO		Apasionada
UTILITARIO		Tendencia general
ESTÉTICO		Tendencia general
SOCIAL		Indiferente
INDIVIDUALISTA		Tendencia general
TRADICIONAL		Tendencia general

- 68% de la población - media - su puntuación

Tendencia general - una desviación estándar de la media
Apasionada - dos desviaciones estándar por encima de la media
Indiferente - dos desviaciones estándar por debajo de la media
Extrema - tres desviaciones estándar de la media



MOTIVADORES - MEDIAS Y COMPARACIONES

Áreas en las que usted muestra tendencias muy fuertes o apasionadas en comparación con los demás.

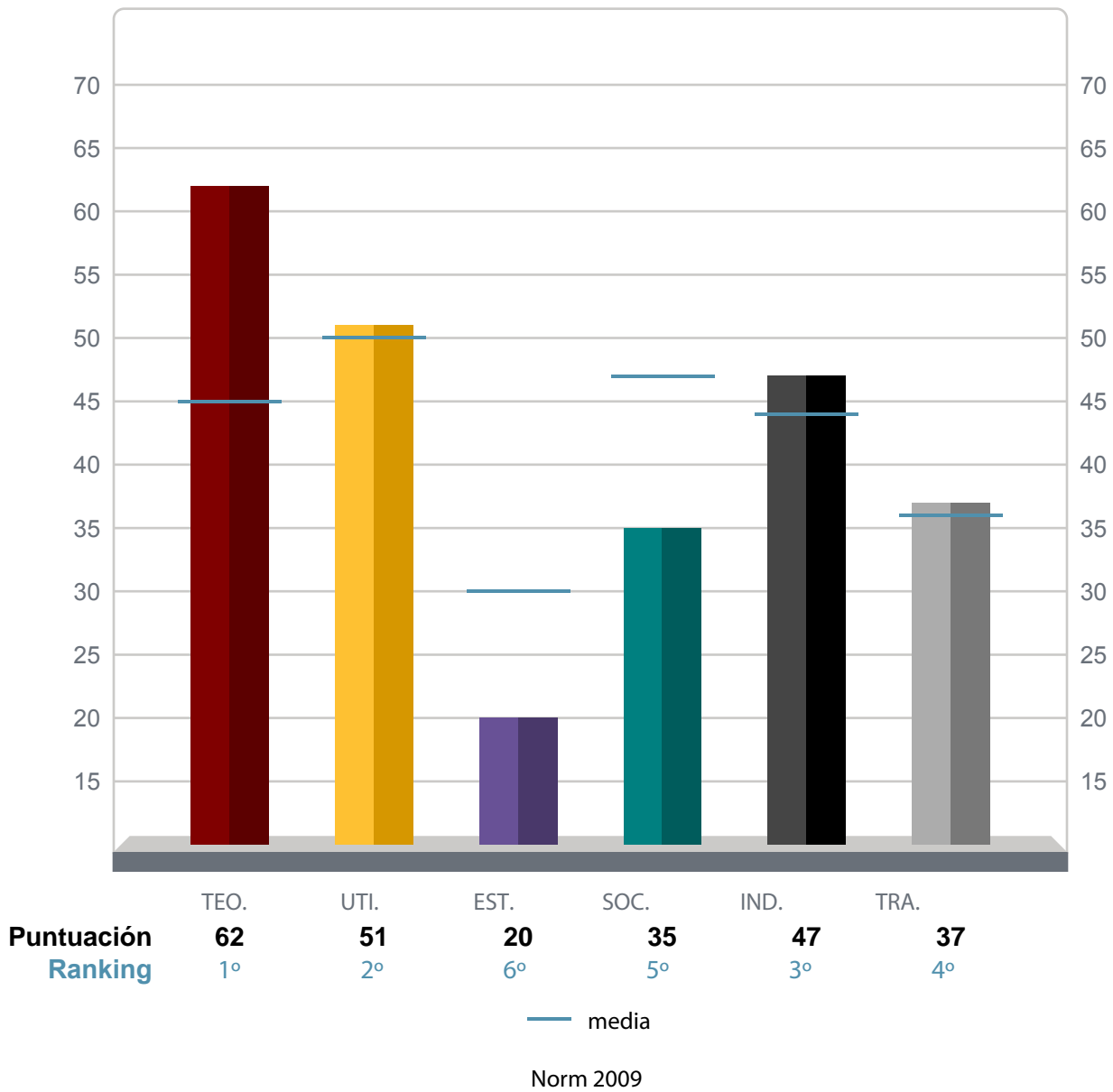
- Dado que usted tiene un elevado interés por aprender cosas nuevas y siempre buscará oportunidades para avanzar en sus conocimientos, los demás pueden preocuparse por la cantidad de tiempo y recursos que usted está dispuesta a invertir para aprender cosas nuevas, y pueden pensar que ya es hora de dejar de aprender y empezar a hacer.

Áreas en las que la fuerte tendencia de los demás puede frustrarla por no compartir los mismos intereses.

- Su elevado nivel de confianza y seguridad en sí misma le hará sentir incómoda ante aquellas personas que siempre intentan ayudarle o son excesivamente amables con usted.

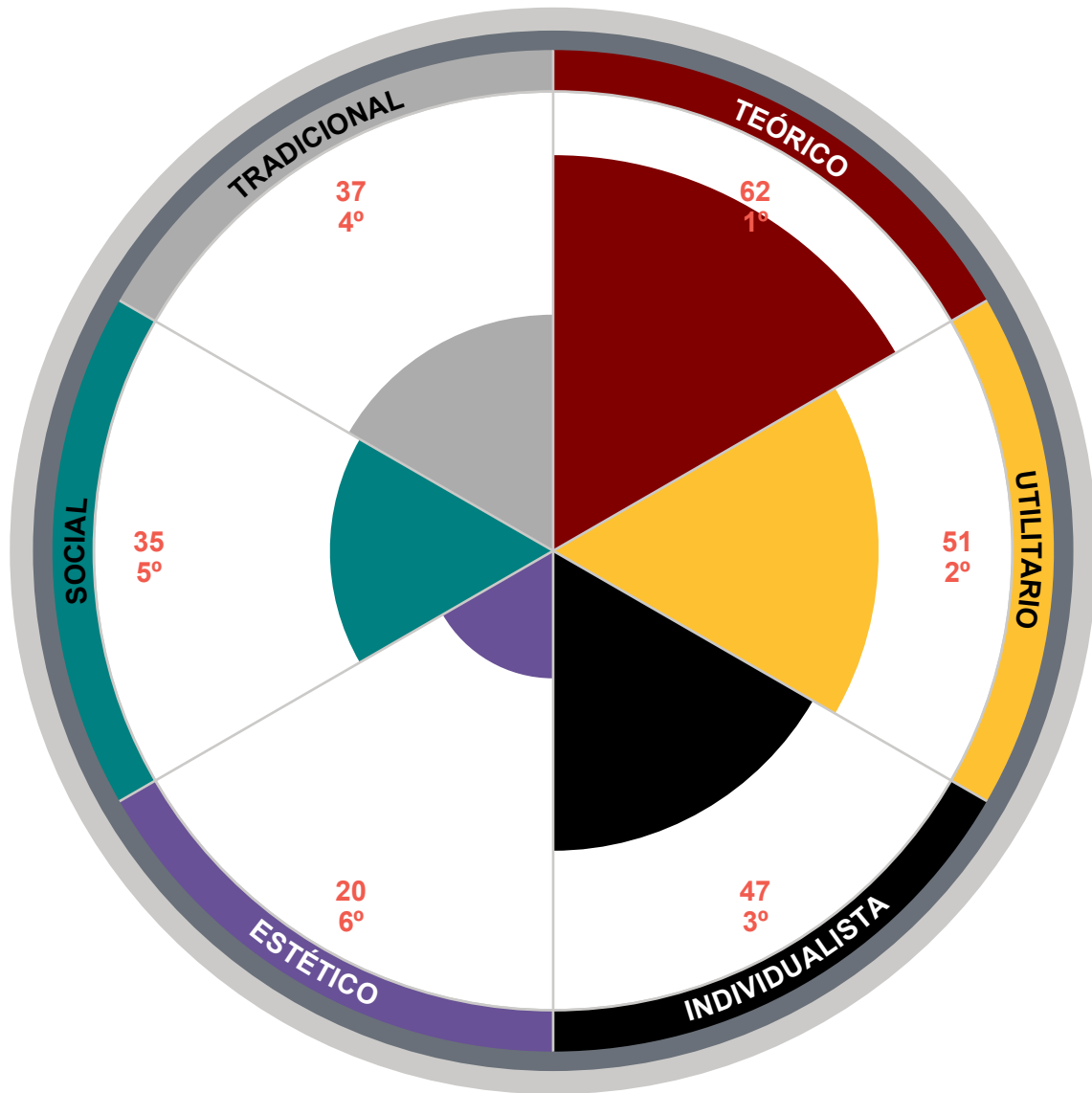


GRAFICA DE MOTIVADORES INSIGHTS®





RUEDA DE MOTIVADORES™





PLAN DE ACCIÓN DE MOTIVADORES

Este Plan de Acción es su herramienta para contribuir en el proceso de desarrollo profesional y mejora continua. Después de revisar la información de este documento, por favor responda a los siguientes temas, teniendo en cuenta la relación con su entorno de trabajo específico.

Área 1: La misión más importante o global del equipo u organización.

En el siguiente espacio, indique brevemente una o dos fortalezas que aporte a la misión más importante de la organización.

Área 2: Una misión inmediata o a corto plazo, una tarea o propósito de un grupo de gente reducido con el que trabaja todos los días.

En el siguiente espacio, indique una o dos fortalezas (diferentes de las de arriba), que aporte a los proyectos a corto plazo o a las funciones diarias.



PLAN DE ACCIÓN PARA EL DESARROLLO PROFESIONAL

En el siguiente espacio, responda brevemente como se indica y base sus respuestas en la información y en los resultados que se han presentado en este documento.

Acción 1: Las cosas que seguiré haciendo.

Indique tres cosas que ya está haciendo bien y que piensa seguir haciendo.

- 1.
- 2.
- 3.

Acción 2: Cosas que modificaré o cambiaré ligeramente.

Indique dos cosas que modificará, ajustará o cambiará ligeramente para poder incrementar la eficacia personal.

- 1.
- 2.

Acción 3: Cosas que dejaré de hacer o eliminaré.

Indique una cosa que dejará de hacer para incrementar su eficacia personal.

- 1.

Fecha de hoy: _____

Fecha de revisión con su coach o compañero: _____



RESUMEN PARA EL EQUIPO SOBRE LOS MOTIVADORES EN EL TRABAJO

Seleccione el tema más importante de cada categoría del Informe de Motivadores en el Trabajo en las áreas indicadas. Deje la línea en blanco si no tienen ningún tema relevante. Use este resumen como herramienta fundamental de diálogo entre usted, sus compañeros y su jefe, siempre que cada persona tenga la copia de su propio informe a mano, ya que este proceso de comunicación debe ser bidireccional.

(Recuerde que estos temas tienen que ver con los factores de motivación intrínsecos de cada uno, sus "motivadores ocultos". Estos temas son de una elevada importancia para el éxito personal a largo plazo. Esta lista explica por qué hacemos lo que hacemos).

Características Generales

1. Teórico _____
2. Utilitario _____
3. Estético _____
4. Social _____
5. Individualista _____
6. Tradicional _____

Valor que aporta a la Organización

1. Teórico _____
2. Utilitario _____
3. Estético _____
4. Social _____
5. Individualista _____
6. Tradicional _____



RESUMEN PARA EL EQUIPO SOBRE LOS MOTIVADORES EN EL TRABAJO

Claves para Dirigir y Motivar:

1. Teórico _____
2. Utilitario _____
3. Estético _____
4. Social _____
5. Individualista _____
6. Tradicional _____

Claves de Formación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje:

1. Teórico _____
2. Utilitario _____
3. Estético _____
4. Social _____
5. Individualista _____
6. Tradicional _____



RESUMEN PARA EL EQUIPO SOBRE LOS MOTIVADORES EN EL TRABAJO

Mejora Continua de Calidad:

1. Teórico _____
2. Utilitario _____
3. Estético _____
4. Social _____
5. Individualista _____
6. Tradicional _____

Mejora Continua de Calidad (seleccione dos temas de cualquier área de motivadores)

1. _____
2. _____