



TTI  
SUCCESS  
INSIGHTS®

## Motivadores en el Trabajo™

Susan Sample



*Desarrollando personas  
creando futuro*

**info@nascorconsultores.com**  
**m. +34 609 522 207**

**www.nascorconsultores.com**





## 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.

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

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.



# UTILITARIO

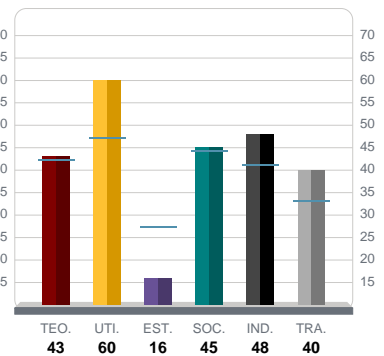
La puntuación elevada en Utilitario indica un interés por el dinero y por aquello que es útil. Esto significa que la persona quiere tener la seguridad que le aporta el dinero, pero no solo para sí misma, sino también para su familia presente y futura. Este motivador incluye los asuntos prácticos del 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

- Se interesa por lo que es práctico y útil para logra su visión de éxito.
- Se interesa por lo que es práctico y útil para alcanzar objetivos (generalmente económicos).
- Considera que el "conocimiento por el conocimiento" es una pérdida de tiempo, talento, energía y creatividad.
- Encaja con el estereotipo de persona de negocios muy motivada por los incentivos económicos.
- Necesita que la formación y el entrenamiento sean prácticos y útiles, con alguna ganancia o motivación económica.
- Susan suele a ser muy trabajadora, competitiva y suele estar principalmente motivada por las recompensas económicas y los planes de compensación atractivos.
- Intentará estructurar sus acuerdos económicos.

## Valor que aporta a la Organización

- Protegerá las finanzas del equipo o de la organización como si fueran propias.
- Le impulsan los beneficios y se centra en lo esencial.
- Responde muy bien a la competencia, los retos y los incentivos económicos.
- Posee una elevada motivación por conseguir logros y ganar en diversidad de áreas.
- Presta atención al R.O.I. (retorno de la inversión) en los negocios o en las actividades del equipo.





# UTILITARIO

## Claves para Dirigir y Motivar

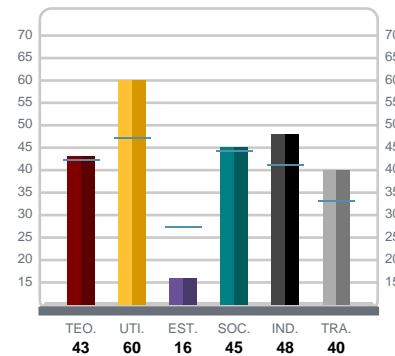
- Dese cuenta que el dinero no es la única motivación, sino también la satisfacción personal derivada del trabajo.
- Relacione la formación y las reuniones de trabajo con el beneficio potencial que podrá reportar en la cuota de mercado o en los ingresos futuros.
- Sea consciente de que las personas con una puntuación muy elevada en este motivador, pueden no mostrar un elevado nivel de compromiso con la empresa. Asegúrese de recompensar el desempeño y de alentar la participación como un miembro importante del equipo.
- Actúe de coach para ayudar a Susan a entender que no todo el mundo está motivado por la riqueza, el retorno de la inversión y las ganancias como ella.
- Asegúrese de que Susan esté equilibrando su vida personal y profesional.

## Claves de Formación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- Si es posible, cree algún tipo de competición en grupo como parte de las actividades de formación.
- Proporcione recompensas e incentivos por su participación en cursos de formación y desarrollo personal adicionales.
- Su puntuación es similar a la de aquellos que quieren información que les ayude a incrementar los resultados y la efectividad.

## 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 darse cuenta de que no todo el mundo posee su mismo nivel de motivación por la riqueza, el retorno de la inversión o las ganancias, con el fin de evitar ofender a un cliente potencial o actual.
- Necesita trabajar en el equilibrio de otras escalas de valores y en apreciar las fortalezas que otros aportan, incluso las de aquellos que no compartan su alta motivación en Utilitario.



Susan Sample



# INDIVIDUALISTA

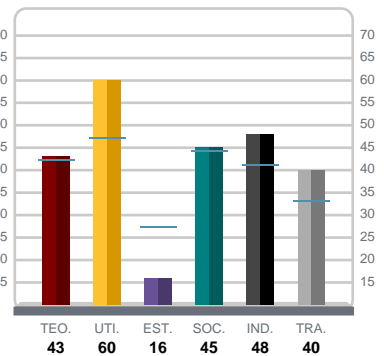
El interés primordial de este motivador es el Poder. Estudios realizados indican que los líderes de la mayoría de las industrias poseen elevado este motivador. Ya que la competencia y la lucha desempeñan un papel importante en todos los ámbitos de la vida, muchos filósofos han visto el poder como una 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

- Este elevado grado de individualismo se puede observar de diferentes maneras: en la resolución creativa de problemas, en la actitud de asunción de riesgos, etc.
- ella sorprende a los demás con sus ideas y respuestas espontáneas.
- A ella le gusta inventar cosas nuevas, diseñar nuevos productos y desarrollar nuevas ideas y procedimientos.
- Ella experimenta un sentimiento de logro al ser reconocida por terminar un trabajo difícil de manera creativa.
- Le gusta la libertad en su área de trabajo.
- Independiente.
- Aporta mucha energía que necesita dirigirse adecuadamente.
- Le gusta tener su propio "hueco"; el lugar donde puede sobresalir.
- Se siente comfortable siendo el centro de atención y disfruta demostrando su singularidad y creatividad.

## Valor que aporta a la Organización

- Tiene la capacidad de adoptar una actitud y no temer ser diferente ni en sus ideas ni en su forma de resolver problemas.
- Aporta ideas creativas.
- No teme asumir riesgos calculados.
- Aporta variedad de ideas originales y llenas de energía al trabajo.
- Reconoce que todos somos diferentes y tenemos ideas que ofrecer.
- Disfruta haciendo presentaciones a grupos pequeños o grandes, y generalmente su audiencia la percibe como una ponente que capta la atención .





# INDIVIDUALISTA

## Claves para Dirigir y Motivar

- Proporcione libertad para que tome sus propias decisiones sobre cómo debe llevarse a cabo una tarea.
- Recuerde que en algunas ocasiones, le gusta trabajar de modo independiente.
- Susan aporta una variedad de fortalezas al equipo que pueden no estar siendo aprovechadas. Explore las posibilidades de aprovecharlas y expandir dichas oportunidades.
- Susan disfruta haciendo presentaciones a grupos pequeños o grandes. Explore esta posibilidad.
- Recuerde que aunque la atención de otros es importante, también desea cierta independencia de la organización o protocolo del equipo.

## Claves de Formación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- Las actividades de aprendizaje y de desarrollo profesional deberían ser flexibles, con una amplia gama de alternativas.
- Intente proporcionar suficiente espacio creativo, para que pueda expresar su singularidad.
- Relacione algunos de los beneficios de la actividad de aprendizaje con la mejora de la capacidad para hacer una contribución única y especial al equipo.

## Mejora Continua de Calidad

- Puede pasar excesivo tiempo contando (o vendiendo) a la audiencia su singularidad, en lugar de hablar del tema de la presentación.
- Se puede reducir algún choque de motivadores si incrementa su conocimiento de las necesidades de los demás, así como de los parámetros y los protocolos del trabajo.
- Necesita escuchar más y hablar menos.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

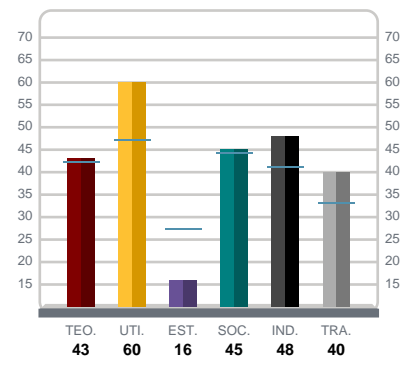
---

---

---

---

---



Susan Sample



## SOCIAL

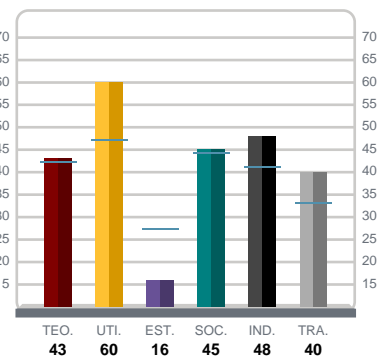
*Aquellos que tienen una elevada puntuación en este motivador tienen un amor innato por la gente. Son personas sociables y altruistas, aprecian mucho a otras personas y, por tanto, son amables, simpáticas y desinteresadas. Generalmente consideran que los motivadores Teórico, Utilitario, Estético e Individualista 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

- Muestra un acercamiento realista y apropiado a la hora de ayudar a los demás, sin ser extremista.
- Tienen la capacidad de equilibrar las decisiones sobre si compartir, o no, con los demás y ayudarlos.
- Puede equilibrar sus propias necesidades frente a las de los demás, y trabajar de tal forma que todos consigan logros y éxitos.
- Puede apoyar y comprender las posiciones de las personas con una puntuación más alta o más baja en el motivador Social.
- Puede aportar un sentido de estabilidad a los problemas vinculados con la dimensión Social.

### Valor que aporta a la Organización

- Aporta flexibilidad al equipo con respecto a este área de Social. Ella sabe decir "sí", pero también sabe dónde poner los límites y decir "no" cuando es necesario.
- Proyecta una influencia realista y de estabilidad en el equipo.
- Es capaz de apreciar las necesidades de las personas con una puntuación más alta o más baja en el motivador Social.
- Demuestra la capacidad de ayudar y de ir más allá de lo requerido, sin que ello afecte negativamente en sus responsabilidades y su trabajo.
- No es extremista y por lo tanto puede aportar equilibrio al equipo cuando surgen temas de tipo social/altruista.







# SOCIAL

## Claves para Dirigir y Motivar

- Recuerde que Susan muestra un sentido práctico y realista cuando se trata de ayudar a los demás.
- Reconozca que este punto medio entre los extremos de individualismo y altruismo puede ser una fuerza estabilizadora adecuada.
- Susan aporta equilibrio entre los extremos de dar y tomar con respecto a los esfuerzos del equipo y a la competencia organizacional.
- Apoye la fortaleza que ella aporta al ser un equilibrio entre aquellos que pueden dar demasiado versus aquellos que pueden no dar suficiente.

## Claves de Formación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- Ella es flexible en su preferencia por las actividades de formación que estén orientadas tanto al equipo como al trabajo independiente.
- Se involucra en las actividades de formación porque ella lo ve como una parte necesaria del crecimiento y de la mejora profesional.
- Tiende a apoyar los esfuerzos de formación así como a los ponentes.

## Mejora Continua de Calidad

- En algunos temas relacionados con el servicio dentro de esta organización, ella puede necesitar adoptar una posición más visible en el equipo.
- Ocasionalmente puede tener un conflicto sobre si debe, o no, participar en determinado servicio o actividades "altruistas".
- Susan debería dar mayor cabida a aquellos que difieren en su puntuación en la escala de Social, y recordar que todas las posiciones merecen respeto.




---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



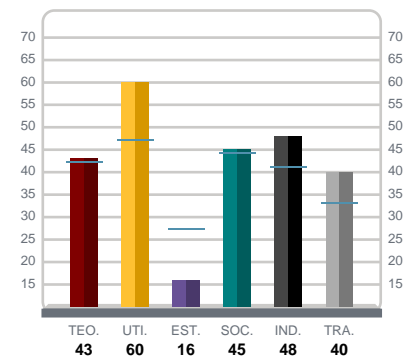
---



---



---



Susan Sample



# 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

- Su necesidad de conocimiento no es el factor motivante más importante ni principal.
- Susan puede aportar equilibrio entre los planteamientos con elevado enfoque en Teórico y los de bajo enfoque en Teórico y posee la capacidad de comunicarse con ambas partes.
- Es capaz de comprender las necesidades de un problema en su globalidad, y sabe apreciar las necesidades de los aspectos minuciosos o detalles, sin ser extremista.
- Aporta un sentido de equilibrio y estabilidad a una amplia variedad de temas técnicos que afectan al equipo.
- Por lo general Susan no se pierde en los detalles, pero tampoco los ignora, a la hora de tomar decisiones.

## Valor que aporta a la Organización

- Susan demuestra el conocimiento de las características técnicas necesarias, y responde según sea necesario en el trabajo.
- Aporta flexibilidad al equipo, es decir, se enfoca en los detalles cuando es necesario y es práctica en otras ocasiones.
- Es una fuerza estabilizadora en el equipo.
- Es capaz de apreciar las necesidades tanto de las personas con una elevada motivación por el conocimiento como de las personas que no la poseen.
- Muestra curiosidad por los detalles técnicos sin perderse en ellos.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

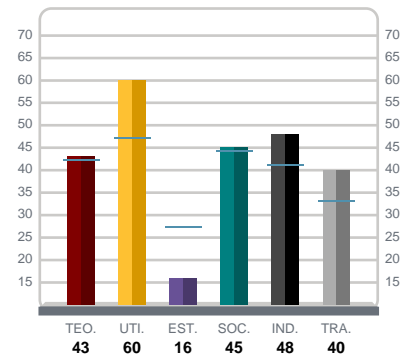
---

---

---

---

---





# TEÓRICO

## Claves para Dirigir y Motivar

- Recuerde que tiene la habilidad de ser una agente que da estabilidad y equilibrio en proyectos o tareas que requieran un alto nivel de conocimiento.
- Susan aporta una motivación por el conocimiento típica de muchos profesionales.
- Incluya la perspectiva que Susan aporta, para obtener una buena comprensión.
- Compruebe si hay motivaciones que sean más altas o más bajas que ésta, para obtener una imagen más clara de las claves específicas para dirigir y motivar.

## Claves de Formación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- Es bastante flexible y acepta la mayoría de los programas de formación que se ofrecen en la empresa.
- Puede ver la necesidad de formación y también se da cuenta de la importancia de la información práctica.
- Entiende las necesidades de las personas con un elevado nivel de motivación por el Teórico que quieren más información de la necesaria, y de las personas con un bajo nivel de motivación, que sólo quieren la información necesaria.

## Mejora Continua de Calidad

- Puede que necesite ser un poco más explícita en aquellos aspectos teóricos más complejos.
- Se le puede pedir que adopte una posición más firme en las iniciativas del equipo.
- Puede que necesite examinar otras motivaciones para determinar la importancia del conocimiento como factor de motivación.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

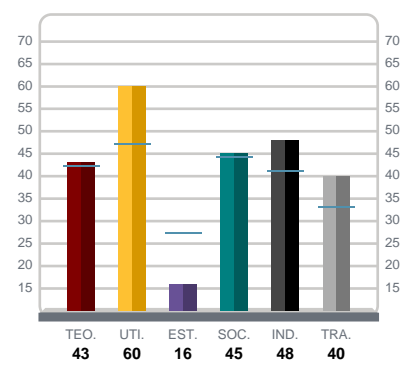
---

---

---

---

---





# 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

- Orientada al cambio y fácilmente adaptable a los nuevos proyectos.
- Resuelve problemas con mucha flexibilidad.
- Puede que considere que la persona está por encima del grupo.
- Puede cuestionar algunas de las estructuras, normas y estándares establecidos preguntando: ¿Por qué?.
- Se motiva por el derecho personal a expresarse.
- Le desagradan los listados de reglas y normativas.
- Cuestiona la autoridad.

## Valor que aporta a la Organización

- Puede tomar decisiones rápidas sin involucrarse emocionalmente.
- Siempre está buscando soluciones eficientes y lógicas.
- Genera nuevas ideas.
- Resuelve problemas de forma creativa.
- Tiene el deseo de aprender nuevos métodos y estrategias.
- Busca soluciones creativas para los problemas.

## Claves para Dirigir y Motivar

- Proporcione oportunidades para el desarrollo y crecimiento profesional.
- Quizá necesite vender sus ideas, no sólo contarlas.
- Está interesada en evaluar y mejorar los procedimientos ineficientes.
- Quiere que se le informe sobre los acontecimientos y cambios dentro de la organización.
- Si se necesitan establecer nuevos precedentes, involúcrela en la planificación y la estrategia.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

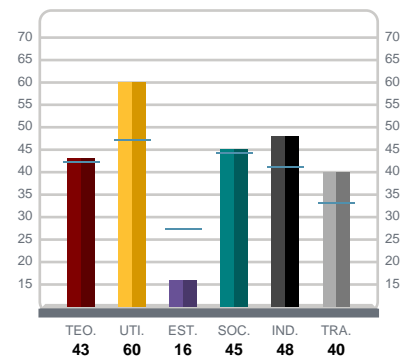
---

---

---

---

---





# TRADICIONAL

## Claves de Formación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- Puede preferir actividades de aprendizaje más dinámicas, espontáneas o creativas.
- Tiende a ser flexible y adaptable a un amplio abanico de actividades de aprendizaje.
- Tal vez quiera crear su propio sistema de aprendizaje o actividades de un modo creativo.

## Mejora Continua de Calidad

- No ignore los detalles importantes.
- Necesita tener más paciencia cuando interactúa con personas más orientadas a las reglas.
- Preste atención a las expresiones faciales y comentarios cuando no esté de acuerdo con aquellos que opinan de un modo diferente.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

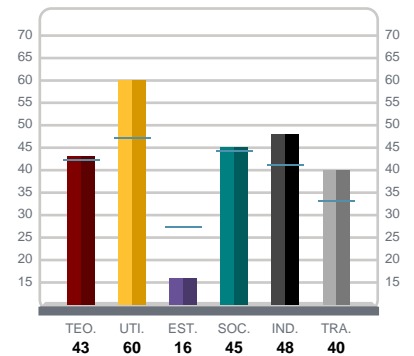
---

---

---

---

---





# ESTÉTICO

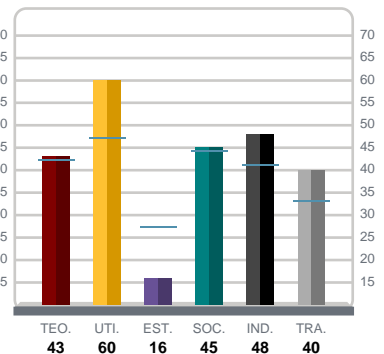
Una elevada puntuación en el motivador Estético indica un interés por la "forma y la estética." Cada experiencia se juzga desde el punto de su gracia, simetría o idoneidad. La vida puede considerarse como una sucesión de acontecimientos, y cada uno se disfruta en sí mismo. Una elevada puntuación en este 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

- Hay otros motivadores que tienen una prioridad sustancialmente más alta que el Estético.
- Muestra un sentido práctico, orientado hacia lo fundamental, con respecto a la estética del entorno y los recursos organizacionales: debe existir un beneficio mutuo.
- No se preocupa por la forma y la belleza de su entorno. Está más preocupada por las áreas que poseen mayor puntuación en la escala de motivadores.
- Lo que Susan define como su pasión en la vida se encuentra en los motivadores con mayor puntuación de este informe.
- Considera que aquellos que tienen una puntuación más alta son personas que necesitan ser un poco más prácticas.
- Motivada por áreas diferentes al Estético que busca la forma y belleza en todo.
- Un entorno que carezca de detalles estéticos/armónicos no afectará su creatividad.
- Susan es una persona muy práctica que prefiere ignorar lo Estético o medio ambiente del lugar de trabajo.
- Intellectualmente, ve la necesidad de belleza y formas artísticas, pero no las buscará para su propio entorno.

## Valor que aporta a la Organización

- Un entorno desagradable no afectará negativamente a su productividad y creatividad.
- Ella tiene un enfoque práctico hacia los acontecimientos.
- Es capaz de captar la imagen global desde un punto de vista de negocios y organizacional.
- No se deja llevar fácilmente por situaciones emocionales.
- Buen olfato para los negocios y buen ojo para lo que es práctico.
- Ve un amplio espectro de la imagen, no limitándose al punto de vista artístico.



Susan Sample



# ESTÉTICO

## Claves para Dirigir y Motivar

- Recuerde que ella tiene un lado práctico y apele a él siempre que pueda.
- Proporcione un entorno en el que se fomente y aprecie su talento.
- Proporcione razones prácticas y fundamentales para aquellos proyectos que requieran de un toque artístico o estético.
- Proporcione reconocimiento sincero por sus contribuciones.
- Estructure estrategias que enriquezcan el sistema de recompensas, especialmente aquellas que estén vinculadas a los motivadores con mayor puntuación.

## Claves de Formación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

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

## Mejora Continua de Calidad

- Algunos pueden percibirla como una persona sumamente orientada a los negocios, como consecuencia de la practicidad de sus motivadores en el lugar de trabajo.
- Necesita ser más sensible con la necesidad de otros de tener un lugar de trabajo estéticamente placentero.
- Necesita ser más abierta y receptiva a las ideas creativas de los demás.




---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

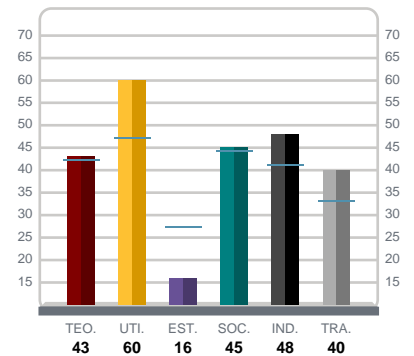
---

---

---

---

---





## 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		Tendencia general
UTILITARIO		Tendencia general
ESTÉTICO		Indiferente
SOCIAL		Tendencia general
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





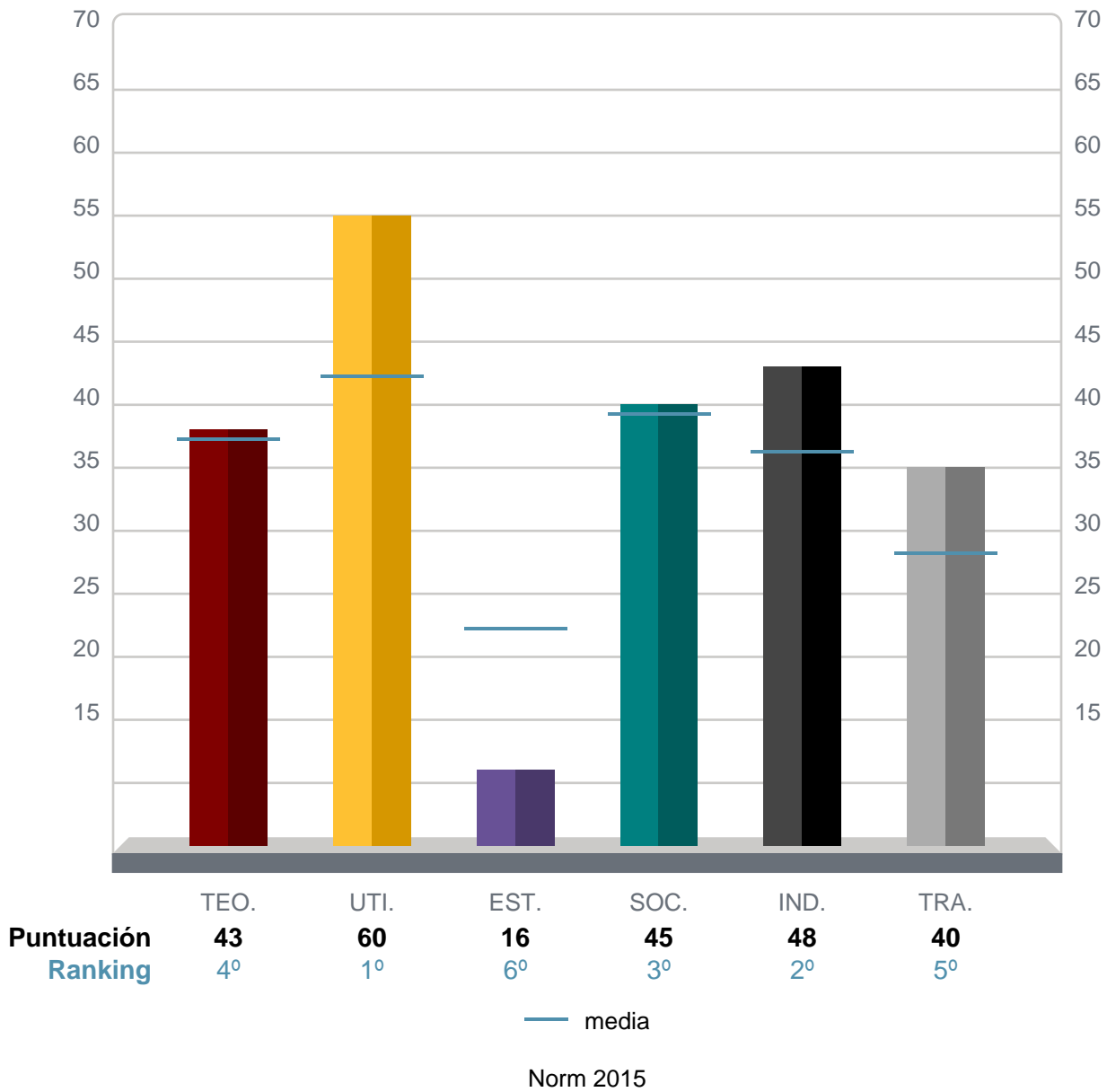
## MOTIVADORES - MEDIAS Y COMPARACIONES

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

- Dado que usted tiene otras prioridades en la vida, la gente que enfatiza la necesidad de belleza y armonía en todos los aspectos de su vida podría frustrarla.

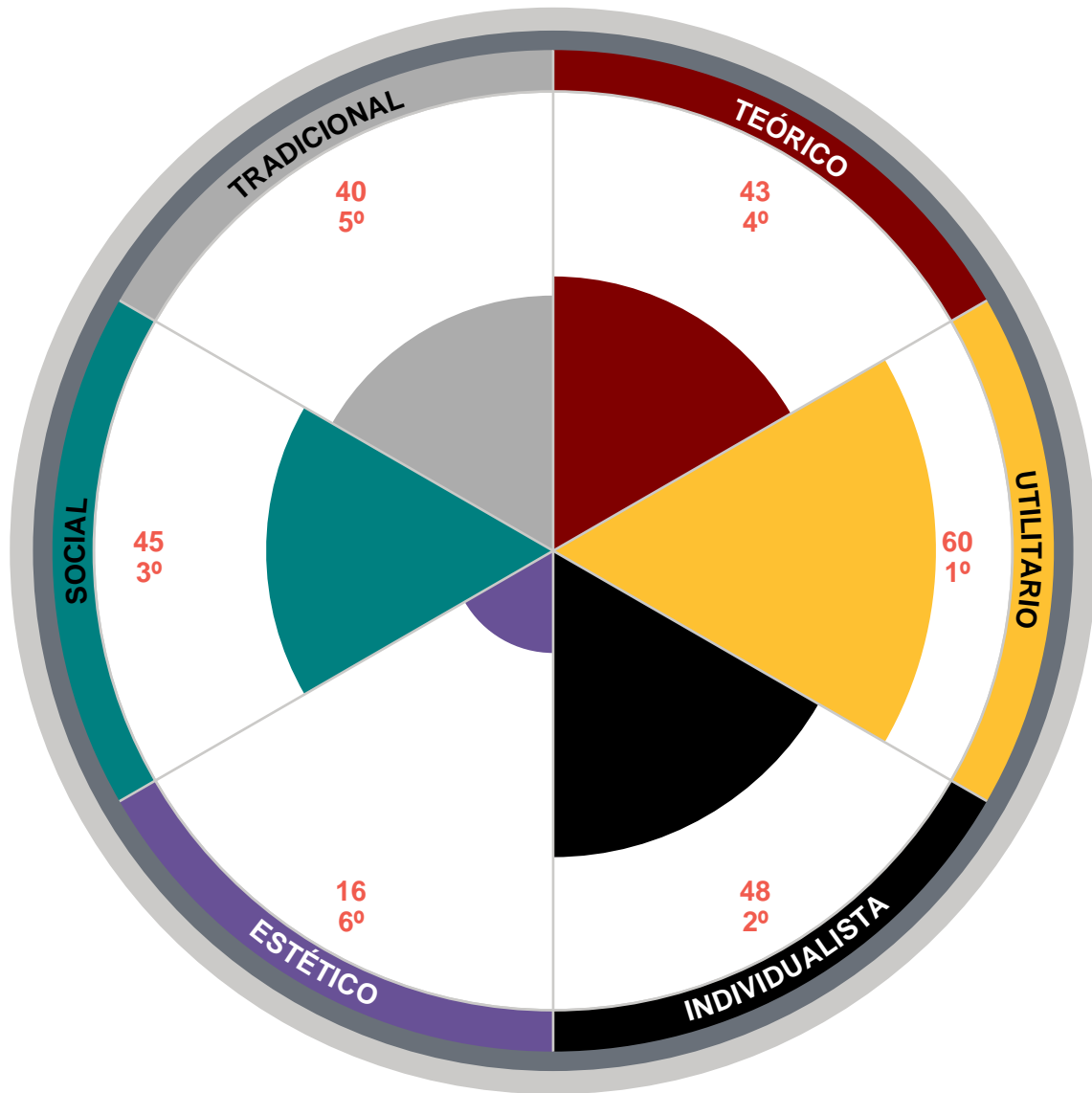


## GRAFICA DE MOTIVADORES INSIGHTS®





# 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 \_\_\_\_\_

## 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. \_\_\_\_\_