



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Informe de Motivadores de Equipo

Mi Empresa



*Desarrollando personas
creando futuro*

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

www.nascorconsultores.com





INTRODUCCIÓN

El conocer las conductas de cada individuo ayuda a interpretar el POR QUÉ de sus actuaciones. TTI Success Insights® Informe de Motivadores de Equipo evalúa la importancia de las seis actitudes e intereses básicos dentro de un equipo:

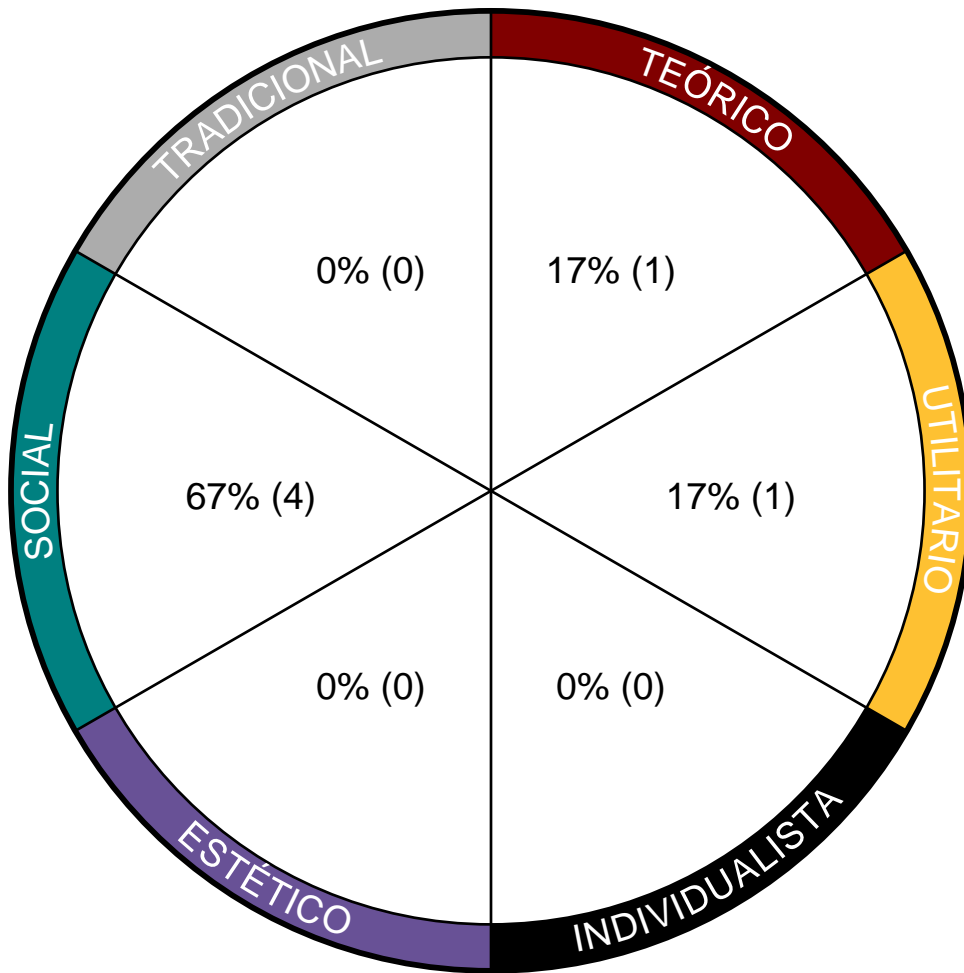
- Teórico
- Utilitario
- Estético
- Social
- Individualista
- Tradicional

Las actitudes ayudan a desencadenar el comportamiento del individuo y muy a menudo dejan al descubierto motivadores ocultos que no siempre están a la vista. El propósito de este informe es ayudar a descubrir estos motivadores y reforzar los puntos fuertes que cada individuo aporta al equipo.



MOTIVACIÓN PRIMARIA

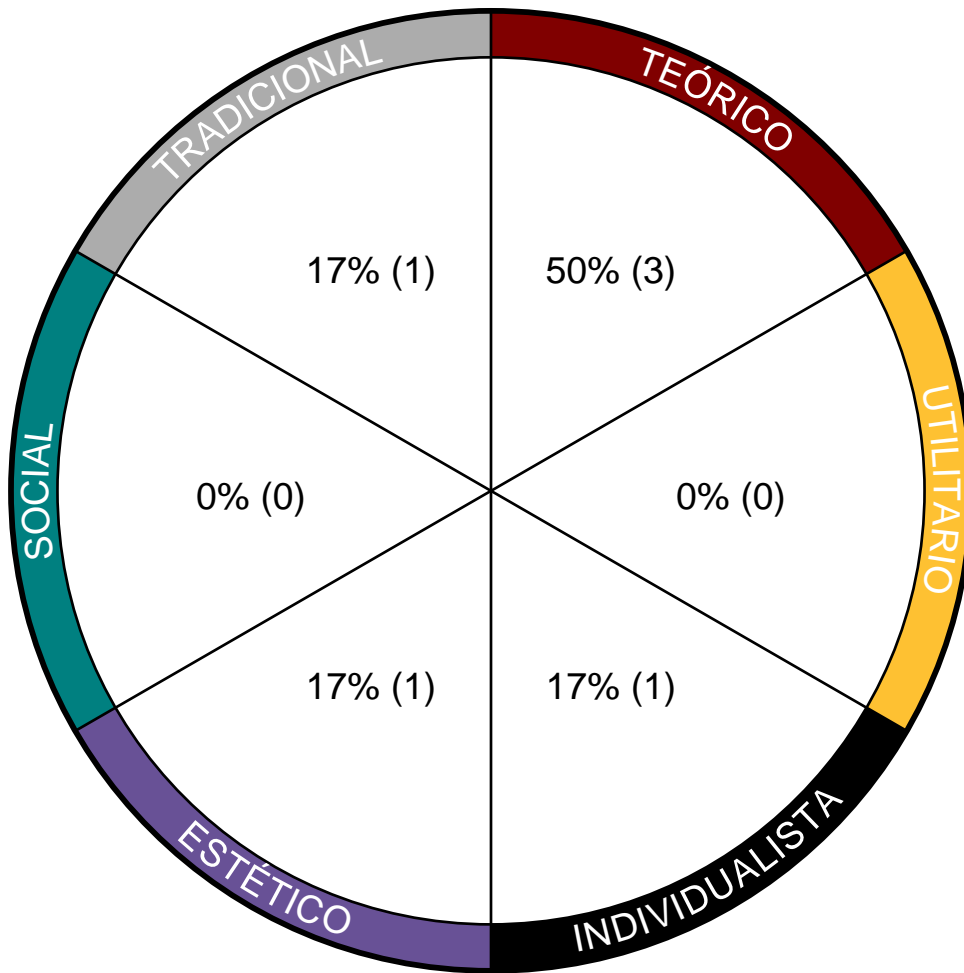
La siguiente ruleta representa el análisis del motivador primario del equipo seleccionado.





MOTIVACIÓN SECUNDARIA

La siguiente ruleta representa el análisis del motivador secundario del equipo seleccionado.





TEÓRICO

Los siguientes porcentajes indican a los miembros del equipo quién tiene [VALOR X] como primer o segundo motivador. Basándose en esta información, se proporcionan los siguientes enunciados para facilitar a los miembros del equipo un mejor entendimiento y apreciación del motivador [VALOR X]

17% como Motivador Primario (1)
50% como Motivador Secundario (3)

Factores Causantes

[VALORES] fomenta:

- Solucionar problemas de equipo o misterios.
- Identificar y sistematizar proyectos de equipo.
- Descubrimiento de la verdad dentro del equipo.
- Objetividad en todas las áreas.
- Hechos y experiencias racionales y objetivas.

Factores Obstaculizadores:

[VALORES] tiende a:

- No dar importancia o descuidar los temas prácticos en relación con el equipo.
- Dar más importancia al descubrimiento de la verdad en lugar de la seguridad personal.
- Centrarse más en el descubrimiento antes que en la aplicación.
- Centrarse demasiado en los hechos y las evidencias dentro del equipo.
- No tomar decisiones espontáneas por estar en la búsqueda constante de la verdad.

Características del Equipo

[VALORES] tiende a:

- Centrarse en hechos y experiencias racionales y objetivas.
- Hacer preguntas de investigación y descubrimiento sobre el equipo
- Asistir a seminarios, seminarios on-line o teleconferencias formativas.
- Conocimiento avanzado del equipo.
- Aclarar y sistematizar los objetivos del equipo.





SOCIAL

Los siguientes porcentajes indican a los miembros del equipo quién tiene [VALOR X] como primer o segundo motivador. Basándose en esta información, se proporcionan los siguientes enunciados para facilitar a los miembros del equipo un mejor entendimiento y apreciación del motivador [VALOR X]

67% como Motivador Primario (4)
0% como Motivador Secundario (0)

Factores Causantes

[VALORES] fomenta:

-
- Abogar por las causas justas
- la habilidad de ser desinteresado.
- Interesarse personalmente por los miembros del equipo.
- Ayudar a eliminar todas las dificultades y contratiempos que puedan surgir del equipo.

Factores Obstaculizadores:

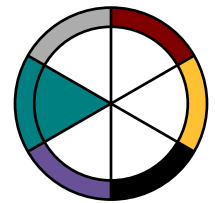
[VALORES] tiende a:

- Obsesionarse demasiado por una causa, llegando a perjudicarse a si mismo y al equipo.
- Propenso a terminar y empezar nuevas realizaciones, centrándose solo en el beneficio de los demás.
- Tener la sensación de que se presta demasiada atención a los resultados finales.
- Estar en desacuerdo con acciones o decisiones insensibles.
- Ser generoso con los recursos del equipo, sin esperar nada a cambio.

Características del Equipo

[VALORES] tiende a:

- Involucrarse con la causa y los miembros del equipo.
- Ser generoso con su tiempo, talento y recursos.
- Ver y desarrollar el potencial de los demás miembros del equipo.
- Centrarse en el beneficio de los demás.
- Centrarse en cómo evitar el conflicto y minimizar los daños.





UTILITARIO

Los siguientes porcentajes indican a los miembros del equipo quién tiene [VALOR X] como primer o segundo motivador. Basándose en esta información, se proporcionan los siguientes enunciados para facilitar a los miembros del equipo un mejor entendimiento y apreciación del motivador [VALOR X]

17% como Motivador Primario (1)
0% como Motivador Secundario (0)

Factores Causantes

[VALORES] fomenta:

- La aplicación creativa de todos sus recursos.
- Utilidad máxima con el equipo y sus recursos.
- Eficiencia de equipo.
- Obtener los resultados deseados a la vez que se recupera con creces el esfuerzo realizado.
- Conseguir incentivos y comisiones para el equipo

Factores Obstaculizadores:

[VALORES] tiende a:

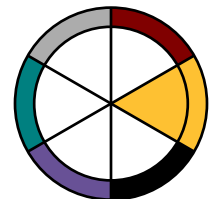
- Estar dispuesto a dar, pero siempre pidiendo algo a cambio.
- Ser adicto al trabajo de equipo.
- Frustrarse y mostrarse insatisfecho cuando el equipo malgasta recursos.
- Desmotivarse cuando considera insuficiente lo que el equipo recibe a cambio de su esfuerzo.
- Centrarse demasiado en lo que se va a obtener a cambio, por lo que se puede perder detalles importantes.

Características del Equipo

[VALORES] tiende a:

- Usa recursos de equipo para conseguir resultados.
- Asegurarse de recuperar la inversión realizada es primordial tanto para los individuos como para el equipo.
- Tener una habilidad tremenda para maximizar los recursos del equipo.
- Ser consciente de recuperar la inversión de tiempo y recursos realizada por el equipo.
- Tener en cuenta quién malgasta tiempo y recursos dentro del equipo.







INDIVIDUALISTA

Los siguientes porcentajes indican a los miembros del equipo quién tiene [VALOR X] como primer o segundo motivador. Basándose en esta información, se proporcionan los siguientes enunciados para facilitar a los miembros del equipo un mejor entendimiento y apreciación del motivador [VALOR X]

0% como Motivador Primario (0)
17% como Motivador Secundario (1)

Factores Causantes

[VALORES] fomenta:

- Alcanzar puestos más altos.
- Enfoque táctico de la vida.
- Relaciones de equipo que influyan en su reconocimiento laboral.
- Alcanzar y usar el poder para conseguir las metas del equipo.
- Controlar y dirigir a uno mismo y al grupo para conseguir el éxito.

Factores Obstaculizadores:

[VALORES] tiende a:

- Centrarse demasiado en el poder y la posición.
- Falta de motivación si la opción del desarrollo personal no está presente.
- Anteponer los logros personales a los del resto del equipo.
- Permitir que el poder les controle.
- Sobrepasar su autoridad dentro del equipo.

Características del Equipo

[VALORES] tiende a:

- Dirigir el equipo.
- Centrarse en cumplir los objetivos del equipo.
- Necesitar tanta autoridad como responsabilidad dentro del equipo.
- Trabajar dentro de la cadena de mando para conseguir un puesto más influyente.
- Necesitar respeto por parte de los demás al igual que un puesto de mando dentro del equipo.





ESTÉTICO

Los siguientes porcentajes indican a los miembros del equipo quién tiene [VALOR X] como primer o segundo motivador. Basándose en esta información, se proporcionan los siguientes enunciados para facilitar a los miembros del equipo un mejor entendimiento y apreciación del motivador [VALOR X]

0% como Motivador Primario (0)
17% como Motivador Secundario (1)

Factores Causantes

[VALORES] fomenta:

- Forma, armonía, belleza y equilibrio dentro del equipo.
- El uso de experiencias subjetivas.
- Expresión creativa dentro del equipo.
- La aportación de experiencias únicas que le falta al resto de miembros del equipo.
- La visualización de lo ideal.

Factores Obstaculizadores:

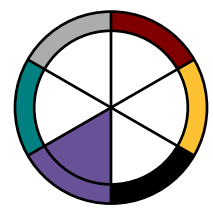
[VALORES] tiende a:

- Evitar situaciones de discordia dentro del equipo.
- Dejar que los obstáculos y las dificultades de la vida afecten a su habilidad de trabajar en equipo.
- Ser poco efectivo en un entorno caótico.
- Llegar a frustrarse si el entorno del equipo no permite el crecimiento personal.
- Estar poco satisfecho con el grupo si se le presta más atención a la verdad objetiva que a las experiencias subjetivas.

Características del Equipo

[VALORES] tiende a:

- Disfrutar de todos los sentidos.
- Centrarse en la eliminación de las situaciones incómodas y desagradables dentro del equipo.
- Centrarse en el desarrollo y crecimiento del equipo.
- Identificar áreas del equipo que están en desequilibrio.
- Intentar recuperar la forma, armonía y equilibrio del equipo.





TRADICIONAL

Los siguientes porcentajes indican a los miembros del equipo quién tiene [VALOR X] como primer o segundo motivador. Basándose en esta información, se proporcionan los siguientes enunciados para facilitar a los miembros del equipo un mejor entendimiento y apreciación del motivador [VALOR X]

0% como Motivador Primario (0)
17% como Motivador Secundario (1)

Factores Causantes

[VALORES] fomenta:

- La persecución de la "divinidad" en la vida.
- Convertir a los miembros del equipo a sus creencias.
- Respetar las causas del equipo.
- La totalidad de la vida.
- La habilidad de aplicar sus principios a todas las situaciones.

Factores Obstaculizadores:

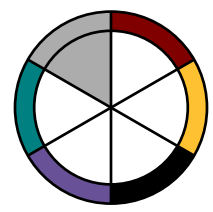
[VALORES] tiende a:

- Ponen su forma de vida por encima de la de los demás.
- Se sacrifican por sus creencias y por la causa.
- Seguir creencias y causas en detrimento al equipo.
- Sacrificarse demasiado por su causa o sus creencias.
- Estar cerrado a nuevas ideas o cambios dentro del equipo.

Características del Equipo

[VALORES] tiende a:

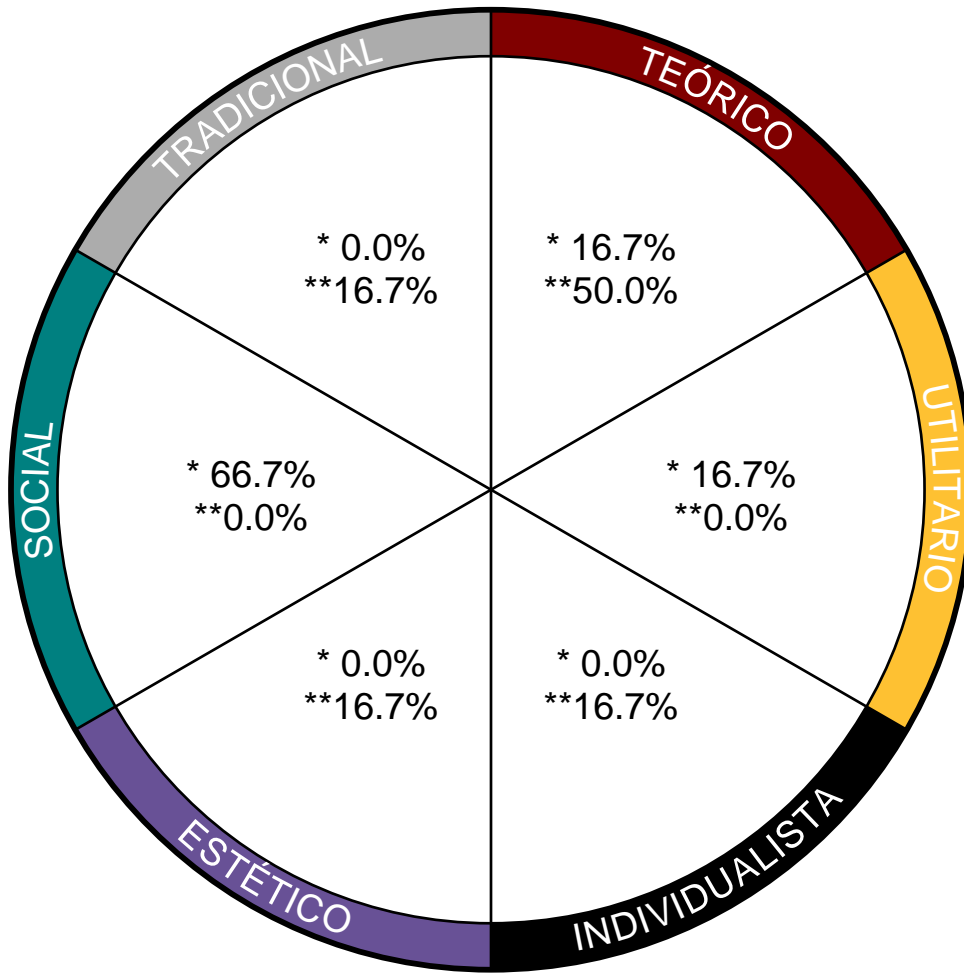
- Buscar el significado de la vida en sus creencias y en el orden establecido
- Encontrar coherencia a vida siendo como "un libro cerrado".
- Mostrar cómo los planes del equipo caminan hacia el ideal.
- Asentar las normas sobre las que debe vivir el equipo.
- Poner en práctica sus principios y valores dentro del equipo.





NECESIDAD POTENCIAL PARA LOS MIEMBROS DEL EQUIPO

Esta sección está diseñada para proporcionar información sobre los motivadores que pueden ser escasos o estar ausentes dentro de la dinámica del equipo. Las páginas siguientes explicarán lo que cada uno de estos motivadores aporta al equipo. En algunos casos no todos los motivadores son necesarios o bien vistos por el equipo u organización.



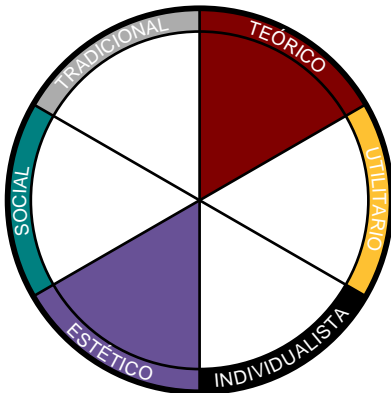
* - Motivador Primario ** - Motivador Secundario



APRECIACIÓN MOTIVACIONAL

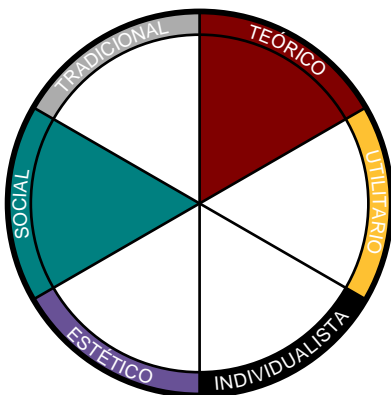
Esta sección se centra en el conflicto potencial de los diferentes motivadores e indica cómo los motivadores pueden encajar o no entre ellos desde un primer momento. Es importante tener en cuenta que este informe de Valores sólo interpreta los motivadores, sin tener en cuenta la influencia de las conductas. Los usuarios con resultados similares pueden estar de acuerdo en sus decisiones pero pueden no coincidir en cómo llevarlas a cabo.

Teórico ↔ Estético



- De Objetivo a Subjetivo
- De Hechos a Sentimientos
- Los Teóricos cuestionarán cada aspecto de la forma de ser de los Estéticos y no estarán de acuerdo con sus respuestas subjetivas.
- Para los Estéticos, los Teóricos pueden parecer cerrados y sabelotodos.
- Los Estéticos rechazarán o evitarán hechos o verdades que perjudiquen o dañen la armonía personal. El rechazo de tales verdades provocarán el desconcierto y posible enfado de los individuos altamente Teóricos.

Teórico ↔ Social

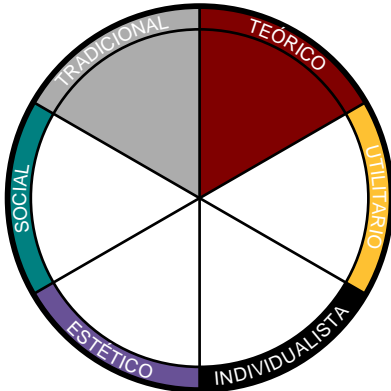


- Los Teóricos considerarán poco lógicas algunas elecciones de los Sociales, en las que se dé más importancia a las personas que a la verdad.
- Los teóricos serán capaces de sacrificarse e incluso sufrir en su búsqueda de la verdad, los Sociales no aceptarán este sufrimiento por tal motivo .
- Las elecciones tomadas a partir de los hechos pueden ser poco sensibles y los Sociales la pueden considerar una gran injusticia.
- Los Sociales no entenderán cómo los Teóricos pueden llegar a conclusiones en las que el resultado sea cruel e insensible.



APRECIACIÓN MOTIVACIONAL

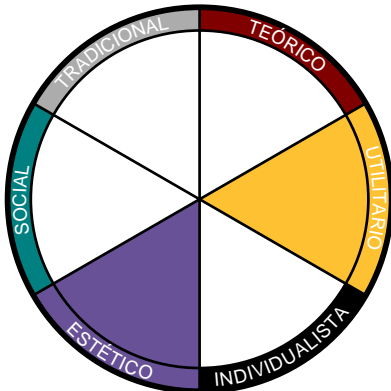
Teórico ↔ Tradicional



- Pueden considerarse mutuamente tercos, tozudos, cerrados de mente y, posiblemente, ignorantes.
- Los Teóricos pondrán en entredicho el sistema de vida de los Tradicionales.
- Los Teóricos no aceptarán el razonamiento subjetivo de los Tradicionales y argumentarán con hechos y preguntas que lleven a estos hechos.
- Los Tradicionales pueden pensar que los Teóricos están perdiendo una gran apreciación de la vida, centrándose en la objetividad y no estando abiertos a las creencias.



Utilitario ↔ Estético

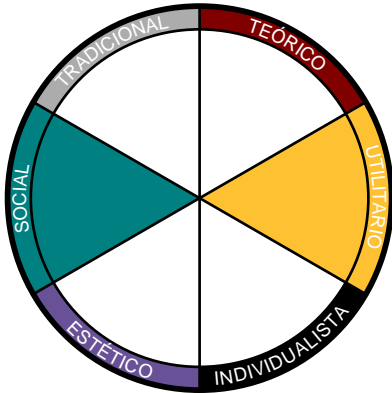


- Utilidad y Dedicación a la Forma y la Armonía
- Los Utilitarios pueden ver el gusto de los Estéticos por la forma y la belleza como una pérdida de tiempo y de recursos.
- Los Utilitarios no lograrán ver ninguna recompensa en la expresión creativa de los Estéticos.
- La realidad objetiva de la eficiencia estará en conflicto directo con los sentimientos subjetivos.
- Los Estéticos evitarán o rechazarán las decisiones tomadas desde el punto de vista utilitario que tengan como consecuencia la falta de armonía o sufrimiento personal.



APRECIACIÓN MOTIVACIONAL

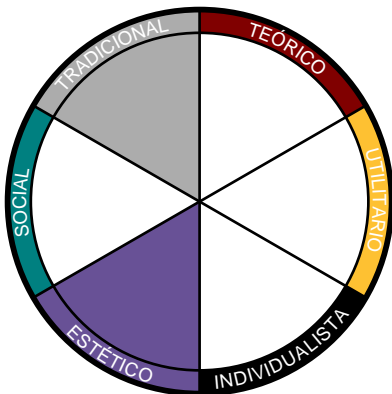
Utilitario ↔ Social



- Los Utilitarios tomarán el camino de acción más eficiente aunque tenga un impacto social negativo, lo que los Sociales rechazarán firmemente.
- Los Utilitarios esperarán algún tipo de recompensa por su aporte o inversión y, por lo tanto, no lograrán entender el altruismo de los individuos altamente sociales.
- Los Utilitarios verán a los Sociales como una presa fácil o un felpudo.
- Los Sociales verán a los Utilitarios como egoístas e interesados en ellos mismos.
- Los Sociales no entenderán ni estarán de acuerdo con las decisiones tomadas basándose en la eficiencia o la búsqueda de recompensa, pudiéndoles llegar a causar daño, conflicto o estrés.



Estético ↔ Tradicional

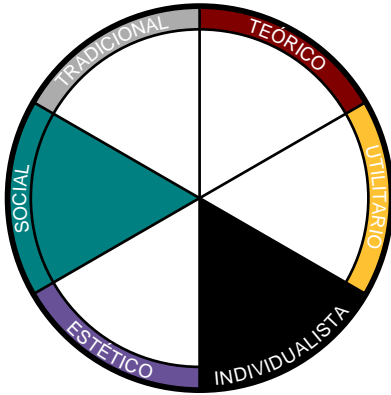


- Los conflictos entre Estéticos y Tradicionales surgirán cuando haya alguna diferencia de punto de vista o de forma de pensar.
- Los Estéticos pueden rechazar o estar en desacuerdo con el sistema de vida de los tradicionales, el cual podría llegarles a causar falta de armonía y estrés.
- Los Tradicionales tienen una fuerte creencia en el orden establecido y su forma de vida, sin embargo los Estéticos no están de acuerdo con sus métodos ni forma de vida.
- Con ambas partes aferradas a sus creencias, la batallas puede estar asegurada cuando los Tradicionales vean ofendido su orden establecido y los Estéticos sientan amenazada su armonía.



APRECIACIÓN MOTIVACIONAL

Social ↔ Individualista

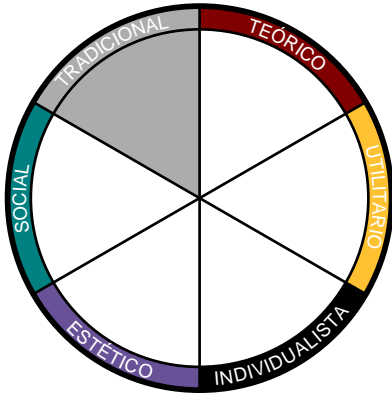


- Los Sociales tendrán problemas cuando los Individualistas se sitúen por encima de los demás.
- Los individualistas ayudarán a los demás cuando puedan obtener por ello algún tipo de beneficio. Los Sociales tendrán un problema con este tipo de conducta, ya que para ellos ayudar a los demás es un acto altruista.
- Los Individualistas tendrán poca consideración con el altruismo de los Sociales.
- Los Individualistas verán el altruismo como oportunidades perdidas o desaprovechadas.
- Los Sociales pueden ver a los Individualistas como egoístas y centrados en ellos mismos.
- Los Individualistas ven a los Sociales como individuos de quienes los demás se pueden aprovechar.



APRECIACIÓN MOTIVACIONAL

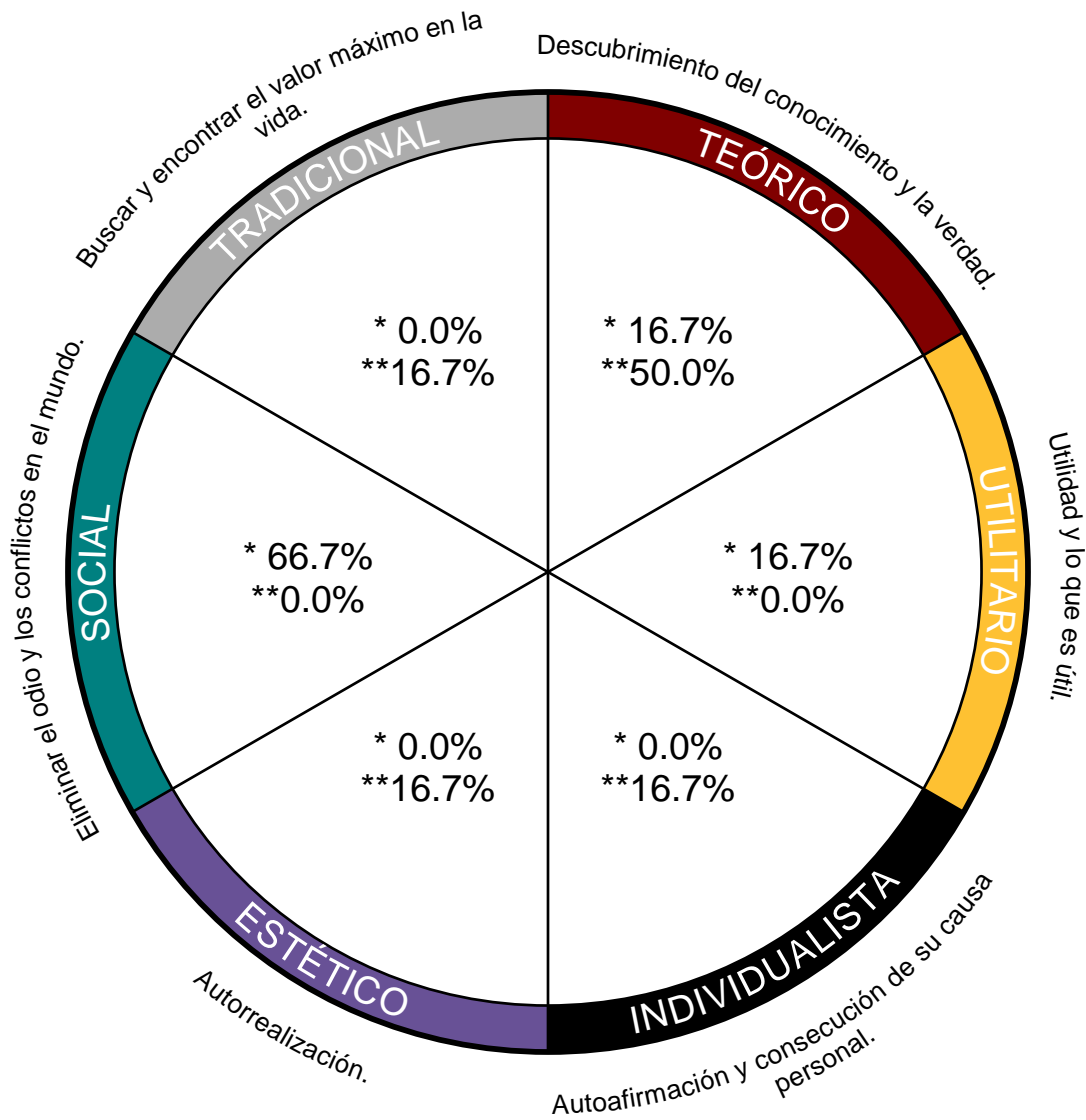
Tradicional ↔ Tradicional



- Los Tradicionales sólo aceptarán a aquellos individuos que compartan su misma forma de vida y sistema de valores.
- Dos Tradicionales entrarán en conflicto si sus formas de vida o creencias son completamente diferentes.
- Los individuos altamente Tradicionales se llevarán bien con los menos Tradicionales siempre y cuando tengan un campo común de valores y creencias.
- Los Tradicionales son firmes en sus creencias y su forma de vida.



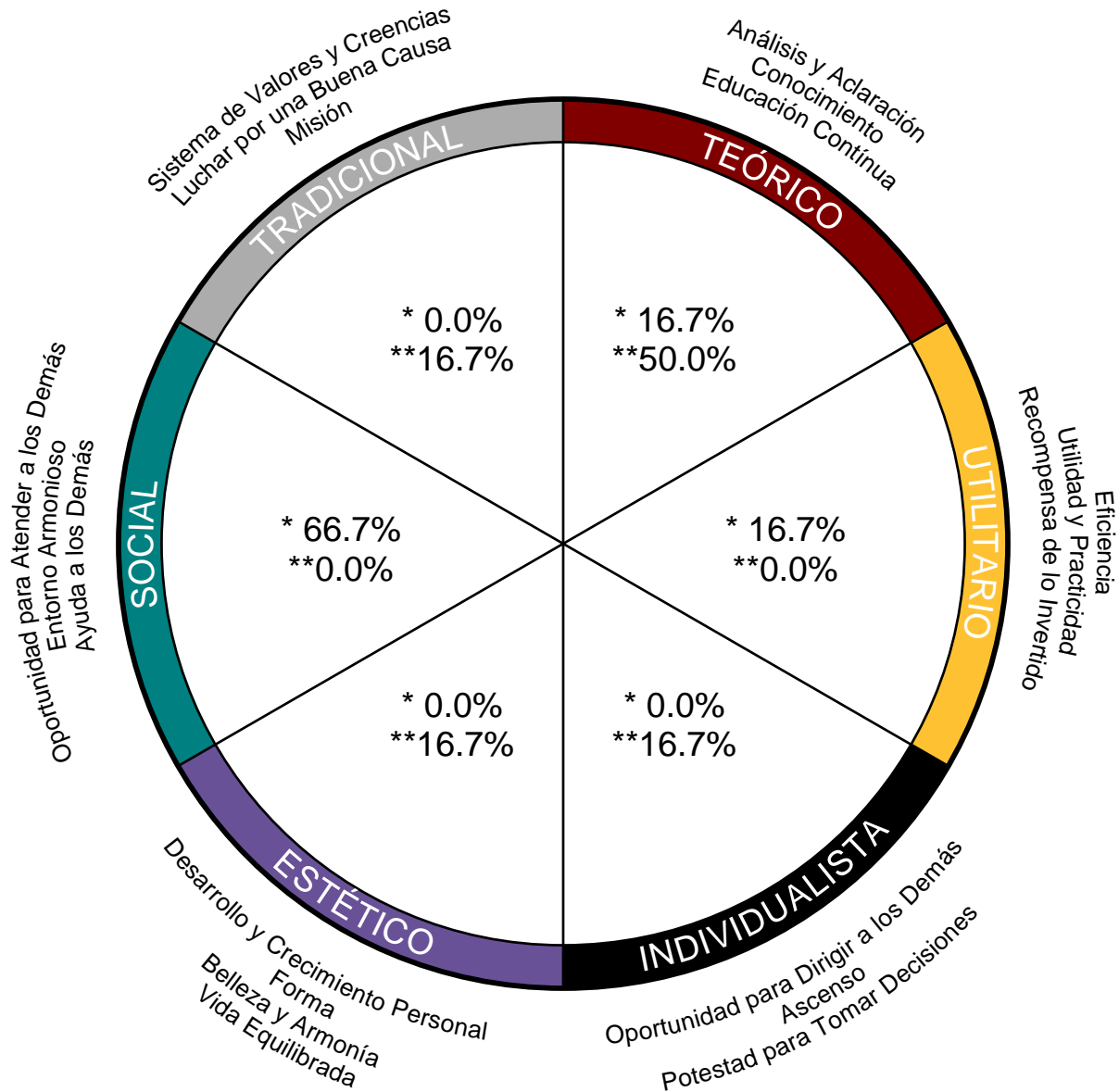
OBJETIVO MOTIVACIONAL



* - Motivador Primario ** - Motivador Secundario



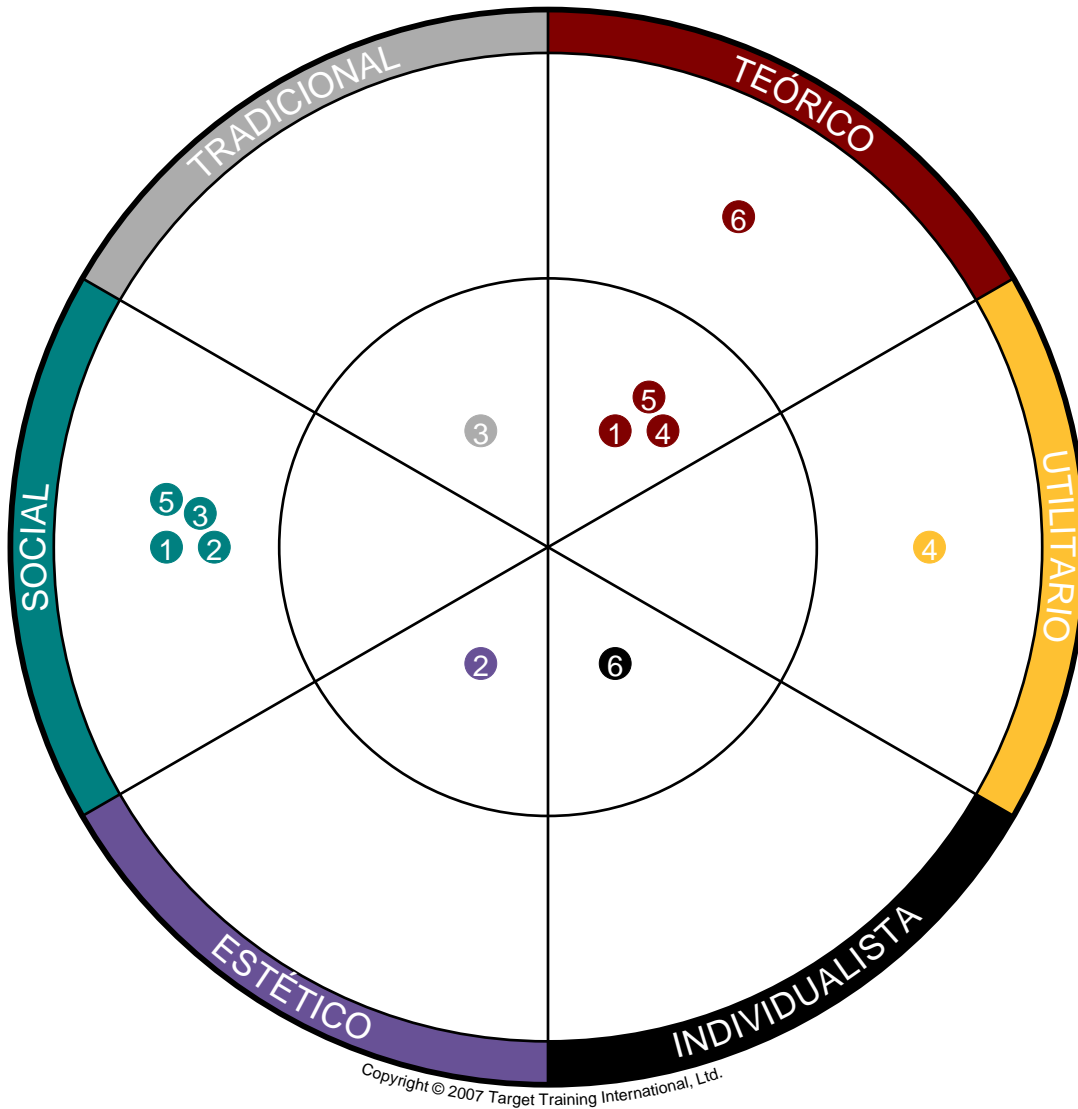
ENTORNO IDEAL



* - Motivador Primario ** - Motivador Secundario



RULETA DE MOTIVADORES DE GRUPO



Anillo externo = Motivador nº 1 Anillo interno = Motivador nº 2



LEYENDA DE LA RUEDA DE EQUIPO

- 1: Fanny Bisharat
- 2: Edgar Cruz
- 3: John Lopez
- 4: Umesh Sawant
- 5: Emma Steere
- 6: Ray Vis

