



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

Motivadores en el Trabajo™

Ruth Dohe

MKT

TTI SUCCESS INSIGHTS ESPAÑA

28/7/2016



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.

<u>Motivador</u>	<u>la Motivación por</u>
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 considérela 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

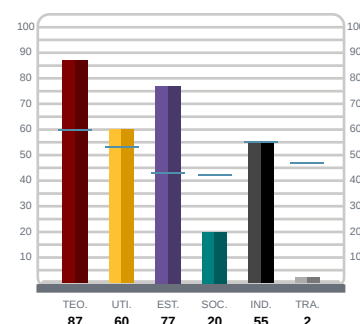
Los principales impulsores de este motivador son el descubrimiento del CONOCIMIENTO y el hambre por APRENDER. En la búsqueda de este motivador, la persona adopta una "actitud cognitiva." No tiene mucho interés por la belleza o utilidad de los objetos y lo único que quiere es observar y razonar. Dado 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

- Muestra una fuerte tendencia hacia la búsqueda del conocimiento, incluso por el conocimiento en sí mismo.
- Le interesan mucho las iniciativas nuevas.
- 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.
- Los demás consideran a Ruth como una intelectual nata.
- Cree que el aprendizaje continuo es bueno para la mente y el cuerpo.
- Puede usar su conocimiento especializado sobre algún tema, para controlar la situación.

Valor que aporta a la Organización.

- Ruth es muy activa en la resolución de problemas.
- Trabaja muchas horas para resolver un problema.
- Demuestra lógica en su manera de abordar los problemas y paciencia para analizar una amplia gama de soluciones.
- Elevada habilidad y capacidad analítica.
- Cuando alguien (interno o externo) tiene una pregunta, Ruth suele encontrar soluciones, incluso si no está familiarizada con el asunto.





TEÓRICO

Claves para Dirigir y Motivar

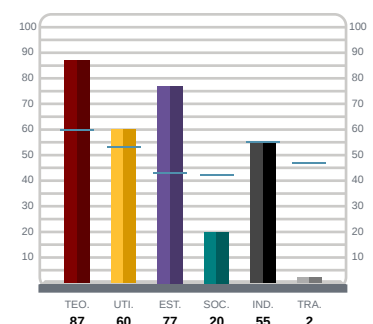
- Asegúrese de incluir a Ruth en futuros proyectos de desarrollo para apoyarse en su conocimiento.
- Recurra a Ruth para que actúe como crítica constructiva de nuevas ideas y cuando se evalúen proyectos y protocolos existentes.
- Ruth proporcionará un elevado grado de credibilidad técnica cuando trate con clientes o con ejecutivos que necesiten información detallada para tomar decisiones.
- Clases, cursos y conferencias: envíe a Ruth y deje que aprenda.
- Ruth necesita tener la oportunidad de explorar diversas áreas de conocimiento, así como de actuar en ellas.

Claves de Formación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- Ruth 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

- Se muestra distante, especialmente con aquellos que no tienen una motivación intelectual.
- Necesita encontrar el equilibrio entre su deseo de aprender y la necesidad de aplicaciones prácticas, si es que las hay.
- Tiene los mismos resultados que aquellos que necesitan apoyo con la administración del tiempo.



ESTÉTICO

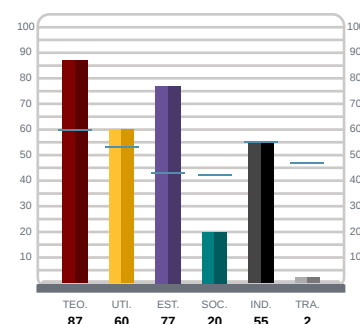
Una elevada puntuación en el motivador Estético indica un interés por la "forma y la estética." Cada experiencia se juzga desde el punto de su gracia, simetría o idoneidad. La vida puede considerarse como una sucesión de acontecimientos, y cada uno se disfruta en sí mismo. Una elevada puntuación en este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

- Aprecia la naturaleza o la belleza a su alrededor, demostrándolo en las cosas que hace.
- En ocasiones, valora el poder disponer de momentos de soledad para la reflexión personal y reequilibrarse.
- Es muy consciente y tiene la necesidad de comprender el estado de ánimo, creencias y motivadores de los demás.
- Percibe y es muy consciente de la variedad de matices que hay a su alrededor antes que los demás lo hagan.
- Le gusta ayudar, enseñar y ofrecer coaching a los demás, especialmente cuando es necesaria la expresión creativa.
- Se preocupa por los sentimientos de los miembros del equipo, y apoya sus ideas creativas.
- La forma y la estética le proporcionan experiencias memorables.
- Ruth utiliza su talento estético para impresionar a los demás.

Valor que aporta a la Organización

- Ruth busca y aprecia la belleza de las cosas y lo comparte con los demás.
- Ruth evaluará las cosas de acuerdo a su belleza artística y su utilidad.
- Ruth está interesada en la globalidad de una situación y en la armonía y equilibrio ideal del entorno.
- Puede aportar ideas creativas.
- Desea ir más allá de lo que se le pide en la descripción de su puesto de trabajo y ver las cosas de nuevas maneras.





ESTÉTICO

Claves para Dirigir y Motivar

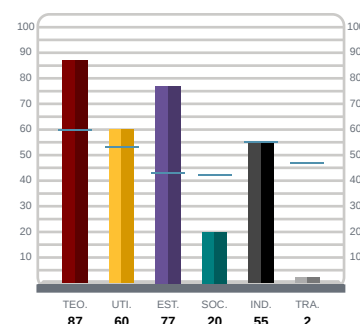
- Recuerde que Ruth suele preferir ser ella misma en lo que hace, y puede resistirse a las restricciones sobre su autoexpresión.
- Permita que Ruth comparta su naturaleza creativa cuando decida hacerlo.
- Controle que no sea excesivamente creativa e imaginativa hasta el punto que el aspecto práctico de su propio trabajo sufra las consecuencias.
- Apoye su disposición a aportar forma o armonía a los sistemas o áreas de trabajo poco ordenadas.
- Recuerde que Ruth proporciona un elevado cariz artístico a las cosas que hace. Incremente esta fortaleza.

Claves de Formación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje.

- El aprendizaje y el desarrollo personal se deben relacionar con la capacidad de ser más efectiva a la hora de encontrar soluciones creativas a los problemas.
- Los cursos y programas de formación le deben ayudar a desarrollar su necesidad de comprender la amplitud de su imaginación e inventiva.
- El éxito del aprendizaje puede estar vinculado al incremento de su comprensión personal de la forma, la estética y la imagen global de las situaciones y/o cosas.

Mejora Continua de Calidad

- Pasa demasiado tiempo preocupándose por el equilibrio en el lugar de trabajo.
- Puede entrar en un estado creativo con excesiva frecuencia.
- Algunas veces trata de ser excesivamente inconformista.



UTILITARIO

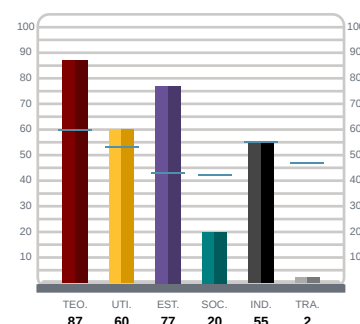
La puntuación elevada en Utilitario indica un interés por el dinero y por aquello que es útil. Esto significa que la persona quiere tener la seguridad que le aporta el dinero, pero no solo para sí misma, sino también para su familia presente y futura. Este motivador incluye los asuntos prácticos del 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 alcanzar metas (generalmente económicas).
- Ruth prefiere recibir recompensas basadas en los resultados obtenidos, en lugar de en los métodos usados para obtenerlos.
- Ruth 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.
- Se ajusta al estereotipo de persona de negocios, interesada en incentivos económicos.
- Le motiva un buen sueldo y establece una clara relación entre importancia y altos ingresos.

Valor que aporta a la Organización

- Motivada por la competencia, retos e incentivos económicos.
- Toma decisiones prácticas y con el beneficio económico en mente.
- 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

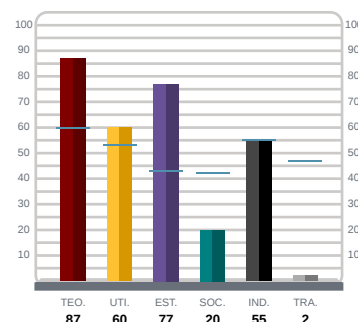
- Dese cuenta que el dinero no es la única motivación, sino también la satisfacción personal derivada del trabajo.
- Asegúrese de que las recompensas económicas son justas, están comunicadas con claridad y proporcionan una elevada ganancia para aquellos que estén dispuestos a trabajar por ellas.
- Relacione la formación y las reuniones con beneficios potenciales o ingresos futuros.
- Actúe de coach para ayudar a Ruth a entender que no todo mundo está motivado por la riqueza, el retorno de la inversión y las ganancias como ella.
- Asegúrese de que Ruth está equilibrando su vida personal y profesional.

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 disimular su interés por el dinero, con el fin de establecer mejores relaciones con los demás.
- Puede juzgar los esfuerzos de otros miembros del equipo basándose únicamente en un criterio económico.





INDIVIDUALISTA

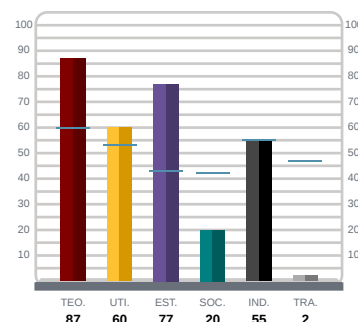
El interés primordial de este motivador es el Poder. Estudios realizados indican que los líderes de la mayoría de las industrias poseen elevado este motivador. Ya que la competencia y la lucha desempeñan un papel importante en todos los ámbitos de la vida, muchos filósofos han visto el poder como una 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 Ruth 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.
- Posee la capacidad de adoptar una postura con énfasis, o ser un miembro del equipo más discreta que apoya una posición.
- Puede seguir o liderar, en función de las necesidades.



INDIVIDUALISTA

Claves para Dirigir y Motivar

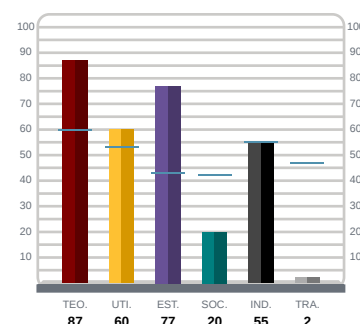
- Ruth es socialmente flexible. Ella puede asumir un rol de liderazgo apropiado para el equipo o puede ser una buena miembro del equipo, de acuerdo a lo que la situación requiera.
- Recuerde que Ruth posee la capacidad de llevarse bien con una amplia variedad de personas sin ganarse la antipatía de aquellos con opiniones opuestas.
- Ruth 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.
- Ruth 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.
- Durante la sesión de formación, brindará apoyo desde el punto de vista de esta dimensión de Motivadores.
- 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

- Sin necesidad de escoger un lado, ella puede necesitar adoptar una postura en algunos temas relacionados con las agendas individuales.
- Para obtener una perspectiva adicional, examine los demás Motivadores para determinar la importancia del factor de motivación Individualista.
- 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.



SOCIAL

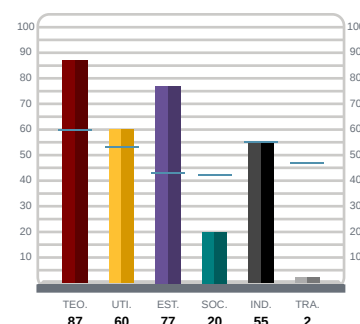
Aquellos que tienen una elevada puntuación en este motivador tienen un amor innato por la gente. Son personas sociables y altruistas, aprecian mucho a otras personas y, por tanto, son amables, simpáticas y desinteresadas. Generalmente consideran que los motivadores Teórico, Utilitario, Estético e Individualista 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.
- Muestra un sentido práctico con respecto a ayudar a los demás y a compartir tiempo y recursos: debe existir un beneficio mutuo.
- Tiene mucho "cuidado" con su nivel de confianza, tal vez como resultado de malas experiencias en el pasado e intenta evitar que se repitan.
- 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 creer que aquellos que tienen una puntuación más elevada, son personas desinteresadas que están regalando su seguridad.
- 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

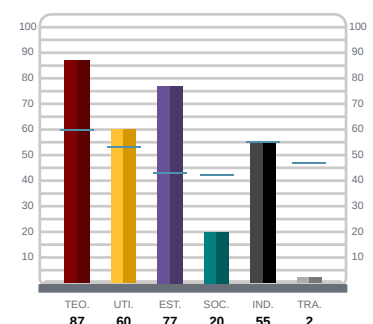
- Procure no sobrecargarla con demasiadas actividades de coaching o apoyo, ya que puede no percibir un beneficio inmediato de estas actividades.
- Ruth obtiene la misma puntuación que aquellos que establecen sus propios objetivos. Use estos objetivos como principales motivadores.
- Permanezca orientado a los resultados.
- No sea emocional o paternalista.
- De un "sentido práctico" a su idea o plan.

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 perciben un cierto "egoísmo" en determinados proyectos o al compartir fuentes de información con el equipo.
- Necesita ser más sensible a las necesidades de los demás.
- Necesita ser más abierta y receptiva con los demás.





TRADICIONAL

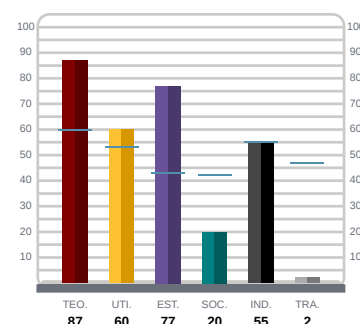
El mayor interés de este motivador puede llamarse "orden" o "tradición". Las personas con una elevada puntuación en este motivador buscan un sistema de vida. Este sistema se puede encontrar en el conservadurismo o en cualquier otra autoridad que haya definido las reglas, normas y principios para vivir.

Características Generales

- Es capaz de tomar decisiones creativas y establecer nuevos precedentes cuando es necesario.
- Actúa con elevada independencia del procedimiento operativo estándar.
- Algunos consideran que modifica las reglas para conseguir lo que se propone.
- Es muy flexible a la hora de resolver problemas.
- Frecuentemente, muestra una actitud autónoma a la hora de enfocar las asignaciones laborales.
- Modifica las reglas sin mala intención, ya que es resultado de su energía creativa e iniciativa.
- El deseo por obtener resultados rápidos en varios proyectos, y el intento de prescindir de temas tales como reglas y normas, puede retardar el progreso.

Valor que aporta a la Organización

- Genera nuevas ideas.
- Crea soluciones, algunas veces más por los intentos personales, riesgos calculados y creatividad, que por lo establecido en las políticas y el protocolo.
- Tiende a dar sólo una hojeda a los manuales de nuevos proyectos o procedimientos.
- Plantea muchas preguntas.
- Posee la capacidad de tomar decisiones rápidas cuando ha de resolver problemas.





TRADICIONAL

Claves para Dirigir y Motivar

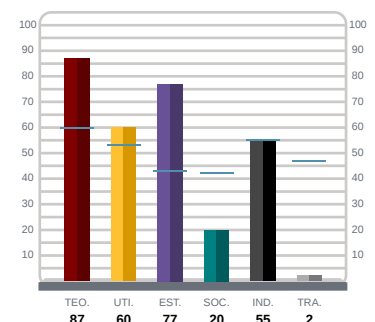
- Proporcione instrucciones específicas, para que ella pueda hacer los aspectos rutinarios del trabajo correctamente a la primera.
- Prefiere poder tomar sus propias decisiones sobre cómo hacer el trabajo, dentro de sus límites de autoridad y responsabilidad.
- Está interesada en evaluar y mejorar los procedimientos ineficientes.
- Libérole lo máximo posible de los detalles (y algunas veces del papeleo). Tal vez lo pueda hacer a través de personal de apoyo que le ayude en el trabajo de detalle.
- Utilice su habilidad de ver y comunicar la imagen global de las cosas y/o situaciones.

Claves de Formación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje.

- Prefiere actividades de aprendizaje muy dinámicas, espontáneas o creativas.
- Tiende a ser flexible y adaptable a un amplio abanico de actividades de aprendizaje.
- Quiere crear su propio sistema de aprendizaje o actividades de un modo creativo.

Mejora Continua de Calidad

- Necesita tener más paciencia cuando interactúe con personas más orientadas a las reglas.
- Evite presionar demasiado sólo por su propio interés.
- Tenga en cuenta que muchos procedimientos siguen vigentes por razones válidas.



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 pueden 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 - Norma 2015

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

 -  - 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.
- Dado que usted tiene un elevado interés en llegar a desarrollar todo su potencial (actualización personal) y tiende a luchar por el equilibrio y la armonía en todas las áreas de su vida, los demás podrían no comprender su manera subjetiva de razonar y podrían considerarla poco realista. Su manera de percibir el mundo que le rodea y el entorno podría parecerles extrema.

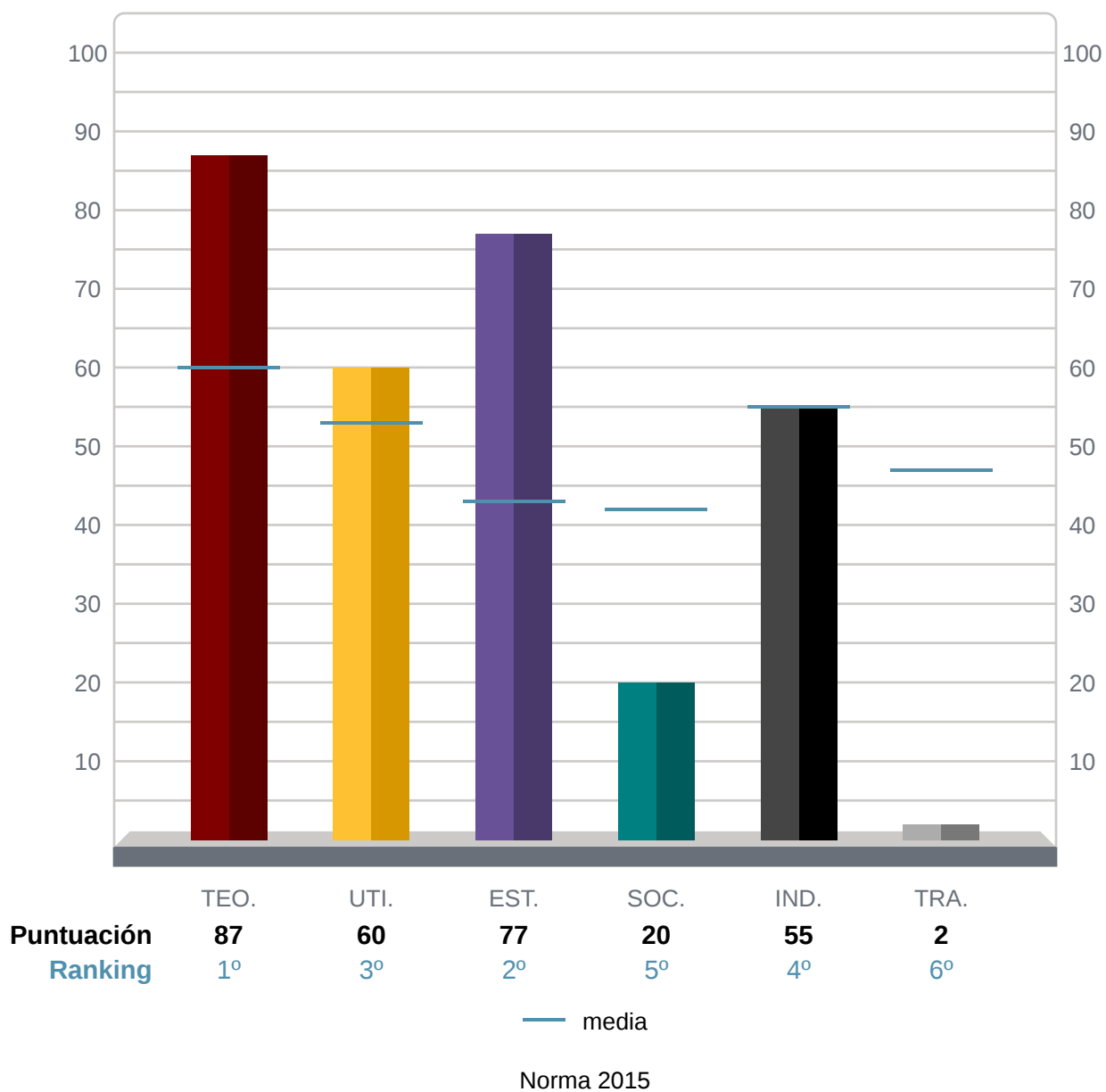
Áreas en las que la fuerte tendencia de los demás puede frustrarla por no compartir los mismos intereses.

- 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.
- Ni entiende, ni le gusta que los demás intenten imponerle su forma de vida. Por otro lado, su necesidad y habilidad para probar cosas nuevas puede molestar y frustrar a los demás, por lo que se empeñarán en hacer que usted adopte su sistema.



GRÁFICA DE MOTIVADORES INSIGHTS®

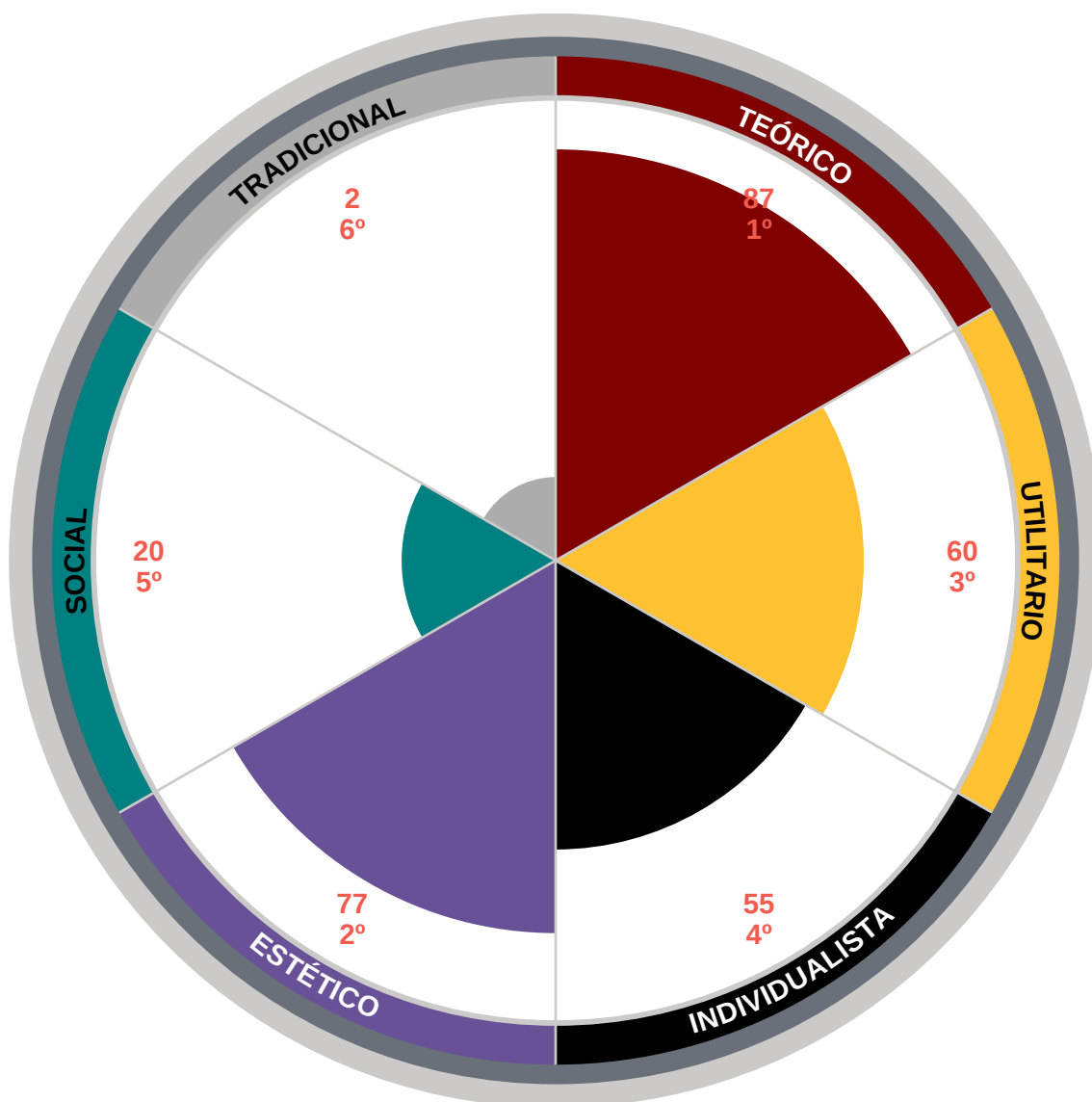
28/7/2016





RUEDA DE MOTIVADORES™

28/7/2016





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. _____