



**SUCCESS INSIGHTS®**  
Motivadores en el Trabajo™

**Andrew Sample**

XYZ

7/9/2010



El conocer los valores de un individuo nos ayuda a conocer el PORQUE de sus acciones. Revisar las experiencias, referencias, educación y capacitación de un individuo nos dice que es lo QUE puede hacer. Las evaluaciones de comportamiento nos ayudan a saber COMO una persona se comporta y se desempeña en el trabajo. El informe de los Motivadores en el Trabajo mide la prominencia relativa de los seis intereses básicos o valores (la manera de valorar la vida): Teórico, Utilitario/Económico, Estético, Social/Altruista, Individualista/Político y Tradicional/Regulador.

| <b>Valor</b>                   | <b>la Motivación por</b> |
|--------------------------------|--------------------------|
| <b>Teórico</b>                 | <b>Conocimiento</b>      |
| <b>Utilitario/Económico</b>    | <b>Dinero</b>            |
| <b>Estético</b>                | <b>Forma y Armonía</b>   |
| <b>Social/Altruista</b>        | <b>Ayudar</b>            |
| <b>Individualista/Político</b> | <b>Poder</b>             |
| <b>Tradicional/Regulador</b>   | <b>Orden</b>             |

Los Valores ayudan a formar el comportamiento de una persona y algunas veces se les conoce como motivadores escondidos porque no siempre se les puede observar. El propósito de este informe es iluminar y amplificar algunos de esos factores de motivación y aprovechar las fortalezas que cada persona aporta al ambiente laboral.

Basado en su selección de respuestas, este informe pondera su pasión relativa por cada uno de los seis valores. El conocer los valores de un individuo nos ayuda a entender porque hace lo que hace. Al medir los valores, descubrimos algunos de estos motivadores y podemos identificar algunas fortalezas que hacen que cada persona sea única dentro de una organización. Los valores forman o motivan nuestro estilo conductual.

## **Informe de Motivadores en el Trabajo**

Este documento se ha preparado basado en minuciosos análisis estadísticos del patrón de respuesta del Instrumento Motivation Insights™. Miles de profesionales desarrollaron las normas para este instrumento. Este informe utiliza lo último en información disponible respecto a la cognición y memoria humana. El contenido esta ordenado en categorías fáciles de recordar, utilizando un diseño interactivo.

### **¿Cómo obtener mayor provecho de este reporte?**

1. Agregue, borre y escriba comentarios en este documento y considérelolo un manual de trabajo en progreso o como una herramienta personal. Consulte, revise y actualice este documento periódicamente.
2. Revise el informe y seleccione los temas de importancia para los proyectos actuales. Determine cuales 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 de la Compenetración de Equipo con homólogos y directores, al grado que considere adecuado. Ya que la comunicación es un proceso recíproco, se fomenta a que homólogos y directores compartan información similar contenida en su Resumen de Compenetración de Equipo.
4. Utilice la información en el informe como un "manual de auto dirección" o "manual de crecimiento" para ayudarlo a aclarar los temas relativos a los valores en el lugar de trabajo y para ayudarlo a mantener un desempeño óptimo.
5. Pueden surgir otros pasos y procesos durante las juntas de equipo.

### **Este informe incluye**

- Una sección para cada una de las seis dimensiones de Valor en las siguientes categorías: Características Generales; Valor en la Organización; Claves para Dirigir y Motivar; Perspectivas de Capacitación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje; Mejoramiento Continuo de Calidad.
- Una sección de Normas y Comparaciones que revela en donde se localizan sus valores con respecto al promedio nacional.
- Una Gráfica de Valores
- Una Rueda de Valores
- Un Plan de Acción para reafirmar las fortalezas y fomentar el crecimiento y desarrollo.
- Un Resumen de la Compenetración de Equipo para facilitar el compartimiento de la información seleccionada con los demás.







## Claves para Dirigir y Motivar

- Proporcione un ambiente en donde haya oportunidad de ayudar a otros a obtener un crecimiento personal.
- Reconozca que Andrew tiende a ser una persona muy "generosa" y disfruta de ayudar a los demás.
- Recuerde también que otros con menos escrúpulos pueden aprovecharse de Andrew.
- Permita la participación con intereses y actividades fuera del equipo o del ambiente laboral.
- Recuerde que él aporta un alto factor de sinceridad a las cosas que hace. Recuerde también que aprecia la sinceridad como respuesta.

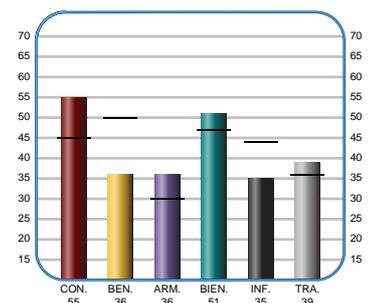
Notas

## Perspectivas de Capacitación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- El aprendizaje y el desarrollo profesional deben estar relacionados con su potencial de incrementar su efectividad para ayudar a los otros miembros del equipo.
- Los cursos y las capacitaciones ayudaran a amplificar su necesidad de enseñar, dar coaching o ayudar a los demás, ya sean personas externas o internas.
- El éxito en el aprendizaje se puede relacionar con el incremento del conocimiento personal básico para compartir con los demás.

## Mejoramientos Continuos de Calidad

- Necesita aprender a decir "no" más seguido.
- Sus tareas siempre terminan siendo las que se necesitan terminar, aun cuando esta ayudando a los demás a completar las suyas.
- Puede entrar en estado de ayudar/enseñar demasiado seguido.





## Claves para Dirigir y Motivar

- Recuerde que Andrew tiene la flexibilidad para seguir los procedimientos cuando es necesario, y establece nuevos procedimientos cuando se requiere.
- Apoye la fuerza que Andrew aporta al equipo al ser un factor de estabilidad entre aquellos que quieren seguir el protocolo y aquellos que quieren retar el protocolo.
- Recuerde que Andrew tiene la capacidad de fungir como un agente de balance y estabilidad en los temas de operaciones, procedimientos y protocolos, sin inclinarse demasiado a ninguna parte.
- Andrew aporta una motivación por los procedimientos típica de muchos profesionales de negocios.
- Incluya la perspectiva de Andrew para obtener un entendimiento neutral sobre los problemas.

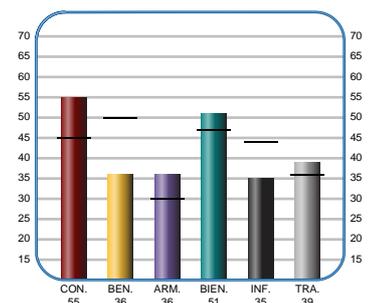
Notas

## Perspectivas de Capacitación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- Puede mostrar flexibilidad en cuanto a preferencias sobre las actividades de desarrollo profesional para incluir tanto actividades individuales estructuradas, como actividades de tipo creativo y sin estructuración.
- Tiende a participar en las situaciones de aprendizaje y desarrollo profesional sin intentar rehacer el manual.
- Puede comprometerse en actividades de desarrollo profesional y ser un buen miembro del equipo.

## Mejoramientos Continuos de Calidad

- Puede necesitar plantear opciones o tomar una posición firme en algunos temas de procedimientos y protocolos.
- Tal vez necesite tomar una posición más firme en los problemas de equipo.
- Tal vez necesite examinar los motivadores de otros valores para determinar la importancia de el factor Tradicional/Regulador.









## Claves para Dirigir y Motivar

- Tenga cuidado de no sobrecargar a esta persona con asignaciones que requieran de mucha creatividad individual y auto-expresión.
- Note los otros puntos altos en la gráfica de valores y estructure un ambiente que amplifique esos puntos altos.
- Recuerde que el talento práctico es tan importante como el talento creativo cuando se trata de apoyar esfuerzos de equipo.
- Proporcione reconocimiento sincero por las contribuciones.
- Estructure estrategias que enriquezcan el trabajo en el sistema de recompensas, especialmente aquellas que se apeguen a valores con mayor rango en la escala.

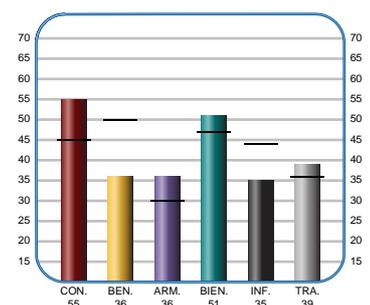
Notas

## Perspectivas de Capacitación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- Haga que las capacitaciones y las actividades de desarrollo sean tan prácticos como sea posible.
- Aporta una orientación fundamental a las opciones de capacitación y es flexible sobre el ambiente de la capacitación.
- Relaciona el aprendizaje y el desarrollo personal con otros de sus temas de gran interés.

## Mejoramientos Continuos de Calidad

- Percibido por algunos como sumamente enfocado a los negocios, pero esto se deriva del lado práctico de sus valores en el lugar de trabajo.
- Necesita ser mas abierto y receptivo a las ideas creativas de los demás.
- Necesita estar consciente de aquellos que tengan un valor estético más alto y respetar las diferencias.





*El interés primordial de este valor es el PODER. Estudios realizados indican que los líderes en la mayoría de las industrias comparten una valorización alta por el poder. Debido a que la competencia juega un papel importante en todas las áreas de la vida, muchos filósofos observan el poder como la motivación más universal y más fundamental. Existen, sin embargo, ciertas personalidades en las que el deseo de la expresión directa de esta motivación es primordial, quienes desean, por sobre todas las cosas, el poder personal, la influencia y el reconocimiento.*

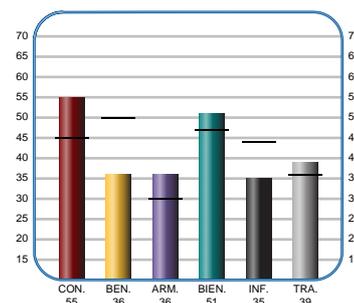
## Características Generales

- Gusta de ayudar a los demás miembros del equipo.
- No necesita ser la "estrella" de un proyecto.
- No busca reconocimiento individual fuera del grupo o equipo.
- Prefiere ser un jugador de equipo que el líder del equipo.
- Puede poner mucho esfuerzo en un proyecto sin requerir del reconocimiento o acreditación pública de su trabajo.
- Puede preferir ser un miembro de equipo con una posición en varios proyectos.
- Aún cuando no requiere demasiada atención por sus esfuerzos, necesita una apreciación sincera por las contribuciones que hace.
- No necesita demasiado "espacio" en las juntas, y tal vez sea necesario darle ánimos para que proporcione algunas ideas verbalmente.

Notas

## Valor en la Organización

- Es capaz de apoyar los esfuerzos del equipo sin requerir demasiado reconocimiento.
- Puede ofrecer sus propias ideas creativas de una manera respetuosa para las demás posiciones del equipo.
- Él puede ser percibido como una influencia de estabilidad, especialmente cuando surgen diferencias acaloradas entre las posiciones extremas cuando el equipo esta bajo presión.
- Puede mantener la ética de trabajo aún cuando está bajo presión para que el proyecto se pueda llevar a cabo con éxito y los factores de estrés interpersonal se minimicen.
- Se le puede considerar como el héroe no reconocido de un buen proyecto o iniciativa.







## MOTIVADORES - NORMAS Y COMPARACIONES

Durante años, ha escuchado frases como "Cosas diferentes para gente diferente" "tal para cual" y "la gente hace las cosas por sus propias razones y no por las suyas." Cuando está rodeado de gente que comparte valores similares, encajará con el grupo y se llenará de energía. Sin embargo, cuando se rodea de gente cuyos valores son muy diferentes a los suyos, puede ser percibido como fuera de lugar. Si se entienden las diferencias, cada uno aporta fortalezas a la ecuación. Pero si no se entienden, estas diferencias puede llevar al estrés o al conflicto. Cuando se enfrenta 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 revelan áreas en donde sus valores puedan estar fuera de lugar y puedan llevarlo a un conflicto. Entre más alto este sobre el promedio mayoritario, más gente notará su pasión por ese valor. Mientras más abajo este del promedio mayoritario, más gente lo percibirá como indiferente y hasta negativo sobre ese valor. El área sombreada de cada valor representa el 68 por ciento de la población o los resultados que caen dentro de una desviación estándar por encima o por debajo de la media nacional.

**TABLA DE NORMAS Y COMPARACIONES - Norm 2009**

|                     |  |                   |
|---------------------|--|-------------------|
| <i>CONOCIMIENTO</i> |  | Apasionado        |
| <i>BENEFICIO</i>    |  | Indiferente       |
| <i>ARMONÍA</i>      |  | Tendencia general |
| <i>BIENESTAR</i>    |  | Tendencia general |
| <i>INFLUENCIA</i>   |  | Indiferente       |
| <i>TRADICIÓN</i>    |  | Tendencia general |

- 68% de la población | - media \* - su puntuación

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



Areas 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 dispuesto a invertir para aprender cosas nuevas, y pueden pensar que ya es hora de dejar de aprender y empezar a hacer.

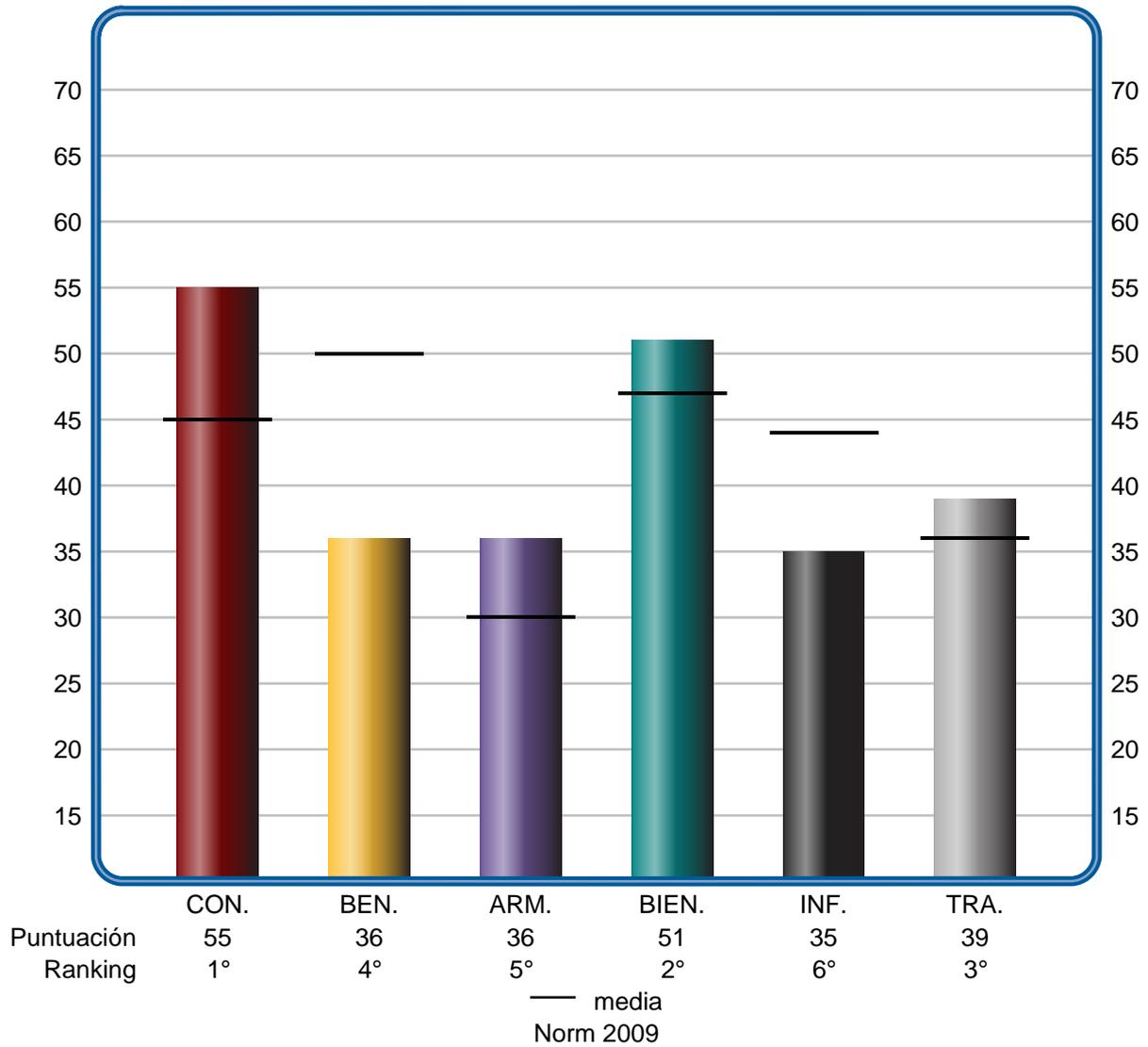
Areas en las que la fuerte tendencia de los demás puede frustrarlo por no compartir los mismos intereses.

- A usted le resulta difícil entender a las personas que basan su visión del mundo en la búsqueda de beneficios en todo lo que hacen, ya que para usted hay otras cosas que son más importantes.
- Usted puede sentirse frustrado con aquellas personas que están siempre luchando y corriendo para lograr ascensos y mayores nivel de influencia y control.



Andrew Sample

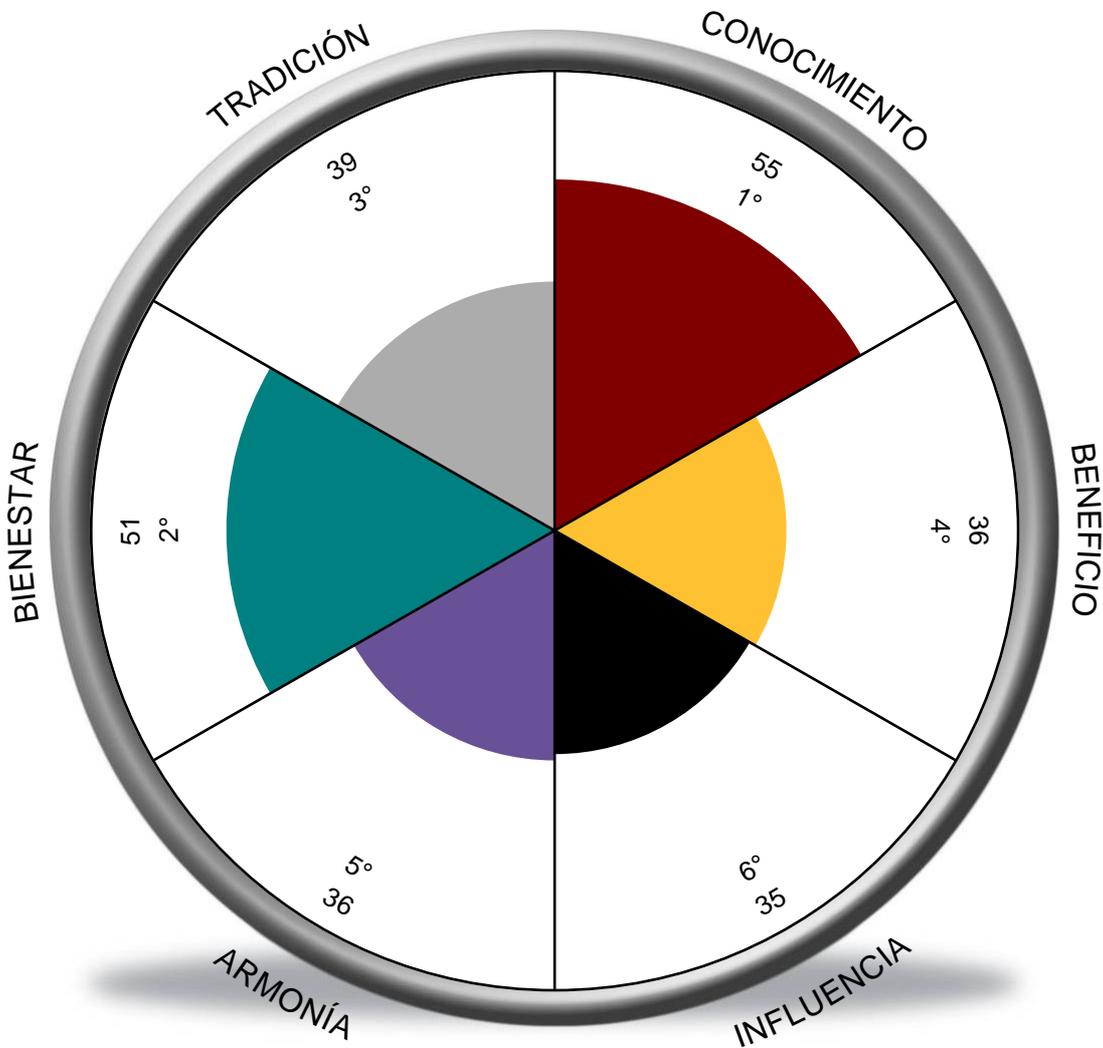
XYZ  
7/9/2010



**Andrew Sample**

XYZ

7/9/2010





## PLAN DE ACCIÓN DE VALORES

*Este plan de acción es su instrumento para contribuir en el proceso de desarrollo personal y mejora continua. Después de revisar la información aquí contenida, por favor responda a los siguientes temas de acuerdo a su relación con su ambiente de trabajo específico.*

### **Área 1: La misión más grande 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, la tarea o propósito de un grupo pequeño con el que opere día con día.**

En el siguiente espacio, indique una o dos fortalezas (diferentes de las de arriba), que aporte a las tareas a corto plazo o a la operación diaria.



En el siguiente espacio, responda brevemente como se indica. Base parte de sus respuestas en la información y en los resultados que se presentan en este documento.

**Punto de Acción 1: Las cosas que seguiré haciendo.**

Indique tres cosas que esté haciendo bien y que planee seguir haciendo.

- 1.
- 2.
- 3.

**Punto de Acción 2: Cosas que modificaré o cambiaré ligeramente.**

Indique 2 cosas que modificará, ajustará o cambiará ligeramente para poder incrementar la eficacia personal.

- 1.
- 2.

**Punto de Acción 3: Cosas que dejaré de hacer o trataré de eliminar.**

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

- 1.

La fecha de hoy: \_\_\_\_\_

Fecha de revisión con el mentor u homólogo: \_\_\_\_\_



## COMPENETRACIÓN DE EQUIPO: RESUMEN DE LOS VALORES EN EL TRABAJO

Seleccione el tema más importante en cada categoría del Informe de Motivadores en el Trabajo en las áreas indicadas. Deje la línea en blanco si no surge ningún tema primario. Use este resumen como el punto primario de diálogo entre usted, sus homólogos y su gerente, previendo que todos tengan copias de su propia información. Este proceso de comunicación debe ser en ambas direcciones.

*(Recuerde, estos temas están relacionados con los factores de motivación intrínsecos de uno, sus "motivadores ocultos" que no se observan fácilmente. Estos temas son de importancia crítica para el éxito propio a largo plazo. Esta lista explica porque hacemos lo que hacemos)*

### Características Generales

1. Teórico \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Utilitario/Económico \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Estético \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Social/Altruista \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Individualista/Político \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Tradicional/Regulador \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### Valor en la Organización

1. Teórico \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. Utilitario/Económico \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
3. Estético \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
4. Social/Altruista \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
5. Individualista/Político \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
6. Tradicional/Regulador \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



# COMPENETRACIÓN DE EQUIPO: RESUMEN DE LOS VALORES EN EL TRABAJO

## Claves para Administrar y Motivar:

1. Teórico \_\_\_\_\_
2. Utilitario/Económico \_\_\_\_\_
3. Estético \_\_\_\_\_
4. Social/Altruista \_\_\_\_\_
5. Individualista/Político \_\_\_\_\_
6. Tradicional/Regulador \_\_\_\_\_

## Perspectiva para Capacitación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje:

1. Teórico \_\_\_\_\_
2. Utilitario/Económico \_\_\_\_\_
3. Estético \_\_\_\_\_
4. Social/Altruista \_\_\_\_\_
5. Individualista/Político \_\_\_\_\_
6. Tradicional/Regulador \_\_\_\_\_

## Mejoramiento Continuo de Calidad:

1. Teórico \_\_\_\_\_
2. Utilitario/Económico \_\_\_\_\_
3. Estético \_\_\_\_\_
4. Social/Altruista \_\_\_\_\_
5. Individualista/Político \_\_\_\_\_
6. Tradicional/Regulador \_\_\_\_\_



## COMPENETRACIÓN DE EQUIPO: RESUMEN DE LOS VALORES EN EL TRABAJO

**Mejoramiento Continuo de Calidad (seleccione dos temas de cualquier área de valores)**

1. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_