



**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.

Los motivadores principales de este valor son el descubrimiento del CONOCIMIENTO y el hambre por aprender. En la búsqueda de este valor, el individuo toma una "actitud cognitiva." Tal individuo no tiene prejuicios respecto a la belleza o utilidad de los objetos y busca únicamente observar y razonar. Debido a que los intereses de una persona teórica son empíricos, críticos y racionales, la persona parece ser intelectual. Su meta principal en la vida es ordenar y sistematizar el conocimiento: saber por el simple hecho de saber.

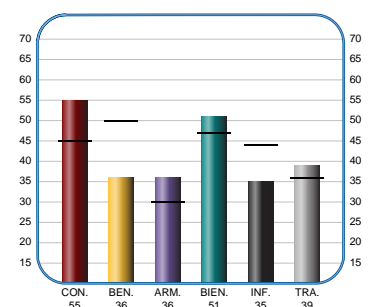
## Características Generales

- Disfruta de aprender por el hecho de aprender.
- Puede que otros busquen a Andrew para que responda a sus preguntas sobre proyectos o procedimientos.
- Le gusta visitar librerías y puede realizar algunas compras inesperadas.
- Se mantiene alerta mentalmente y gusta de los retos mentales.
- Una fuerte creencia personal en el aprendizaje de por vida.
- Tiene una actitud "cognitiva." Busca un significado más profundo en las cosas.
- Le gusta desarrollar procedimientos o utilidades rápidas que representan un nuevo planteamiento sobre las responsabilidades de un puesto existente.
- Cree en que el aprendizaje continuo es saludable para la mente y el cuerpo.
- Tiene muchos intereses fuera del lugar de trabajo.

## Valor en la Organización

- Resuelve problemas de forma activa, busca soluciones.
- Proporciona una fuerte ética motivada por el conocimiento.
- Trabaja el tiempo que sea necesario en la solución compleja de un problema.
- Andrew llega a las juntas preparado y con el trabajo necesario hecho.
- Posee habilidades analíticas fuertes y consistentes.

### Notas



## Claves para Dirigir y Motivar

- Incluya a Andrew en proyectos a futuro de desarrollo y respáldese en su experiencia.
- Clases, cursos, conferencias: Envíe a Andrew y deje que aprenda.
- Necesita oportunidad para explorar una variedad de áreas basadas en conocimiento y actuar sobre ellas.
- Investigue sus intereses y canalice la información relacionada a Andrew. Envíele correos, panfletos y artículos informativos sobre el tema.
- Algunas veces, los bonos o incentivos pueden consistir en boletos para eventos especiales, considere eventos culturales que no estén relacionados tan solo con deportes.

## Perspectivas de Capacitación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje.

- Andrew puede tener su propio programa de desarrollo personal en curso.
- Él disfruta de aprender tan solo por hacerlo, y apoyará la mayoría de los esfuerzos de capacitación y desarrollo.
- Se involucra activamente en aprender tanto fuera como dentro del trabajo.

## Mejoramientos Continuos de Calidad

- Puede enfocarse en los detalles cuando necesita ver la imagen completa.
- Tiene tendencia a esperar para hacer algunos proyectos, especialmente si hay más información útil en camino y si el calendario lo permite.
- Necesita encontrar el balance entre su deseo de adquirir conocimientos nuevos y la realidad de la aplicación práctica, si es que lo hay.

Notas

---



---



---



---



---



---



---



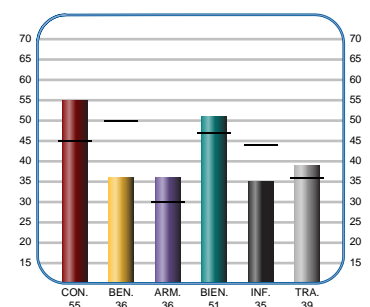
---



---



---



Aquellos que tienen una alta puntuación en este valor tienen un amor inherente por la gente. La persona social/altruista aprecia mucho a otras personas y es, por lo tanto, amable, simpática y no es egoísta. Generalmente encuentran los valores Teórico, Utilitario y Estético fríos e inhumanos. Comparado con el valor individualista, la persona social/altruista observa la ayuda a los demás como la única forma de relación humana. Los estudios sobre este valor indican que en su forma más pura, el interés social/altruista es desinteresado.

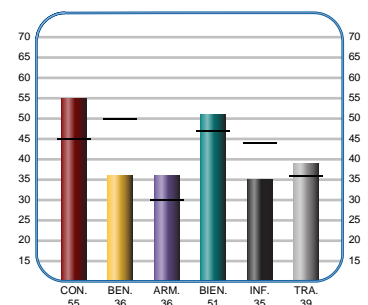
## Características Generales

- Exhibe una fuerte motivación por ayudar a los demás a crecer profesionalmente.
- Da su tiempo, talento y energía a otros gratuitamente, aún cuando nadie se lo pide.
- Está de acuerdo en que "es mejor dar que recibir", aún en un ambiente organizacional.
- Busca contribuir al bienestar de los demás.
- Posee una ética de servicio alta para ayudar a los demás.
- Muestra un amor altruista por ayudar a la gente.
- Se preocupa por los sentimientos de los demás miembros del equipo.

## Valor en la Organización

- Es entusiasta y tiene la voluntad de trabajar y contribuir a los esfuerzos del equipo.
- Tiene buena memoria para ayudar a los demás. Es capaz de mantener una lista mental de las necesidades de los demás miembros del equipo y los ayuda a obtener relaciones y recursos en la marcha.
- Es muy buen jugador de equipo.
- Muestra un alto grado de voluntad para dar tiempo para ayudar, enseñar y dar coaching a los demás.
- Proporciona una influencia que calma las situaciones de estrés.
- Es pro activo para ayudar en el progreso del equipo. Ve las cosas que se necesitan hacer y las hace.

Notas



## 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.

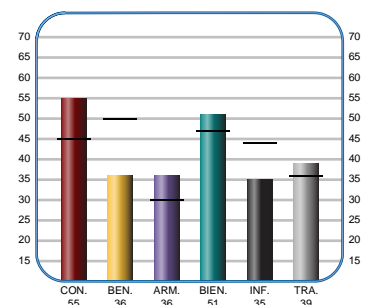
Notas

## 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.





*Se puede denominar al interés más alto de este valor como "unidad, orden o tradición." Los individuos con una puntuación alta en este valor buscan un sistema de vida. Este sistema se puede encontrar en cosas tales como la religión, el conservadurismo o cualquier autoridad que tenga reglas, regulaciones y principios de vida definidos.*

## Características Generales

- Cree que es importante tener relaciones con los colegas, tanto con los que tengan un valor Tradicional/Regulador alto como los que lo tengan bajo.
- Puede apoyar y entender ambas posiciones en la escala Tradicional/Regulativa.
- Cree en la importancia de los esfuerzos en grupo o en equipo, pero también siente que se deben respetar sus derechos individuales.
- Acepta la autoridad, pero también siente que las opciones personales se deben respetar al tomar decisiones.
- Puede retar las reglas dentro de sus límites para expresar ideas individuales.
- Aporta un sentido de balance y estabilidad a una variedad de problemas potenciales relacionados con el trabajo.
- Generalmente no se enfoca demasiado en los detalles minuciosos, pero tampoco ignora los detalles cuando se toman decisiones.
- Es necesario comparar este valor con los otros valores, tanto altos como bajos para determinar los factores de motivación.

## Valor en la Organización

- Demuestra estar consciente del protocolo necesario y una apreciación por trabajar de manera creativa para resolver problemas que pueden representar un reto para ese protocolo.
- Es una fuerza de estabilidad para el equipo.
- Puede apreciar las necesidades de los individuos con valor Tradicional/Regulador alto como bajo.
- Muestra respeto por el protocolo y el proceso de operación estándar sin ser demasiado estricto.
- Puede que otros en el equipo no lo perciban ni como estricto ni como indisciplinado, sino como responsable y maduro frente al protocolo organizacional y corporativo.

Notas

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

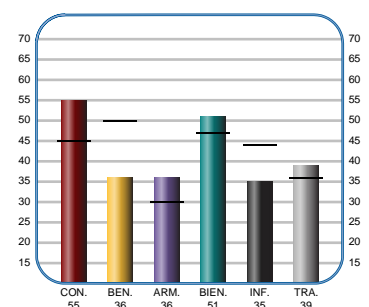
---

---

---

---

---





## 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.

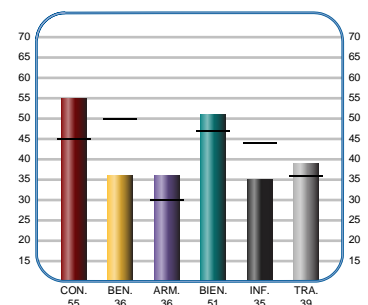
Notas

## 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.





La puntuación Utilitaria/Económica muestra un interés característico en el dinero y su utilidad. Esto significa que un individuo quiere tener la seguridad que el dinero le aporta, pero no solo para su persona sino para su familia actual y futura. Este valor incluye los temas prácticos del mundo de negocios - la producción, publicidad y consumo de bienes, el uso del crédito y la acumulación de riqueza tangible. Este tipo de individuo es totalmente práctico y compagina bien con el estereotipo de la persona de negocios estadounidense. Una persona con una puntuación alta tiene probablemente, la necesidad de sobrepasar a los demás en riqueza.

## Características Generales

- Se considera a Andrew como una persona práctica y realista sobre el dinero.
- No hay un factor visible de "y yo que obtengo" en la interacción que él tiene con los demás.
- Se debe medir los factores de motivación con otros Valores altos en la gráfica.
- Tiene la capacidad de identificarse con y entender a otros individuos que tengan un valor Utilitario/Económico más bajo o más alto que él.
- Esta categoría no debe confundirse con la obtención de objetivos económicos promedio. Muchos ejecutivos que entran en esta categoría, pueden ya haber obtenido objetivos económicos substanciales por sí mismos. Como resultado, el dinero en sí ya no los motiva como lo hacía anteriormente.
- Esta categoría indica una motivación económica muy similar a la de la persona de negocios promedio en Estados Unidos.

## Valor en la Organización

- Andrew está motivado por algo más que dinero; son algunos los otros valores altos en la gráfica.
- Es un buen jugador de equipo para ayudar a los demás con proyectos e iniciativas sin requerir de un retorno económico personal.
- No es extremo, por lo tanto puede ejercer estabilidad cuando surgen problemas económicos.
- Es capaz de balancear tanto las necesidades como las perspectivas de aquellos que tengan motivaciones económicas considerablemente diferentes.
- Tiende a ser un buen jugador de equipo porque no intenta competir al grado de crear descontento en el grupo, equipo u oficina.

### Notas

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

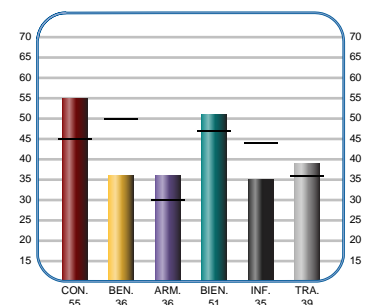
---

---

---

---

---



## Claves para Dirigir y Motivar

- Utilice la perspectiva que él proporciona al equipo, con respecto al balance de los puntos de vista de las motivaciones de un Utilitario/Económico alto y bajo.
- Recuerde que Andrew puede estar motivado por otras cosas además de su cheque mensual. Asegúrese de reconocer otras áreas de motivación en el lugar de trabajo.
- Revise la gráfica de Valores para determinar otras áreas específicas de factores de motivación altos, así como las áreas en donde las motivaciones son bajas o ya han sido satisfechas.
- Evite medir su desempeño basado únicamente en la escala económica.

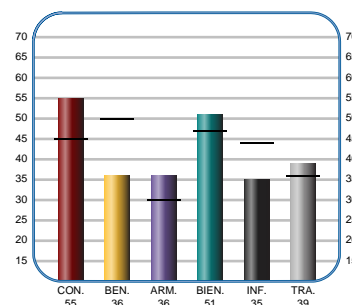
## Perspectivas de Capacitación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- Típicamente no llega a la capacitación preguntando "¿cuánto más voy a ganar como resultado de este curso?"
- Puede ser flexible en cuanto a sus preferencias. Disfruta tanto de las actividades de cooperación como de las competitivas.
- Se involucra en capacitaciones y actividades de desarrollo como forma de apoyo.

## Mejoramientos Continuos de Calidad

- Ayuda en esas áreas o proyectos en donde pueda existir un potencial para una recompensa financiera mayor.
- Reconozca que aquellos con una motivación económica alta demuestran sus fortalezas y expresan sus ideas.
- Pueden haber ocasiones en las que Andrew necesite tomar una postura más firme en temas relacionados a las motivaciones económicas o incentivos.

Notas



*Una puntuación alta en el valor Estético indica un interés relativo en la "forma y armonía." Cada experiencia se juzga desde el punto de la gracia, simetría o aptitud. La vida puede ser observada como una procesión de eventos, y se disfruta cada uno por el simple hecho de hacerlo. Una alta puntuación en este valor no significa necesariamente que este individuo tenga talento y creatividad en el campo artístico. Indica un interés primario en los episodios artísticos de la vida.*

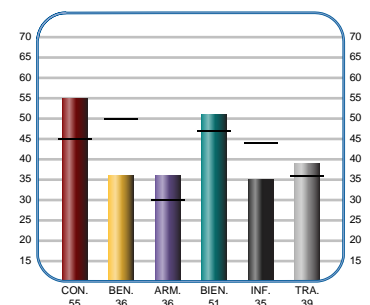
## Características Generales

- Otros valores tienen mayor prioridad motivacional que esta escala estética.
- Muestra un sentido práctico fundamental con respecto al ambiente estético y los recursos organizacionales: debe existir una ganancia mutua.
- Tiene la capacidad de permitir que otros miembros del equipo expresen su creatividad. Puede que no necesite de una postura con alta visibilidad.
- No está necesariamente preocupado por la forma y la belleza en su lugar de trabajo.
- Observa a aquellos que tiene una puntuación más alta como el tipo de persona que necesita ser un poco más práctica.
- Intelectualmente hablando, puede ver la necesidad por la belleza y las formas artísticas, pero puede que no las busque para su propio ambiente.
- La utilidad de una cosa es más importante que su belleza, su forma o su armonía.
- Un entorno que carece de detalles estéticos no afectará su creatividad.
- Andrew prefiere tomar de manera práctica los eventos en el lugar de trabajo.

Notas

## Valor en la Organización

- Un entorno desagradable no afectará su productividad o creatividad.
- Ve una imagen más completa, no solo el punto de vista artístico.
- No se deja llevar fácilmente por temas emocionales.
- Buen sentido de negocios y buen ojo para lo práctico.



## 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.

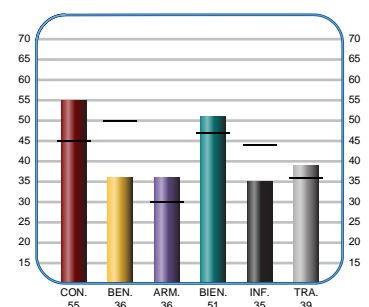
Notas

## 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.





## INDIVIDUALISTA/POLÍTICO

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.

### 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 está 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.

Notas

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

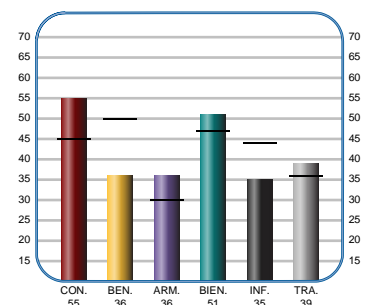
---

---

---

---

---



### Claves para Dirigir y Motivar

- Proporcione un ambiente de apoyo en donde se apoyen y se aprecien sus talentos.
- Permita la opción de expansión y visibilidad que él desee como miembro de equipo o como líder.
- Proporcione apoyo para el seguimiento total de proyectos.
- Andrew tiende a demostrar un alto grado de compromiso para el trabajo de equipo y apoya los esfuerzos del equipo durante el trayecto. Tome esto en cuenta cuando planee proyectos en equipo.
- Recuerde los esfuerzos y contribuciones atrás del escenario, y reconóscalos con una apreciación sincera.

### Perspectivas de Capacidad, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- Disfruta de actividades de desarrollo profesional orientadas al equipo.
- Andrew prefiere maneras más tradicionales de aprendizaje, cursos y desarrollo profesional.
- Tiende a mostrar un alto grado de auto disciplina en los cursos de capacitación.

### Mejoramientos Continuos de Calidad

- Puede necesitar tomar una posición mas fuerte en los temas del equipo que impactan su trabajo y los parámetros de sus responsabilidades.
- Cuando presenta una idea al equipo, él debería recordar que los participantes necesitan un mensaje claro sobre la parte esencial de la idea.
- Al formarse una opinión después de considerarla cuidadosamente, tal vez necesite tener un poco más de voluntad para compartir esa opinión con los demás.

Notas

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

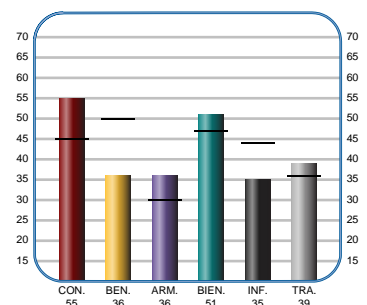
---

---

---

---

---





## 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.

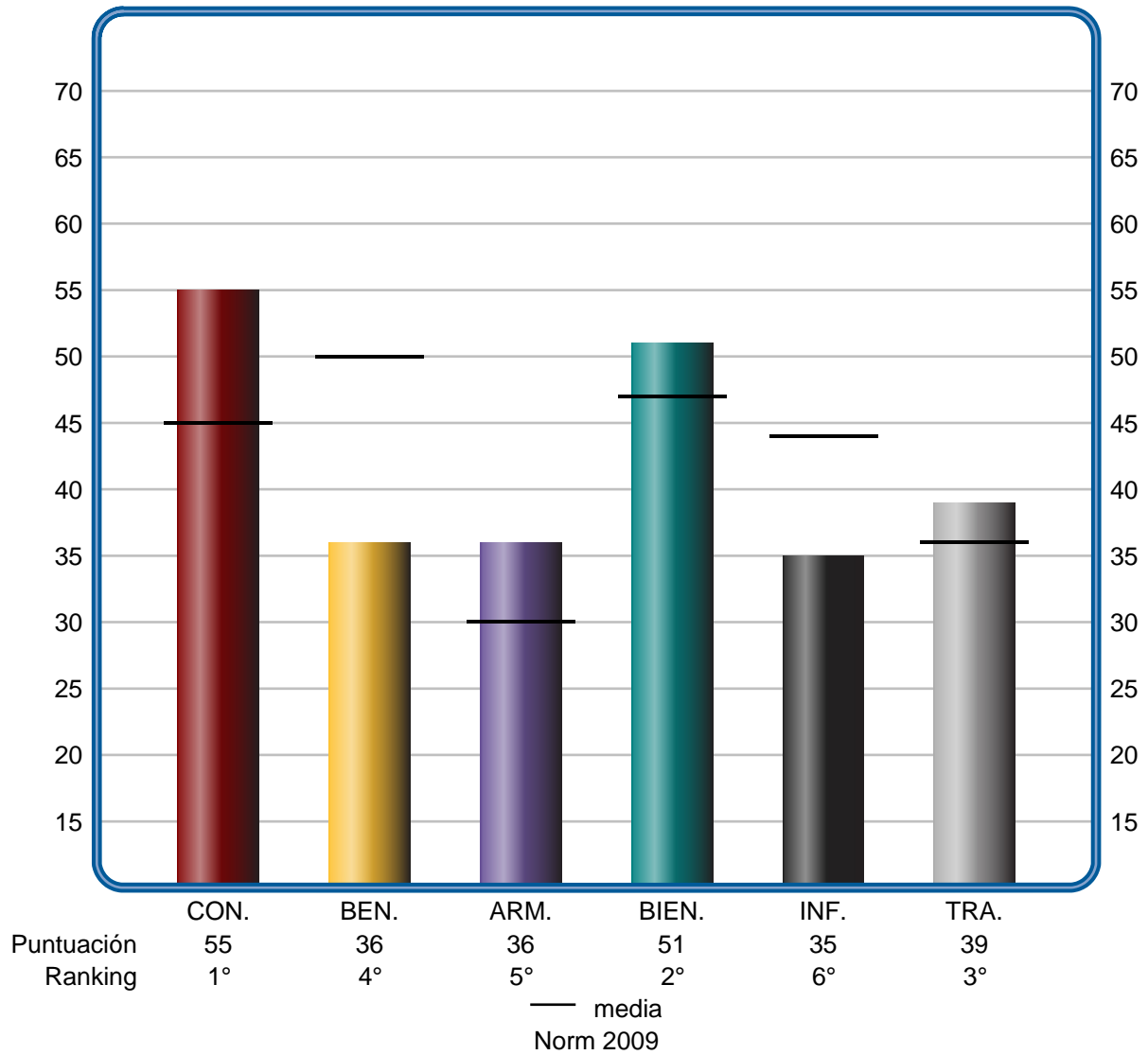
Areas en las que la fuerte tendencia de los demás puede frustrarlo por no compartir los mismos intereses.

- 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.



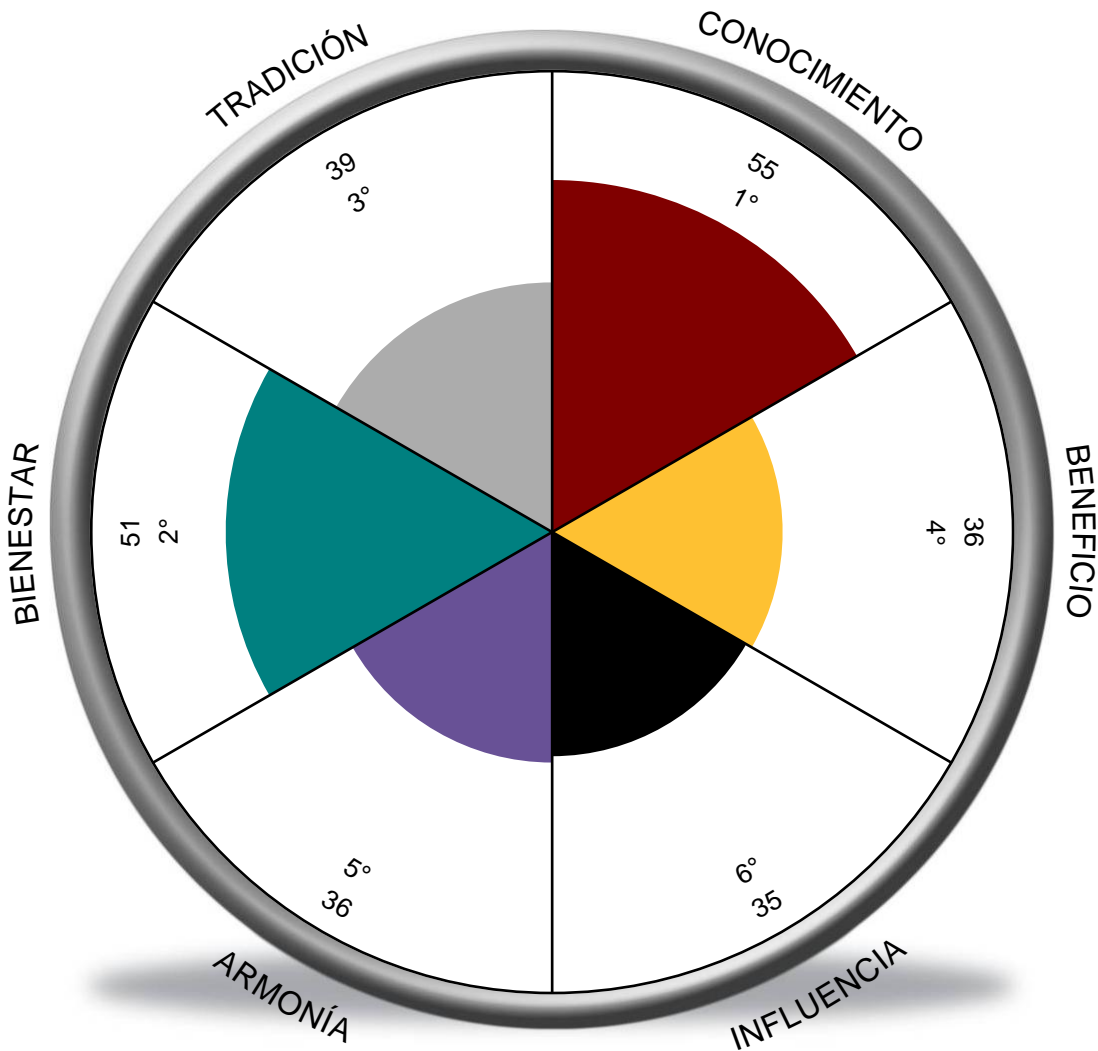
Andrew Sample

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 \_\_\_\_\_



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

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