



SUCCESS INSIGHTS®

Motivadores en el Trabajo™

*"Aquel que conoce a otros es inteligente.
Aquel que se conoce a sí mismo es sabio."
—Lao Tse*

Juan Ejemplo

Candidato

10/3/2010



ENTIENDA SU INFORME

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.

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

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.



ENTIENDA SU INFORME

¿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.



UTILITARIO/ECONÓMICO

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 interesa por lo que es práctico y útil para lograr su visión de éxito.
- Persona motivada, especialmente por metas financieras.
- Se interesa por lo que es práctico y útil para alcanzar metas (generalmente económicas).
- El conocimiento por el simple hecho de ser conocimiento puede ser visto como una pérdida de tiempo, talento, energía y creatividad.
- Se ajusta al estereotipo de la persona de negocios estadounidense altamente enfocada y motivada por los incentivos económicos.
- Motivado por el dinero y los bonos como recompensa por un buen trabajo.
- Utiliza el dinero como una tarjeta de presentación.

Valor en la Organización

- Protegerá las finanzas del equipo o de la organización como si fueran propias.
- Responde muy bien a la competencia, a los retos y a los incentivos económicos.
- Alta motivación por lograr y ganar en diversas áreas.
- Pone atención al R.D.I (retorno de inversión) en negocios o actividades de equipo.
- Altamente productivo.

Claves para Dirigir y Motivar

- Tenga en cuenta que el dinero no es la única motivación, otra opción puede ser la satisfacción personal derivada del trabajo.
- Relacione las capacitaciones y las juntas o eventos con ganancias potenciales en negocios o con un ingreso a futuro.
- Recompense el alto desempeño de manera tangible y monetaria con reconocimiento individual y de equipo.
- Proporcione reconocimientos y recompensas (por ejemplo, bonos) tan pronto como sea posible, no solo a fin de año o de cada cuatrimestre.
- Asegúrese de que Juan esté balanceando su vida personal y profesional.



UTILITARIO/ECONÓMICO

Perspectivas de Capacitación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- Relacione los resultados del aprendizaje con la capacidad de tener mayor efectividad para incrementar las ganancias tanto personales como de la organización.
- Proporcione recompensas e incentivos por su participación en capacitaciones y desarrollo personal adicional.
- Su puntuación es similar a la de aquellos que quieren información que les ayudará a incrementar los resultados y la efectividad.

Mejoramientos Continuos de Calidad

- Con esta motivación económica tan alta, existe un factor importante de motivación para obtener objetivos. Puede convertirse en una necesidad insaciable, especialmente para la gente de ventas y otros que compartan esta alta motivación económica.
- Necesita incrementar su sensibilidad por las necesidades de los demás, y demostrar menos su potencial de egoísmo.
- Necesita trabajar en balancear otras escalas de valores y en apreciar las fortalezas que otros aportan, aún las de aquellos que no compartan su alta motivación Utilitaria/Económica.



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 valoración 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

- Este individualismo tan alto se puede demostrar de varias formas observables; en la resolución creativa de problemas, en la actitud para tomar riesgo, etc.
- A él le gusta inventar cosas nuevas, diseñar productos, y desarrollar nuevas ideas y procedimientos.
- Él experimenta un sentimiento de logro al ser reconocido por terminar una asignación difícil de manera creativa.
- Prefiere tomar sus propias decisiones con respecto a la manera en la que se debe llevar a cabo una asignación o proyecto.
- Independiente.
- Aporta mucha energía que necesita usarse adecuadamente.
- Le gusta tener su propio nicho; un lugar en donde puede destacar.
- Tiene la tendencia de llegar a los límites en situaciones en las que quiere ganar.

Valor en la Organización

- Aporta ideas creativas.
- No teme a tomar riesgos calculados.
- Desea ser un individuo y celebra las diferencias.
- Aporta una variedad de ideas diferentes y llenas de energía al lugar de trabajo.
- Toma en cuenta que todos somos individuos y tenemos ideas que ofrecer.
- Disfruta de hacer presentaciones en pequeños o grandes grupos, y su audiencia generalmente lo percibe como un ponente contagioso.

Claves para Dirigir y Motivar

- Recuerde que en algunas ocasiones, le gusta trabajar aparte del equipo o de manera independiente.
- Permita un espacio amplio para crecer y experimentar con ideas, proyectos y responsabilidades nuevas.
- Proporcione un ambiente en donde Juan tenga espacio para demostrar sus singulares contribuciones al equipo.
- Tenga paciencia para permitir que exprese su singularidad y su sentido del humor.
- Él apreciará un poco de "espacio" en las juntas para compartir ideas con los demás miembros del equipo.



INDIVIDUALISTA/POLÍTICO

Perspectivas de Capacitación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- Las actividades de aprendizaje y de desarrollo profesional deben ser flexibles, con una amplia gama de variedades.
- Intente proporcionar suficiente espacio creativo para que pueda expresar su singularidad.
- Relacione algunos de los beneficios de las actividades de aprendizaje con el incremento en la habilidad para hacer contribuciones especiales y únicas al equipo.

Mejoramientos Continuos de Calidad

- Los planteamientos únicos no siempre resultan en el éxito total, y pueden causar conflictos con los demás si no se usa la sensibilidad.
- Puede reducir los conflictos con los demás valores si se le hace tomar consciencia sobre las necesidades de los demás, y utiliza los parámetros y protocolos del trabajo para gobernar su comportamiento individualista.
- Necesita escuchar más y hablar menos.



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

- Su necesidad teórica no es el factor más importante ni el valor primario.
- Juan puede aportar balance entre los planteamientos con alto valor teórico y los de bajo valor teórico y puede comunicarse con ambas partes.
- Es capaz de comprender las necesidades de un problema a gran escala, y sabe apreciar las necesidades de problemas mínimos o triviales sin ser extremista.
- Aporta balance y estabilidad a la variedad de problemas técnicos que impactan al equipo.
- Por lo general Juan no se fija mucho en los detalles pero tampoco los ignora a la hora de tomar decisiones.

Valor en la Organización

- Juan demuestra estar consciente de las características técnicas necesarias y responde conforme lo requiera el puesto.
- Aporta flexibilidad al equipo; como orientación a resultados cuando es necesario y práctico en otras ocasiones.
- Juega un papel importante en la estabilización del equipo.
- Es capaz de apreciar las necesidades tanto del valor teórico alto como las del bajo.
- Muestra curiosidad en los detalles técnicos sin enfocarse demasiado.

Claves para Dirigir y Motivar

- Recuerde que él tiene la habilidad de estabilizar y balancear proyectos/asignaciones/tareas que estén fuertemente motivadas por el conocimiento.
- Juan proporciona una motivación por el conocimiento, típica de muchos profesionales.
- Incluya la perspectiva que él proporciona para obtener un entendimiento objetivo.
- Verifique si hay otras motivaciones que sean más altas o más bajas que esta para obtener una mejor imagen de las claves específicas para dirigir y motivar.

Perspectivas de Capacitación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- Es flexible y acepta la mayoría de los programas de capacitación que se ofrecen en la organización.
- Entiende las necesidades de las personas con valor teórico alto, quienes requieren de más información, y de las personas con valor teórico bajo que requieren solo de la información necesaria.
- Por favor verifique otras áreas de mayor o menor valor de motivación para obtener perspectivas adicionales sobre las necesidades de desarrollo profesional.



TEÓRICO

Mejoramientos Continuos de Calidad

- Puede que necesite ser un poco más demostrativo en algunos temas teóricos complejos.
- Se le puede pedir tomar una posición firme en las iniciativas de equipo.
- Puede que necesite examinar otras motivaciones para determinar la importancia de este factor teórico de motivación.



SOCIAL/ALTRUISTA

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

- Otros valores tienden a tomar una prioridad motivacional más alta que esta escala social/altruista.
- Muestra un sentido práctico fundamental con respecto a ayudar a los demás y a compartir tiempo y recursos: debe existir una ganancia mutua.
- Tiene mucho "cuidado" con su nivel de confianza, tal vez como resultado de malas experiencias del pasado e intenta evitar que se repitan.
- Puede mantenerse atento a los ingresos de una organización y mantener el sentido de negocios en sus transacciones con la gente.
- Tiene tendencia a tener una fuerte ética en el trabajo, misma que proyecta a los demás. "He trabajado mucho y he sido persistente, y los demás deberían ser capaces de hacer lo mismo por si mismos."
- Ha aprendido a decir "no" cuando se le pide hacer cosas que pueden no ser una contribución a lo fundamental (ya sea personal o de la organización).
- Tiende a estar más "preocupado por si mismo" que "preocupado por los demás" en cuanto a cubrir necesidades, compartir tiempo, talento y energía se refiere.
- Puede observar a aquellos que tienen una puntuación más alta como personas desinteresadas que están regalando su seguridad.
- Motivado en otras áreas a parte de la Social/Altruista.

Valor en la Organización

- Sentido práctico fundamental con respecto a los negocios y las transacciones.
- Es un sobreviviente en el campo de los negocios, aún en medio de competencia fuerte.
- No se deja llevar fácilmente por situaciones emocionales.
- Buen sentido de negocios.

Claves para Dirigir y Motivar

- Tenga cuidado de no sobrecargar a esta persona con demasiadas actividades de coaching o consultoría ya que puede no percibir una ganancia inmediata de estas actividades.
- Apéguese al lado práctico que Juan muestra.
- Permanezca enfocado a lo fundamental.
- No se ponga altivo y teórico con demasiada retórica.
- De un "sentido de negocios." a su idea o plan.



SOCIAL/ALTRUISTA

Perspectivas de Capacitación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje.

- Relacione el aprendizaje y el desarrollo profesional con otros temas de mayor interés personal.
- Encuentre áreas de la capacitación que se relacionen con el incremento de oportunidades de negocio o avances.
- Relacione las metas de aprendizaje y capacitación al incremento y éxito fundamental.

Mejoramientos Continuos de Calidad

- Algunos perciben un factor de "egoísmo" en algunos proyectos o al compartir fuentes de información con el equipo.
- Necesita ser más sensible a las necesidades de los demás.
- Necesita ser más abierto y receptivo con los demás.



ESTÉTICO

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

- Muestra un sentido práctico fundamental con respecto al ambiente estético y los recursos organizacionales: debe existir una ganancia mutua.
- Verifique los resultados completos y la gráfica para determinar aquellos valores que ponderaron en una posición más alta que esta área estética.
- Tiene la capacidad de permitir que otros miembros del equipo expresen su creatividad. Puede que no necesite de una postura con alta visibilidad.
- Se mantiene atento a las ganancias de una organización, y no quiere perder tiempo ni dinero en temas ambientales si no afectan la productividad.
- 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.
- Intellectualmente hablando, puede ver la necesidad por la belleza y las formas artísticas, pero puede que no las busque para su propio ambiente.
- Un entorno que carece de detalles estéticos no afectará su creatividad.
- Juan prefiere tomar de manera práctica los eventos en el lugar de trabajo.

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.
- Apéguese al lado práctico que muestra en proyectos y liderazgo.
- 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.
- Verifique las áreas de otros valores más altos en la escala, para determinar una mezcla de otras perspectivas para motivar y administrar.



ESTÉTICO

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

- Puede existir una negación por la creatividad y la auto-expresión.
- 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 tener mayor sensibilidad con las necesidades de aquellos que necesitan un lugar de trabajo estéticamente placentero.



TRADICIONAL/REGULADOR

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

- Se orienta a los cambios y se adapta a los nuevos proyectos.
- Puede ver la imagen completa y comunicarla claramente a los demás.
- Resuelve problemas con mucha flexibilidad.
- No da tanta importancia a la conformidad con los patrones de grupo.
- Puede retar algunas de las estructuras, reglas y estándares actuales al preguntar ¿Por qué?.
- Le gusta trabajar duro, especialmente si puede ver resultados en los proyectos de trabajo.
- Puede romper las reglas ocasionalmente con el razonamiento de que: el fin justifica los medios.

Valor en la Organización

- Puede tomar decisiones rápidas sin involucrarse emocionalmente.
- Siempre esta buscando soluciones eficientes y lógicas.
- Tiende a dar solo una hojeada a los manuales de nuevos proyectos o procedimientos.
- Tiene el deseo de aprender nuevos métodos y estrategias.
- Puede tomar decisiones rápidamente para resolver problemas.

Claves para Dirigir y Motivar

- Proporcione oportunidades para el desarrollo y crecimiento profesional.
- Tal vez necesite vender sus ideas, no solo contarlas.
- Quiere que se le informe sobre eventos y cambios dentro de la organización.
- Permita tanta libertad de detalles (y algunas veces papeleo) como sea posible, tal vez lo puede hacer a través de personal de apoyo para que lo ayude en las funciones detalladas.
- Utilice su fortaleza para resolver problemas de manera flexible.

Perspectivas de Capacitación, Desarrollo Profesional y Aprendizaje

- Puede preferir actividades de aprendizaje más dinámicas, espontáneas o creativas.
- Tiende a ser más flexible y adaptable a una variedad de actividades de aprendizaje.
- Tal vez quiera crear su propio método de aprendizaje o actividades de manera creativa.

Mejoramientos Continuos de Calidad

- No ignore los detalles importantes.
- Necesita incrementar su paciencia para interactuar con individuos más orientados a las reglas.
- Manténgase atento a las expresiones faciales y comentarios cuando no este de acuerdo con alguien sobre algún punto de vista.



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 2003		
Juan Ejemplo		
CONOCIMIENTO		Tendencia general
BENEFICIO		Extremo
ARMONÍA		Tendencia general
BIENESTAR		Indiferente
INFLUENCIA		Apasionado
TRADICIÓN		Indiferente

■ - 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



MOTIVADORES - NORMAS Y COMPARACIONES

Áreas en las que usted muestra tendencias muy fuertes o apasionadas en comparación con los demás.

- Dado que usted lucha por conseguir la eficiencia y la practicidad en todas las áreas de su vida y busca un beneficio en todas sus inversiones de tiempo, conocimiento y recursos, los demás pueden pensar que usted siempre está especulando y tratando de obtener ventajas personales. Puede que los demás piensen que usted debería dar sin esperar nada a cambio.
- Dado que usted tiene un elevado interés por liderar, dirigir y controlar su propio destino y el destino de los demás y siempre busca oportunidades para avanzar en su posición e influencia, los demás pueden pensar que usted siempre corre en busca de una posición destacada y que continuamente se salta las normas. Los demás podrían pensar que usted sólo se relaciona para conseguir progresar y obtener ventajas.

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

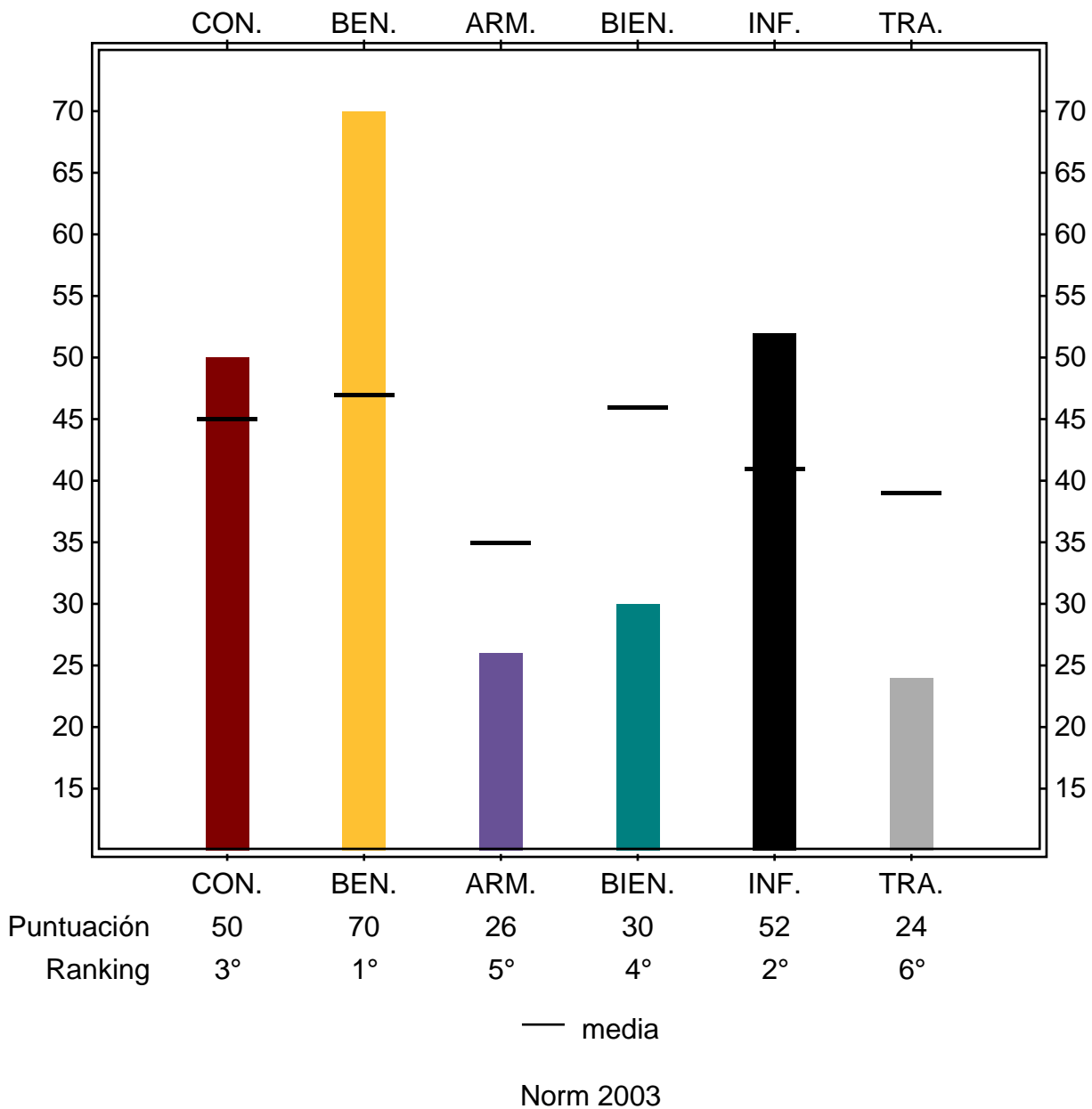
- Su elevado nivel de confianza y seguridad en sí mismo le hará sentir incómodo ante aquellas personas que siempre intentan ayudarlo o son excesivamente amables con usted.
- Ni entiende ni le gusta que los demás intenten imponerle su forma de vida. Por otro lado, su necesidad y habilidad para probar cosas nuevas puede molestar y frustrar a los demás, por lo que se empeñarán en hacer que usted adopte su sistema.



GRAFICA DE MOTIVADORES INSIGHTS®

Juan Ejemplo

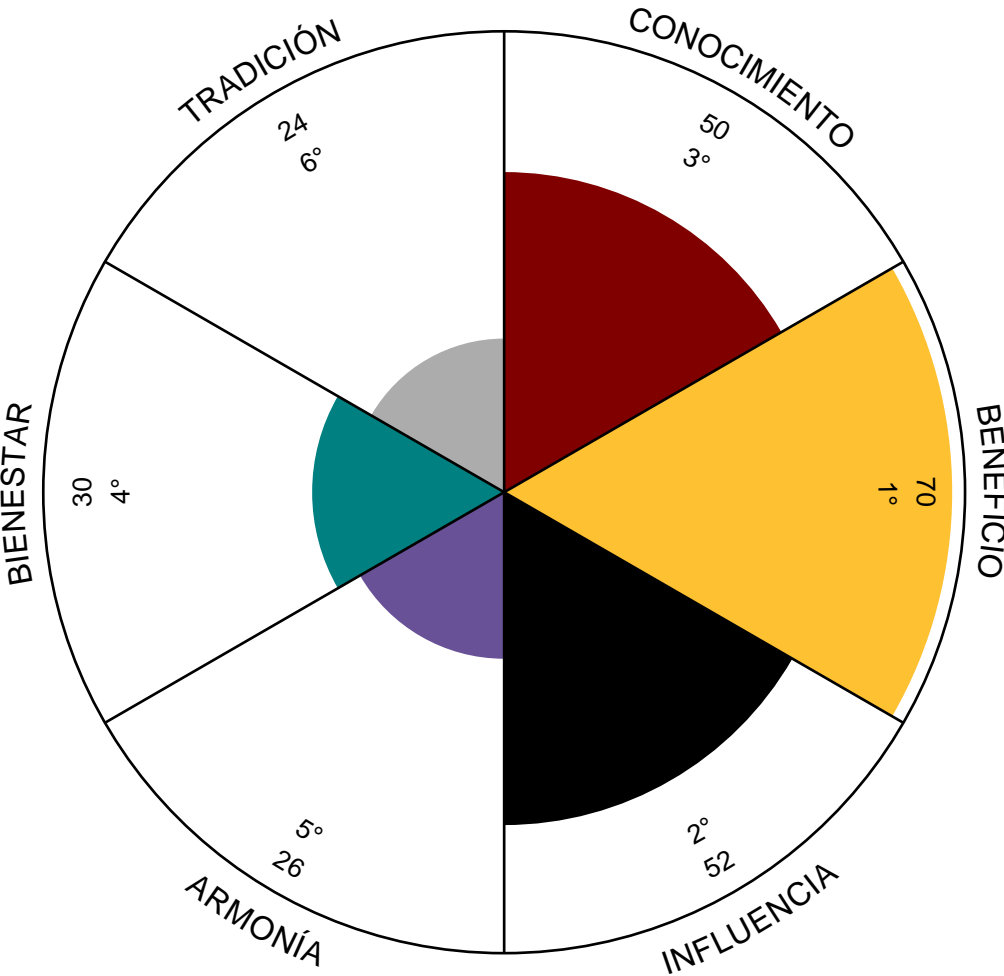
10/3/2010





RUEDA DE MOTIVADORES™

Juan Ejemplo
10/3/2010





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.



PLAN DE ACCIÓN PARA MEJORAR LA CALIDAD

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 _____



COMPENETRACIÓN DE EQUIPO: RESUMEN DE LOS VALORES EN EL TRABAJO

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. _____