



DISC & WHY Index[®]

Comportamiento y Motivadores

Este informe pertenece a: ID: 540040

Tipo de informe DISC/WHY Index Comunicación

Fecha de análisis 20/02/2025

Fecha de impresión 14/03/2025

Tiempo 2 minutos

Este informe pertenece a ID: 540040
Navigator-Demo



Si tienes alguna pregunta,
contacta con Navigator Demo

navigator.demo@ensize.com

- | | | | |
|----|---|----|---|
| 3 | Introducción al análisis DISC / Cómo leer el informe | 11 | Cómo aumentar tu eficacia en tu comportamiento adaptado |
| 4 | Comportamiento básico | 12 | Puntos fuertes de tu comportamiento adaptado / ¿Qué significa la diferencia entre el comportamiento básico y el adaptado? |
| 6 | Cómo te comunicas con otros en tu comportamiento básico / Consecuencias de tu forma de comunicarse | 13 | Tendencias conductuales de tu estilo de comportamiento |
| 7 | Cosas que aumentan tu compromiso / Comportamientos de otros que pueden irritarte / Comportamientos tuyos que irritan a otros | 14 | Introducción WHY Index® / Antecedentes |
| 8 | Comportamiento adaptado | 15 | WHY Index® – 8 Factores de motivación |
| 9 | Cómo te adaptas | 17 | Energía |
| 10 | Cómo te comunicas con otros en tu comportamiento adaptado. / Consecuencias de tu forma de comunicarte en tu comportamiento adaptado | 18 | Conflicto / Sugerencias |
| | | 19 | Radar de indicadores de motivación |
| | | 20 | Situaciones posibles |
| | | 21 | Tarjeta de perfil |

Introducción al análisis DISC

DISC es un análisis de comunicación donde se describen diferentes estilos de comportamiento. DISC se emplea en numerosas situaciones donde la diversidad de los individuos constituye un factor importante, por ejemplo, en la selección de personal, el desarrollo colectivo, el desarrollo del liderazgo, la evolución de las ventas y la comunicación.

Cada cual tiene un estilo de comportamiento distinto. Algunos lo denominan química personal, pero el estilo de comportamiento también está relacionado con nuestra actitud ante las diferentes tareas. Conocer y comprender los distintos estilos de comportamiento genera un clima corporativo más abierto. DISC es una herramienta que fomenta el autoconocimiento y que agiliza la comunicación. DISC se basa, entre otros, en el modelo DISC de William Moulton Marston ⁽¹⁾. DISC describe la conducta natural (comportamiento básico) de una persona y cómo se amolda a un entorno o situación determinada (comportamiento adaptado). En DISC los distintos estilos de comportamiento se ilustran con piezas de puzzle y colores.

En el lenguaje DISC se usan los siguientes conceptos:

- D** Dominación: roja
- I** Influencia: amarilla
- S** Estabilidad: verde
- C** Conformidad: azul

⁽¹⁾ William Moulton Marston (1893-1947), que en 1928 publicó "The Emotions of Normal People".

Cómo leer el informe

Este informe describe tu comportamiento en relación con diferentes situaciones. La situación 1 describe tu comportamiento con respecto a `$$SITUATION:NameSP,tolower=0$` y la situación 2 describe tu comportamiento con respecto a `$$SITUATION:NameSP,tolower=1$`. Si tienes dos o más factores DISC por encima del 50 %, puede parecer que algunas descripciones de tu comportamiento son contradictorias. Esto se debe a que usamos comportamientos diferentes dependiendo del momento y de la situación. Podemos, por ejemplo, ser abiertos y habladores algunas veces, mientras que otras somos más reflexivos y reticentes, según percibamos la situación.

Probablemente encontrarás que algunas partes del informe ofrecen una buena descripción de tu comportamiento, mientras que otras partes parecen menos acertadas. Por ello, es una buena idea leer el informe con un lápiz en la mano. Puedes, por ejemplo, poner un signo de más al lado de las descripciones que pienses que son buenas, un signo de menos en las cosas que crees que no son correctas y una interrogación en las cosas sobre las que necesitas reflexionar o quizás consultar con alguien que te conozca bien.

Comportamiento básico

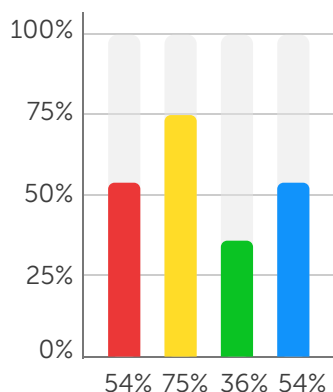
Esta sección del informe describe tu comportamiento básico. Cuando estamos solos y podemos ser nosotros mismos o bien estamos en compañía de personas que conocemos bien y de confianza, se manifiesta nuestro comportamiento natural. Esa es la estrategia que hemos desarrollado para tener éxito y lograr nuestros objetivos en la vida. El comportamiento básico incluye conducta tanto genética como aprendida en una fase temprana. Una vez consolidado nuestro comportamiento básico no se requiere ningún esfuerzo. Nos limitamos a ser. Volvemos también a este comportamiento cuando nos sentimos estresados y sometidos a presión.

Una de tus principales capacidades consiste en saber reconocer qué es lo importante. Piensas y actúas con rapidez y responsabilidad y eres capaz de adaptarte sin demasiada dificultad a los cambios inesperados. También percibes factores que otras personas quizás ni siquiera noten. Tu estilo de comunicación abierto y a menudo directo combina eficazmente con tu capacidad para conseguir resultados.

Tu rápido ritmo hace que a veces puedas actuar sin haber reflexionado plenamente sobre las consecuencias. Esto ocurre especialmente al relacionarte con otras personas. Entiendes la importancia del tacto y la prudencia al comunicarte con los demás, pero tu enfoque directo puede llevarte a hablar antes de pensar.

La comunicación con otras personas se centra normalmente en objetivos concretos. Aunque los datos y los detalles son importantes para ti, tu rápida capacidad de comprensión puede hacer que en ocasiones no comuniques esto de forma clara.

Básico



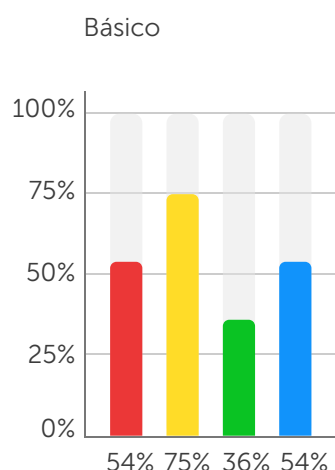
Tu manera de dirigirte a otras personas parece variar en función de lo formal o abierta que sea la situación. En entornos más desenfadados puedes mostrar un estilo alegre y amable y un carácter abierto y entusiasta. Si la situación es más formal se manifiesta una faceta más decidida y directa. Así, puedes mostrar una actitud más comedida, ocultando tu lado más sociable y abierto. Es precisamente en las situaciones más formales donde los rasgos de ambición y determinación de tu perfil se hacen más prominentes y, en consecuencia, es probable que tú también muestres una actitud más sincera.

Tienes la capacidad de demostrar determinación y valentía al mismo tiempo que eres consciente de las necesidades de los demás. Tienes, asimismo, un sentido del orden y las normas que te hace una persona menos impulsiva e impredecible que otros perfiles sociables similares. Aunque deseas alcanzar el éxito por tus propios méritos, también comprendes que a veces debes sacrificar tus propias ambiciones en beneficio del grupo.

Comportamiento básico, continúa...

Te motiva conseguir tus ambiciones con éxito, que los demás te acepten y te aprecien y sentir que tu posición es segura. Si estos factores entran en conflicto, por ejemplo, cuando el éxito conlleva riesgos, la intensidad relativa de los distintos colores puede indicar cómo es probable que actúes. El respeto y el aprecio constituyen también factores de motivación importantes que te ayudan realmente tener un buen rendimiento.

Tienes grandes habilidades sociales, pero tus ambiciones personales también pueden repercutir en tu forma de cooperar con los demás. En general, te interesan poco las conversaciones intrascendentes. En cambio, el lado social se manifiesta en la búsqueda de emociones y experiencias interesantes y, por lo tanto, puedes llegar a mostrar una actitud bastante exagerada cuando resaltas este aspecto de tu perfil polifacético.



Comprendes las estructuras y la necesidad de elaborar planes detallados. Tu principal punto débil en este ámbito es tu falta de paciencia. Te cuesta mantener la concentración necesaria para elaborar y seguir planes complejos a largo plazo. También tiendes a aburrirte rápidamente, por lo que necesitas variación y estímulo. Tu agilidad mental y tu flexibilidad a la hora abordar las cosas hace que fácilmente pierdas el interés por las tareas repetitivas. Por consiguiente, necesitas nuevos retos constantes para dar salida a tus aptitudes.

Cómo te comunicas con otros en tu comportamiento básico

Los distintos estilos de comportamiento se comunican de forma diferente con su entorno. Podemos decir que se trata de formas típicas de comportarse para transmitir un mensaje al entorno. A continuación se incluyen algunas descripciones probables de tu forma de comunicarte con otros.



- ¡Tu opinión es la correcta!
- Valoras el orden y, con frecuencia, tienes pleno control de la situación.



- Para ti es importante la cuestión de la responsabilidad: quién debe hacer cada cosa y con qué atribuciones.
- Defiendes tus decisiones aunque encuentres resistencia.



- Sueles aportar iniciativas propias y te cuesta esperar respuestas.
- Tienes una forma de comunicarte ágil y participativa.



- Quieres creer lo mejor de los demás.
- Eres generoso a la hora de dar ánimos y hacer elogios.

Consecuencias de tu forma de comunicarse

Cada cual tiene su estilo de comportamiento y puede percibir tu forma de comunicarte de una manera distinta a la que habías previsto. Es posible que tengas que considerar lo siguiente como consecuencia de tu manera de comunicarte.



- A veces te pueden percibir como una persona demasiado decidida.
- Debes estar preparado para los imprevistos, independientemente de lo bien planificado que esté un proyecto.



- Puedes asustar a otros que no quieren o no pueden asumir una responsabilidad tan grande.
- Puede que necesites escuchar más a menudo qué otras posibles soluciones hay para resolver un problema.



- Tus ambiciones pueden ser percibidas por los demás como un elemento molesto para la paz del lugar de trabajo.
- Es posible que a cierta gente de tu entorno le cueste entenderte.



- Quizá necesitas ser más crítico con otras personas.
- Puede que necesites aprender a expresar también críticas justificadas.

Cosas que aumentan tu compromiso

Lo que involucra a un estilo de comportamiento con frecuencia carece de toda importancia para otro. Lo que nos induce a implicarnos es lo que se conoce como factores de influencia internos y externos. Más abajo se indican algunas de las premisas necesarias para sentirte involucrado.



- que tus ideas sean bien recibidas.
- tener un plan que seguir.



- responsabilizarte de llevar a cabo las decisiones que se han tomado.
- mantener una decisión.



- preferir más tareas interesantes y menos rutinarias.
- tareas que permitan canalizar tu energía.



- saber que otros confían en ti.
- recibir reconocimiento por tus esfuerzos.

Comportamientos de otros que pueden irritarte

Con ciertas personas colaboras fácilmente, mientras que determinados aspectos de otras pueden irritarte. Reflexiona sobre los ejemplos que crees que te describen:

- Cuando alguien te impide tomar tus propias decisiones.
- Cuando alguien se muestra más bien sumiso y no toma decisiones propias.
- Cuando alguien es negativo y crítico.
- Cuando alguien simplemente absorbe energía sin ofrecer nada a cambio.
- Cuando alguien no quiere involucrarse e incluso se opone a algo que a ti te apasiona.
- Cuando alguien absorbe tu energía y la de los demás y cuestiona todo el tiempo la forma de llevar a cabo una tarea.
- Cuando alguien toma atajos y pasa por alto información importante.
- Cuando alguien no asume una responsabilidad global y produce un resultado deficiente.

Comportamientos tuyos que irritan a otros

Hay también aspectos tuyos que pueden suscitar irritación en otros. Piensa cuáles son las situaciones y las personas en que podrían aplicarse estas descripciones en tu caso:

- Cuando te absorben demasiado tus propias prioridades.
- Cuando no entiendes que algunas cosas no se deben apresurar.
- Cuando prefieres centrarte en crear un ambiente positivo dentro del grupo de trabajo antes que en resolver la tarea.
- Cuando eres poco realista a la hora de infundir ánimos, sobre todo si las cosas no van bien y se requiere un poco más de concentración.
- Cuando, sobre la marcha, puedes tomar decisiones que otros no comprenden, no pueden o no quieren respaldar.
- Cuando eres reticente a asimilar información nueva.
- Cuando eres incapaz de cumplir los compromisos.
- Cuando nunca eres capaz de tomar un atajo.

Comportamiento adaptado

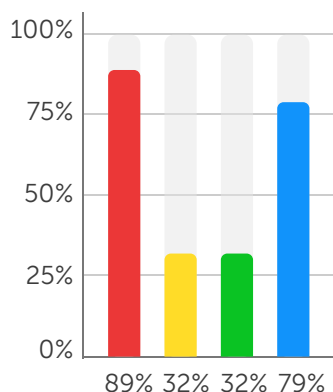
Esta sección del informe describe tu comportamiento adaptado. Dicha descripción tiene en cuenta la situación en la que pensaste al realizar el análisis. En función de la situación podemos sentir la necesidad de realizar ciertos cambios para conseguir nuestros propósitos. Esto, en ocasiones, nos puede llevar a reprimir o a enfatizar diferentes aspectos de nuestro comportamiento básico para gestionar mejor algunas situaciones. Esta adaptación requiere ciertas dosis de energía mental y puede hacer que nos sintamos agobiados. Sin embargo, mediante elecciones conscientes, podemos "asimilar" conductas que en última instancia pueden convertirse en parte natural de nuestro comportamiento básico.

Te vuelves una persona proactiva y ambiciosa, pero compensas esto con la necesidad de hacer un trabajo fiable y exhaustivo caracterizado por una alta calidad. La precisión y la atención al detalle son fundamentales para ti y no dudas en corregir los errores y equivocaciones.

Te centras en datos y cuestiones objetivos y tiendes a desarrollar métodos y procedimientos eficaces para obtener resultados satisfactorios.

Tu comunicación con los demás suele ser breve y enfocada a los detalles prácticos. Prefieres situar las discusiones sobre un plano objetivo. Consideras importante hacer las cosas del modo apropiado. Eso te lleva a dedicar bastante tiempo a buscar información y a solicitar también asesoramiento, aunque en menor medida. Tiendes a protegerte de las consecuencias negativas y a sopesar en primer lugar las repercusiones que una decisión concreta puede tener para ti.


Adaptado

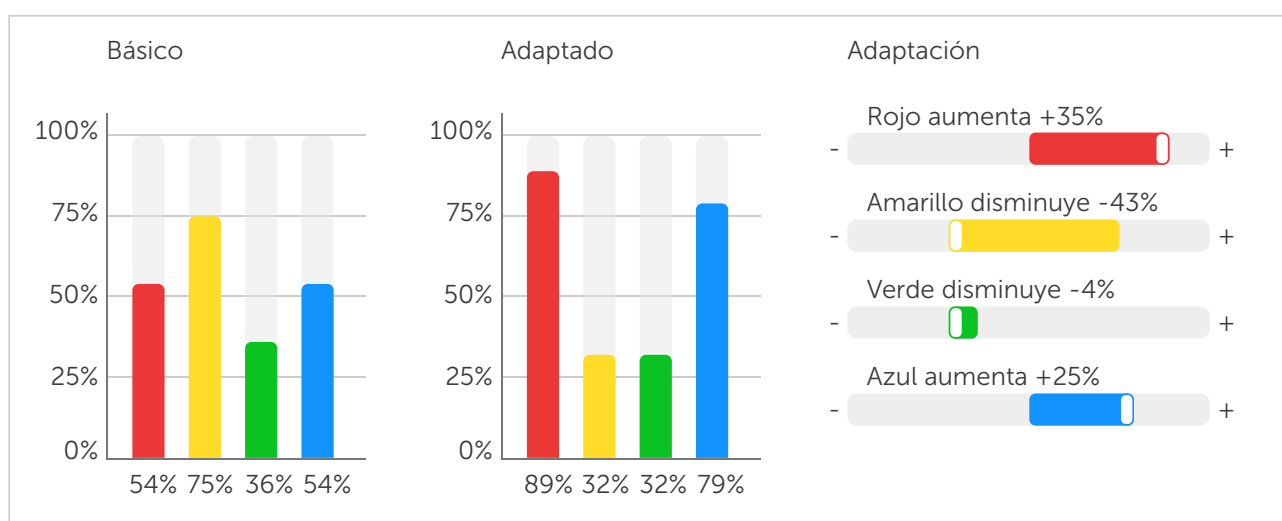


Te gusta el cambio y la variación y a menudo te muestras ansioso e impaciente. En ocasiones te puede costar trabajo aceptar tareas monótonas y rutinarias. Es algo que te aburre con mucha facilidad. Tienes una fuerte necesidad de estar siempre ocupado y a menudo sientes que debes hacer demasiadas cosas en un espacio de tiempo excesivamente breve. Eres una persona enérgica e independiente y te puede resultar difícil atenerte a métodos tradicionales. A veces puede resultar conveniente que reduzcas algo el ritmo y que escuches más a tu entorno para poder apreciar con más claridad la imagen de conjunto.

Cómo te adaptas

La adaptación trata sobre modificar tu comportamiento para ajustarlo a las necesidades que percibes en tu entorno, que incluye personas, acontecimientos, circunstancias y requisitos de la situación. Según tus respuestas en el análisis, estos son algunos ejemplos de cómo sueles pensar que debes adaptarte. La tabla de abajo explica de forma general qué sucede cuando un factor aumenta o disminuye.

Decreciente		Creciente
Más humilde y complaciente		Más independiente y automotivado
Más estructurado y organizado		Más seguro de ti mismo y simpático
Más independiente y aumenta el ritmo		Más estable y perseverante
Más autónomo e independiente		Más orientado a los hechos y los detalles



En tu comportamiento adaptado, sueles:



- entender sistemas complejos.
- no dejar nada al azar cuando asumes una tarea.
- emplear argumentos lógicos cuando quieres influir en los demás.
- estar cualificado y preparado con respecto a tu ámbito profesional.



- utilizar tu entusiasmo para generar motivación en el grupo.
- ser el motor de las actividades.
- sentirte estresado cuando tienes muy poco que hacer.
- tender a tomar la iniciativa en distintos asuntos.



- ser más bien el que decide antes que quien pide consejo.
- esperar que otros te obedezcan.
- apostar por proyectos atrevidos que en ocasiones implican grandes riesgos.
- creer en ti mismo, aunque tu información sobre un asunto sea limitada.



- ser una persona juiciosa que evalúa los hechos objetivamente.
- calcular los riesgos.
- ser precavido a la hora de revelar información a desconocidos.
- preferir mantener una cierta distancia con los demás.

Cómo te comunicas con otros en tu comportamiento adaptado.

Los distintos estilos de comportamiento se adaptan de forma diferente a su entorno. Podemos decir que se trata de formas típicas de comportarse para transmitir un mensaje de forma efectiva al entorno. A continuación se incluyen algunas descripciones probables de tu forma de comunicarte con otros en tu comportamiento adaptado.

En tu comunicación adaptada intentas lo siguiente:



- basar tus razonamientos en datos, cifras y argumentos coherentes.
- proceder de forma metódica y no dejar nada al azar.



- que otros hagan lo que tú dices.
- tomar el mando y mostrar el camino.



- mostrarte convincente y claro con lo que consideras importante.
- aportar propuestas e iniciativas propias.



- preferir observar y dejar que otros den el primer paso.
- evaluar los riesgos y hacer las cosas en el orden correcto.

Consecuencias de tu forma de comunicarte en tu comportamiento adaptado

A veces, tu forma de comunicarte es percibida de un modo diferente al que habías previsto. Es posible que tengas que considerar lo siguiente como consecuencia de tu manera de comunicarte.

Posibles consecuencias al comunicarte en tu comportamiento adaptado:



- Puede que necesites recordar que, a veces, debes tomar una decisión basándote en información limitada.
- Recuerda que no todas las tareas necesitan la misma preparación para lograr un buen resultado.



- Ten en cuenta que, con más información, tus compañeros pueden mostrarse más dispuestos a colaborar.
- Es posible que necesites probar una nueva idea con tus compañeros antes de seguir adelante con ella.



- Puedes dar la impresión de ser una persona demasiado insistente y proactiva.
- Tus ambiciones pueden ser percibidas por los demás como un elemento molesto para la paz del lugar de trabajo.



- Algunas personas pueden considerar que eres demasiado cauto.
- Puedes entrar en conflicto con personas más espontáneas que tienden a tomar decisiones arriesgadas.

Cómo aumentar tu eficacia en tu comportamiento adaptado

En tu comportamiento adaptado puedes desarrollar tu capacidad para colaborar con los demás y llevar a cabo tus funciones de una manera más eficaz. A continuación proponemos algunos aspectos que tal vez debas tener en cuenta.

Como complemento a tu comportamiento adaptado puedes necesitar a otras personas que:



- puedan determinar cuándo ha llegado el momento de actuar.
- sepan actuar sin ser excesivamente precavidos.



- debatan contigo para que no tengas que sentirte solo a la hora de tomar decisiones.
- hagan que confíes más en ti mismo.



- se aseguren de que lo que te involucra tenga una utilidad real para las actividades.
- sepan apreciar la imagen de conjunto y de qué forma se puede aprovechar al máximo tu energía.



- actúen de forma lógica y gestionen los problemas y desafíos sistemáticamente.
- sean perseverantes y te ayuden a mantener tu nivel de energía.

Puede ocurrir que en tu comportamiento adaptado debas tener en cuenta:



- poder relajar a veces tus altas expectativas y exigencias.
- una decisión no muy buena es mejor que ningún posicionamiento.



- comprender que el consenso es a veces una modalidad adecuada a la hora de tomar decisiones.
- entender que otras personas desean sentirse partícipes.



- afrontar las cosas de una en una.
- completar y entregar lo que has prometido.



- cada uno tiene su propia concepción de las cosas.
- los elogios deben estar justificados para tener valor.

Puntos fuertes de tu comportamiento adaptado

Todos los estilos de comportamiento presentan características valiosas para la entidad en la que trabajan. A continuación se detallan algunas contribuciones probables de tu comportamiento adaptado.



- Compruebas cuidadosamente que no aparezcan errores en tu trabajo.
- Eres muy consciente de la calidad.



- Para ti es natural que el éxito implique asumir ciertos riesgos.
- Casi nunca pierdes una oportunidad.



- No dudas en ofrecer tu ayuda si algún miembro del grupo de trabajo lo necesita.
- Eres generoso con tu tiempo.



- Antes de adoptar una posición sobre algún tema, haces siempre una evaluación de los riesgos.
- Casi nunca actúas de manera impulsiva.

¿Qué significa la diferencia entre el comportamiento básico y el adaptado?

La diferencia entre el comportamiento básico y el adaptado refleja los cambios que crees que necesitas hacer para encajar en una situación determinada, como por ejemplo, en el trabajo. ¿Has pensado por qué haces estas adaptaciones?

1. ¿En qué situaciones sientes que debes adaptarte de esta manera?

.....

2. ¿Con qué personas te adaptas de esta manera?

.....

3. ¿Hay tareas que hagan que te adaptes de esta manera?

.....

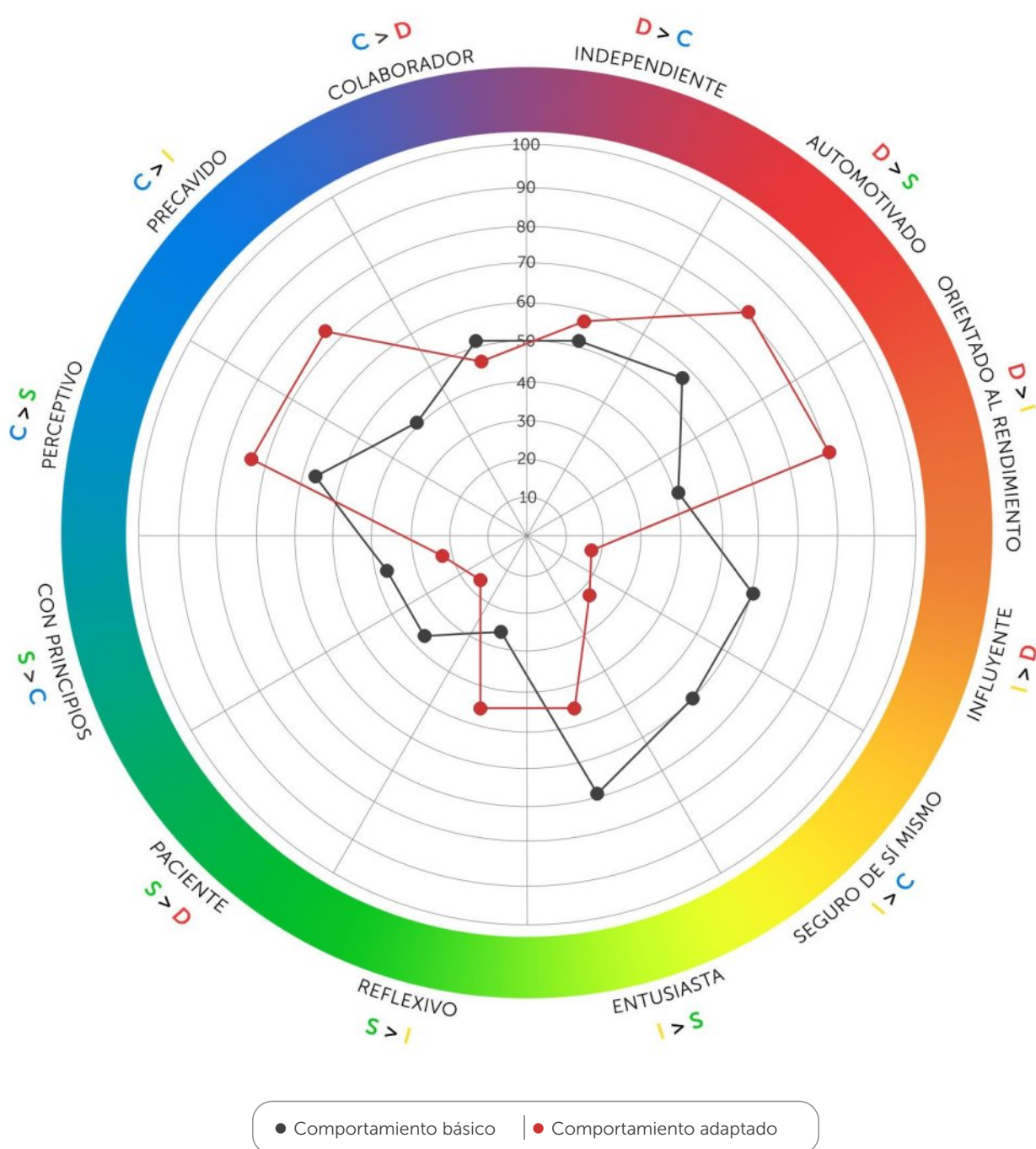
4. ¿Cuál crees que es el motivo de estas adaptaciones?

.....

.....

Tendencias conductuales de tu estilo de comportamiento

La contraposición de los 4 colores nos permite formarnos una idea más clara de las tendencias conductuales más destacadas de un perfil. En total podemos obtener 12 combinaciones de este tipo, una por cada par posible de factores. Si, por ejemplo, una persona muestra una mayor carga de Rojo que de Amarillo, podemos concluir que se trata de un individuo orientado al rendimiento que no da gran importancia a la comunicación ni a la interacción social. Cambiando los colores de lugar, con la carga de Amarillo superior a la de Rojo, podemos esperararnos una persona más influyente, extrovertida y social a la que le gusta participar e incidir sobre otros de un modo amistoso. Del mismo modo puede compararse Rojo con Verde, Rojo con Azul, etc. Cuanto mayor sea la diferencia entre los dos factores, más pronunciada será la tendencia conductual en cuestión.



Introducción WHY Index®

WHY Index® es un análisis de tus motivaciones personales.

La herramienta es útil en muchas situaciones en las que las diferencias personales son importantes. Por ejemplo, puede utilizarse en ámbitos relacionados con el desarrollo personal y de grupos, selección de personal, desarrollo comercial y de liderazgo, gestión de conflictos, así como con la comunicación y la cooperación entre personas en un sentido más amplio. WHY Index® mide y describe tanto los valores altos como los valores bajos de los distintos indicadores y muestra tanto aquello que buscas y te da energía, como aquello que quieres evitar o te causa estrés o conflicto.

El informe WHY Index® describe por qué actúas de una forma determinada en función de tus valores y actitudes personales. WHY Index®, además, te ayuda a comprender el motivo de ciertas elecciones y cómo te relacionas y colaboras con tu entorno.

Tiempo y dinero	- Tu relación hacia los beneficios y las pérdidas.
Resolución teórica de problemas	- Tu opinión sobre la información y las noticias.
Entorno	- Tus impresiones del entorno que te rodea.
Autonomía	- Tu opinión sobre el poder y la influencia.
Conciencia social	- Tu actitud hacia otras personas.
Progreso	- Tu opinión sobre el aprendizaje y el desarrollo.
Procedimientos	- Tu actitud hacia las reglas y normativas.
Resolución práctica de problemas	- Tu actitud ante los retos.

Antecedentes

¿Qué es, entonces, la motivación? Hay que distinguir entre motivación extrínseca -hacer algo para obtener una recompensa- y motivación intrínseca -hacer algo por puro deseo-. Muchos relacionamos este concepto con el hecho de sentir placer, satisfacción y compromiso al hacer las cosas. A pesar de ello, el dinero suele ser la forma más común de motivar a los empleados; aunque también puede conllevar problemas y quizás no sea lo más rentable. A la larga, las personas pueden llegar a perder su motivación intrínseca y depender solo de las recompensas para querer trabajar.

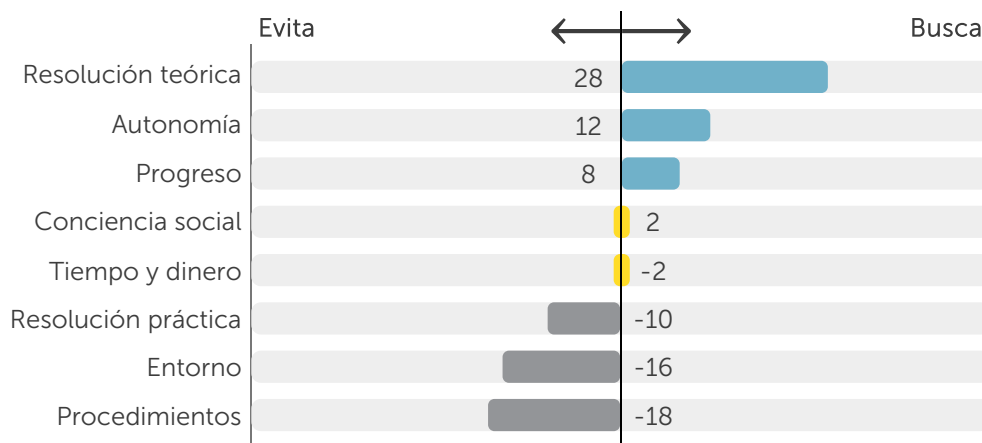
Podría decirse que hay tres principios básicos asociados a la motivación intrínseca:

- Autonomía: las personas que toman sus propias decisiones se interesan mucho más por los resultados.
- Maestría: las personas que sienten que mejoran en su profesión están más dispuestas a asumir retos y a crecer profesionalmente.
- Objetivos: a todos nos gusta sentir que contribuimos a conseguir un objetivo mayor.

Nadie puede generar motivación intrínseca en una persona. Lo que se puede hacer es crear las condiciones necesarias para que surja esta motivación. Se ha comprobado que la necesidad de desarrollo personal tiene un efecto positivo en la motivación intrínseca. Las personas con esta necesidad tienen también más deseos de crecer en su trabajo y, por ende, una motivación intrínseca mayor a la hora de hacer bien sus tareas. Si existen oportunidades de crecimiento personal en una empresa, habrá también más posibilidades de tener empleados intrínsecamente motivados.

WHY Index® – 8 Factores de motivación

Los siguientes textos describen tu perfil personal de motivación WHY Index®. El gráfico muestra el resultado de cada uno de los ocho factores de motivación de WHY Index® en orden descendente de importancia. La parte derecha (valores positivos) muestra lo que buscas. La parte izquierda (valores negativos) muestra lo que evitas. Cada factor de motivación se describe en función de tus valores particulares.



Busca



Resolución teórica de problemas

Prefieres investigar de manera racional e imparcial las diferentes circunstancias sin dejar que los sentimientos, las interpretaciones o los prejuicios personales influyan en tus conclusiones. Para ti, es crucial comprender completamente una cuestión antes de decidir. Te gusta buscar datos, información y descubrir el contexto. «¡El saber no ocupa lugar!». Te gusta adoptar una actitud contemplativa y, a menudo, puedes ignorar la belleza de un objeto, su uso práctico o su valor económico. Quieres conocer y entender las relaciones que existen entre las cosas y observas la realidad desde un punto de vista crítico y racional.



Autonomía

Eres una persona que sabe lo que quiere y está preparada para defender y argumentar sus puntos de vista. Incluso si te enfrentas a una fuerte resistencia, no perderás la perspectiva. Tu lema podría ser: Donde hay voluntad, hay una forma de avanzar. El control y, en cierta medida, el poder son importantes para ti. El control puede expresarse de formas diferentes: autocontrol, control sobre otras personas o control sobre las situaciones. También puedes expresar deseos de controlar decisiones relevantes y decidir qué recursos utilizar, cómo y cuándo utilizarlos.



Progreso

Crees que el desarrollo personal es un proceso que dura toda la vida. Es una vía para que las personas desarrollen sus habilidades y cualidades, encuentren sentido a la vida y, por lo tanto, se fijen objetivos a largo plazo para alcanzar y maximizar su potencial. Te interesa el desarrollo personal y el bienestar. En general, progresas en entornos que dejan espacio para el pensamiento creativo e innovador. Esta necesidad de desarrollo personal puede expresarse a través del deseo de poner a prueba tus propias ideas o las de otros.

WHY Index® – 8 Factores de motivación, continúa...

2

Conciencia social

Puedes empatizar con los sentimientos de otra persona y te gustaría tratar de aliviar su sufrimiento. Saber escuchar es una de tus cualidades naturales. A menudo puedes darle la vuelta y revertir un problema para encontrar una solución adecuada. Te interesas por los demás, el trabajo en equipo y el bienestar general. A menudo se te considera una persona simpática, agradable y desinteresada. A veces, puedes llegar a sacrificar tu propio beneficio (ya sea en forma de tiempo o de dinero) si supone una pérdida para otra persona.

Evita

-2

Tiempo y dinero

Tu actitud hacia el dinero es a menudo relajada y sin pretensiones. Tu ambición no es aumentar tus bienes económicos a toda costa, sino que los ves como un medio para disfrutar de los placeres de la vida. Eres prudente y buscas la oportunidad de formar parte de una situación que te aporte una sensación de seguridad y pertenencia. Cuando y si haces alguna inversión, tienes en cuenta los beneficios prácticos y visibles en lugar de buscar solo tu beneficio personal. Eres una persona generosa, tanto con el tiempo como con el dinero, especialmente con aquellos que conoces bien y en los que confías.

-10

Resolución práctica de problemas

Tu experiencia te dice que los manuales a menudo facilitan la resolución de una tarea. Cuando ya hay una descripción de cómo proceder, no es necesario cambiarla. Prefieres buscar ayuda de los demás cuando se trata de planificar, construir, reparar y arreglar cosas, desde algo pequeño hasta cosas más grandes. A veces, quizás sientas frustración al pasar de la teoría a la práctica. Puedes leer y entender las instrucciones, pero es posible que te cueste trabajo ver el resultado final. Las personas de tu entorno que están dispuestas a ayudarte valen su peso en oro.

-16

Entorno

Ante un problema, para ti es más importante presentar una solución que funcione. El hecho de que la apariencia pueda dejar algo que desear no importa. La belleza debe estar subordinada a la función. Para ti, el entorno, la forma y la belleza son menos importantes. Prefieres buscar cómo las cosas funcionan y encajan juntas. No dependes de un entorno con una decoración bonita y elegante, sino que prefieres un entorno o lugar de trabajo más funcional.

-18

Procedimientos

Eres una persona dispuesta a respetar y aceptar puntos de vista diferentes a los tuyos. Tu opinión básica es que el ser humano debe ser capaz de decidir sobre su propia vida. Las nuevas ideas son siempre refrescantes y pueden ayudar a que todo el mundo logre una vida mejor. Ves la vida como algo flexible, llena de cambios y posibilidades. No te aferras a las tradiciones. Prefieres explorar y mostrar una actitud abierta ante nuevas soluciones, nuevos métodos y nuevas oportunidades. Este enfoque a veces puede llevar a problemas de comunicación con quienes tienen una visión más tradicional de la vida.

Energía

Para gestionar y desarrollar lo que te inspira y te motiva, es importante que comprendas algunos aspectos de tus reacciones y las de los demás en distintos contextos. Ciertas situaciones te dan energía, otras hacen que la pierdas y algunas incluso pueden generar resistencia o conflicto. Las dinámicas entre los factores de motivación definen tu manera de relacionarte con el entorno. En esta parte del informe te proponemos varios puntos sobre los que reflexionar: algunas descripciones te parecerán obvias, es posible que encuentres algunos aspectos en los que no había reparados y algunas cuestiones quizás sean más delicadas.

Te da energía cuando:

- te dejan razonar e investigar desde diferentes ángulos antes de tomar una decisión colectiva.
- superas la resistencia y recibes los cumplidos y el reconocimiento que te mereces.
- puedes debatir con las personas de tu entorno cómo alcanzar los objetivos, de forma individual o conjunta.
- consigues ayudar a otra persona a encontrar una solución a un problema o dilema complicado.
- dejan que te des un capricho y disfrutes de los placeres de la vida.
- colaboras con personas que ven la solución de un problema de la misma manera que tú - sigue las instrucciones sin distracciones y la mayoría de las cosas se resolverán.
- el objetivo es desarrollar un producto funcional y operativo sin importar la apariencia.
- eres lo suficientemente valiente como para defenderte.

Pierdes energía cuando:

- la gente deja que los argumentos emocionales influyan en una decisión.
- a pesar del trabajo duro, no crees que te estés acercando a la meta.
- la gente de tu entorno no se interesa por el cambio y el desarrollo.
- una persona no valora tu voluntad de ayudarla.
- resulta que la mayoría de las cosas de la vida, después de todo, giran en torno al dinero.
- se dedica demasiado tiempo a resolver un problema que, según tú, ya se ha solucionado.
- la funcionalidad no es una prioridad.
- las reglas se convierten en una excusa para restringir la libertad personal de los demás.

Conflicto / Sugerencias

Para gestionar y desarrollar lo que te inspira y te motiva, es importante que comprendas algunos aspectos de tus reacciones y las de los demás en distintos contextos. Ciertas situaciones te dan energía, otras hacen que la pierdas y algunas incluso pueden generar resistencia o conflicto. Las dinámicas entre los factores de motivación definen tu manera de relacionarte con el entorno. En esta parte del informe te proponemos varios puntos sobre los que reflexionar: algunas descripciones te parecerán obvias, es posible que encuentres algunos aspectos en los que no había reparados y algunas cuestiones quizás sean más delicadas.

Se puede generar un conflicto cuando:

- no has podido influir en una decisión que consideras errónea y que carece de una base objetiva.
- acabas chocando con alguien que defiende opiniones distintas a las tuyas.
- te desaniman en tu afán por desarrollarte y alcanzar tus metas.
- te parece que has dedicado demasiado tiempo a ayudar a los demás y tus tareas se han visto perjudicadas.
- te acusan de hacer un mal uso de los recursos financieros.
- alguien quiere encontrar una mejor solución a un problema para el que ya existe una solución.
- el debate sobre, por ejemplo, qué tono de color utilizar puede llevar mucho tiempo en lugar de investigar si el producto/servicio realmente funciona.
- solo se permite que una opinión sea la correcta en distintos asuntos.

Aspectos a tener en cuenta:

- A veces también puede ser valioso escuchar argumentos más emocionales.
- La fuerza de voluntad se puede comparar con un músculo que se cansa debido a un uso excesivo. Por lo tanto, utilízala en el momento oportuno.
- Algunas personas son felices con la vida que tienen, sin necesidad de aprender siempre cosas nuevas.
- Cuidar a los demás es positivo, pero no olvides tu verdadero ámbito de responsabilidad.
- Hay un nivel a partir del cual más dinero no nos hará más felices.
- A veces no hay manuales disponibles.
- A veces la estética puede ser más importante que la función.
- Tomar caminos inesperados y dejar el grupo es duro y a veces duele.

Radar de indicadores de motivación



El gráfico anterior representa tu resultado para cada uno de los 8 factores de motivación de WHY Index®. Cada motivador se presenta con 3 indicadores diferentes que se corresponden con el valor de tu motivador. No dudes en utilizar un lápiz y rodear los indicadores/adjetivos que reconoces en ti. No señales los indicadores con los que no te identificas.

Copia los indicadores/adjetivos seleccionados en la columna izquierda de la siguiente página. Puedes usar la columna derecha para reflexionar sobre cómo estos indicadores/adjetivos te afectan en determinadas situaciones, por ejemplo, en el trabajo, en una colaboración, etc.

Empieza por la primera situación e intenta pensar cómo te afectan los distintos factores de motivación y los respectivos indicadores que has marcado. Luego, continúa una por una hasta terminar todas las situaciones. Si quieres, puedes crear tus propias situaciones y utilizar los factores de motivación para analizar más situaciones. Los mismos factores de motivación e indicadores se pueden usar para más de una situación.

Situaciones posibles

1. Situación actual de trabajo
2. Situación privada
3. Crean tensión – estrés
4. Me hacen sentir bien
5. Necesito disminuir para ser más eficaz
6. Necesito aumentar para ser más eficaz

Ahora has creado una hoja de ruta para saber cómo puedes ser más ágil y eficiente, y entender mejor por qué actúas y haces las cosas. Tienes una mejor comprensión de tu trabajo actual, así como de tu situación privada.

[illegible]

Tarjeta de perfil

En esta página encontrarás una tarjeta de visita personalizada. Recorta esta imagen siguiendo las líneas, dóblala luego por la mitad y plastifícala.

