

DEFINIENDO A LOS MOTIVADORES Y A LAS 12 FUERZAS IMPULSORAS™

Spranger estipuló originalmente seis tipos o categorías para definir la motivación y los impulsores humanos. Con la nueva adaptación y ampliación que ha realizado TTI SI a las 12 Fuerzas Impulsoras, es posible identificar ahora detalladamente las tendencias motoras de las personas. Tus cuatro fuerzas impulsoras más elevadas constituyen tus fuerzas de impulso Primarias. Las restantes constituyen fuerzas Situacionales o Indiferentes. Una persona promedio posee una combinación de

cuatro

fuerzas impulsoras principales, por lo que no decide mostrar una un día y otra al día siguiente. Conocer cuál es esta combinación nos ayudará a entender correctamente las causas latentes de nuestra motivación.

Tus cuatro fuerzas impulsoras más elevadas, conocidas como factores primarios de impulso constituyen el móvil para cada una de tus acciones. Si observas el conjunto completo de factores, en vez de uno solo, podrás llegar a la combinación única que te define a ti mismo/a. Si no hay mucha diferencia entre cada uno de estos factores, podrás moverte de uno a otro casi sin darte cuenta. Piensa en el factor con el que puedes relacionarte más y observa el papel que juegan los otros factores primarios para constituir tu fuerza impulsora única.

Los factores que se encuentran en medio entran en juego de manera situacional, constituyendo tu factor de fuerzas impulsoras situacionales. Aunque no son tan influyentes como los factores primarios, pueden incidir en tus acciones en determinados escenarios.

Por último, es cierto que puedes sentir cierta indiferencia ante el Factor de fuerzas impulsoras indiferentes. Sin embargo, estos factores podrían incluso provocar reacciones adversas cuando interactúes con personas que tengan alguno de estos factores como su fuerza impulsora primaria.



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

NOTA: Si tienes a la mano el reporte sobre tus propias fuerzas impulsoras o algún reporte que contenga esta sección, lee las descripciones de acuerdo al orden de tus propios factores de motivación.

Las 12 Fuerzas Impulsoras™

FUERZA IMPULSORA	MOTIVADOR	FUERZA IMPULSORA
INSTINTIVA Personas que tienen el impulso para hacer uso de experiencias pasadas, de su intuición o que buscan un conocimiento específico cuando es necesario.	TEÓRICO CONOCIMIENTO	INTELLECTUAL Personas son impulsadas por las oportunidades para aprender, adquirir conocimiento y descubrir la verdad.
DESINTERESADA Personas que son impulsadas a completar tareas por un bien mayor, sin esperar mucho a cambio.	UTILITARIO UTILIDAD	PRÁCTICA Personas que son impulsadas por resultados prácticos, maximizando tanto la eficiencia y retornos de su inversión en tiempo, talento, energía y recursos.
OBJETIVA Personas que son impulsadas por la funcionalidad y objetividad de lo que les rodea.	ESTÉTICO AMBIENTE	ARMONIOSA Personas que son impulsadas por la experiencia, los puntos de vista subjetivos y el equilibrio en el ambiente.
INTENCIONAL Personas que son impulsadas a ayudar con un propósito en específico, no sólo por ayudar o por mera colaboración.	SOCIAL LOS DEMÁS	ALTRUÍSTA Personas que son impulsadas por los beneficios que les pueden ofrecer a los demás.
COLABORATIVA Personas que son impulsadas por estar en un papel en el que puedan ayudar o contribuir de manera individual.	INDIVIDUALISTA PODER	DOMINANTE Personas que son impulsadas por el estatus, el reconocimiento y el control sobre su libertad.
RECEPTIVA Personas que son impulsadas por nuevas ideas, métodos y oportunidades que van más allá de un sistema de vida definido.	TRADICIONAL METODOLOGÍAS	ESTRUCTURADA Personas que son impulsadas por posturas tradicionales, métodos probados y sistemas de vida definidos.

INSTINTIVO

DEFINICIÓN

Personas que tienen el impulso para hacer uso de experiencias pasadas, de su intuición o que buscan un conocimiento específico cuando es necesario.

EJEMPLO

MUESTRA

La universidad presenta muchas oportunidades para aprender y lo hace de muchas y diversas formas. Dispuesto a obtener un título y así comenzar una carrera, Juan era persona altamente instintiva. Podría echar un vistazo a sus notas justo antes de una clase y revisar una que otra referencia como *CliffsNotes* o *Google* y aprender lo suficiente como para pasar el curso. Aunque no necesariamente tenía un promedio alto, Joe se graduó a tiempo y comenzó una carrera en su campo. Una vez incorporado en el mercado laboral, Joe, siendo Instintivo Alto, inmediatamente supo cómo aplicar todo lo que había aprendido en su nuevo puesto de trabajo, aprendiendo sobre la marcha y haciendo uso de su intuición para tener éxito en lo que hacía.

CARÁCTERÍSTICAS

Personas que valoran la intuición, son muy precisas al momento de definir lo que necesitan saber, saben interpretar experiencias pasadas y buscarán nueva información cuando lo crean necesario.

- Buscarán en internet algo sobre el tema de la situación que están viviendo en ese momento.
- Se sienten cómodos en circunstancias que les permitan confiar en sus experiencias pasadas.
- Se sienten cómodos al comenzar un proyecto antes de reunir toda la información necesaria.



SOBRE EXTENSIÓN

- Confiar en su pasado y en su intuición
- Comenzar un proyecto sin tener la información requerida
- Apresurarse a sacar conclusiones

FACTORES DE ESTRÉS

Cuando una persona no puede satisfacer su principal factor de motivación, surge el estrés. Los factores que pueden generarle estrés a una persona Instintiva pueden ser:

- Estar en una carrera que exija una gran cantidad de aprendizaje nuevo
- Tener que justificar su intuición ante personas escépticas
- Tener que llegar a conclusiones a través de una investigación minuciosa



- No tener acceso a información específica ni de manera inmediata

CONSEJOS PARA LA COMUNICACIÓN

Cuando se comunique con una persona con una fuerza impulsora instintiva, la manera más efectiva debe considerar:

- La solución de misterios y problemas
- Aprovechamiento de experiencias pasadas siempre y cuando apliquen a las situaciones actuales
- Maneras de descubrir rápidamente y aplicar información en específico
- Detalles precisos

ACTIVIDADES DE PASIÓN

Son actividades que son buscadas por una persona con una Fuerza

Impulsora Instintiva elevada. Éstas incluyen:

- Descubrimiento de conocimiento específico o necesario en una circunstancia concreta
- Analizar, esclarecer y poner en práctica lo aprendido
- Deducir conclusiones basadas en éxitos pasados
- Conceptualizaciones basadas en la intuición
- Descubrimiento de medios alternativos de aprendizaje como los buscadores de internet, audiolibros, etc.



INTELLECTUAL

DEFINICIÓN

Personas que son impulsadas por las oportunidades de aprender, adquirir conocimiento y descubrir la verdad.

EJEMPLO MUESTRA

El Dr. Picker fue invitado a un comité nuevo en el que se le pidió que desarrollara el manual de políticas para empleados. Aunque algunos miembros del comité estaban a favor de modificar el manual ya existente, el Dr. Picker buscaba que el comité evaluara la redacción del manual previo y llevara ejemplos de otros manuales antes de tomar una decisión. Parecía que estaba más interesado en recopilar información que en redactar el nuevo manual. Cuando estaba por terminarlo el Dr. Picker todavía no estaba seguro de tener la información suficiente.

CARACTERÍSTICAS

- Personas que valoran la oportunidad de aprender, obtener conocimiento y descubrir la verdad.
- Continuarán investigando hasta descubrir toda la información.
Recopilarán tanta información como sea posible antes de comenzar un proyecto.
- Cuando se enfrentan a un reto, se concentran más en recopilar información que en confiar en su intuición.

SOBRE EXTENSIÓN

- Buscar el conocimiento o la verdad puede ser tan importante que las cuestiones prácticas (casa, familia, dinero) pueden ser rechazadas o ignoradas totalmente.
- Descubrir la verdad puede llegar a ser más importante que la propia integridad o seguridad.
- De adquirir conocimiento supera deseo de aplicarlo.

FACTORES DE ESTRÉS

Cuando una persona no puede satisfacer su principal factor de motivación, surge el estrés.

Los factores que pueden generarle estrés a una persona Intelectual pueden ser:

- Incapacidad de saber algo o descubrirlo
- Una carrera donde no haya cabida para el crecimiento intelectual
- Ser forzado a tomar decisiones sin tener toda la información suficiente.

CONSEJOS PARA LA COMUNICACIÓN

Cuando se comunique con una persona con una fuerza impulsora intelectual muy elevada, la manera más eficaz para hacerlo debe incluir:

- Uso de hechos racionales y objetivos así como de la experiencia
- Resolución de problemas y de misterios
- Presentación de las propias investigaciones y de sus conclusiones
- Aplicar toda la investigación y sacar las conclusiones

resultantes.

ACTIVIDADES DE PASIÓN

Son actividades que son buscadas por una persona con una fuerza Impulsora Intelectual elevada. Éstas incluyen:

- Educación continua
- Aprendizaje cotidiano
- Seminarios
- Oportunidades para obtener más conocimientos
- Analizar, esclarecer y sistematizar
- Cuestionamientos sobre las investigaciones y descubrimientos realizados.

DESINTERESADO

DEFINICIÓN

Personas que son impulsadas a realizar tareas por un bien mayor, sin esperar nada a cambio.

EJEMPLO MUESTRA

Neil, un gerente de soporte técnico, tenía una fuerza impulsora desinteresada muy elevada. Aunque su trabajo era dar servicio técnico a los equipos de la compañía, los empleados se dieron



cuenta de que también los podía ayudar a resolver problemas con sus propios equipos electrónicos. En vez de frustrarse por sentir que todos le pedían ayuda con asuntos no relacionados con el trabajo, Neil parecía disfrutar ese tipo de solicitudes. Neil podría ayudar a todos sus colegas y resolver sus problemas técnicos por el solo gusto de hacerlo. Cuando sus colaboradores intentaban compensar la ayuda recibida, Neil se negaba recibirla, sólo sonreía y decía que era feliz haciéndolo. Neil no parecía demasiado enfocado en las personas en sí mismas, sino que estaba comprometido por hacer lo que tenía que hacer de manera correcta.

CARACTERÍSTICAS

- Personas que generosamente ayudan a los demás sin esperar nada a cambio.
 - Personas que hacen cosas por el solo hecho de hacerlas.
- Se concentran en bienes superiores en vez de buscar el retorno para un bien personal.
- Valoran a las personas por quienes son en vez de por lo que les pueden ofrecer.

SOBRE EXTENSIÓN

- Dispuestos a dar sin tenerse en cuenta a sí mismos.
- Podría desperdiciar recursos con tal de servir a un bien mayor
- Llega a involucrarse en proyectos que van más allá de sus posibilidades.



FACTORES DE ESTRÉS

- Ser juzgado por su eficiencia
- Utilizar a las personas únicamente como medios para lograr cosas
- Tiempo limitado para ayudar o trabajar con los demás

CONSEJOS PARA LA COMUNICACIÓN

- Enfocarse en cómo su iniciativa contribuirá con un bien mayor.
- Mostrarle cómo hay gente involucrada en la realización de las tareas
- Valorar a las personas por quienes, son no por lo que pueden ofrecer
- Discutir quién puede ser incluido en los proyectos sin preocuparse por los recursos

ACTIVIDADES DE PASIÓN

- Realizar tareas
- Lograr el resultado deseado
- Incluir a las personas en los procesos
- Hacer el trabajo
- Revisar los pendientes
- Trabajar por un bien mayor



PRÁCTICO

DEFINICIÓN

Personas que con impulsadas por resultados prácticos, maximizando tanto la eficiencia como el retorno sobre inversiones de tiempo, talento, energía y recursos.

EJEMPLO MUESTRA

Los motivadores pueden desarrollarse en algunas ocasiones a una edad temprana. Después de haber comprado todos los dulces del día de brujas, una madre le preguntó a su hijo qué es lo que quería para ese día. El niño de siete años de edad lo pensó por un momento y le dijo a su madre, “Mamá, este año me gustaría hacer algo distinto. ¿Podemos vender los dulces en lugar de regalarlos?”. Meses después, la mamá llevó a su hijo a su lugar de trabajo. Se aburrió y comenzó a recolectar piedras del jardín que estaba frente a su oficina. Después, su madre descubrió que su hijo vendía las piedras envueltas en diferentes tipos de papel. Este niño estaba desarrollando una fuerza impulsora que lo movía a buscar un beneficio.

CARACTERÍSTICAS

- Personas que son impulsadas a obtener resultados prácticos, maximizando tanto la eficiencia como la recompensa por la inversión en tiempo, talento, recursos y energía
- Personas impulsadas a maximizar las oportunidades para crear flexibilidad financiera
- Personas a quienes les gusta promover circunstancias que faciliten la optimización del tiempo invertido en un proyecto.
- Gracias a su naturaleza emprendedora, son sensible a la pérdida de tiempo, recursos o de oportunidades.



SOBRE EXTENSIÓN

- Dispuestos a dar pero siempre con vistas a obtener un retorno de inversión
- Podrían llegar a volverse adictos al trabajo
- Podrían hacer uso de su dinero y posesiones para hacer juicios de medición sobre las personas

FACTORES DE ESTRÉS

- Recursos o materiales perdidos
- Inversiones que no generen beneficio
- No tener ninguna recompensa por los resultados obtenidos
- Uso ineficiente del tiempo
- Colaborar con una causa por un bien mayor

CONSEJOS PARA LA COMUNICACIÓN

- Demuéstrele el retorno sobre la inversión
- Asegúrese de que retorno sobre la inversión sea de valor para él/ella
- Demuestre cómo algo puede llegar a ser mejor, se puede hacer más rápido o puede llegar a ser más grande

ACTIVIDADES DE PASIÓN

- Eficiencia
- Practicidad
- Pagar por el desempeño individual
- Pagar por el esfuerzo correspondiente
- Obtener bonos e incentivos
- Obtener retorno sobre la inversión en tiempo, talento y recursos



OBJETIVO

DEFINICIÓN

Personas que son impulsadas por la funcionalidad y objetividad de su entorno.

EJEMPLO MUESTRA

Recientemente, un par de recién casado, que tienen fuerzas impulsoras opuestas, se mudaron a su nueva casa. El esposo, una persona altamente objetiva, desempacó y organizó su biblioteca personal y los organizó según su tema y contenido. El estante parecía desorganizado, sin embargo, él estaba contento por tener sus libros organizados. Después de un tiempo, su esposa pensó que ese librero no se veía bien, así que reorganizó todos los libros. Este hecho realmente provocó una fuerte frustración en su marido porque ya no sabía dónde consultar ni buscar información de manera rápida. Así que volvió a reorganizar todos sus libros y le pidió a su esposa que no los volviera a tocar.

CARACTERÍSTICAS

- Personas que son capaces de aislar las situaciones caóticas y centrarse en el resultado deseado
- Pueden operar en un ambiente lleno de caos
- Ellos ven todo en piezas aisladas, no como un todo.
- Se centran en la funcionalidad más que en la armonía de una situación.

SOBRE EXTENSIÓN

- Podrían involucrarse en situaciones caóticas sin razón alguna
- Se centran en la función y son indiferentes a la apariencia
- Pasan por la experiencia en general, centrándose sólo en los componentes tangibles

FACTORES DE ESTRÉS

- Cualquier cosa subjetiva
- Situaciones en las que la apariencia se coloque por encima de la funcionalidad
- Tomarse tiempo para “detenerse y contemplar el ambiente”
- Disfrutar de sus sentidos, de la experiencia
- Actividades intangibles

CONSEJOS PARA LA COMUNICACIÓN

- Centrarse en la información objetiva
- Diferenciar los contenidos en las conversaciones, hablar en forma esquemática
- Eliminar las emociones y los sentimientos de las discusiones
- Centrarse en temas funcionales y tangibles

ACTIVIDADES DE PASIÓN

- Atajar situaciones caóticas
- Crear funciones
- Centrarse en un elemento tangible a la vez
- Centrarse en los aspectos individuales de un proyecto
- Buscar la objetividad en su entorno
- Actividades disruptivas, mensajes y acciones
- Gestionar una variedad de actividades



ARMONIOSO

DEFINICIÓN

Personas que son impulsadas por la experiencia, por sus puntos de vista subjetivos y por el equilibrio de su entorno.

EJEMPLO MUESTRA

Un empleado de un Call Center con una gran fuerza impulsora armoniosa como su segundo motivador más importante, tenía un supervisor que lo consideraba un empleado promedio- no brillante, pero tampoco alguien problemático. Su cubículo estaba en medio de un salón enorme dentro del Call Center, con todo lo que ofrecían para poder trabajar. Sin embargo, cuando se desocupó un cubículo ubicado al lado de una ventana, el consultor con el que trabaja en la empresa sugirió que lo pasaran a este cubículo. Su supervisor primero se negó, temiendo que podría perder más tiempo mirando por la ventana antes y poder realizar su trabajo correctamente. Con el tiempo, el supervisor estuvo de acuerdo con el traslado.

Unos meses más tarde cuando se revisó su desempeño, el supervisor gratamente se dio cuenta de que su productividad había subido un 30 por ciento desde el traslado. Cuando se le preguntó, el empleado dijo que se sentía mucho mejor al contemplar a los árboles y a las ardillas mientras hablaba por teléfono, dijo que le gustaba trabajar y que ni siquiera se daba cuenta de la hora. Al reestructurar su trabajo para proporcionar un cambio que ayudara a cumplir con su fuerza impulsora armoniosa, se sentía más cómodo y productivo en el trabajo.



CARACTERÍSTICAS

- Personas que valoran y disfrutan de la belleza, la experiencia de su entorno y buscan equilibrio en sus vidas
- Se encuentran cómodos en un ambiente que les permita tener la oportunidad de crear una buena armonía y equilibrio tanto en su entorno como en sus relaciones.
- Se centran en la totalidad de la situación para asegurar que interacción tiene un motivo.
- Sienten un alto nivel de satisfacción cuando generan una buena relación y están tranquilos con los demás.

SOBRE EXTENSIÓN

- Sentimientos Subjetivos pueden entrar en conflicto con la realidad objetiva
- Podrían tener problemas con la realidad cotidiana y ver todo desde un punto de vista poco realista
- Se involucran tanto en la experiencia, que pueden no enfocarse en la tarea que deben realizar.

FACTORES DE ESTRÉS

- Cuando algo rompe con la forma, la armonía o la belleza en sí misma, en los demás o en el entorno
- Cuando algo es meramente funcional
- El desorden puede llegar a afectar a la persona

CONSEJOS PARA LA COMUNICACIÓN

- Hacer hincapié en la experiencia percibida y en los demás
- Hablar de tal manera que se logre la armonía que busca
- Centrarse en las experiencias personales
- Identificar áreas que están fuera de balance y centrarse en recuperar la armonía, la belleza y el equilibrio perdidos.

ACTIVIDADES DE PASIÓN

- El crecimiento personal y el desarrollo: físico, mental y espiritual formación y seminarios de autoayuda
- Capacidad de expresar libremente ideas y opiniones
- El movimiento hacia la forma, la belleza y la armonía
- Oportunidad de experimentar continuamente cosas nuevas
- Capacidad de lograr un equilibrio en todos los ámbitos de la vida

INTE NCIO NAL

DEFINICIÓN

Personas que son impulsadas para ayudar a los demás con un propósito en específico, no sólo por el hecho de ayudar o colaborar.

EJEMPLO MUESTRA



Después de ser evaluada, Sara, obtuvo una puntuación alta en la habilidad personal de desarrollar a los empleados y en dar coaching. Al ver esto, su jefe le sugirió que asumiera el papel de ser mentora de los empleados, con lo que Sara estuvo de acuerdo. Unas semanas más tarde, el jefe se dio cuenta de que Sara no estaba ayudando a todos los miembros del equipo por igual. Pasaba tiempo ayudando y formando a ciertas personas, dejando de lado por completo a las demás. Cuando su jefe le preguntó qué pasaba, Sara dijo que las personas que ella ayudaba eran las que parecían actuar de acuerdo con lo que ella les decía. Los demás no aplicaban sus consejos, por lo que consideró que era un desperdicio de tiempo tratar de trabajar con ellos. Su jefe le tuvo que aclarar que ser un mentor de los empleados significaba que tenía que ayudar a todos los miembros del equipo, no sólo a los que fueran capaces de aplicar rápidamente lo que ella les estaba enseñando.

CARACTERÍSTICAS

- Personas que ayudan a otras personas con un propósito específico, no sólo por el hecho de ayudar.
- Ven el mundo como un conjunto de herramientas para lograr sus objetivos.
- Ven la importancia de mantener las emociones al margen de las decisiones en los negocios.
- Ayudan a desarrollar un individuo si ven oportunidades para el futuro retorno.

SOBRE EXTENSIÓN

- Se puede enfocar sólo en sí mismo/a, tal vez incluso a expensas de los demás



- Puede llegar a desarrollar relaciones que le beneficien únicamente a él/ella
- Puede llegar a ver a las personas más como una oportunidad que como individuos

FACTORES DE ESTRÉS

- Poner demasiado énfasis en los demás sin tomar en cuenta si contribuyen o no
- Involucrarse en actividades que no le generen un beneficio personal
- Decisiones basadas en la emoción
- Involucrarse en un ambiente en el que todos sean recompensados por igual
- Ayudar a los demás sin ningún tipo de beneficio personal

CONSEJOS PARA LA COMUNICACIÓN

- Comenzar destacando los beneficios personales
- Decirle cómo se recompensará su trabajo
- Centrarse en los beneficios que los demás le pueden ofrecer
- Hacer hincapié en los factores útiles de su entorno

ACTIVIDADES DE PASIÓN

- Administrar sus propias ganancias
- Competir
- Recompensar de acuerdo al desempeño
- Valorar la propia iniciativa
- Desarrollar actividades con la intención de recibir un beneficio personal

AL
TR



**UI
ST
A**

DEFINICIÓN

Personas que son impulsadas por los beneficios que pueden ofrecer a los demás

EJEMPLO MUESTRA

Diane, el CEO de una compañía con un crecimiento rápido, decidió agregar una actividad mensual de responsabilidad social en las actividades culturales de rutina de la compañía. Ella se sorprendió cuando Will, una persona de ventas con un desempeño moderado, se ofreció como voluntario para dirigir la actividad. Will poseía una fuerza impulsora altruista alta y así se hizo cargo de la organización del evento. A pesar del hecho de que su puesto no satisfacía por completo a su fuerza impulsora altruista, la actividad que comenzó a dirigir le ayudó a sentirse más emocionado y con más energía para venir a trabajar. Cuando el entusiasmo de Will se tradujo en buen desempeño diario y lo estimuló con un mayor compromiso, tanto para él y todo el equipo, Diane supo que había tomado la decisión correcta en seleccionarlo a él para dirigir el evento.

CARACTERÍSTICAS

- Personas que son impulsadas a ayudar a los demás ofreciendo su tiempo, su talento y sus recursos sin esperar nada a cambio
- Tiene la capacidad de responder instintivamente a las personas que piden ayuda



- Creen que las personas deberían tener la oportunidad de llegar a dar lo mejor de sí
- Pueden sacrificarse si eso significa que el resultado será para beneficio de los demás

SOBRE EXTENSIÓN

- Se centran tanto en los demás que se pueden abandonar a sí mismos
- Pueden tener tanta pasión por una causa que se descuidan a sí mismos
- Pueden llegar a aceptar condiciones desfavorables para ellos en una negociación con tal de beneficiar a otra persona

FACTORES DE ESTRÉS

- Poner demasiado énfasis en los resultados
- Tomar decisiones que no consideren a las personas
- Que haya empleados poco comprometidos o desanimados
- Condiciones de trabajo injustas

CONSEJOS PARA LA COMUNICACIÓN

- Demostrar el beneficio que existe para los demás
- Aminorar los conflictos
- Maximizar el potencial de las personas
- Compartirle las oportunidades que tiene para realizar actividades sociales

ACTIVIDADES DE PASIÓN

- Habilidad para ayudar a los demás
- Oportunidades para eliminar el dolor y los conflictos
- Oportunidades para mejorar a la sociedad y a la humanidad
- Causas humanitarias justas
- Eventos de caridad

COLABORADOR



Personas que son impulsadas por ayudar y contribuir en alguna necesidad a cambio de algo de un reconocimiento personalizado.

EJEMPLO MUESTRA

Un asistente ejecutivo altamente capaz, Tim, tenía un buen historial por contribuir en iniciativas de gran éxito. Tenía la educación y la experiencia adecuadas para un puesto de nivel superior. Sin embargo, rechazó las oportunidades de ser promovido. Explicó su decisión diciendo que preferiría trabajar para un líder inspirador que tratar de desarrollar iniciativas por él mismo. Tim siempre se restaba crédito por su trabajo, diciendo que eran esfuerzos de todo el equipo. Se destacaba por apoyarse en otros miembros del equipo para aprovechar sus fortalezas y así alcanzar cualquier meta que estuviera delante.

CARACTERÍSTICAS

- Personas que se sienten cómodas en un papel de colaboración y desempeño sin la necesidad de obtener reconocimiento
- Se concentran en un bien mayor en vez de aprovechar su posición
- Gustan de quedarse al margen y hacer que las cosas se hagan
- Pueden hacer de lado compromisos personales si así lo requiere la empresa

SOBRE EXTENSIÓN

- Dejar de lado cualquier oportunidad de liderazgo
- Enfocarse más en la agenda que en sí mismos
- Evitar el reconocimiento personal



FACTORES DE ESTRÉS

- Reconocimiento individual de manera pública
- Estar a cargo
- Desarrollar estrategias
- Tener un perfil alto
- Trabajar solo

CONSEJOS PARA LA COMUNICACIÓN

- Demostrar apoyo por un grupo o por un equipo
- Reconocer al grupo
- Dar una guía sobre cómo pueden ayudar a cumplir los objetivos grupales
- Centrarse en los roles de apoyo y en la estabilidad del trabajar

ACTIVIDADES DE PASIÓN

- Trabajar con un líder poderoso
- Colaboración
- Sentido de pertenencia
- Decisiones tomadas en grupo
- Ir con la corriente
- Discusiones en grupo

IMP ERA TIV O

DEFINICIÓN

Personas que son impulsadas por el estatus, el reconocimiento y el control personal sobre su propia libertad.

EJEMPLO MUESTRA

Ya sea que esté en una situación personal o profesional, Jamie casi siempre se hará valer a sí



misma asumiendo un papel de liderazgo. Las reuniones familiares, eventos de vecinos, las reuniones de estrategia de ventas e incluso las sesiones de reflexión tienen a Jamie en el timón. Al dirigir un grupo para lograr los objetivos, Jamie es motivada por el deseo de tener éxito y de ser reconocida como la persona que llevó el equipo a la victoria. Debido a su deseo de independencia y su naturaleza competitiva, Jamie tiene poca confianza en que otros puedan dar resultados con la misma eficacia con la que ella lo hace. Como resultado, se ha convertido en referente de los que la rodean, a menudo sin tener en cuenta el problema en cuestión.

CARACTERÍSTICAS

- Valora el estatus y el reconocimiento y afirma el control sobre su libertad y destino.
- Cuando sienten que vale la pena aplican el concepto de que “el fin justifica los medios”.
- Trabaja mucho para avanzar en su posición
- Les apasiona la idea de saber que con algo pueden llegar a dejar un legado importante

SOBRE EXTENSIÓN

- El avance individual se vuelve más importante que las personas
- El poder para controlar a la gente
- Son controlados por el deseo de lograr reconocimiento

FACTORES DE ESTRÉS



- Percepción de alguna amenaza; disminuir o perder poder o posición
- Incapacidad o falta de oportunidades para crecer
- Falta de respeto debido a la posición que se han ganado
- Falta de respeto por la jerarquía
- Espacio de trabajo pobremente ubicado

CONSEJOS PARA LA COMUNICACIÓN

- Hablar sobre cómo pueden desarrollar estrategias para ganar
- Enfatizar la posición y el poder
- Demostrar oportunidad de liderazgo
- Ofrecerle estatus y reconocimiento

ACTIVIDADES DE PASIÓN

- Oportunidades para avanzar rápidamente
- Autoridad de acuerdo a la responsabilidad que asumen
- Habilidad para crear, dirigir y controlar su propio destino
- Ganar
- Organizar y dirigir a un grupo

RECEPTIVO

DEFINICIÓN

Personas que son impulsadas por nuevas ideas, métodos y oportunidades que vayan más allá de un sistema de vida definido.

EJEMPLO MUESTRA

Robert es altamente receptivo. Es un apasionado por probar cosas nuevas y buscar hacer cambios. Como miembro del equipo de investigación y desarrollo responsable de traer nuevos productos al mercado, esta fuerza impulsora le resulta muy útil. El deseo por lo nuevo, lo diferente le ayuda a su equipo a soñar en grande. Sin embargo, en los entornos sociales, a veces pueden llegar a ser un desafío. El grupo de amigos de Robert disfruta de cenar con todos juntos cada dos



semanas. Sus amigos siempre eligen el mismo restaurante. Esto realmente frustra a Robert. Él está constantemente diciendo que han comido allí “un millón de veces” y sugiere nuevos lugares, a veces exóticos, lugares nuevos para probar. Sus amigos a veces le hacen caso. Pero a menudo sucede que se intimidan ante las diferentes opciones e insisten en volver al lugar de siempre. Últimamente Robert ha estado considerando si quiere realmente seguir manteniendo esta costumbre con estos amigos.

CARACTERÍSTICAS

- Personas que están siempre abiertas a nuevas ideas, nuevos métodos y oportunidades que vayan más allá de un sistema de vida definido
- Siempre buscan nuevas formas de cumplir con sus rutinas
- Gustan de establecer su propio plan y dirigir sus acciones
- Son creativos al interpretar los sistemas y los adaptan de acuerdo a su propio beneficio

SOBRE EXTENSIÓN

- Llegan a cambiar por el simple hecho de hacerlo
- Evitan cualquier tipo de sistema
- Buscan cambiar antes de que sea necesario

FACTORES DE ESTRÉS

- Hacer las cosas siempre de la misma manera
- Ayudar a mantener el estatus quo
- Sistemas intransigentes
- Planes definidos
- “Así hacemos aquí las cosas”



CONSEJOS PARA LA COMUNICACIÓN

- Ofrecer nuevas formas de hacer las cosas
- Eliminar el estatus quo
- Destacar el cambio y las mejoras
- Cuestionarse los sistemas existentes

ACTIVIDADES DE PASIÓN

- Pensar fuera de lo común
- Intentar nuevas cosas
- Cuestionarse los protocolos
- Obtención de nuevas ideas
- Creación de nuevas _____ (cualquier cosa)
- Explorar posibilidades

:

ESTRUCTURADO

DEFINICIÓN

Personas que son impulsadas por lineamientos tradicionales, métodos probados y sistemas de vida definidos

EJEMPLO MUESTRA

Durante años, una consultora trabajó para una empresa familia multi- generacional y altamente estructurada. La organización cuenta con un sistema basado en la confianza que da a las directrices del funcionamiento de la empresa, la empresa anima a los empleados a tener un sistema de creencias basado en una confianza similar. En una conversación estratégica con los gerentes, se reforzó la idea de que cada empleado estaba encantado por trabajar allí, y lo orgulloso que cada uno de ellos se sentía por ser una parte de la empresa. Todos se sienten complacidos por tener una confianza fuerte y porque sus creencias se alinean a las de la empresa entera. Se ofrece cohesión y un sentido de orgullo por parte de los empleados.

Sin embargo, el equipo de gestión también reconoció ante la consultora que para los empleados que no tenían un sistema de creencias basado en esta confianza, podrían tener fuertes problemas de adaptación. Los empleados sin el mismo sistema de confianza aprendieron a aceptar y a estar abiertos a las creencias de la organización, los que no pudieron tuvieron que buscar otro trabajo.

CARACTERÍSTICAS

- Personas que valoran los lineamientos tradicionales, los métodos probados y los sistemas de vida definidos
- Cuando creen en una causa, trabajarán diligentemente por ella
- Le dan un gran valor al seguimiento e implementación de sistemas
- Fomentan y protegen sus principios y creencias para asegurar consistencia a través de la organización

SOBRE EXTENSIÓN

- Pueden incluso quebrantar la ley con tal de seguir una creencia
- Se pueden sacrificar a sí mismos por una creencia o por una causa
- Pueden cerrarse mentalmente y llegar a tener muchos prejuicios

CONSEJOS PARA LA COMUNICACIÓN

- Discutir el significado y la totalidad de la vida
- Incluir elementos espirituales en la conversación
- Demostrar cómo el plan ayudará para llegar al ideal
- Destacar cómo su sistema mejora el mundo



ACTIVIDADES DE PASIÓN

- Definir las reglas por las que tiene que regirse su vida
- Definir las reglas por las que tienen que regirse los demás
- Sistemas, creencias y principios
- Causas
- Pasado Histórico
- Tradiciones