



MOTIVATION FACTOR

SURVEY PLUS

Sullivan LTD

2022-08-30 14:28

Resumen	3
Bienvenido	4
Declaración	5
Estructura	6
Indexación	7
Capacidad de Motivación	8
Motivación Intrínseca	9
Conexión Estratégica	10
Necesidades	11
Talentos	13
¿Qué sigue?	15
¿Quieres continuar?	16

Sullivan LTD – Reporte Ejecutivo

En esta página encontrarás un resumen del resultado del **ISurvey Plus del Factor de Motivación** y en las siguientes páginas revisaremos a profundidad el contenido completo del reporte.

iDisfrútalo!

Motivación Total del Equipo

¿Qué tan motivado está el equipo en general? (Ponderación promedio de la Capacidad de Motivación y Motivación Interna)



Capacidad de Motivación del Equipo

¿Qué tan bien se automotiva el equipo? (ver página 8)



Motivación Intrínseca del Equipo

¿Qué tanto está motivado el equipo intrínsecamente? (Ver página 9)



Conexión Estratégica del Equipo

¿Qué tan bien se alinea el equipo con la estrategia de la compañía? (Ver página 10)



Preguntas con la evaluación más alta

Preguntas en las que los miembros del equipo califican más alto

1. Siento que me respetan por el trabajo que hago
2. Mi trabajo es valorado por mi compañía o empresa
3. Mi trabajo es apreciado por mis colegas o pares
4. Conozco las fortalezas de mis colegas y cómo aprovecharlas
5. Mi gerente aprecia mi trabajo

Preguntas con la evaluación más baja

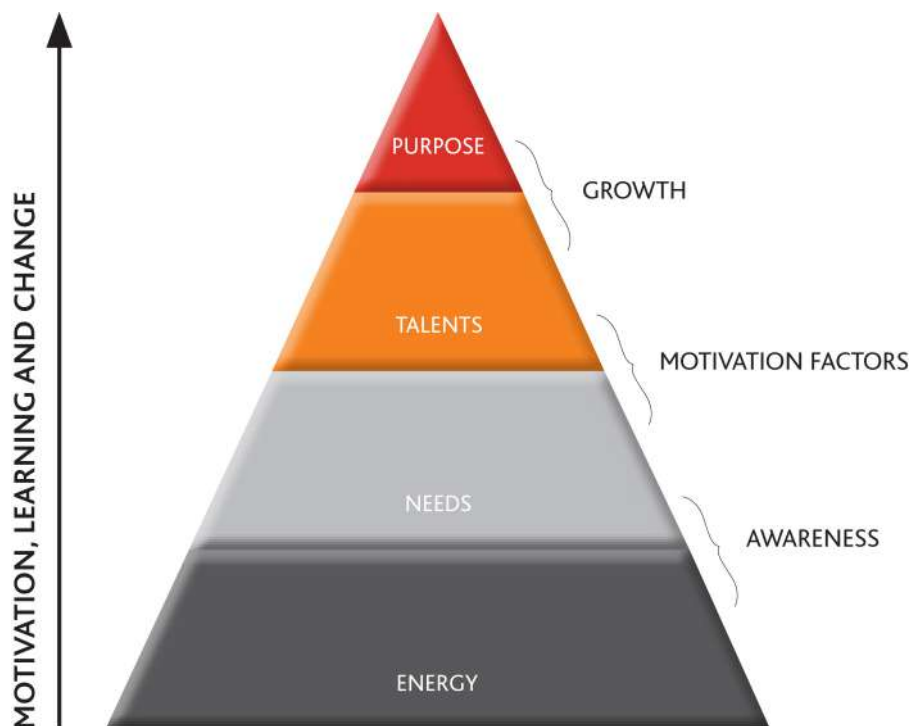
Preguntas en las que los miembros del equipo califican más bajo

1. Rara vez experimento frustraciones relacionadas con mi trabajo
2. Me siento energizado por mi trabajo
3. Me siento inspirado(a) por el propósito fundamental de mi compañía o empresa.
4. La estrategia de mi compañía o empresa me motiva
5. Casi nunca experimento frustraciones relacionadas con mi compañía o empresa

Sullivan LTD

Este reporte es el resultado de la consolidación de los datos obtenidos del Survey Plus, te da una idea del nivel de motivación del equipo y puede servir de base para debatir hacia dónde enfocar los esfuerzos para desarrollar y sostener la motivación del equipo.

La motivación, la felicidad y la eficacia están unidas inexorablemente. Cuando la motivación del equipo es alta, provoca mayores niveles de felicidad y eficacia, y estudios recientes acerca del cerebro demuestran que la motivación es el reflejo de la habilidad del individuo para enfrentar cada nivel de la Jerarquía de la Motivación©.



HIERARCHY OF MOTIVATION®

Jerarquía de la Motivación

La Jerarquía de la Motivación define cómo la habilidad de alguien para estar motivado, absorber nuevos conocimientos y manejar los cambios aumenta proporcionalmente con su capacidad de enfrentar cada nivel individual de la pirámide.

Los dos niveles inferiores de la Jerarquía de la Motivación están ligados a la Capacidad de Motivación, y los dos superiores a la Motivación Intrínseca.

Un conocimiento preciso de la Jerarquía de la Motivación es esencial para el desarrollo de los individuos y los equipos y para permitir que su motivación siga en aumento de cara al futuro.

¡Disfrútala!

Survey Plus del Factor de Motivación

Antes de leer el reporte, por favor toma en cuenta los siguientes puntos:

- El Survey Plus del Factor de Motivación está basado en las respuestas individuales de los miembros del equipo al cuestionario Survey Plus
- El Survey Plus del Factor de Motivación no es una prueba de personalidad
- El Survey Plus del Factor de Motivación no clarifica cómo reaccionan en diferentes situaciones o si existe o no potencial de liderazgo
- El reporte pone en palabras y explica qué motiva al equipo y cómo los diferentes factores entran en juego en la vida diaria
- El reporte no juzga a nadie. Depende de los líderes y del equipo el estudiarlo conjuntamente, evaluar y utilizar las ventajas y minimizar las desventajas percibidas
- Qué tanto cualquier factor pudiera ser una ventaja o desventaja depende del contexto en el que se utiliza
- Depende de los líderes y del equipo decidir conjuntamente qué tanto el reporte debe influir en el desarrollo futuro
- Todos los números comparativos (benchmarking) están basados en datos estadísticos de quienes han completado las herramientas de evaluación del Factor de Motivación.

El propósito del Factor de Motivación Survey Plus es:

- Brindar retroalimentación acerca de la motivación del equipo – ¡en este momento!
- Inspirar a los líderes y a los equipos para que puedan trabajar juntos para incrementar la Capacidad de Motivación del equipo, la Motivación Intrínseca y la Conexión Estratégica
- Identificar las necesidades y talentos significativos del equipo (factores de motivación)
- Fomentar un enfoque a que las necesidades del equipo puedan ser satisfechas y sus talentos aprovechados

Todo en el reporte está basado en las respuestas individuales de los miembros del equipo al Survey Plus del Factor de Motivación. Puede ser conveniente reflexionar más a fondo en aquellos aspectos de los resultados del reporte que consideres más difíciles de reconocer. Puedes pedir retroalimentación de otros que interactúen con el equipo. De esa manera, los resultados pueden ser validados más a fondo.

Puntuaciones más altas y más bajas

Las puntuaciones "Más Alto" y "Más Bajo" de las preguntas se relacionan a la puntuación total del equipo a las mismas.

- Por ejemplo, considera a un atleta de salto de altura que en tres intentos por romper el récord salta 2.25, 2.26 y 2.27 m, respectivamente.
- La calificación más baja de 2.25 no lo hace un mal atleta, pero, hablando relativamente, es su menor calificación.
- Si, hipotéticamente, todos los miembros del equipo obtienen una puntuación máxima de puntos (5 de 5), a todas las preguntas, con excepción de una, en la que un solo miembro del equipo obtuvo 4 de 5, entonces esa pregunta sería la "Puntuación más baja".
- Si todos los miembros del equipo obtienen una puntuación máxima (5 de 5) en todas las preguntas, la pregunta validada más baja de manera general y la pregunta validada más alta de manera general se expresarían como "Puntuación Más Alta y Más Baja" respectivamente. Lee más acerca de la validación [aquí](#).

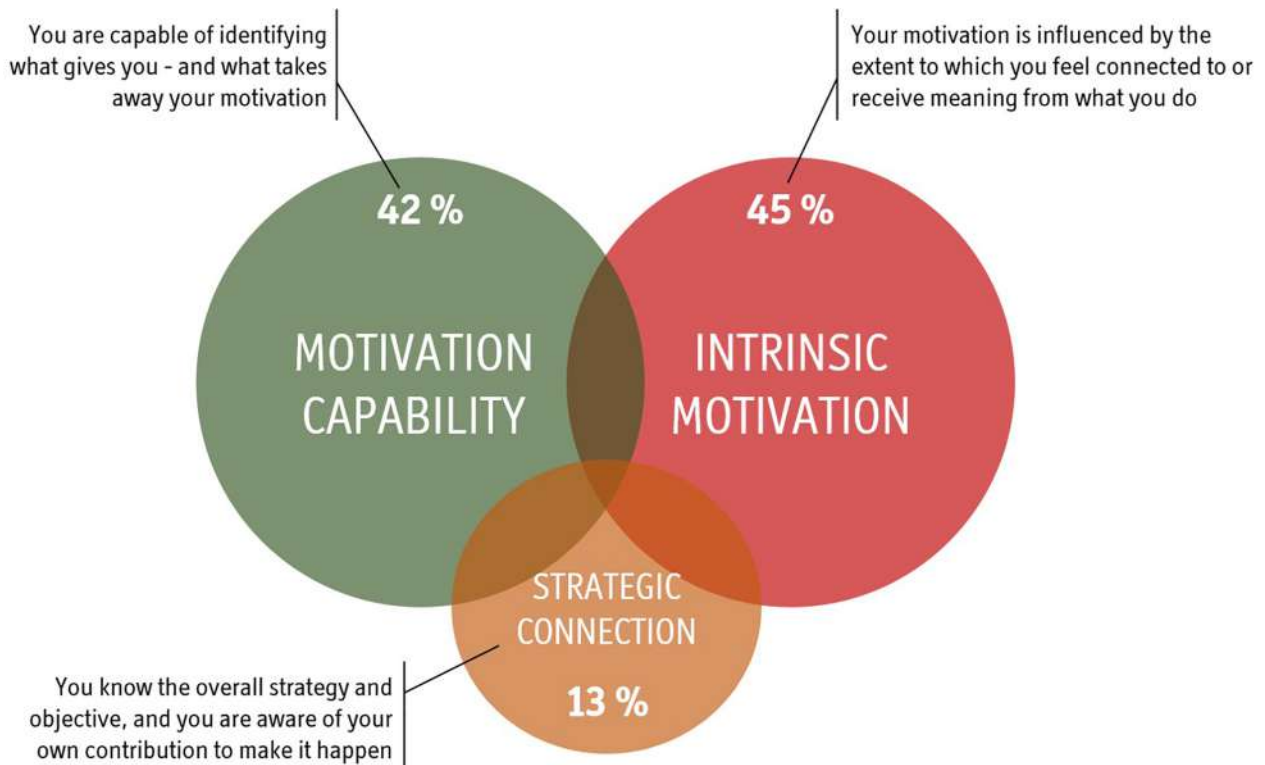
Reporte

El Survey Plus del Factor de Motivación fue desarrollado a partir de la experiencia obtenida con las herramientas de evaluación probadas del Factor de Motivación:

El Survey Plus del Factor de Motivación mide:

La Capacidad de Motivación del Equipo, la Conexión Estratégica y la Motivación Intrínseca en una escala de 1 a 100.

- La puntuación de Capacidad de Motivación refleja qué tan bien el equipo identifica qué se requiere y qué deberá evitarse para llegar a estar y mantenerse altamente motivado.
- La puntuación de Motivación Interna refleja si el equipo está utilizando sus talentos de manera óptima y si siente que contribuye significativamente con la empresa.
- Conexión Estratégica. El Survey Plus del Factor de Motivación mide qué tanto el equipo es capaz de alinearse con la estrategia de la empresa. Esto se basa en tres factores clave: Conocimiento, actitud y comportamiento



Los análisis tradicionales de la satisfacción de los empleados se enfocan en la Motivación Externa. Un estudio conducido por el Boston Research Group concluye que 55% de la motivación total de los empleados está ligada a factores externos, mientras que el 45% remanente está ligado a la Motivación Intrínseca y a la Capacidad de Motivación. El Survey Plus del Factor de Motivación mide la Capacidad de Motivación y la Motivación Intrínseca.

Puntuación Más Alta y Más Baja

El Survey Plus del Factor de Motivación identifica cuáles de las 118 preguntas recibieron las puntuaciones más altas y más bajas en el equipo y brinda recomendaciones sobre cómo mejorar la calificación. Las preguntas en las que el equipo obtuvo las puntuaciones "Más Altas" y "Más Bajas", van relacionadas a las puntuaciones del equipo al total de las preguntas (Leer más en la página 5).

Necesidades y talentos

El Survey Plus del Factor de Motivación también expresa en palabras las necesidades y talentos significativos del equipo (factores de motivación), es decir, las que son más evidentes en el equipo. En las páginas 12 y 14, presentamos la "Nube de Necesidades" y la "Nube de Talentos" del equipo, así como una ilustración gráfica de las palabras que representan las

necesidades y talentos significativos del equipo.

Motivación Interna y Capacidad de Motivación

El Survey Plus del Factor de Motivación mide la Motivación Intrínseca total del equipo (¿qué tan motivados estamos intrínsecamente?), la Capacidad de Motivación (nuestra habilidad para motivarnos a nosotros mismos) y la Conexión Estratégica (¿cómo nos relacionamos con la estrategia de la empresa?). Al igual que la metodología del Factor de Motivación, el Survey Plus está basado en los resultados de investigaciones y teorías reconocidas.

Investigaciones recientes del cerebro concluyen que la habilidad de una persona para asimilar nuevos conocimientos y manejar el cambio aumenta proporcionalmente según qué tan bien se maneja la Jerarquía de la Motivación. Los fundamentos teóricos y empíricos de la Jerarquía de la Motivación son la psicología positiva y cognitiva, teorías reconocidas acerca de la motivación y las últimas investigaciones neuropsicológicas.



La filosofía subyacente de la Jerarquía de la Motivación es que para poder mantener la motivación, debes:

- Generar consciencia de las cosas que te quitan la energía y tomar acciones al respecto
- Conocer y hacerte responsable de tus necesidades
- Utilizar tus talentos
- Cambiar tu enfoque de ser "orientado a las metas" a ser "orientado a un propósito"

Los dos niveles inferiores de la Jerarquía de Motivación están ligados a la Capacidad de Motivación y los dos superiores a la Motivación Intrínseca.

Puntuación del Survey Plus del Factor de Motivación:

La puntuación se ha realizado usando una escala de 1 a 100 que indica a qué grado el equipo es capaz de manejar dos factores: Capacidad de Motivación y Motivación Intrínseca.

El promedio fue calculado con base información estadística de usuarios previos de las herramientas de medición del Factor de Motivación y se ajusta de manera dinámica.

Nota: La puntuación es una fotografía que depende de la situación actual del equipo. Si el equipo está pasando por un periodo de reestructuración, reducción de personal u otros cambios que puedan hacerlos considerar que sus factores de motivación están en juego, esto se verá reflejado en la puntuación actual. La puntuación, por lo tanto, no es indicativa de la motivación del equipo en situaciones nuevas.

	MOTIVATION CAPABILITY LOW	MOTIVATION CAPABILITY HIGH
INTRINSIC MOTIVATION HIGH	<p>This score can mean that you are motivated, productive and passionate in your work.</p> <p>That you are motivated in your present circumstances, but not necessarily motivated by change.</p> <p>You like to act and solve problems when they arise.</p> <p>Your motivation is to some extent governed by external circumstances.</p>	<p>This score can mean that you thrive and feel that you have influence on things.</p> <p>You can see the purpose of what you're doing and you feel that you contribute to the whole.</p> <p>You are proactive and solution-oriented and have a high tolerance for new ideas.</p>
INTRINSIC MOTIVATION LOW	<p>This score can mean that you are unmotivated and frustrated and may not be able to put your finger on why.</p> <p>You may feel you don't have the opportunity to influence your situation and you are easily influenced by external factors.</p> <p>Your motivation is greatly influenced by external circumstances.</p>	<p>This score can mean that your strengths are not being used optimally.</p> <p>You may have a hard time seeing how you can contribute to the whole.</p> <p>You feel that you have control of your own situation and are aware of what gives you motivation, and what does not.</p>

Capacidad de Motivación del Equipo

¿Qué tan bien se automotiva el equipo?



Esta puntuación muestra a qué nivel el equipo es capaz de motivarse y mantenerse motivado hacia sus objetivos. En otras palabras, es la habilidad de identificar y enfrentar qué se necesita y qué debe evitarse para llegar a estar, y mantenerse, motivado.

La puntuación se calcula como un promedio de la Capacidad de Motivación Individual de los miembros del equipo.

¿Cómo puede aumentar la Capacidad de Motivación?

Elimina aquello que drena energía

80% de lo que drena nuestra energía tiene que ver con factores externos como el comportamiento de los demás, decisiones que otros toman y limitantes de este tipo. Desafortunadamente, estos factores están fuera de nuestro control. La motivación, el compromiso y, ultimadamente, el éxito, dependen de la habilidad del equipo para identificar qué drena su energía, ver las oportunidades y tomar acciones para eliminar esos factores.

El equipo se puede preguntar:

- ¿Qué drena nuestra energía? (por ejemplo, lentitud en los avances, gente negativa, fechas no cumplidas)
- ¿Qué queremos en vez de este factor que nos resta energía y qué beneficios nos daría?
- ¿Qué opciones tenemos para conseguirlo?
- ¿Qué haremos para conseguirlo?
- ¿Cuándo?

¡¡IMPORTANTE! – El equipo debe enfocarse sólo en las opciones que estén bajo su control.

Necesidades (Detonadores Emocionales)

La habilidad para reconocer y reaccionar ante nuestras necesidades y las de los demás no sólo es importante para la motivación, sino también para prevenir el estrés. Mientras más conscientes seamos de nuestras necesidades y de su efecto en nuestro comportamiento, mayor será nuestra comprensión de cómo relacionarnos de manera eficaz y menor la influencia que los comportamientos de los demás tendrá en nosotros.

El equipo se puede preguntar:

- ¿Qué clase de comportamiento no nos agrada?
- ¿De qué manera este comportamiento amenaza nuestras necesidades y cómo lo podemos evitar?
- ¿Cómo podemos mejorar la forma en la que satisfacemos nuestras necesidades?

¿Qué logramos al trabajar con la Capacidad de Motivación?

- Menor mentalidad de "silos"
- Mayor proactividad
- Una cultura orientada hacia las oportunidades
- Mayor pensamiento "fuera de la caja"
- Menores índices de ausentismo
- Mejor colaboración
- Aumento en la habilidad de automotivación

Motivación Intrínseca del Equipo

¿Qué tan motivado intrínsecamente está el equipo?



El nivel de Motivación Intrínseca indica qué tan motivado intrínsecamente está el equipo. La Motivación Intrínseca está guiada por qué tan conectado se siente el individuo o qué tanto sentido encuentra en su trabajo, así como qué tan bueno es en aprovechar sus propios talentos.

La puntuación es un promedio ponderado de la Motivación Intrínseca individual de cada miembro del equipo.

¿Cómo se puede mejorar la Motivación Intrínseca?

Optimizar el uso de talentos

La habilidad de adquirir nuevas competencias y mantener la motivación depende del grado en el que utilices tus talentos. Una vez que comprendas el valor de utilizar tus talentos de manera activa, experimentarás una mayor competencia y compromiso.

El equipo se puede preguntar:

- ¿Cómo usamos nuestros talentos?
- ¿Cómo podemos utilizar nuestros talentos para obtener más de lo que queremos?

Definir el propósito del equipo

Nuestra habilidad de permanecer motivados hacia nuestras metas depende de dos factores significativos:

1. Las metas nos deben apasionar
2. Deben estar asociadas a un propósito mayor

Conocer qué apasiona al equipo y cuál es su propósito te permitirá decidir la mejor manera de seguir adelante y obtener grandes satisfacciones como resultado de los esfuerzos del equipo.

El equipo se puede preguntar:

- ¿Qué nos apasiona acerca de nuestras metas?
- Además de para llegar a nuestras metas, ¿de qué otra manera contribuye el equipo?

Ejemplos de "Propósito del equipo"

- "A través del enfoque al cliente, creatividad y presencia, ayudamos a generar éxito constante"
- "Contribuimos a una cultura ganadora basada en la confianza y el empuje para tener éxito"
- "Con apertura y honestidad, contribuimos a una empresa transparente, donde el servicio y la innovación son una prioridad"

¿Qué se logra al trabajar en la Motivación Intrínseca del equipo?

- Mayor satisfacción en el trabajo
- Aumento de la creatividad
- Mayor enfoque
- Mayor satisfacción y compromiso
- Una cultura de "¿Cómo puedo contribuir?"
- Mayor flexibilidad y deseo de dar el extra

Conexión Estratégica del Equipo

¿Qué tan bien se asocia el equipo con la estrategia de la compañía?



La Conexión Estratégica indica qué tanto el equipo conoce, comprende y se puede relacionar con la estrategia y los objetivos de la compañía. El cálculo está basado en tres factores clave: Conocimiento, actitud y comportamiento

La calificación es un promedio de las respuestas individuales de los miembros del equipo

¿Cómo mejorar la Conexión Estratégica?

Para poder arraigar la estrategia, es esencial que:

1. Todos la conozcan, así como que conozcan también de qué manera los objetivos se relacionan a ella
2. La estrategia tenga sentido para los individuos y el equipo
3. Los individuos y el equipo estén motivados por la estrategia y se sientan responsables de su implementación



El modelo muestra la unión entre la energía, las necesidades, talentos y propósito individual y/o del equipo y los objetivos generales de la empresa. Esta unión es fundamental para la motivación del colaborador/equipo, así como para el logro de los objetivos corporativos.

El equipo puede preguntarse a sí mismo:

- ¿Cómo aseguramos que la estrategia y objetivos se comuniquen suficientemente bien?
- ¿Cómo aseguramos que todos han comprendido cómo contribuir?
- ¿Cómo aseguramos que todos saben su rol y contribución a la estrategia?
- ¿Se puede incrementar la agilidad del equipo para que mejoremos en cómo manejamos las revisiones de cambio de estrategia?

Tus necesidades controlan tu comportamiento

La Encuesta de Factor de Motivación Plus mide las necesidades individuales de los miembros del equipo y subsecuentemente identifica las cinco necesidades que son significativas para el equipo. En otras palabras, el reporte identifica necesidades sobre representadas dentro de los miembros del equipo.

Cuando nuestras necesidades se ven amenazadas

Cuando nuestras necesidades se ven amenazadas, el cerebro libera hormonas de estrés. Esto sucede cuando:

- Creemos que nuestras necesidades no serán satisfechas
- Creemos que alguien impide que logremos nuestras necesidades, o
- Tenemos la oportunidad de satisfacer nuestras necesidades si luchamos por ellas

Nuestras necesidades son factores de motivación muy poderosos. Así como nos pueden "jalar hacia abajo", también pueden "elevarnos" y guiarnos hacia nuestros objetivos.

La habilidad del equipo para reconocer y responder a las propias necesidades y a las de los demás no sólo es importante para la motivación, sino que también es efectiva para prevenir el estrés.

Fotografía

Cambia durante nuestra vida, dependiendo de las circunstancias profesionales y personales. Esto será evidente si decides realizar otro análisis del equipo por ejemplo en 6 o 12 meses.

Las necesidades significativas del equipo

Calculadas con base en las respuestas de los miembros del equipo a la Encuesta de Factor de Motivación Plus

1) Respeto

La necesidad de respeto puede significar que te sientes más cómodo en un entorno donde el respeto mutuo es altamente valorado. Puede que sea importante para ti que los demás se preocupen por tu opinión y contribuciones y que tengas una fuerte aversión a que no te tomen en cuenta o te subestimen.

2) Honestidad

La necesidad de honestidad puede significar que te sientes cómodo en un ambiente abierto, leal y franco. La deshonestidad drena tu energía y algunos de los comportamientos que te desagradan pueden ser mentir, no decir la verdad completa, o no ser sinceros.

3) Equilibrio

La necesidad de equilibrio puede significar que tiendes a buscar la igualdad en muchos aspectos. Puede ser el equilibrio entre tu vida personal y la profesional, pero también en la asignación de tareas o en la manera de llevar conversaciones o relaciones. Puede que te sientas incómodo en situaciones donde consideras que la atención no se brinda de manera equitativa.

4) Ser escuchado

La necesidad de ser escuchado puede significar que sientes una urgencia natural de aportar tus pensamientos, ideas y opiniones y que te gusta ser al que buscan para pedirle consejos. Puedes sentirte frustrado cuando otros no te escuchan o cuando no tienes la oportunidad de expresar tus pensamientos.

5) Libertad

La necesidad de libertad puede significar que tu motor es la independencia. Probablemente te sientes cómodo cuando tienes un alto grado de influencia sobre cómo usas tu tiempo y cómo eliges en qué actividades trabajar. Puede que te sientas limitado por reglas y restricciones.

Nos sentimos bien cuando utilizamos nuestros talentos

La Encuesta de Factor de Motivación Plus mide los talentos de los miembros individuales del equipo y de manera subsecuente identifica los cinco talentos que son significativos para el equipo. En otras palabras, el reporte identifica aquellos talentos que más representan a los miembros del equipo.

5 cosas que debemos saber acerca de los talentos

- **Todos tenemos talentos**

Nuestros talentos están definidos por dónde nuestras conexiones cerebrales son más fuertes. Cada vez que hacemos algo una y otra vez, estas conexiones se fortalecen.

- **Nos sentimos bien cuando utilizamos nuestros talentos**

Utilizar nuestros talentos libera la producción de endorfinas en el cerebro

- **Podemos utilizar nuestros talentos para aprender de manera más eficiente**

El cerebro siempre busca la manera más rápida de lograr nuevos conocimientos y competencias. Podemos construir nuevas competencias de manera más eficiente y con una mayor auto confianza cuando utilizamos nuestros talentos.

- **Debemos enfocarnos en nuestros talentos**

Investigaciones recientes apoyan la idea de que enfocarnos en nuestros talentos es más efectivo que enfocarnos en nuestras debilidades

- **Podemos utilizar nuestros talentos de manera excesiva**

Es posible que, si utilizamos nuestros talentos de manera excesiva, se conviertan en debilidades. Si, por ejemplo, tenemos el talento de "Maestría", probablemente lleguemos a ser demasiado orientados al detalle, y si tenemos el talento "Iniciar", podemos tender a lanzar demasiadas iniciativas.

Talentos significativos del equipo

Calculados con base en las respuestas de los miembros del equipo a la Encuesta de Factor de Motivación Plus

1) Conectar

El talento de conectar puede significar que te gusta hacer nuevos contactos y forjar nuevas relaciones. Es a través de tus relaciones con los demás que generas resultados.

2) Contribuir

El talento contribuir puede significar que te gusta ayudar y apoyar a los demás. Puede que te sientas obligado a contribuir al bienestar de otras personas o de una causa.

3) Comunicar

El talento comunicar puede significar que tienes un sentido natural para transmitir información, ya sea enseñando, escribiendo, o hablando. Puede que tengas gran dominio de las palabras o que sepas la mejor manera de transmitir un mensaje.

4) Descubrir

El talento descubrir puede significar que tiendes a encontrar cosas nunca antes vistas o que tienes curiosidad sobre nuevos conceptos y oportunidades. Puede que te atraigan especialmente la investigación y la obtención de información no evidente a primera vista.

5) Creatividad

El talento de creatividad puede significar que tiendes a ver las cosas de manera distinta, que ves posibilidades y que estás en busca de lo "nuevo". Es probable que te apasione construir algo de la nada, ya sea un nuevo producto o una nueva manera de hacer las cosas.

Talentos, Nube

Los cinco talentos principales del equipo han sido asociados a una serie de palabras que se muestran ubicadas de manera gráfica en la imagen inferior.

Utiliza la gráfica como una inspiración; imprímela, cuélgala en el pizarrón del equipo y estúdiala frecuentemente.



¿Qué sigue?

La Encuesta del Factor de Motivación Plus ha medido y comparado el nivel de motivación de tu equipo y es probable que hayas identificado algo que se debe mejorar o en lo que deben enfocarse más o menos en lo sucesivo.

Basado en el resultado del análisis, el Factor de Motivación ofrece una amplia gama de soluciones que pueden contribuir a fortalecer y mantener la motivación del equipo. Nuestras soluciones son modulares y pueden personalizarse a la situación, tamaño y nivel de ambición, tanto tuyos como de tu equipo.

MOTIVATION FACTOR

TEAM WORKSHOP

Una manera evidente de proceder es llevar a cabo un taller de medio día de Survey Plus. Este taller se basa en el resultado de la Encuesta de Factor de Motivación Plus. La agenda para el taller de medio día será la siguiente:

Introducción acerca de la Motivación

- Presentación interactiva sobre la Motivación e investigaciones recientes sobre el cerebro
- El objetivo es generar consciencia de los mecanismos que influyen en la Jerarquía de Motivación.

Resultado del equipo

- Introducción y presentación de la Encuesta de Factor de Motivación Plus
- El objetivo es fomentar un diálogo sobre los resultados; qué parece familiar, qué llama la atención, etc.

Trabajo con el resultado del equipo

- Taller en donde trabajamos en las preguntas que tienen la mayor y menor calificación a través de debates de cómo las más altas/más bajas influyen en los resultados y logros que busca el equipo.
- El objetivo es identificar qué impulsa y qué obstaculiza el buen desempeño del equipo, así como definir acciones y fechas límite de lo que podemos hacer al respecto.

El taller se puede extender a un día completo, donde también trabajaríamos con las necesidades y talentos del equipo enfocados a la motivación. Contáctanos si te interesa saber los precios o requieres de mayor información.

¿Comentarios?

¿Quieres seguir adelante? ¿Tienes dudas, críticas o comentarios positivos? Envíanos un [email](#) te responderemos a la mayor brevedad.

¿Quieres seguir adelante?

El Factor de Motivación en tu empresa

Actualmente, cualquier gestión necesita un buen manejo del cambio. Por ello es esencial que los colaboradores individuales contribuyan con involucramiento y responsabilidad, y que la empresa pueda contar con el potencial completo de su gente. Sólo de esa manera será posible crear equipos y resultados poderosos.

La metodología del Factor de Motivación puede ser utilizada con gran impacto por empresas que deseen trabajar de manera consistente en:

- Reforzar la estrategia, objetivos y valores de la empresa
- Implementar cambios organizacionales
- Llevar a la práctica la gestión del cambio
- Integración y optimización de equipos
- Administración y desarrollo de los colaboradores

Un proceso de Factor de Motivación estructura y se enfoca en el desarrollo de la empresa y el manejo de los cambios, lleva a los gerentes y empleados a colaborar hacia una meta en común y genera motivación y compromiso sustentables. El proceso es a base de módulos y consta de talleres y conversaciones individuales que se enfocan en las metas y hacen el proceso mucho más transparente y manejable para los empleados, gerentes y equipos. Todos los participantes serán capaces de expresar en palabras qué motiva a los individuos y el proceso asegura la posibilidad de ponerlo en práctica de manera sólida y sustentable.

Factor de Motivación Avanzado

El Factor de Motivación ofrece cursos de certificación, Coaching y servicios de consultoría. Lee más acerca de lo que el Factor de Motivación ofrece en <http://www.motivationfactor.com>.



MOTIVATION FACTOR

Symbion Science Park
Fruebjergvej 3
DK – 2100 København Ø

T : +45 70 25 16 46
E : info@motivationfactor.com
I : www.motivationfactor.com

Survey Plus - Preguntas Adicionales

A continuación encontrarás las respuestas a tus preguntas adicionales del Survey Plus, valoradas en una escala de 1 – 5, donde 1 = "No estoy de acuerdo" y 5 = "Estoy de acuerdo"