



CEB

SHL Talent
Measurement

Cuestionario Motivacional

MQ Perfil

Nombre

Sr. Sample Candidate

Fecha

26 de septiembre de 2013



Los impulsores motivacionales del Sr. Sample Candidate comparados con el grupo normativo (en puntuaciones sten):

SS	ENERGÍA Y DINAMISMO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
6	Se toma tiempo para realizar las tareas. Trabaja mejor sin presión. Le desmotiva que le metan prisa.	Nivel de Actividad (E1) 										Muy enérgico. Se crece ante la presión del tiempo. Siempre está trabajando en algo. Presiona para conseguir que se hagan las tareas.	RS 24
8	Busca desafíos suaves, más que extremos. Alcanzar los objetivos no es su principal preocupación.	Motivación por el Éxito (E2) 										Necesita lograr superar retos y metas. Está dispuesto a superar retos difíciles.	35
1	Encuentra los entornos competitivos poco agradables, incluso desmotivadores. Conseguir unos resultados mejores que los de los demás no es un motivador.	Competitividad (E3) 										Busca superar a los demás. Compararse con los demás frecuentemente mejora su desempeño.	10
5	Cuando afronta el fallo o la crítica se "desconecta" en vez de incrementar su esfuerzo.	Miedo al Fracaso (E4) 										Necesita tener éxito para mantener su autoestima. La amenaza del fallo mejora su actividad.	18
7	No busca posiciones de poder, influencia o autoridad.	Necesidad de Poder (E5) 										Busca mayores responsabilidades y poder ejercer autoridad o control. Se desmotiva cuando no se le da la responsabilidad.	29
1	Se desmotiva cuando los requerimientos de su trabajo afectan a su vida personal.	Nivel de Implicación (E6) 										Se identifica intensamente con el trabajo como tarea. Invierte mucha energía en el trabajo. Dispuesto a desarrollar largas jornadas laborales.	8
4	Se desmotiva cuando se enfatiza demasiado en beneficios y finanzas.	Ambición Comercial (E7) 										Está orientado hacia las cifras, la facturación y el beneficio. Se desmotiva si no ve repercusiones en resultados y caja.	25
SINERGIA		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
7	Necesidad limitada de interactuar con otros.	Necesidad Afiliativa (S1) 										Busca estar con los demás, el trabajo en equipo, ayudar y colaborar.	32
10	Tiene menor necesidad de reconocimiento que los demás. Halagos y enhorabuena no son motivadores primarios.	Necesidad de Reconocimiento (S2) 										Necesita que le reconozcan y admiren sus logros. Se desmotiva si no siente esta atención personal.	40
8	No le preocupan los temas morales, éticos o de calidad en el trabajo.	Necesidad de Coherencia y Principios (S3) 										Necesita coherencia organizativa, valores y seguridad en el trabajo. Se desmotiva cuando se le pide que realice acciones en contra de sus compromisos éticos.	35
1	No demasiado preocupado por algún elemento de riesgo. No le importan los inconvenientes.	Necesidad de Confort y Seguridad (S4) 										Necesita sentirse seguro en su puesto y en su trabajo. No tolera incertidumbres, inseguridad o riesgos laborales.	20
6	No le estimulan las oportunidades de nuevos aprendizajes y auto-desarrollo.	Necesidad de Desarrollo Personal (S5) 										Busca trabajos o tareas y soluciones que le permitan mejoras y desarrollo profesional, nuevos aprendizajes e innovaciones.	32
INTRÍNSECO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2	No muy afectado por el grado de interés o por la variedad en el trabajo.	Variedad de Intereses (I1) 										Valora los puestos de trabajo estimulantes, variados o creativos. Se desmotiva con lo rutinario.	25
10	Motivado por la existencia de sistemas y estructuras de trabajo claros. No tolera la ambigüedad.	Nivel de Flexibilidad (I2) 										Tolera y facilita las situaciones poco estructuradas o definidas. Trabaja bien en la ambigüedad.	39
3	Abierto a la guía y supervisión de sus superiores.	Necesidad de Autonomía (I3) 										Necesita trabajar independientemente sin supervisión estrecha. Se desmotiva si trabaja con una supervisión muy cercana.	26
EXTRÍNSECO		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1	No muy preocupado por tener beneficios económicos ligados a su trabajo.	Necesidad de recompensas materiales (X1) 										Une estrechamente éxito y salario. Se desmotiva con remuneración escasa o injusta.	19
10	No muy impulsado por buscar su promoción. Las posibilidades de promoción no le resultan importantes.	Necesidad de Progreso (X2) 										Sólo el desarrollo profesional en su carrera le resulta motivador. Una promoción profesional lenta o ralentizada le resulta desmotivadora.	39
1	Relativamente despreocupado por temas de posiciones y rangos. Los símbolos de estatus no son importantes.	Necesidad de Estatus (X3) 										Está pendiente del estatus y su posición en el organigrama de la empresa. Desmotivado por la falta de respeto de otros.	16
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10												MQM5 UKE UK - Población General 2000	

Es probable que las características del puesto de trabajo influyan en el nivel de motivación del Sr. Sample Candidate:

		Altamente Desmotivador	Desmotivador	Sin Efecto	Motivador	Altamente Motivador
ENERGÍA Y DINAMISMO	Tener que trabajar bajo presión y gestionar múltiples actividades dentro de plazos temporales cortos	Nivel de Actividad 				
	Superar los retos, tener que conseguir los objetivos y sentirse retado personalmente.	Motivación por el Éxito 				
	Trabajar en un entorno competitivo	Competitividad 				
	Temer fracasar al realizar las tareas, estar expuesto a las críticas y juicios negativos de los demás	Miedo al Fracaso 				
	Tener oportunidades para ejercer la autoridad, tener la responsabilidad, estar en una posición desde la que pueda influir a otros	Necesidad de Poder 				
	Diposición para asumir el compromiso de trabajar más allá de las horas normales de trabajo	Nivel de Implicación 				
	Trabajo que está orientado a acciones comerciales o generación de beneficio	Ambición Comercial 				
SINERGIA	Tener oportunidades para interactuar con los demás en el trabajo	Necesidad Afiliativa 				
	Recibir halagos y otros tipos de reconocimiento por sus logros	Necesidad de Reconocimiento 				
	Defiende los ideales y se ajusta a unos estándares éticos y de calidad muy elevados	Necesidad de Coherencia y Principios 				
	Entorno laboral y factores contextuales, tales como las condiciones de trabajo agradables y la seguridad en el puesto de trabajo	Necesidad de Confort y Seguridad 				
	Tener oportunidades de conseguir más y mejor formación y desarrollo y la adquisición de nuevas habilidades	Necesidad de Desarrollo Personal 				
INTRÍNSECO	Trabajo que proporciona variedad, interés y estimulación	Variedad de Intereses 				
	Tener un entorno de trabajo fluido y poco estructurado y flexibilidad en la forma en que se desarrollan las tareas	Nivel de Flexibilidad 				
	Tener posibilidad de organizarse su propio trabajo en la manera que mejor se ajuste a su visión	Necesidad de Autonomía 				
EXTRÍNSECO	Nivel de recompensa económica, una clara vinculación entre salario, bono y desempeño	Necesidad de recompensas materiales 				
	Tener oportunidades de promoción profesional	Necesidad de Progreso 				
	Disponer de símbolos visibles de posición y estatus	Necesidad de Estatus 				
		Altamente Desmotivador	Desmotivador	Sin Efecto	Motivador	Altamente Motivador

METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN

El perfil se basa en las siguientes fuentes de información de Sr. Sample Candidate:

Cuestionario / Test de Aptitud	Grupo Normativo
MQ UK English v1 (Std Inst)	MQM5 UKE UK - Población General 2000

DETALLES PERSONALES

Nombre	Sr. Sample Candidate
Datos del candidato	E1 = 6, E2 = 8, E3 = 1, E4 = 5, E5 = 7, E6 = 1, E7 = 4, S1 = 7, S2 = 10, S3 = 8, S4 = 1, S5 = 6, I1 = 2, I2 = 10, I3 = 3, X1 = 1, X2 = 10, X3 = 1
Informe	MQ Perfil v2.0 ^{RE}

ACERCA DE ESTE INFORME

Este informe se ha generado utilizando el Sistema Experto de Evaluación Online de SHL. Incluye información procedente del Cuestionario Motivacional (MQ). El uso de este cuestionario está limitado a aquellos que han recibido la formación especializada para su uso e interpretación.

El presente informe se genera a partir de los resultados de un cuestionario completado por los encuestados y refleja sustancialmente sus respuestas. A la hora de interpretar estos datos, se debe tener en cuenta la naturaleza subjetiva de las evaluaciones basadas en las respuestas de los cuestionarios.

Este informe se ha generado electrónicamente: el usuario del software puede realizar modificaciones y añadidos al texto de este informe.

SHL Group Limited y sus empresas asociadas no pueden garantizar que los contenidos de este informe sean el resultado inalterado del sistema. No asume ninguna responsabilidad derivada de las consecuencias del uso de este informe, lo cual incluye cualquier tipo de responsabilidad (también negligencia) sobre sus contenidos.

www.ceb.shl.com

© 2013 SHL, parte de CEB. Todos los derechos reservados. SHL es una marca comercial de SHL Group Limited, que se encuentra registrada en Reino Unido y otros países.

Este informe ha sido elaborado por SHL en beneficio de sus clientes y contiene la propiedad intelectual SHL. Como tal, SHL permite a sus clientes reproducir, distribuir, corregir y almacenar este informe sólo para su uso interno y sin fines comerciales. SHL se reserva el resto de derechos.