



Talent in Innovation.  
Innovation in Talent.

# Cuestionario Motivacional

## MQ Perfil



**Nombre**

Sample Candidate

**Fecha**

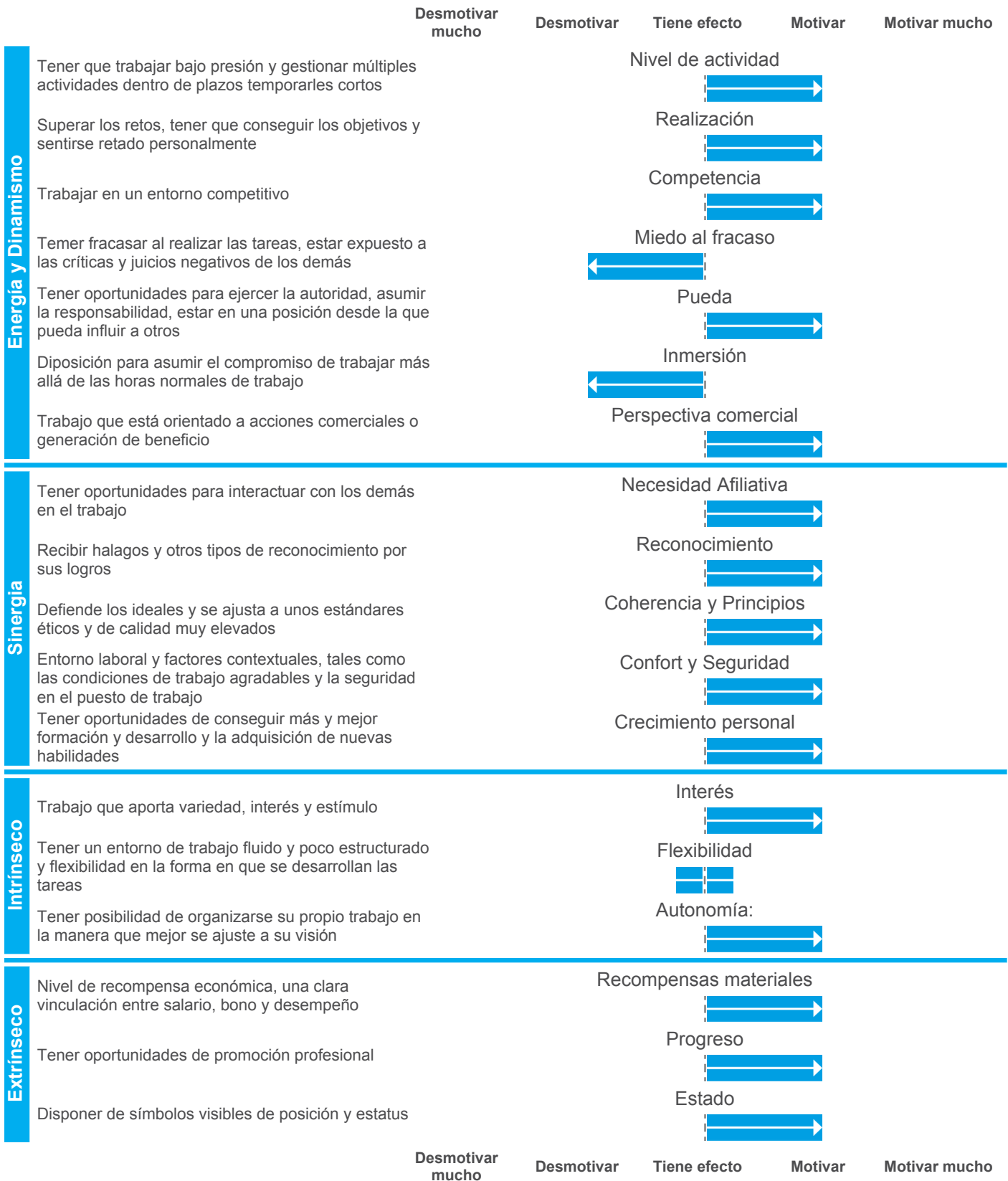
23 agosto 2021

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

SS	Energía y Dinamismo	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10	RS	
7	Se toma tiempo para realizar las tareas. Trabaja mejor sin presión. Le desmotiva que le metan prisa.	<b>Nivel de Actividad (E1)</b> 	Muy enérgico. Se crece ante la presión del tiempo. Siempre está trabajando en algo. Presiona para conseguir que se hagan las tareas.	28
8	Busca desafíos suaves, más que extremos. Alcanzar los objetivos no es su principal preocupación.	<b>Motivación por el Éxito (E2)</b> 	Necesita lograr superar retos y metas. Está dispuesto a superar retos difíciles.	32
6	Encuentra los entornos competitivos poco agradables, incluso desmotivadores. Conseguir unos resultados mejores que los de los demás no es un motivador.	<b>Competencia (E3)</b> 	Busca superar a los demás. Compararse con los demás frecuentemente mejora su desempeño.	29
3	Cuando afronta el fallo o la crítica se "desconecta" en vez de incrementar su esfuerzo.	<b>Miedo al Fracaso (E4)</b> 	Necesita tener éxito para mantener su autoestima. La amenaza del fallo mejora su actividad.	16
9	No busca posiciones de poder, influencia o autoridad.	<b>Necesidad de Poder (E5)</b> 	Busca mayores responsabilidades y poder ejercer autoridad o control. Se desmotiva cuando no se le da la responsabilidad.	30
5	Se desmotiva cuando los requerimientos de su trabajo afectan a su vida personal.	<b>Nivel de Implicación (E6)</b> 	Se identifica intensamente con el trabajo como tarea. Invierte mucha energía en el trabajo. Dispuesto a desarrollar largas jornadas laborales.	20
8	Se desmotiva cuando se enfatiza demasiado en beneficios y finanzas.	<b>Perspectiva comercial (E7)</b> 	Está orientado hacia las cifras, la facturación y el beneficio. Se desmotiva si no ve repercusiones en resultados y caja.	29
<b>Sinergia</b>				
7	Necesidad limitada de interactuar con otros.	<b>Necesidad Afiliativa (S1)</b> 	Busca estar con los demás, el trabajo en equipo, ayudar y colaborar.	34
6	Tiene menor necesidad de reconocimiento que los demás. Halagos y enhorabuena no son motivadores primarios.	<b>Reconocimiento (S2)</b> 	Necesita que le reconozcan y admiren sus logros. Se desmotiva si no siente esta atención personal.	33
8	No le preocupan los temas morales, éticos o de calidad en el trabajo.	<b>Coherencia y Principios (S3)</b> 	Necesita coherencia organizativa, valores y seguridad en el trabajo. Se desmotiva cuando se le pide que realice acciones en contra de sus compromisos éticos.	32
5	No demasiado preocupado por algún elemento de riesgo. No le importan los inconvenientes.	<b>Confort y Seguridad (S4)</b> 	Necesita sentirse seguro en su puesto y en su trabajo. No tolera incertidumbres, inseguridad o riesgos laborales.	30
9	No le estimulan las oportunidades de aprendizaje nuevo y desarrollo personal.	<b>Crecimiento personal (S5)</b> 	Busca trabajos o tareas y soluciones que le permitan mejoras y desarrollo profesional, nuevos aprendizajes e innovaciones.	34
<b>Intrínseco</b>				
8	No muy afectado por el grado de interés o por la variedad en el trabajo.	<b>Interés (I1)</b> 	Valora los puestos de trabajo estimulantes, variados o creativos. Se desmotiva con lo rutinario.	34
4	Motivado por la existencia de sistemas y estructuras de trabajo claros. No tolera la ambigüedad.	<b>Flexibilidad (I2)</b> 	Tolera y facilita las situaciones poco estructuradas o definidas. Trabaja bien en la ambigüedad.	22
7	Abierto a la guía y supervisión de sus superiores.	<b>Autonomía (I3)</b> 	Necesita trabajar independientemente sin supervisión estrecha. Se desmotiva si trabaja con una supervisión muy cercana.	30
<b>Extrínseco</b>				
8	No muy preocupado por tener beneficios económicos ligados a su trabajo.	<b>Recompensas materiales (X1)</b> 	Une estrechamente éxito y salario. Se desmotiva con remuneración escasa o injusta.	31
5	No muy impulsado por buscar su promoción. Las posibilidades de promoción no le resultan importantes.	<b>Progreso (X2)</b> 	Sólo el desarrollo profesional en su carrera le resulta motivador. Una promoción profesional lenta o ralentizada le resulta desmotivadora.	30
8	Relativamente despreocupado por temas de posiciones y rangos. Los símbolos de estatus no son importantes.	<b>Estatus (X3)</b> 	Está pendiente del estatus y su posición en el organigrama de la empresa. Desmotivado por la falta de respeto de otros.	33

OPQ32i French Professionals 1999

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



# Metodología de Evaluación

Este perfil se basa en las siguientes fuentes de información sobre Sample Candidate:

## Cuestionario / Prueba de habilidades

OPQ32i French v1

## Grupo de comparación

OPQ32i French Professionals 1999

## Detalles del Individuo

Nombre	Sample Candidate
Datos del candidato	E1 = 7, E2 = 8, E3 = 6, E4 = 3, E5 = 9, E6 = 5, E7 = 8, S1 = 7, S2 = 6, S3 = 8, S4 = 5, S5 = 9, I1 = 8, I2 = 4, I3 = 7, X1 = 8, X2 = 5, X3 = 8
Informe	MQ Perfil v1 <sup>TC</sup>

## Acerca de Este Informe

Este informe se generó usando el Sistema de evaluación en línea de SHL. Incluye información del Cuestionario Motivacional (MQ). El uso de este cuestionario está restringido a las personas que recibieron capacitación especializada en su uso e interpretación.

El informe se genera a partir de los resultados de un cuestionario que el participante contesta y que refleja sustancialmente sus respuestas. Al interpretar estos datos se deberá tener en consideración la naturaleza subjetiva de las calificaciones con base en un cuestionario.

Este informe ha sido generado de manera electrónica, el usuario del software puede hacer modificaciones y adiciones al texto del informe.

SHL Global Management Limited y sus compañías asociadas no pueden garantizar que el contenido de este informe sea el resultado inalterado del sistema de cómputo. No aceptamos ninguna responsabilidad de ninguna índole por las consecuencias derivadas del uso de este informe, ni responsabilidad alguna (incluso por negligencia) respecto a su contenido.

[www.shl.com](http://www.shl.com)

© 2021 SHL y/o sus filiales. Todos los derechos reservados. SHL y OPQ son marcas comerciales registradas en el Reino Unido y otros países.

Este reporte se ha producido por SHL para el beneficio de su cliente y contiene propiedad intelectual de SHL. As, SHL le permite al cliente reproducir, distribuir, cambiar, y almacenar esta publicación solamente para su uso interno y no para uso comercial. Reservados todos los derechos.