

## Motivar a los profesionales

La motivación de los trabajadores es un factor crítico de éxito para las empresas. Seleccionar adecuadamente, en términos de valores corporativos y de motivación, es un reto importante en el proceso de selección.

La motivación del trabajador es también importante para su desarrollo. El análisis de la motivación ofrece un punto de partida desde el cual se puede potenciar y desarrollar el desempeño y las competencias de los profesionales. Esto es especialmente relevante en situaciones en las cuales el profesional actúa de un modo espontáneo y subconsciente, o donde hay una fuerte correlación entre el rol del profesional y sus valores personales.

El cuestionario *views* puede ayudarle de forma eficaz y fiable a identificar los motivos y valores de trabajadores y candidatos.

## La base

*views* es un cuestionario adaptativo que abarca valores personales, profesionales, motivaciones e intereses. *views* utiliza la tecnología de evaluación *adaloc*<sup>TM</sup> desarrollada por *cut-e*, la cual permite crear un sofisticado perfil de valores a partir de un breve cuestionario.

*views* está basado en un modelo de 18 valores, agrupados en 3 áreas: objetivos, relaciones y ambiente. *views* ha sido desarrollado para medir valores, motivaciones e intereses relevantes con el fin de evaluar el ajuste cultural de la persona con la compañía, el departamento o el equipo.

## El modelo views

Objetivos	Relaciones	Ambiente
Desafío profesional	Armonía	Necesidad de estructura
Reconocimiento del desempeño	Franqueza	Necesidad de cambio
Reconocimiento económico	Cooperación	Oportunidades de desarrollo
Seguridad	Integridad	Conciliación
Optimismo	Equidad	Necesidad de autonomía e iniciativa
Identificación	Necesidad de jerarquía	Condiciones de trabajo

## El proceso

El proceso puede ser administrado por *cut-e* o por los clientes de manera autónoma. Existen diversas funcionalidades para entrar y crear proyectos y candidatos, para el envío de correos electrónicos y para la generación de informes.

## El cuestionario

El cuestionario identifica 18 dimensiones, cada una a través de 6 enunciados, que gracias a la tecnología de evaluación adaloc™, se presentan agrupados en bloques de 3 enunciados. Esto crea perfiles completos y válidos, con un tiempo de realización de tan sólo 15 minutos aproximadamente. Este simple formato de respuesta y la rapidez para contestarlo aseguran una alta aceptación por parte del usuario y un bajo índice de abandono comparado con otros sistemas.

**Measurement of interests and motives**

When completing the questionnaire, please note:

- Be as open and honest as you can. Do not just allocate points to the statements because you feel this would be the most appropriate or ideal way to do it.
- Occasionally you may find it difficult to allocate the points to the statements because they are equally attractive or none of them fit. Please always choose the distribution that matches you best. You do not have to allocate all six points.
- The questionnaire contains 36 blocks. Although there is no time limit, you should work as quickly and accurately as you can rather than thinking about a single block for too long. Completing the questionnaire takes no longer than 15 minutes on average. Please note that you cannot interrupt the completion of the questionnaire. Should you close the window all answers will be lost and you cannot restart the questionnaire.
- It is not possible to move back while completing the questionnaire. Hence you should make sure that your allocation of points is as you intended before moving to the next block. Once you moved on, it is not possible to change your previous answers.

RAY

**Medición de motivos y valores - Ejemplo**

¿Qué importancia tienen para usted los siguientes aspectos referidos al trabajo y su entorno? Por favor, distribuya los puntos de acuerdo a sus valoraciones personales. Para repartir los puntos haga clic en "+" y "-".

La gente de la empresa debería poder entusiasmarse con su trabajo

Debería existir dentro de la empresa un sentimiento de solidaridad

No obstante lo serio del trabajo, debería ser posible tener también algún rato de diversión

Quedan 6 puntos para distribuir:

Cuestionario views

views perfil de benchmark: motivos y valores: Pepe Martinez

powered by cut-e

Views motivos y valores	Definición de la dimensión
<b>Objetivos</b>	<p><b>Desafío profesional</b> La persona prefiere una clase de trabajo que suponga un desafío a sus capacidades individuales; le motiva ser capaz de utilizar conocimientos o habilidades especiales; prefiere un ambiente de trabajo que exija un constante aprendizaje y favorezca la iniciativa y el pensamiento</p> <p><b>Reconocimiento del desempeño</b> la persona se siente motivada cuando se reconocen su esfuerzo personal y sus logros; considera importante que el desempeño y las metas conseguidas sean adecuadamente reconocidos y valorados; le desmotiva la falta de reconocimiento por parte de la empresa</p> <p><b>Reconocimiento económico</b> la persona está motivada por las recompensas económicas y desea que su desempeño sea reconocido con dinero; considera importante recompensar monetariamente el trabajo extra; está motivado principalmente por los incentivos económicos</p> <p><b>Seguridad</b> la persona considera importante la seguridad en el empleo; valora un ambiente de trabajo que genere sensación de estabilidad, confianza y protección; valora que la empresa transmita a los empleados una visión optimista de futuro</p> <p><b>Optimismo</b> la persona valora especialmente una atmósfera de trabajo alegre y distendida, y considera importante el valor del optimismo; a pesar de afrontar con toda la seriedad su trabajo, es una persona que valora poder compartir momentos de humor y diversión</p> <p><b>Identificación</b> la persona necesita sentirse identificada con su puesto y estar convencida de que hace algo lleno de sentido y de finalidad; desea estar orgullosa de su trabajo; solo así es capaz de dar lo mejor de sí misma</p> <p><b>Armonía</b> la persona valora poder trabajar en un ambiente armónico y no conflictivo; no le gustan las discusiones ni los enfrentamientos entre colegas; valora la solidaridad entre los compañeros</p> <p><b>Franqueza</b> la persona valora mucho que todos los miembros de la empresa puedan comunicarse franca y abiertamente entre sí; considera importante que todas las personas puedan recibir cualquier información relevante que les afecte; no le gustan los rumores ni los comentarios</p> <p><b>Cooperación</b> la persona valora grandemente la existencia de un clima de cooperación en la empresa; aprecia especialmente la disposición de las personas a ayudar a los demás; le gustaría que todos pusieran sus intereses propios por detrás del interés colectivo</p>
<b>Relaciones</b>	<p><b>Integridad</b> la persona considera importante que la empresa actúe con integridad frente a sus empleados y respete su ética y valores; valora la confianza mutua entre la empresa y las personas; sólo así considera que se pueden perseguir los objetivos con plena convicción</p> <p><b>Equidad</b> la persona valora que todos los miembros de la empresa sean tratados con justicia y respeto; considera importante que todo el mundo sea tratado personalmente por igual y de forma equitativa, aunque teniendo en cuenta las dificultades especiales que cada persona pueda tener</p> <p><b>Necesidad de jerarquía</b> la persona necesita de una organización jerárquica clara y que las funciones y responsabilidades de cada uno estén inicialmente establecidas; prefiere la existencia de una autoridad que fija la ruta a seguir y las acciones a realizar en cada caso; la incertidumbre le desmotiva</p> <p><b>Necesidad de estructura</b> la persona necesita que sus tareas y sus procesos de trabajo estén claramente definidos y establecidos; desea saber con exactitud qué tiene que hacer; necesita de una estructura de actuación clara y cierta, sin ambigüedades ni incertidumbres</p>
<b>Ambiente</b>	<p><b>Necesidad de cambio</b> la persona se siente motivada por los cambios y le gusta que la empresa pueda cambiar a gran velocidad; considera importante que puedan tomarse rápidamente las medidas necesarias para cambiar procesos o estructuras desfasadas; lo contrario le desmotiva</p> <p><b>Oportunidades de desarrollo</b> la persona se siente motivada por la existencia de oportunidades de crecimiento profesional; considera importante disponer de opciones para desarrollar su carrera; le motiva que la empresa ofrezca este tipo de oportunidades a sus empleados</p> <p><b>Condicional</b> la persona se siente motivada cuando puede realizar su trabajo de forma equilibrada y conciliando adecuadamente; considera importante poder realizar sus funciones dentro del tiempo disponible; el exceso de trabajo continuado, la sobrecarga permanente y el estrés derivado la desmotivan</p> <p><b>Necesidad de autonomía e iniciativa</b> la persona se siente motivada en ambientes de trabajo en los que se valora positivamente la iniciativa de las personas y su disposición a tomar decisiones por sí mismas; le desmotiva en cambio tener que pedir permiso para hacer cualquier cosa</p> <p><b>Condiciones de trabajo</b> la persona se siente motivada trabajando en condiciones adecuadas, con oficinas, mobiliario, equipos... adecuadamente diseñados y funcionales</p> <p><b>Consistencia</b> nivel comparativo de consistencia de los resultados de la prueba debido a valoraciones incoherentes o extremas por parte de la persona en relación al grupo normativo elegido</p>

Copyright © 2011 cut-e Group | cut-e and the cut-e logo are trademarks of cut-e Group

Page 3

Informe de views

## Resultados

Los resultados se extraen rápida y fácilmente de manera online, y se presentan en informes cuantitativos y/o narrativos.

## Idiomas disponibles y grupos normativos

El sistema, el cuestionario y los informes están disponibles en varios idiomas. Versiones lingüísticas adicionales están disponibles bajo petición. Los grupos normativos (baremos), tanto internacionales como locales, al igual que las versiones en los distintos idiomas son actualizados periódicamente.

RAY Human Capital es socio de cut-e, líder en diseño e implementación de tests y cuestionarios online para uso en reclutamiento, selección y desarrollo de personas en el mundo de los negocios. cut-e ayuda a compañías a identificar personas con las competencias y ajuste cultural adecuado para ofrecer óptimos resultados profesionales. cut-e asesora a más de 4 millones de personas por año, en más de 70 países y 40 idiomas.