

AUTOEVALUACION

MMA

RESULTADOS DE LA AUTOEVALUACIÓN



MOTIVACIÓN MEDIANTE EL APRECIO™

## LENGUAJES DEL APRECIO EN EL TRABAJO

Resultados de la Autoevaluación de: **John Doe**

Abril 09, 2015



### BASE CONCEPTUAL

Investigaciones han demostrado que los individuos son motivados y animados de distintas maneras. En **las relaciones interpersonales**, las personas demuestran y reciben aprecio por medio de uno de estos cinco patrones de comportamiento básicos – a través de palabras de afirmación, actos de servicio, regalos, tiempo de calidad y contacto físico. (Por favor vea el libro, *Los 5 Lenguajes del Amor* escrito por Gary Chapman o ingrese a [www.5lovelanguages.com](http://www.5lovelanguages.com) para más información.) Es importante mencionar que la manera en que cada persona percibe aprecio en sus relaciones personales (con la familia y los amigos) puede diferir de la manera en que se siente animado y valorado en el ambiente laboral. Y hemos encontrado que uno de los lenguajes (contacto físico), que es importante en las relaciones personales, parece no serlo tanto en las relaciones de tipo laboral. La Autoevaluación de Motivación Mediante el Aprecio está diseñada para proporcionar a cada individuo una idea más clara de su **lenguaje primario del aprecio y motivación, dentro del ambiente laboral**. Existen diferentes maneras en que las personas se sienten apreciadas en el trabajo. Algunos prefieren que se les diga que están haciendo un buen trabajo; otros se sienten valorados cuando su supervisor pasa tiempo personal con ellos. Algunos miembros del equipo de trabajo se sienten animados si sus compañeros les ayudan a completar tareas difíciles, mientras que otros son motivados al recibir recompensas tangibles por un trabajo bien hecho. (Estas cuestiones son abordadas en el libro **Los 5 lenguajes del aprecio: Cómo motivar al personal para mejorar su empresa** ([www.appreciationatwork.com](http://www.appreciationatwork.com)). ] Por lo general, la mayoría de las personas intenta comunicar su aprecio y apoyo a otros por medio de **su** “lenguaje” del aprecio preferido. Lo cual es efectivo cuando el receptor de esta comunicación tiene el mismo lenguaje del aprecio para sentirse valorado. Pero cuando las personas tienen diferentes lenguajes motivacionales, el mensaje enviado (con una buena intención) tiende a no tener el impacto positivo deseado en la persona que tiene un lenguaje motivacional distinto. Esta falla en la comunicación, causada por una diferencia en lo que se valora o se percibe como alentador y motivador, puede provocar resentimientos en ambas partes, tanto la que envía como la que recibe el mensaje. Por lo tanto, entender el lenguaje primario de una persona para mostrar y recibir aprecio, motivación y apoyo, puede ayudar a los gerentes y supervisores a comunicarse efectivamente con los miembros de su equipo de trabajo. Lo cual lleva a comunicar aprecio de manera efectiva por un trabajo bien hecho y para desarrollar un plan para recompensar a los trabajadores de formas que ellos valoren. La Autoevaluación de M.M.A (Motivación mediante el aprecio) está diseñada para proporcionar a cada individuo una idea más clara de su lenguaje primario del aprecio y motivación. También ayuda a identificar acciones que no son efectivas para que la persona se sienta motivada o apoyada. Las preguntas de la Autoevaluación (30 pares de enunciados) permiten que la persona evaluada escoja sus preferencias entre distintas formas

de percibir aprecio o apoyo en sus relaciones de tipo laboral. Las respuestas son tabuladas y se identifican sus dos lenguajes principales del aprecio, así como el lenguaje que es menos importante para dicha persona.

## RESULTADOS PARA JOHN DOE



### Lenguaje primario de John Doe

John tiene como lenguaje primario para sentirse apreciado en el ambiente de trabajo **tener la ayuda de otros en los proyectos en los que está trabajando**. Si los supervisores, compañeros de trabajo y otros colegas desean animar a John y ayudarlo a sentirse apreciado, pueden:

- Ayudar a John con los proyectos en los que está trabajando (incluso si no es su responsabilidad hacerlo)
- Ayudarlo a terminar tareas que facilitarán que el proyecto se complete en menor tiempo.
- Si John le ha pedido realizar alguna tarea para ayudarlo, trabaje en dicha tarea con entusiasmo.
- Hacer algunas tareas para John incluso cuando sea algo que no disfrute.
- Ofrecerle a John ayuda práctica para terminar el trabajo.
- Ofrecerle cooperar para completar un proyecto de manera que pueda terminarse a tiempo.

Ayudar a otros a terminar sus tareas puede enviar un mensaje muy fuerte de apoyo si se hace de manera correcta. Los componentes clave para mostrar actos de servicio de manera efectiva incluyen: a) pregunte primero si su colega desea que le ayuden; b) realice la tarea a la manera de la persona, no a la suya (¡este no es el momento apropiado para enseñar “una mejor manera de hacerlo!”); c) asegúrese de terminar la tarea, o hágales saber que tiene cierto tiempo disponible para ayudar; y d) trabaje con una actitud alegre. Los actos de servicio prácticos hacia John hacen que se sienta valorada por otros, especialmente cuando van más allá de la responsabilidad normal de un miembro del equipo de trabajo y son llevados a cabo principalmente con la intención de animarlo.



### Lenguaje secundario de John Doe

Una manera adicional en la que John se siente animado y motivado es al **pasar tiempo de calidad con las personas que valora**. Es por ello que se siente apreciado y valorado cuando las demás personas:

- Le invitan a hacer algo con ellas.
- Pasan a ver ¿cómo le va?
- Le dan su atención completamente y sin distracciones.
- Se toman el tiempo de escuchar sus preocupaciones. El lenguaje

del aprecio secundario de John es importante por dos cuestiones. En primer lugar, provee una forma alternativa de expresar aprecio y alentar a la persona de una manera que también le es significativa. En segundo lugar, combinar los lenguajes primario y secundario es una manera más eficaz de comunicar aprecio que cualquiera de los lenguajes usados por separado.



### Lenguaje menos importante para John Doe

Para John el lenguaje del aprecio **menos importante** en el ambiente laboral es el que otros **le elogian verbalmente**. Para algunas personas, “las acciones hablan más fuerte que las palabras”, así que no valoran mucho que se les diga un cumplido. Para otros, el ser elogiados (especialmente frente a los demás) es incómodo y bochornoso. Por lo tanto intentar mostrar aprecio a John usando elogios verbales puede no ser tan efectivo para que se sienta animado o valorado. Aunque las palabras de elogio y los cumplidos son apreciados por mucha gente, el mencionarle a John aspectos positivos (elogiar su trabajo o el buen carácter demostrado a los demás, escribirle una nota de agradecimiento por un trabajo bien hecho) no es algo significativo para él. Así que a John no hay que decirle lo excelente que es, hay que demostrárselo con **Acts of Service**.

---

### Lista de Acciones Específicas (Service)

Aunque es útil conocer los lenguajes del aprecio primario y secundario de una persona, existen muchas variantes en las formas de expresión dentro de cada lenguaje. Por lo tanto hemos descubierto que es práctico saber cuáles son las *acciones específicas* más importantes para cada persona. De esta manera los supervisores, gerentes o compañeros de trabajo no necesitan adivinar o suponer – pueden saber **exactamente** lo que animará a John.

Aquí esta la lista de acciones que John ha confirmado que le comunican más claramente la sensación de aprecio.

Quedarse horas extras ayudándome a terminar un proyecto. (Supervisor)

Proveer de personal adicional para ayudarme a poner al corriente con el trabajo atrasado y papeleo. (Supervisor)

Preguntarme qué podría hacer para ayudarme. (Supervisor)  
test

### Resumen

Concentrarse en comunicar aprecio a John a través de los lenguajes que son más significativos para [él/ella] ([Lista de Resultados]) será la manera más efectiva de obtener los resultados deseados y que John se sienta apreciado(a) y valorado(a) por [sus] supervisores y compañeros de trabajo, lo que redundará en una experiencia positiva diariamente en el trabajo para [él/ella]. AVISO: La Autoevaluación MMA no es una evaluación psicológica y los resultados no deben ser interpretados de esta manera. Sino que es un reporte generado automáticamente que recolecta, procesa y resume la información que usted nos proporciona.

#### **¿Cómo utilizo la información obtenida de mi reporte de la Autoevaluación MMA?**

La meta de todos los recursos que desarrollamos es que las personas (y los grupos) puedan aplicar la información obtenida en sus relaciones laborales diarias. Creemos que si el conocimiento no es llevado a la práctica es una pérdida y desperdicio de tiempo, energía y “materia gris” (células cerebrales). Es por ello que queremos ayudarle a conocer las distintas maneras que puede elegir para que la información de su reporte le sea de utilidad. **Si es usted gerente, supervisor, dueño de negocio, líder de una organización:**

Primero que nada, considere la opción de que todas las personas bajo su dirección tomen también la autoevaluación. 1 Compartan entre todos sus resultados. Hagan un diagrama con los resultados para crear un Perfil de Grupo. 2 Comparta sus resultados con las personas con las que trabaja – guíe con el ejemplo. Frecuentemente los empleados quieren saber cómo animar o comunicar aprecio a su supervisor, pero no conocen una manera apropiada para hacerlo. Considere la opción de que su equipo de trabajo tome el *proceso de entrenamiento Aprecio en el Trabajo 3*, que provee videos de enseñanza, guías para el facilitador, material impreso para el participante y correos electrónicos de seguimiento para aplicar los conceptos dentro de su grupo de trabajo. **Si tiene un jefe inmediato dentro de la organización:**

comparta con sus compañeros de trabajo y supervisores que ha encontrado una herramienta interesante que le ayuda a la gente a aprender cómo apoyar a los demás y mostrar aprecio en el ambiente laboral, de una manera que sea significativa para cada persona. Si muestran interés puede enseñarles sus resultados de la *Autoevaluación MMA* o alguno de los artículos gratuitos de presentación del programa de motivación mediante el aprecio en el trabajo. 2 También puede darles información acerca del libro y cómo obtener un ejemplar o sobre cómo ordenar códigos para que otros tomen la autoevaluación. 1. **Si usted no está a cargo de personal o no tiene un supervisor inmediato:**

Comparta con sus compañeros de trabajo sus resultados de la *Autoevaluación MMA*. Asegúrese de comunicar este mensaje: “No estoy pidiendo que me muestren su aprecio, pero si alguna vez quisieran animarme y mostrarme su apoyo, aquí está la respuesta de cómo hacerlo de la manera más efectiva.” Pregúnteles de qué maneras prefieren ellos mostrar su aprecio. Si no lo saben,

anímeles a tomar la *Autoevaluación MMA*. 1 Haga su mejor esfuerzo para poner el ejemplo – tener una actitud positiva y animar a aquellos con quienes trabaja. **Recursos disponibles para ayudarle a usted, a su supervisor y a su organización a hacer que los 5 lenguajes del aprecio sean una constante en la comunicación**

**1. Códigos adicionales para tomar la Autoevaluación de Motivación Mediante el Aprecio** En ocasiones existen algunas situaciones en las que leer el libro no es una opción viable para los empleados o voluntarios, pero es importante saber de qué maneras prefieren que se les demuestre aprecio en el ambiente laboral. Para estas ocasiones tenemos disponibles a la venta códigos de registro para tomar la Autoevaluación MMA por separado. (NOTA: un código de registro viene incluido en cada libro en su versión original en inglés.) Tenemos la opción de obtener descuentos por grupo a partir de cuatro códigos comprados en la misma transacción. Vaya a la página [www.mbainventory.com](http://www.mbainventory.com) para comprar códigos adicionales utilizando PayPal o tarjeta de crédito.

**2. Recursos gratuitos para todos** en [www.appreciationatwork.com/resources](http://www.appreciationatwork.com/resources)

**\*Plantilla del Perfil de Grupo** **\*Artículos temáticos**

- Cómo mostrar aprecio sin gastar un centavo.
- Las 10 mejores y más sencillas maneras de mostrar aprecio prácticamente a cualquier persona.
- Captando las señales de qué sus compañeros de trabajo necesitan sentirse apreciados.
- Los hombres de verdad no necesitan motivación (Falso)
- Lo que nadie nos dice sobre los programas de reconocimiento para empleados.
- Las diferencias entre los 5 lenguajes del amor y los 5 lenguajes del aprecio.

**\* Videos en línea** (disponibles en YouTube [www.youtube.com/appreciationatwork](http://www.youtube.com/appreciationatwork))

- Por qué la mayoría de los programas de reconocimiento para empleados no funcionan
- Empleados Comprometidos

**-Cómo ayudar a su equipo de trabajo para evitar el agotamiento**

**3. Recursos de entrenamiento para su trabajo** \*Los materiales de entrenamiento en video de *Motivación en el trabajo* pueden ser usados en su lugar de trabajo. Vaya a la página [www.appreciationatwork.com/resources/training](http://www.appreciationatwork.com/resources/training) para ver algunos ejemplos y obtener más información. \*Para gerentes de RH, entrenadores, consultores y coaches, hemos desarrollado el curso en línea “entrenando al entrenador” que le enseña cómo utilizar los recursos de *Aprecio en el trabajo* con distintos grupos y con su clientela.

**4. Libros** Sus resultados de la *Autoevaluación MMA* están basados en los conceptos del libro, **Los 5 lenguajes de aprecio en el trabajo: Cómo motivar al personal para mejorar su empresa.** escrito por el Dr. Gary Chapman y el Dr. Paul White. El libro está a la venta en línea (por ejemplo en [www.amazon.com](http://www.amazon.com)) y también ofrecemos descuentos por volumen. Puede enviarnos un correo electrónico [admin@drpaulwhite.com](mailto:admin@drpaulwhite.com) para conocer los precios con descuento por volumen. El libro también está disponible como audio libro y en formato de MP3, así como a través de los proveedores de libros electrónicos. El libro se encuentra disponible actualmente en español, italiano, portugués, alemán, afrikáans, coreano y será publicado durante el próximo año en húngaro, chino y ruso. Por favor póngase en contacto con nosotros para revisar la disponibilidad de las versiones internacionales.

**5. Recursos**

**adicionales** (póngase en contacto con nosotros a la dirección electrónica [admin@drpaulwhite.com](mailto:admin@drpaulwhite.com) para cualquiera de los siguientes asuntos): **\*Entrenamientos de tipo organizacional y de negocios dentro de sus instalaciones**, próximamente ofreceremos un curso completo en línea que puede ser usado para entrenar a su equipo de trabajo. Se incluye el monitoreo de la participación y el avance en el aprendizaje, y el programa puede personalizarse con la marca de su empresa y adaptarse para ser combinado con cualquier programa de entrenamiento que ya estén implementando.

**\*Programas de educación continua**, estamos interesados en que nuestros materiales sean usados para programas de educación profesional continua. Esto puede trabajarse por medio de tareas de lectura y un examen o utilizando nuestro nuevo programa de enseñanza en línea.

**\* Profesores universitarios**, Hemos recibido comentarios muy positivos de parte de profesores y estudiantes que han usado el libro y la *Autoevaluación MMA* en sus cursos de liderazgo, administración de empresas, y comunicación organizacional.

**\*Proyectos de investigación** (ya sea de tipo escolar o para obtener datos objetivos sobre el impacto del entrenamiento de *Aprecio en el trabajo* para su organización):

La *escala de clasificación de Aprecio en el trabajo* es un breve cuestionario de 20 preguntas que puede ser utilizado como: a) una herramienta de evaluación del nivel actual de aprecio que se percibe dentro de su organización; b) una medida previa o posterior al entrenamiento para evaluar el impacto en los niveles de percepción del aprecio entre el equipo de trabajo; o c) una medida objetiva del aprecio en el trabajo para estudios e investigaciones. Para mantener el control de calidad de los proyectos que usan esta escala de clasificación contáctenos directamente a la dirección [admin@drpaulwhite.com](mailto:admin@drpaulwhite.com) para hablar sobre el asunto.

**\*Para encontrar al facilitador certificado de Aprecio en el trabajo más cercano que pueda llevar a su grupo de trabajo u organización a través del proceso de entrenamiento**, por favor contáctenos a la dirección [admin@drpaulwhite.com](mailto:admin@drpaulwhite.com) y le daremos a conocer la lista de facilitadores cercanos. **\*Para invitar al Dr. White o a alguno de los miembros del equipo de Aprecio en el trabajo a dar una conferencia en su empresa, organización o asociación**, visite [www.drpaulwhite.com/speaking](http://www.drpaulwhite.com/speaking), contáctenos directamente a [admin@drpaulwhite.com](mailto:admin@drpaulwhite.com) o llame al 316-681-4431.