



SUCCESS INSIGHTS®

Version Ventas

*"Aquel que conoce a otros es inteligente.
Aquel que se conoce a sí mismo es sabio."
—Lao Tse*

Juan Ejemplo

Vendedor

28/11/2007

grupo Brain
Soldado de la Independencia 1119 (C1426BTO) Buenos Aires, Argentina
Teléfono (5411) 4776-3300
www.grupobrain.com.ar



INTRODUCCIÓN

La investigación sobre el comportamiento sugiere que las personas más efectivas son aquellas que tienen un pleno entendimiento de sí mismos, de sus habilidades y debilidades, y así tienen la posibilidad de desarrollar estrategias que satisfagan las demandas de su entorno.

El comportamiento de una persona es una parte necesaria e integral de quiénes son. En otras palabras, mucho de nuestro comportamiento proviene de la "naturaleza" (inherente), y mucho proviene de la "nutrición" (crianza). Es el lenguaje universal de "cómo actuamos", o de nuestro comportamiento humano observable.

En este informe estamos midiendo cuatro dimensiones de comportamiento normal. Ellas son:

- cómo usted responde ante problemas y desafíos
- cómo usted influencia a otros hacia su punto de vista
- cómo usted responde al ritmo del medio ambiente
- cómo usted responde a las reglas y procedimientos establecidos por otros

Este informe analiza el estilo de comportamiento; es decir, el modo en que una persona hace las cosas. ¿Es este informe 100% verdadero? Sí, no, o quizás. Sólo medimos el comportamiento. Nosotros sólo le ofrecemos afirmaciones, las cuales son verdaderas, y aquellas áreas de conducta en las cuales usted muestra ciertas tendencias. Anule cualquier afirmación que aparezca en el presente informe que no se aplique a su vida, una vez que la haya verificado con un amigo o colega.

"Todas las personas exhiben los cuatro factores comportamentales en variados grados de intensidad".
—W.M. Marston



CARACTERISTICAS DE VENTA

Basándose en las respuestas de Juan, este informe ha seleccionado afirmaciones generales para darle una amplia visión y comprensión sobre su estilo de venta. Esta sección, hace especial énfasis en la forma en que realiza la preparación, la presentación, en cómo afronta las objeciones y el cierre, así como el servicio. Las declaraciones identifican el estilo natural de ventas que él posee. Elimine o modifique cualquier afirmación que no sea cierta, de acuerdo a su formación de ventas o a su experiencia.

Juan se considera un vendedor totalmente sintonizado con los resultados. Le gusta que las cosas se hagan en consonancia con su percepción de "la manera correcta" de lograr sus objetivos de venta. A Juan le encanta el desafío que representan las ventas. Lo ve como una gran oportunidad para competir consigo mismo y con los demás. El es el tipo de persona que, cuando se encuentra bajo presión, muestra un fuerte sentido de urgencia, con el fin de lograr sus objetivos de venta. El debe ser cauto para no intentar dominar los procesos de venta, evitando totalmente predeterminar las necesidades del cliente. Juan prefiere vender productos o servicios nuevos o poco conocidos. Motivado por sus muchos intereses, prefiere un ambiente de trabajo que cambie constantemente. El se siente cómodo en un ambiente de ventas que se caracteriza por su variedad y/o en situaciones de elevada presión. El se siente impulsado hacia la realización de sus objetivos de venta, y quiere estar en una posición que le permita establecer las estrategias necesarias para cumplir esos objetivos.

Juan enfoca la venta de una manera directa, positiva y franca. Siempre se siente preparado para vender lo que sea, a quien sea, en cualquier momento. El comprador metódico no siempre valora su rapidez en la presentación. El necesita evaluar a sus clientes antes de iniciar su presentación de ventas. Concentrarse en lo que el cliente dice le ayudará a adecuar su presentación a las necesidades concretas de éste. El



CARACTERISTICAS DE VENTA

puede ponerse a la defensiva si le hacen objeciones sobre un servicio o producto que él ha ayudado a desarrollar. A Juan le gusta controlar la presentación de ventas. Los clientes con estilos de comportamiento diferentes entre sí probablemente preferirán que él demuestre su flexibilidad como vendedor. Puede que Juan tenga alguna confrontación con un cliente potencial, ya que una confrontación le representa un desafío que raramente deja pasar. El puede mostrarse impaciente si el cliente le hace muchas objeciones. Quiere cerrar la venta para centrarse en el reto siguiente.

Juan prefiere vender a nuevos clientes en vez de ofrecer servicio a clientes con poco potencial; sin embargo, puede que malinterprete el potencial de algunos clientes. A menudo, Juan promete más servicio del que puede ofrecer, especialmente si ha de ser él quien dé este servicio. Generalmente, lleva a cabo tantas actividades al mismo tiempo que éstas le impiden cumplir todo lo que promete. El puede ser tan directo en su técnica de cierre de ventas que puede molestar a algunos clientes. El comprador metódico puede sentirse intimidado. El suele tener su técnica de cierre de ventas favorita y, por lo tanto, puede resistirse a utilizar todos los tipos de cierre que conoce. Puede que Juan trate de cerrar la venta de forma tan brusca, que provoque que el cliente piense en objeciones que pueden ser más una excusa que una objeción real. Frecuentemente, Juan suele cerrar sus ventas de forma rápida. Cerrará muchas ventas que la competencia no ha sabido concluir.



VALORES QUE APORTA A LA ORGANIZACION

Esta sección del informe identifica las habilidades y comportamientos específicos que Juan aporta a su trabajo. Al observar estas declaraciones se puede identificar cuál es el papel que él juega en la organización. Identificando las habilidades de Juan, la organización puede desarrollar un sistema para capitalizar su valor en la empresa, haciéndole formar parte integral del equipo.

- Realiza un análisis global cuando trabaja.
- Da mucha importancia al tiempo.
- Es competitivo.
- Desafía lo establecido (el "status quo").
- Es ambicioso.
- Posee una visión positiva, orientada hacia el futuro.
- Inicia actividades.



PUNTOS A CHEQUEAR EN LA COMUNICACION

Muchas personas son conscientes y se muestran sensibles a la forma en que a ellos les gusta comunicarse. Muchos encuentran esta sección muy acertada e importante. Lea cada declaración e identifique las 3 ó 4 declaraciones que sean más importantes. Haga una lista de estas declaraciones y úselas cada día en el trato con Juan.

LO QUE SE DEBE HACER:

- Abordarlo franca y directamente, manteniéndose en el plano profesional.
- Darle tiempo para verificar la fiabilidad de las acciones que usted establece; ser preciso y realista en las mismas.
- Presentar los hechos de forma lógica: planificar su exposición eficientemente.
- Motivar y persuadir utilizando los objetivos y los resultados.
- Estar atento a su lenguaje no verbal -- a sus gestos de impaciencia y disgusto.
- Permanecer en el plano de los negocios - dejarle decidir si desea conversar sobre temas sociales o personales.
- Ser claro, específico, breve y conciso.
- Hacer preguntas específicas (Preferiblemente preguntas que empiecen con "QUE").
- Si se está en desacuerdo con él, presentar su punto de vista de una forma organizada.
- Darle la oportunidad de esmerarse, cuando sea conveniente.
- Preparar "la argumentación" con la antelación suficiente.
- Apoyar sus principios; tener tacto; construir credibilidad frente a él enumerando los pros y los contras de cualquier sugerencia que se le haga.
- Si se está de acuerdo, apoyar los resultados, no a la persona.



LO QUE NO SE DEBE HACER EN LA COMUNICACION

En esta sección del informe se da una lista de cosas que NO se deben hacer al comunicarse con Juan. Revise cada declaración con Juan e identifique aquellos métodos de comunicación que producen frustración o reducen la calidad de la misma. Compartiendo esta información, ambas partes podrán negociar un estilo de comunicación que sea de mutuo acuerdo.

LO QUE NO SE DEBE HACER:

- Ser redundante.
- Dejar que un desacuerdo se lo tome como algo personal.
- Hacer comentarios conflictivos.
- Dejar ideas vagas o en "el aire", si no quiere perder su interés.
- Malgastar el tiempo.
- Dirigir u ordenar.
- Ofrecer incentivos especiales y personales.
- Usar trucos o manipulaciones ingeniosas.
- Divagar o malgastar su tiempo.
- Ser impreciso acerca de lo que se espera de cada uno; olvidar de llevar a cabo el proceso completo.
- Dejar las cosas al azar.
- Decir "confía en mí", sin argumentos que lo apoyen.



ESTILOS DE VENTA

Esta sección ofrece unos métodos que pueden mejorar la comunicación de Juan cuando tiene que vender a clientes de diferentes estilos, incluyendo una breve descripción de los tipos de personas más corrientes con los que tendrá que interactuar. Adaptándose al estilo de comunicación que desean los demás, Juan será más efectivo en sus comunicaciones. Quizá tenga que desarrollar cierta flexibilidad a la hora de variar su propio estilo de comunicación. Esta flexibilidad y la habilidad para interpretar las necesidades de los demás, marca la diferencia de los buenos vendedores.

<p>Cuando venda a una persona que se caracteriza por ser dependiente, pulcra, conservadora, perfeccionista y cuidadosa:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Prepare la presentación con antelación ■ Vaya directamente al asunto - Aporte datos que apoyen la presentación ■ Sea preciso y realista; no exagere <p>Factores que crearán tensión o insatisfacción:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ser excesivamente rápido, despreocupado, informal y hablar demasiado alto ■ Perder el tiempo con charlas inútiles ■ Ser desorganizado o confuso 	<p>Cuando venda a una persona que se caracteriza por ser ambiciosa, enérgica, decidida, resuelta, independiente y orientada hacia los objetivos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Sea claro, específico, breve y directo ■ Vaya directamente al asunto. Haga una presentación efectiva ■ Vaya preparado con el material de apoyo bien organizado <p>Factores que crearán tensión o insatisfacción:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Hablar de cosas poco relevantes ■ Dejar los temas "en el aire" o poco claros ■ Ser desorganizado
<p>Cuando venda a una persona que se caracteriza por ser paciente, predecible, formal, constante, tranquila y modesta:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Empiece con un comentario personal que rompa el hielo ■ Preséntese de una forma tranquila, sin "agresividad", y de forma lógica ■ Gánese su confianza - Ofrezca productos que ya han sido probados <p>Factores que crearán tensión o insatisfacción:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Precipitarse para entrar en seguida en el asunto ■ Ser dominante o exigente ■ Forzarles a responder de forma rápida a las preguntas 	<p>Cuando venda a una persona que se caracteriza por ser carismática, entusiasta, amigable, expresiva y diplomática:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Genere un ambiente cálido y amigable ■ No entre en demasiados detalles, a menos que se los pidan ■ Aporte testimonios de personas que ellos consideren importantes <p>Factores que crearán tensión o insatisfacción:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Ser cortante, frío o reservado ■ Controlar la conversación ■ Centrarse en hechos, datos, alternativas o abstracciones



AMBIENTE DE TRABAJO IDEAL

Esta sección identifica el ambiente ideal de trabajo basado en el estilo natural de Juan. Las personas con limitada flexibilidad se encontrarán incómodas trabajando en un ambiente que no se describe en esta sección. Las personas que poseen dicha flexibilidad usan su inteligencia para modificar su comportamiento y se sentirán bien en cualquier ambiente. Utilice esta sección para identificar las características ambientales que Juan necesita, así como las funciones y responsabilidades específicas con las que disfruta.

- Un ambiente en el cual pueda usar su capacidad intuitiva.
- Estrechas relaciones con un reducido grupo de compañeros o clientes.
- Un ambiente innovador y orientado hacia el futuro.
- Evaluación basada en los resultados, no en el proceso en sí.
- Un ambiente basado en la lógica más que en la emoción.
- Trabajo poco rutinario, con desafíos y oportunidades.
- Un ambiente donde expresar sus ideas y puntos de vista.



PERCEPCIONES

La conducta y los sentimientos de una persona se transmiten rápidamente a los demás. Esta sección proporciona información adicional sobre la percepción que Juan tiene sobre sí mismo y sobre como, bajo ciertas condiciones, le ven los demás. Comprender esta sección, le ayudará a proyectar una imagen que le permitirá controlar la situación.

"Véase como le ven los demás"

PERCEPCION DE SI MISMO

Usted generalmente se ve a sí mismo como:

Emprendedor	Asertivo
Competitivo	Seguro de sí mismo
Positivo	Ganador

PERCEPCION DE LOS DEMAS

Bajo presión moderada o fatiga, los demás le ven como:

Exigente	Precipitado
Egoísta	Agresivo

Bajo presión extrema o fatiga, los otros le ven como:

Obstinado	Arrogante
Caprichoso	Testarudo



DESCRIPTORES

Basado en las respuestas de Juan, el Informe ha marcado aquellas palabras que describen su comportamiento personal. Describen cómo resuelve problemas y enfrenta desafíos, influencia a personas, responde al ritmo del ambiente y cómo responde a las reglas y procedimientos impuestos por otros.

Dominancia	Influencia	Estabilidad	Conformidad
Exigente Egocéntrico Impulsor Ambicioso Pionero Fuerte-Voluntarioso Enérgico Decidido Agresivo Competitivo Determinado Atrevido Curioso Responsable	Efusivo Inspirador Magnético Político Entusiasta Demostrativo Persuasivo Cálido Convincente Elegante Equilibrado Optimista Confiado Sociable	Flemático Relajado Resistente al Cambio No demostrativo Pasivo Paciente Posesivo Predecible Consistente Premeditado Constante Estable	Evasivo Preocupado Cuidadoso Dependiente Cauteloso Convencional Exigente Prolijo Sistemático Diplomático Exacto Con tacto Abierto Juicio balanceado
Conservador Calculador Cooperador Indeciso Moderado Inseguro No demandante Cauteloso Suave Agradable Modesto Pacífico Recatado	Reflexivo Fáctico Calculador Escéptico Lógico No demostrativo Suspica Prosaico Incisivo Pesimista Malhumorado Crítico	Versátil Activo Inquieto Alerta Orientado a la variedad Demostrativo Impaciente Orientado a la presión Ansioso Flexible Impulsivo Impetuoso Hipertenso	Firme Independiente Voluntarioso Terco Obstinado Porfiado No sistemático Soberbio Desinhibido Arbitrario Inflexible No detallista



ESTILO DE VENTA NATURAL Y ADAPTADO

El estilo natural de venta de Juan al tratar con problemas, personas, acontecimientos y procedimientos puede que no siempre encaje con el entorno de ventas en el que se encuentra. Esta sección es muy importante, ya que identificará si el estilo natural o adaptado como vendedor es correcto para el actual entorno de ventas.

Natural	PROBLEMAS - RETOS	Adaptado
<p>Juan tiende a afrontar los retos de venta de una manera exigente, emprendedora y con fuerza de voluntad. Utiliza un enfoque muy personalizado y buscará activamente la consecución de sus objetivos. Le gusta tener la autoridad que corresponde a la responsabilidad que asume y un área de ventas que le fuerce a mejorar su forma de actuar.</p>	<p>La respuesta de Juan al entorno de ventas se centra en ser ambicioso y tener una gran fuerza de voluntad. Busca superar todos los obstáculos.</p>	

Natural	PERSONAS - CONTACTOS	Adaptado
<p>Juan es objetivo y lógico en su intento de persuadir a los demás. Posee una visión bastante directa y sincera de las cosas. Su enfoque puede ser analítico y objetivo cuando intenta influenciar a los demás.</p>	<p>Juan cree que el entorno necesita que él sea sociable y optimista. Confiará en los demás y quiere un entorno positivo para vender.</p>	



ESTILO DE VENTA NATURAL Y ADAPTADO

Natural	RITMO - CONSTANCIA	Adaptado
<p>Juan se siente cómodo en un entorno de ventas que le permite tener libertad de movimiento y con muchos proyectos en marcha al mismo tiempo. Posee la capacidad de pasar de un cliente a otro con facilidad.</p>	<p>Juan cree que el entorno de ventas no requiere que él cambie su forma de gestionar el nivel de actividad ni su firmeza.</p>	

Natural	PROCEDIMIENTOS - NORMAS	Adaptado
<p>Juan se siente cómodo en un equipo de ventas que vende productos atractivos y de mucha calidad. No exagerará los hechos ni los datos y quiere que sus clientes potenciales escuchen todos los hechos y las cifras durante el proceso de la venta. Seguirá la política de la compañía, incluso cuando otros no la siguen.</p>	<p>Juan cree que el entorno requiere que él adopte un enfoque independiente en el proceso de la venta. Probará nuevas ideas para alcanzar los resultados de venta y usa la adaptabilidad y la flexibilidad en su intento de satisfacer las necesidades de los clientes.</p>	



ESTILO DE TRABAJO ADAPTADO

Juan ve que su actual ambiente de trabajo requiere que él demuestre el siguiente comportamiento. Si las declaraciones siguientes NO LE PARECE que están relacionadas con el trabajo, averigüe por qué él está adaptando su comportamiento.

- Realizar una presentación de ventas informal.
- Tener autoridad para cumplir con sus responsabilidades.
- Reaccionar de forma rápida ante los cambios que se producen en los procesos de venta o en la gama de productos.
- Mostrar confianza al contactar con los clientes.
- Variedad en sus actividades de ventas.
- Anticiparse y usar métodos creativos para ayudar a los clientes a resolver sus problemas.
- Tener muchos recursos y ser una persona entusiasta y emprendedora.
- Desafiar el "status quo".
- Prestar atención alerta y activa a los clientes.
- Afrontar ágilmente múltiples actividades de venta simultáneamente.
- Responder positivamente a las objeciones del cliente.
- Ser impulsivo y entusiasta para mantener la presentación de ventas activa.



CLAVES PARA MOTIVAR

Esta sección del informe ha sido diseñada después de analizar las necesidades de Juan. La gente se motiva por la cosas que quiere alcanzar y, una vez alcanzadas, ya no son fuerza de motivación. Analice cada una de las afirmaciones que recoge esta sección y resalte aquellas necesidades que actualmente "motivan".

Juan quiere:

- Gran variedad de actividades.
- Sentirse libre del trabajo rutinario.
- Viajes o cambios de área de ventas.
- Realizar actividades fuera de la oficina para que no haya ni un momento aburrido.
- Disponer de más tiempo.
- Una gran variedad de productos para vender.
- La oportunidad para expresar sus ideas y demostrar sus aptitudes.
- El poder y la autoridad necesarios para asumir los riesgos y obtener los resultados de venta deseados.
- Ser visto como un líder.
- Tener la oportunidad para avanzar rápidamente.
- Controlar su propio destino.



CLAVES PARA DIRIGIR

En esta sección se encuentran algunas de las necesidades que Juan debe satisfacer, con el fin de ejecutar su trabajo en óptimas condiciones. Algunas necesidades pueden ser satisfechas por él mismo, mientras que la dirección debe encargarse de proporcionar otras. Para algunas personas, es muy difícil motivarse cuando sus necesidades básicas de dirección no han sido satisfechas. Juan, conjuntamente con su superior jerárquico, debería revisar la lista e identificar, al menos, las 3 ó 4 declaraciones que son más importantes para él. Esto le permitirá participar en la elaboración de su propio plan de dirección personal.

Juan necesita:

- Analizar las críticas constructivas, para saber si son verdaderas y cómo han podido influir en su trayectoria profesional.
- Un equipo (material...), que le permita desarrollar su trabajo de acuerdo a sus elevados estándares.
- Una evaluación periódica del trabajo realizado.
- Un ambiente de trabajo con muchas actividades.
- Explicaciones para las objeciones de ventas.
- Comprender que su tendencia a decir las cosas tal como son puede disminuir los resultados de ciertas personas, en vez de aumentarlos.
- Sonreír, relajarse y ser amable con los otros miembros del equipo.
- Comprender su papel en el equipo -- ya sea como miembro o como líder del mismo.
- Ser objetivo y escuchar cuando otros hacen una crítica constructiva.
- Ser menos sensible o crítico con los pequeños errores que cometen los compañeros de trabajo.
- Negociar los compromisos cara a cara.
- Cooperar más con los otros miembros del equipo.
- Tiempo para ver y probar si el plan puede funcionar.



AREAS DE MEJORA

En este área se incluye una lista de posibles limitaciones que no tienen relación con un trabajo específico. Revise la lista con Juan y anule aquellas afirmaciones que no se ajusten a la realidad. Resalte 3 ó 4 limitaciones que obstruyen el buen desempeño profesional y elabore un plan de acción para eliminar o reducir estos obstáculos.

Juan muestra una tendencia a:

- Llevar a cabo demasiadas actividades fuera de la oficina.
- No dar la respuesta satisfactoria a las objeciones del cliente.
- Ponerse a la defensiva o reaccionar en exceso ante ciertas objeciones.
- Desagradarle el trabajo rutinario -- informes de visita. etc.
- Vender lo que él quiere vender, en vez de escuchar las necesidades del cliente.
- Dominar la presentación de ventas.
- Resistirse a participar como miembro del equipo, a menos que sea visto como líder.
- Culpar, negar y defenderse cuando se enfrenta con resultados de venta poco satisfactorios.



PLAN DE ACCION

Los siguientes puntos son ejemplos de áreas en las cuales Ud. puede desear efectuar una mejora. Haga un círculo alrededor de una a tres áreas y desarrolle el(los) plan(es) de acción con el fin de obtener los resultados deseados. Examine su informe e identifique aquellas posibles áreas que necesitan una mejora.

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Servicio al Cliente | <input type="checkbox"/> Cierre |
| <input type="checkbox"/> Prospección | <input type="checkbox"/> Conocimiento del producto |
| <input type="checkbox"/> Preparación | <input type="checkbox"/> Objetivos |
| <input type="checkbox"/> Presentación | <input type="checkbox"/> Relaciones interpersonales |
| <input type="checkbox"/> Gestión de Objeciones | <input type="checkbox"/> Otros |

Area: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Area: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Area: _____

- 1.
- 2.
- 3.

Fecha de Inicio: _____ Fecha de Finalización: _____



INDICADOR DEL FACTOR DE COMPORTAMIENTO™

Versión Ventas

Juan Ejemplo

Vendedor

28/11/2007

grupo Brain
Soldado de la Independencia 1119 (C1426BTO) Buenos Aires, Argentina
Teléfono (5411) 4776-3300
www.grupobrain.com.ar



INTRODUCCION

El principal propósito de este informe es ayudarlo a ganar, para obtener un éxito mayor en la vida y en el trabajo. Leyendo este informe podrá tener una visión interna de usted mismo. Con ello podrá desarrollar estrategias para ganar en cualquier entorno.

Clasificar el comportamiento de venta no es una tarea fácil, mayormente porque hay muchas variables en las que las clasificaciones se pueden basar. Las clasificaciones en este informe son puramente comportamentales. La medición del comportamiento puede ser clasificada de acuerdo a COMO la persona hará el trabajo. Para descubrir POR QUÉ, información adicional debe ser recopilada.

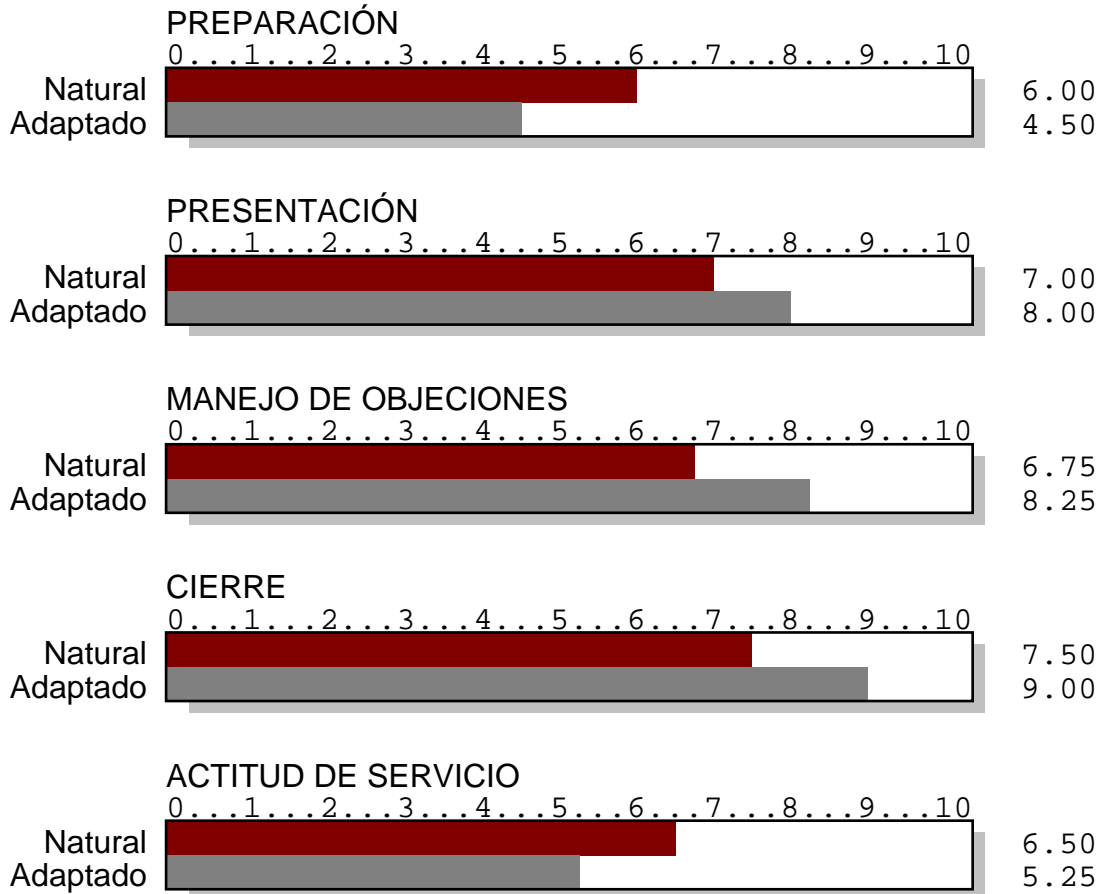
El gráfico Natural representa el comportamiento natural - el comportamiento que usted lleva al trabajo. El gráfico Adaptado mide su respuesta al ambiente - el comportamiento que usted cree necesario para tener éxito en el trabajo. Si su gráfico Adaptado es significativamente diferente del Natural, usted está bajo presión para cambiar o "camuflar" su comportamiento.

Lea y compare sus gráficos. Mire cada factor y la importancia de ese factor para el desarrollo exitoso de su trabajo. Su gráfico Adaptado identificará los factores que usted ve como importantes y le muestra donde usted está concentrando su energía.

El conocimiento de su comportamiento le permitirá desarrollar estrategias para ganar en cualquier ambiente que elija.

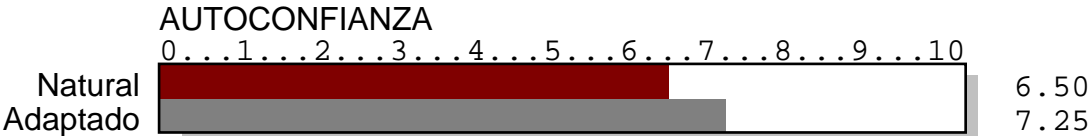
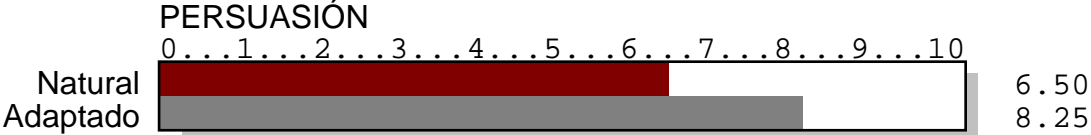
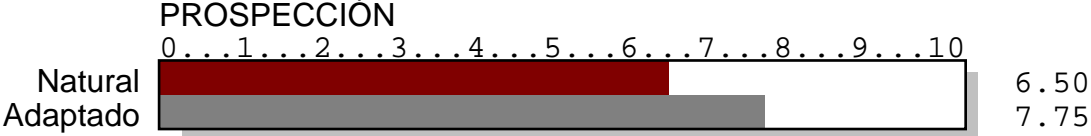
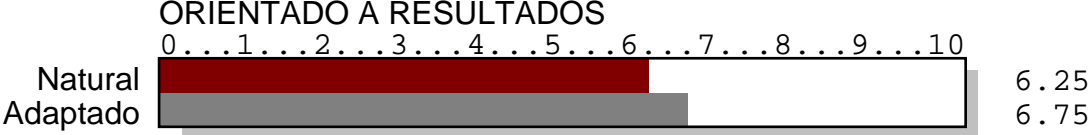
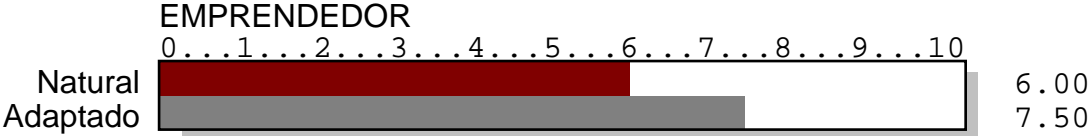
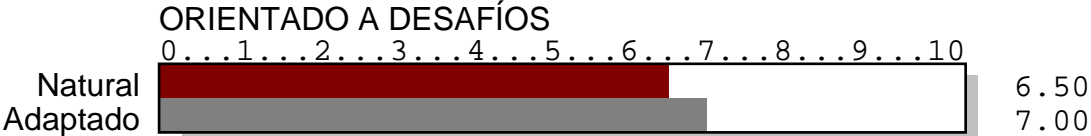


ANÁLISIS DE FACTORES ESPECÍFICOS



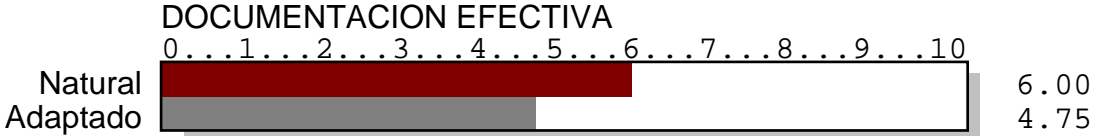
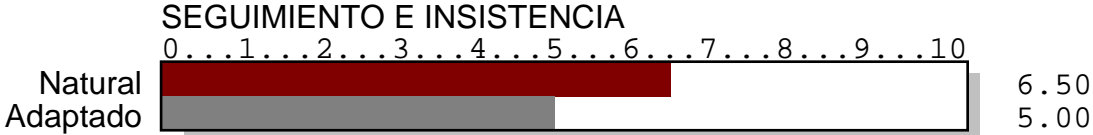
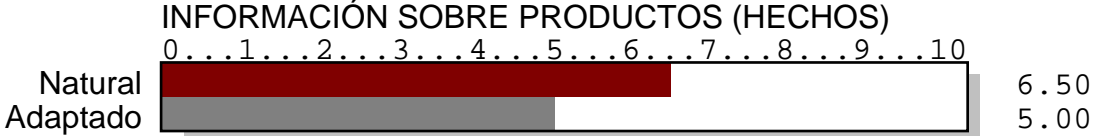
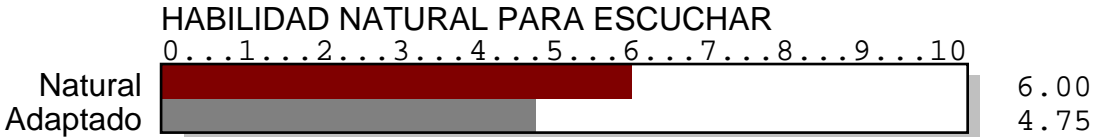
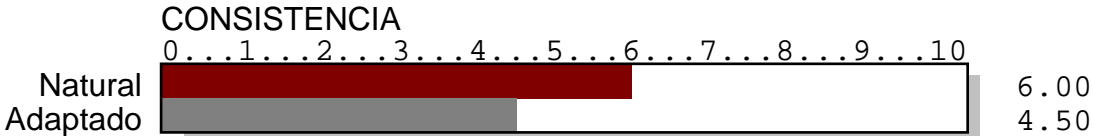


ANÁLISIS DE FACTORES ESPECÍFICOS





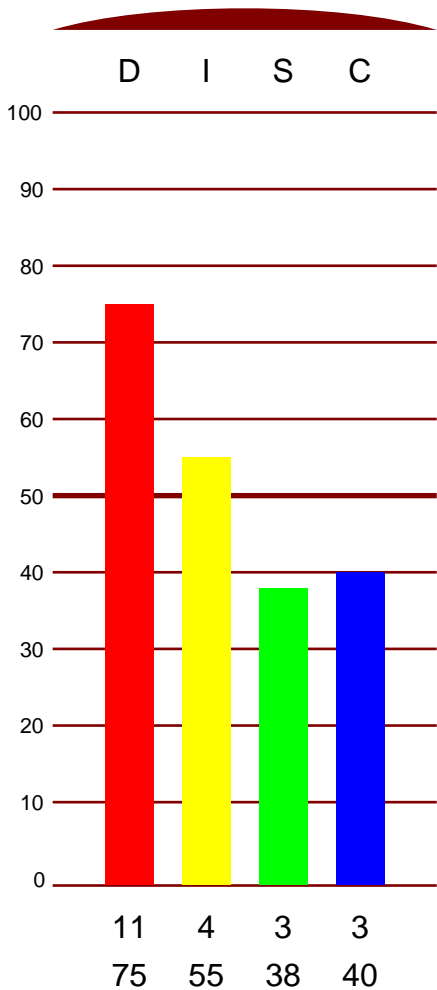
ANÁLISIS DE FACTORES ESPECÍFICOS



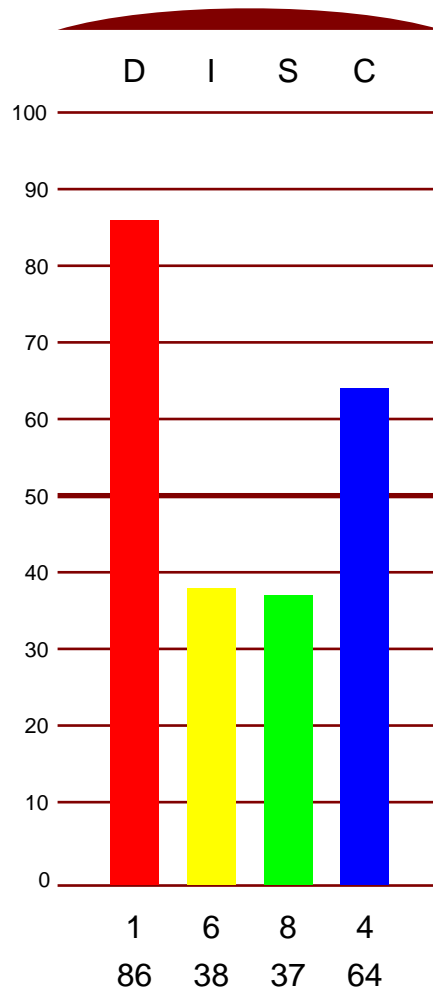
GRÁFICOS DE ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO

28/11/2007

MÁS
Gráfico I
Respuesta al Medio Ambiente



MENOS
Gráfico II
Estilo Básico





RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

La Rueda de Perfil Personal es una poderosa herramienta popularizada en Europa. Además del texto que usted ha recibido sobre su estilo de comportamiento, la Rueda agrega una representación visual que le permite a usted:

- Ver su estilo de comportamiento natural (círculo).
- Ver su estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Notar el grado en el que está adaptando su comportamiento.
- Si completó el Perfil de Puesto, ver la relación de su comportamiento hacia su trabajo.

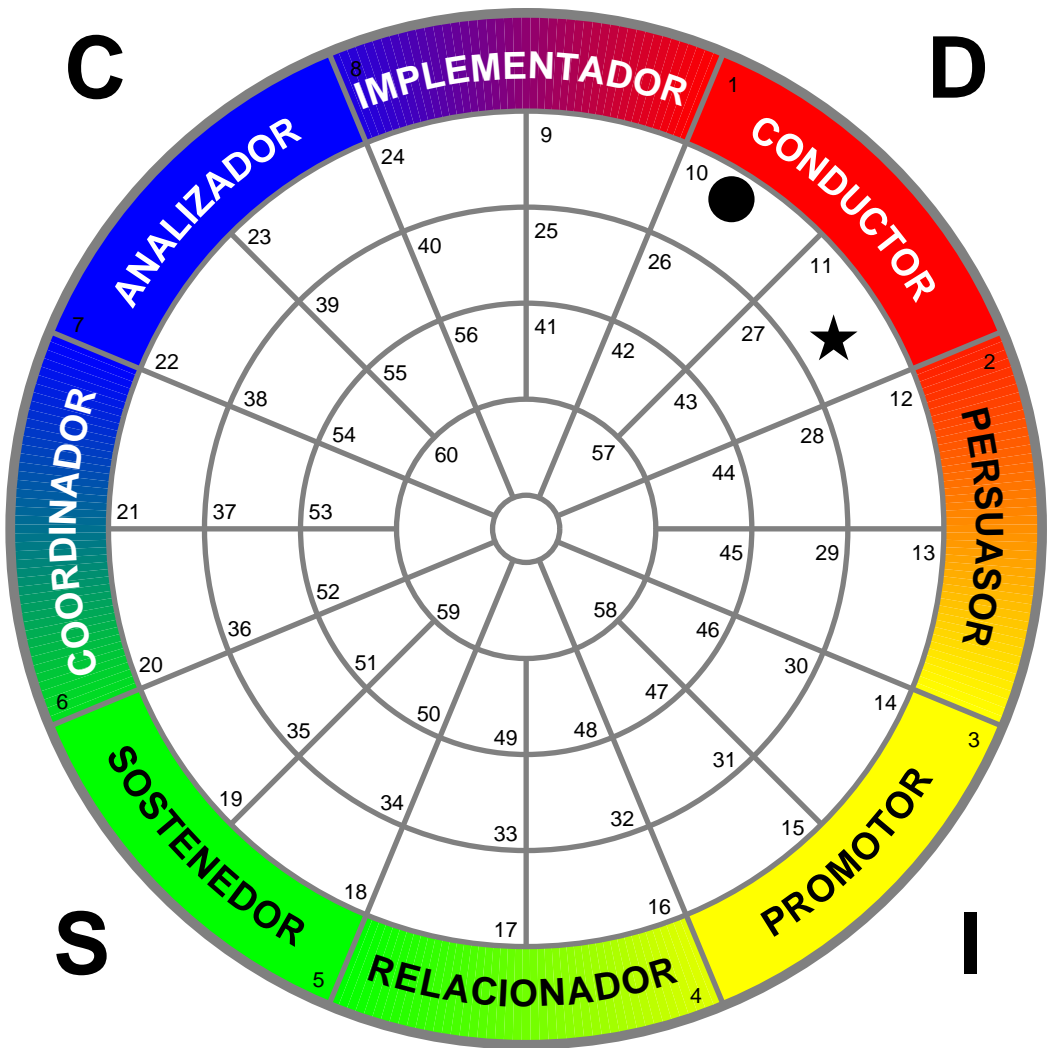
Note que en la página siguiente su estilo Natural (círculo) y su estilo Adaptado (estrella) están trazados en la Rueda. Si están graficados en cajas diferentes, entonces usted está adaptando su comportamiento. Cuanto más alejados estos puntos estén el uno del otro, tanto más usted está adaptando su comportamiento.

Si es parte de un grupo o equipo que también tomaron la evaluación de comportamiento DISC, sería ventajoso reunirse, usando la Rueda de cada persona, y hacer una Rueda Maestra que contenga el estilo Natural y Adaptado de cada persona. Esto le permite ver rápidamente dónde puede haber conflicto. También podrá identificar si la comunicación, entendimiento y apreciación pueden incrementarse.



RUEDA DE PERFIL PERSONAL SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

28/11/2007



Adaptado: ★ (11) CONDUCTOR PERSUASIVO
 Natural: ● (10) CONDUCTOR IMPLEMENTADOR