

SUCCESS INSIGHTS®

Version Ventas

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

John Doe

13/3/2002

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 John, 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.

John prefiere vender productos o servicios que sean nuevos e innovadores. De hecho, a menudo suele usar formas creativas para vender estos productos o servicios. El persigue constantemente el reto que supone persuadir a las personas hacia su punto de vista, aunque algunos clientes preferirán menos conversación y más datos. El mantiene un elevado nivel de confianza en los demás. Esto significa que confía en que la gente cumplirá sus promesas. El tiende a usar su fluidez verbal para "dar color" y sentido a sus palabras delante de sus clientes. A John le gusta realizar visitas "en frío", porque le representan un reto. Cree que sus aptitudes verbales le ayudarán a conseguir lo que se propone. Cada visita "en frío" le proporciona la oportunidad de ganar amigos e influenciar a los demás. El puede llegar a ser emocional con respecto a los productos o servicios que ofrece a sus clientes. Cuando John visita a un cliente nuevo prefiere venderse a sí mismo primero y, luego, vender su producto o servicio. Esto refleja su estilo natural, ya que cuando él compra, le gusta que también le vendan de esta manera.

John suele no preocuparse demasiado por la preparación de la venta, ya que está convencido de que puede hacer una presentación de ventas a cualquier hora y en cualquier lugar. El suele comprometerse con la forma en que su producto resolverá los problemas del cliente. A veces, llega a ser extremadamente optimista acerca de los resultados reales de sus productos. Dado que no lo hace de forma intencionada, ello refleja su visión optimista del producto. El no siempre escucha lo que dicen sus clientes potenciales. Su deseo de hablar y controlar la presentación puede que, a menudo, reduzca su capacidad de escucha. También puede tender a interrumpir a sus clientes para

CARACTERISTICAS DE VENTA

expresar sus puntos de vista. Algunos le perciben como a un vendedor nato, aunque lo que realmente perciben es su habilidad para hablar, fácil y abiertamente, de casi todos los temas. En seguida comparte su opinión sobre cualquier tema. John acepta bien las objeciones que le plantean los clientes, ya que éstas le dan la oportunidad de afrontar un reto y de compartir sus conocimientos. El usa frecuentemente la emoción y el lenguaje corporal en su presentación de venta. Con algunos clientes esto podría ser perjudicial, debido a que le pueden percibir como una persona superficial.

John probablemente tiene varias técnicas de cierre de ventas favoritas y necesita evaluar la forma de aplicarlas, para ver si son apropiadas, o no, en las distintas situaciones de venta. Puede que John prometa más de lo que puede cumplir, con el fin de cerrar una venta. Realmente tratará de cumplir lo que dice, pero tendrá dificultad para encontrar el tiempo necesario para hacerlo. Su optimismo le hace creer que lo logrará. Su capacidad de escucha puede hacerle perder oportunidades para cerrar una venta, ya que al estar pensando en lo que va a decir, puede no darse cuenta de las señales que indican que es el momento de cerrar la venta. El tiene un buen sentido de urgencia para hacer las cosas rápidamente. Esto, a veces, no le permite tener la paciencia necesaria para dar servicio a algunos de sus clientes. Algunas veces, se esfuerza en exceso para dar buen servicio al cliente, pudiéndose resentir si éste no llega a desarrollar todo su potencial de compra. Si pudiese escoger, preferiría vender a un cliente nuevo en vez de gestionar uno antiguo, especialmente si el antiguo cliente tiene poco potencial de venta o requiere muchos datos e información para apoyar su decisión de compra.

VALORES QUE APORTA A LA ORGANIZACION

Esta sección del informe identifica las habilidades y comportamientos específicos que John 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 John, la organización puede desarrollar un sistema para capitalizar su valor en la empresa, haciéndole formar parte integral del equipo.

- Está orientado a los retos.
- Es emprendedor.
- Es creativo en la solución de problemas y en su enfoque de la venta.
- Es tenaz.
- Es ambicioso.
- Posee un buen sentido del humor.
- Es optimista y entusiasta.
- Posee una visión positiva, orientada hacia el futuro.

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 John.

LO QUE SE DEBE HACER:

- Hacer preguntas y darle alternativas y sugerencias para que él tome su propia decisión.
- Ofrecerle "incentivos" inmediatos por su deseo de asumir riesgos.
- Hablar sobre él, sus aspiraciones y las opiniones que él encuentra estimulantes.
- Ser claro, específico, breve y conciso.
- Estar atento a su lenguaje no verbal -- a sus gestos de impaciencia y disgusto.
- Suministrar datos y cifras sobre las probabilidades de éxito o la efectividad de las alternativas.
- Generar un ambiente cálido y amistoso.
- Preguntar sus opiniones e ideas con respecto a la gente.
- Aportar testimonios de gente que él considere importantes.
- Si se está en desacuerdo, centrarse en los hechos, no en la persona.
- Si se está de acuerdo, apoyar los resultados, no a la persona.
- Dedicar tiempo a socializar y a establecer una relación satisfactoria.
- Motivar y persuadir utilizando los objetivos y los resultados.

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 John. Revise cada declaración con John 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:

- Dejar que un desacuerdo se lo tome como algo personal.
- Centrarse en los datos, las cifras y las abstracciones.
- Perder el tiempo siendo impersonal, demasiado orientado a las tareas, o juzgando.
- Dejar las decisiones "flotando en el aire".
- Perder el tiempo "soñando" juntos.
- Tratar de convencerlo con argumentos personales.
- Divagar o malgastar su tiempo.
- Adueñarse de las ideas que él propone.
- Llegar con una decisión ya tomada o tomarla en su lugar.
- Dirigir u ordenar.
- Bromear mucho o atenerse demasiado a la agenda y al horario.
- Intentar desarrollar relaciones personales.

ESTILOS DE VENTA

Esta sección ofrece unos métodos que pueden mejorar la comunicación de John 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, John 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.

Cuando venda a una persona que se caracteriza por ser ambiciosa, enérgica, decidida, resuelta, independiente y orientada hacia los objetivos:

- Sea claro, específico, breve y directo
- Vaya directamente al asunto. Haga una presentación efectiva
- Vaya preparado con el material de apoyo bien organizado

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Hablar de cosas poco relevantes
- Dejar los temas "en el aire" o poco claros
- Ser desorganizado

Cuando venda a una persona que se caracteriza por ser carismática, entusiasta, amigable, expresiva y diplomática:

- 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

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Ser cortante, frío o reservado
- Controlar la conversación
- Centrarse en hechos, datos, alternativas o abstracciones

ESTILOS DE VENTA

Cuando venda a una persona que se caracteriza por ser paciente, predecible, formal, constante, tranquila y modesta:

- 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

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Precipitarse para entrar en seguida en el asunto
- Ser dominante o exigente
- Forzarles a responder de forma rápida a las preguntas

Cuando venda a una persona que se caracteriza por ser dependiente, pulcra, conservadora, perfeccionista y cuidadosa:

- Prepare la presentación con antelación
- Vaya directamente al asunto - Aporte datos que apoyen la presentación
- Sea preciso y realista; no exagere

Factores que crearán tensión o insatisfacción:

- Ser excesivamente rápido, despreocupado, informal y hablar demasiado alto
- Perder el tiempo con charlas inútiles
- Ser desorganizado o confuso

AMBIENTE DE TRABAJO IDEAL

Esta sección identifica el ambiente ideal de trabajo basado en el estilo natural de John. 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 John necesita, así como las funciones y responsabilidades específicas con las que disfruta.

- Trabajo poco rutinario, con desafíos y oportunidades.
- Evaluación basada en los resultados, no en el proceso en sí.
- Libertad de movimiento y actuación.
- Un ambiente donde expresar sus ideas y puntos de vista.
- Un ambiente innovador y orientado hacia el futuro.
- Actividades que cambien periódicamente.
- Funciones y responsabilidades que requieran mucho contacto con la gente.
- Un superior jerárquico democrático con quien se pueda colaborar.

PERCEPCIONES

La conducta y los sentimientos de una persona se transmiten rápidamente a los demás. Esta sección proporciona información adicional sobre la percepción que John 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:

Entusiasta
Encantador
Persuasivo

Extrovertido
Inspirador
Optimista

PERCEPCION DE LOS DEMAS

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

Vanidoso
Optimista en exceso

Charlatán
Irealista

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

Excesivamente confiado
No Escucha

Superficial
Soñador

DESCRIPTORES

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

ESTILO DE VENTA

NATURAL Y ADAPTADO

El estilo natural de venta de John 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.

PROBLEMAS - RETOS (Natural)

John es ambicioso en su enfoque de la venta, demostrando una fuerte voluntad, y tiene la necesidad de superar todos los obstáculos. Muestra una tendencia a confrontar a los clientes potenciales y desea controlar la situación de ventas. Necesita un área de ventas y unos productos que le supongan un reto constante.

PROBLEMAS - RETOS (Adaptado)

John no ve la necesidad de cambiar su estilo natural de venta, ya que éste está relacionado con la solución de problemas y la asunción de retos.

PERSONAS - CONTACTOS (Natural)

El estilo natural de John se centra en utilizar al máximo la persuasión y la emoción. Es positivo y busca el triunfo a través de sus buenas habilidades verbales. Intentará convencer de que lo que está diciendo no sólo es correcto, sino que es exactamente lo que se necesita. Muestra entusiasmo por prácticamente todo con sus clientes potenciales.

PERSONAS - CONTACTOS (Adaptado)

John adopta una actitud positiva y entusiasta con el fin de influenciar a los demás. Ve la necesidad de confiar en los demás y quiere que los otros confíen en él.

ESTILO DE VENTA NATURAL Y ADAPTADO

RITMO - CONSTANCIA (Natural)

John quiere un entorno de ventas activo y exigente. Tiene un gran sentido de urgencia para cerrar las ventas de forma rápida. Se siente cómodo vendiendo productos que satisfacen las necesidades de sus clientes.

RITMO - CONSTANCIA (Adaptado)

John cree que el entorno de ventas no requiere que él cambie su forma de gestionar el nivel de actividad ni su firmeza.

PROCEDIMIENTOS - NORMAS (Natural)

John es independiente por naturaleza y su estilo de ventas muestra su deseo de vender los resultados que puede ofrecer, en vez de aportar todos los detalles para apoyar su posición. Si cree que las normas y los procedimientos son muy restrictivos intentará cambiarlos de una forma activa.

PROCEDIMIENTOS - NORMAS (Adaptado)

La diferencia entre el estilo natural y el estilo adaptado de John no es significativa y no ve la necesidad de cambiar en este aspecto.

ESTILO DE TRABAJO ADAPTADO

John 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.

- No tener temor de extralimitarse en la autoridad para realizar una venta.
- Gestionar a los clientes eficientemente.
- Desafiar el "status quo".
- Exponer a los clientes la situación en general.
- Independencia al abordar a los clientes.
- Realizar una presentación con su estilo particular.
- Habilidad para gestionar múltiples productos o servicios nuevos.
- Mostrar una dedicación firme y estricta para realizar los proyectos de ventas.
- Tener autoridad para cumplir con sus responsabilidades.
- Predisposición para realizar una presentación de ventas creativa.
- Establecer su propia agenda para obtener resultados.

CLAVES PARA MOTIVAR

Esta sección del informe ha sido diseñada después de analizar las necesidades de John. 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".

John quiere:

- No tener una supervisión constante.
- El poder y la autoridad necesarios para asumir los riesgos y obtener los resultados de venta deseados.
- Independencia.
- Un lugar de trabajo apasionante.
- Reuniones de ventas que le permitan transmitir sus emociones.
- Tener la oportunidad para avanzar rápidamente.
- Ser visto como un líder.
- Controlar su propio destino.
- Productos poco usuales, nuevos o difíciles de vender.
- La oportunidad para expresar sus ideas y demostrar sus aptitudes.
- Orientarse hacia aquellos que aprecian sus resultados de venta.

CLAVES PARA DIRIGIR

En esta sección se encuentran algunas de las necesidades que John 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. John, 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.

John necesita:

- Presentaciones más lógicas que emocionales.
- Estar informado de las cosas que le afectan directamente.
- Esconder las emociones cuando es necesario.
- Que se le comunique cuando existe un desacuerdo o cuando rompe las reglas.
- Enfocar la conversación en las actividades de trabajo y desarrollar menos vida social.
- Un programa que equilibre trabajo y descanso.
- Negociar los compromisos cara a cara.
- Mantener el enfoque hacia los resultados y no sacrificar la productividad por satisfacer a la gente.
- Ayuda a la hora de controlar el tiempo y de fijar prioridades.
- Comprender su papel en el equipo -- ya sea como miembro o como líder del mismo.
- Ser objetivo a la hora de gestionar su área de ventas.
- Más control del lenguaje corporal.

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 John 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.

John muestra una tendencia a:

- Tener dificultad para planificar y controlar el tiempo.
- Estar más preocupado por la popularidad que por los resultados de venta.
- Regalar productos o servicios para mantener al cliente contento.
- "Sobrevender " o perder la venta por centrarse en cosas irrelevantes.
- Ser poco realista a la hora de valorar el crédito que se concede al cliente.
- Hacer promesas que no puede cumplir.
- Desagradarle los informes de visita, etc.
- Estar más preocupado por la popularidad que por los resultados tangibles, si es que la popularidad es recompensada.
- Escuchar en función de la situación en la que se encuentre.

PLAN DE ACCION

Nombre: John Doe

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.

Servicio al Cliente
Prospección
Preparación
Presentación
Gestión de Objeciones

Cierre
Conocimiento del producto
Objetivos
Relaciones interpersonales
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

John Doe

13/3/2002

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.

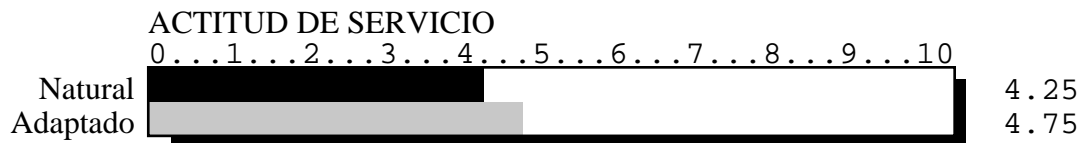
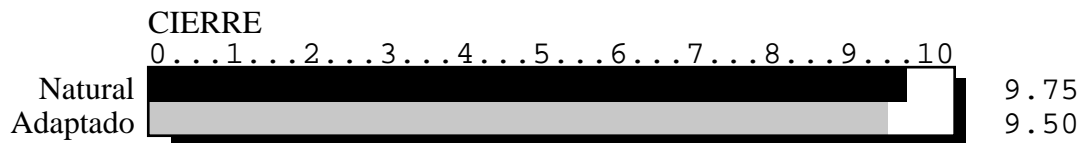
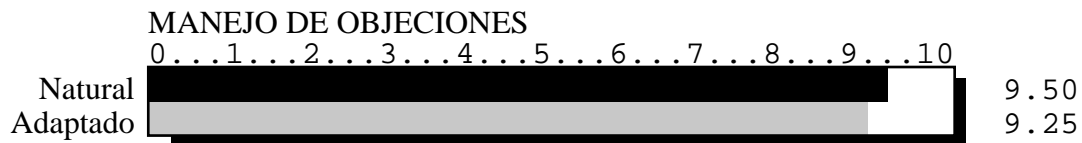
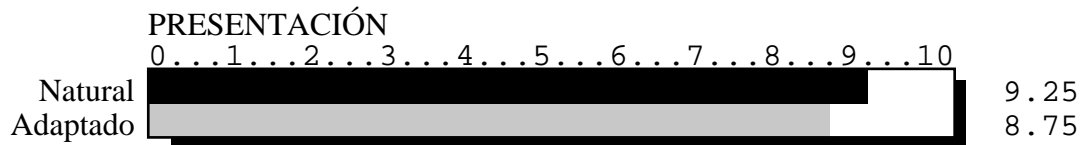
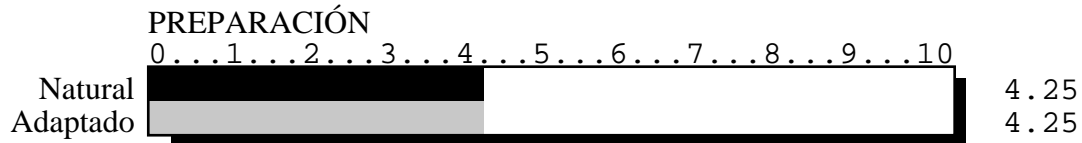
El gráfico Natural representa el comportamiento natural - el comportamiento que usted lleva al trabajo. El gráfico Adaptado mide su respuesta al ambiente - el comportamiento que usted cree necesario para tener éxito en el trabajo. Si su gráfico Adaptado es significativamente diferente del Natural, usted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

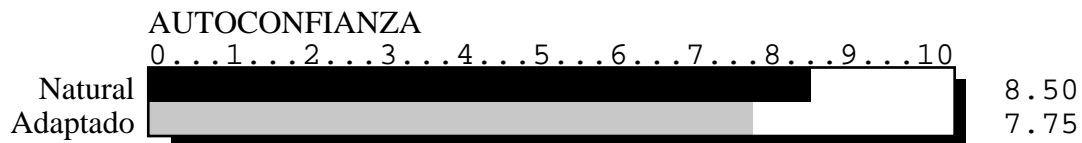
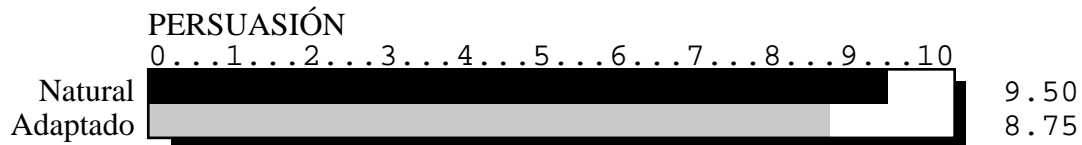
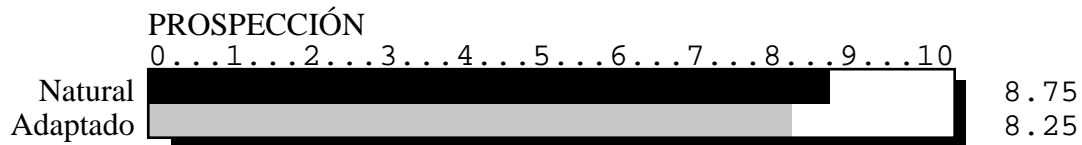
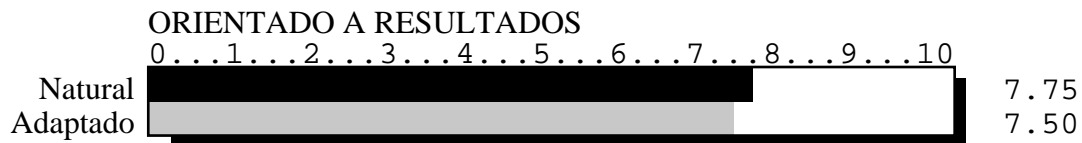
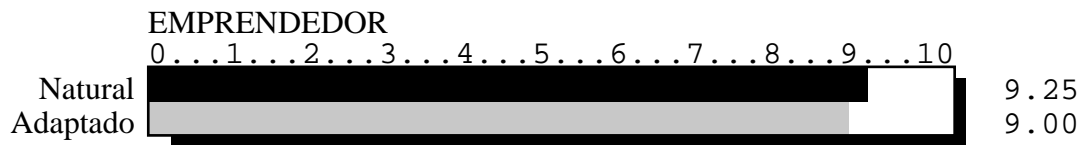
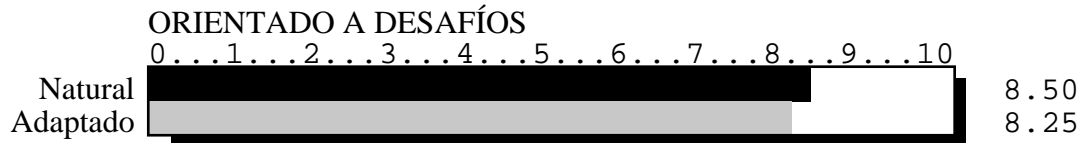
ANÁLISIS DE FACTORES ESPECÍFICOS

John Doe



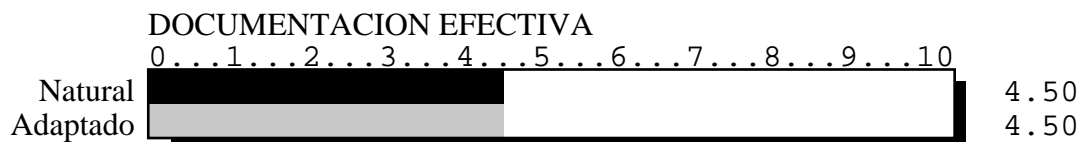
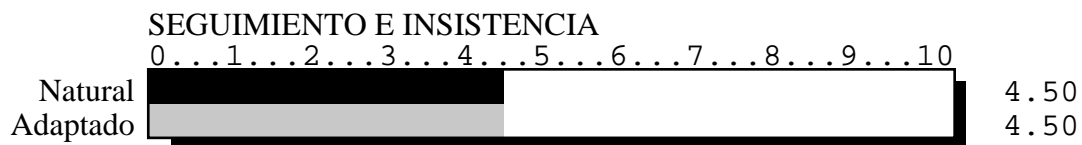
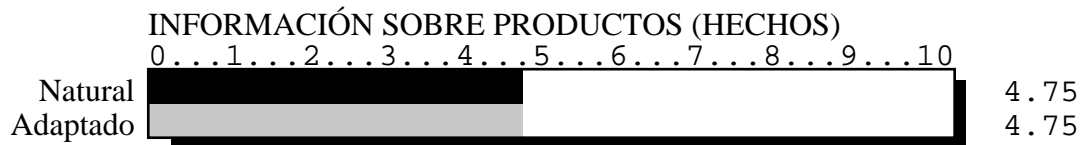
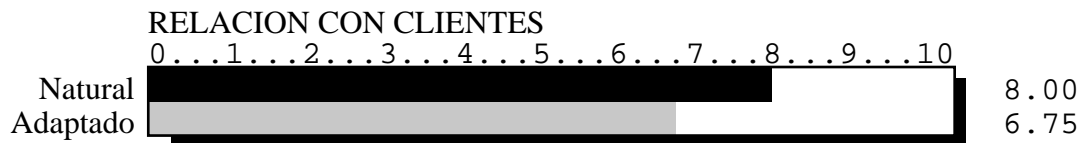
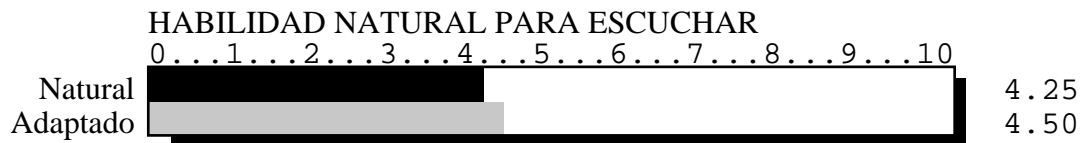
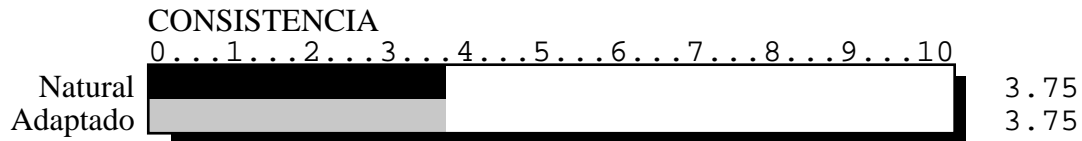
ANÁLISIS DE FACTORES ESPECÍFICOS

John Doe



ANÁLISIS DE FACTORES ESPECÍFICOS

John Doe



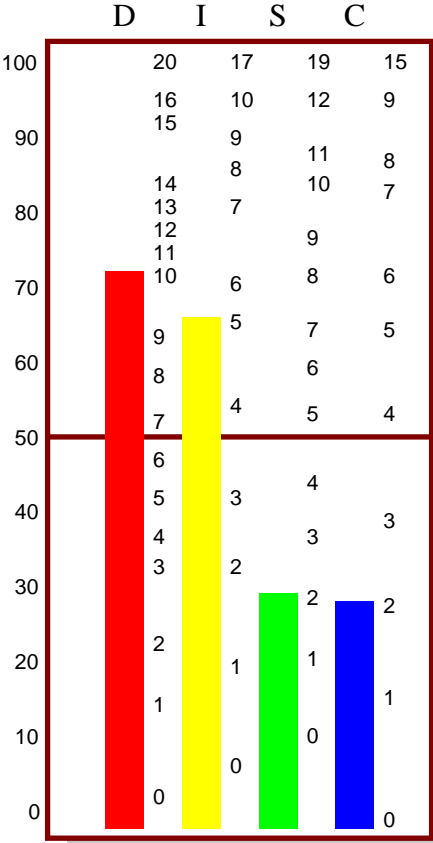
GRÁFICOS DE ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO

John Doe

13/3/2002

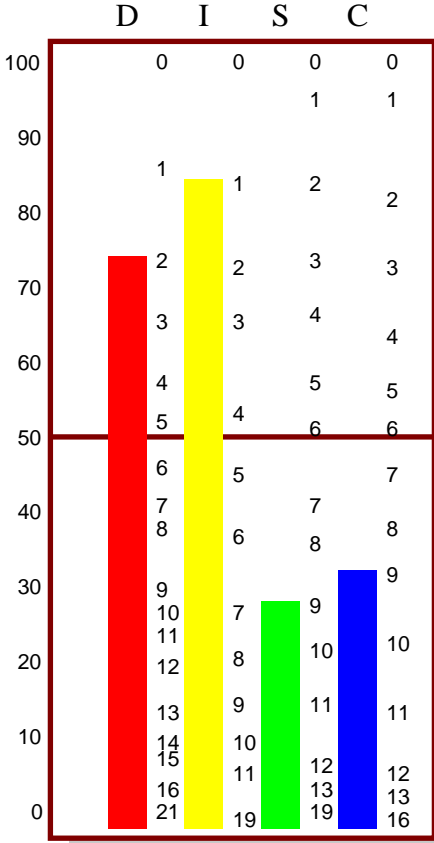
MÁS
Gráfico I

Respuesta al Medio Ambiente



MENOS
Gráfico II

Estilo Básico



Puntuación
%

10	5	2	2
72	66	30	29

2	1	9	9
74	84	29	33

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:

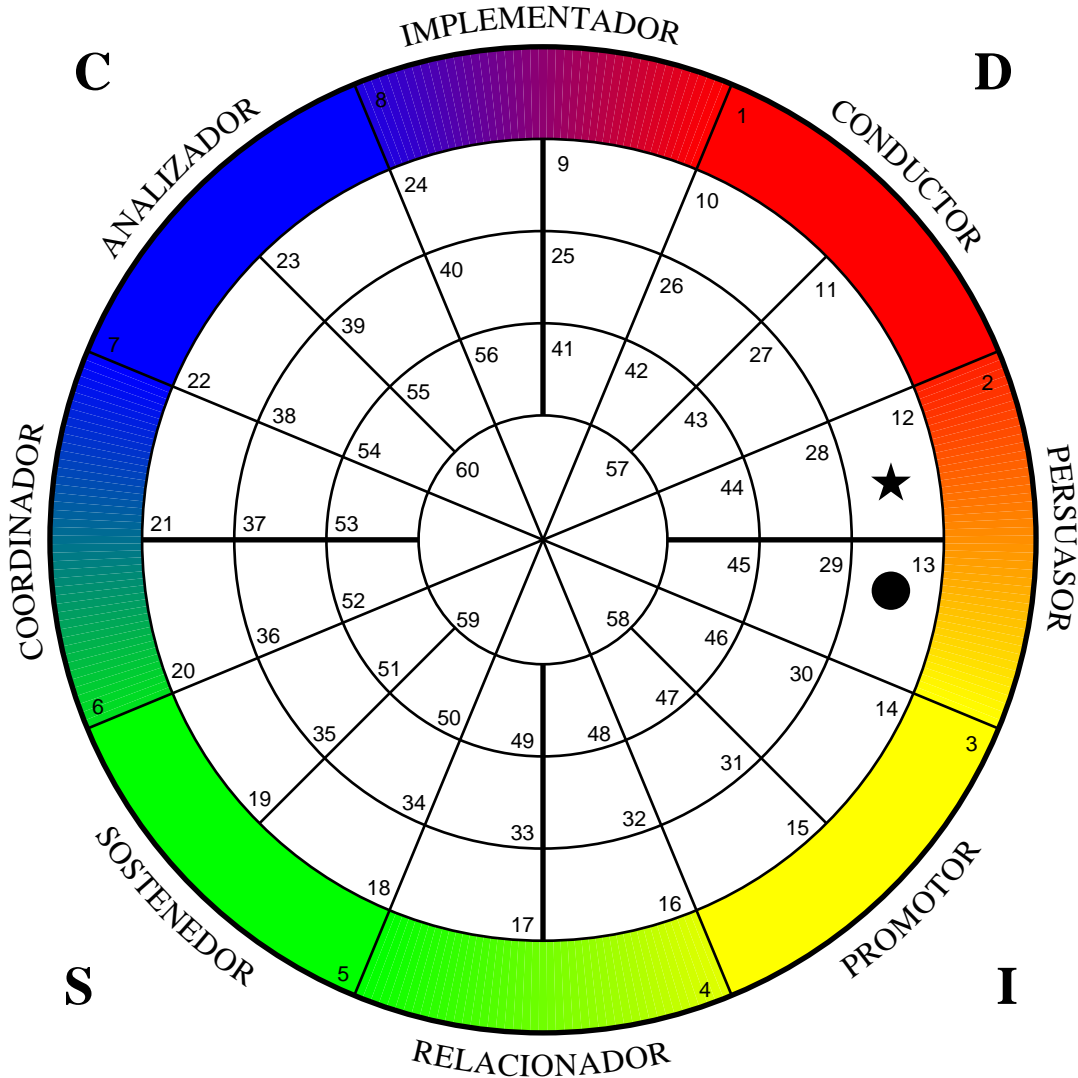
- Ver su estilo de comportamiento natural (círculo).
- Ver su estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Notar el grado en el que está adaptando su comportamiento.
- Si completó el Perfil de Puesto, ver la relación de su comportamiento hacia su trabajo.

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

John Doe
13/3/2002



Adaptado: ★ (12) PERSUASOR CONDUCTIVO
Natural: ● (13) PERSUASOR PROMOTOR