



TTI
SUCCESS
INSIGHTS®

TriMetrix® CE
Ventas - Coaching

John Doe
Director Comercial
TTI SI



Omar Cosenza
ocosenza@cende.com.mx
www.cende.com.mx
Tel. 55 5291 3672



INTRODUCCIÓN Donde la Oportunidad se une con el Talento

El reporte TriMetrix® CE ha sido diseñado para comprender mejor los talentos de una persona. Este reporte ofrece una perspectiva sobre tres áreas diferentes de un individuo: comportamiento, motivadores e inteligencia emocional. El conocimiento de las fortalezas y las debilidades de cada una de estas áreas es clave para lograr un desarrollo personal y profesional y un elevado nivel de satisfacción.

A continuación se muestran sus talentos personales relacionados con las tres secciones principales:

Comportamientos

Esta sección del reporte se diseñó para ayudarle a usted a obtener un mejor conocimiento tanto de usted mismo como de los demás. La habilidad para interactuar efectivamente con las demás personas podría significar la diferencia entre el éxito y el fracaso en su vida personal. Una interacción efectiva comienza por la correcta y acertada percepción de uno mismo.

Motivadores

Esta sección del reporte ofrece información sobre el "porqué" de sus acciones, que, con ayuda de un consultor o coach, le pueden ayudar a tener un enorme impacto en la valoración que usted tiene sobre la vida. Una vez que conozca las motivaciones que dirigen sus acciones, será capaz de comprender las causas de los conflictos que tiene.

Integración de Comportamiento y Motivadores

Esta sección del reporte le ayudará a entender cómo se integran el "cómo" y el "porqué" de sus acciones. Una vez que haya comprendido sus comportamientos y motivadores de manera integral, su desempeño se verá beneficiado y la satisfacción en su trabajo se incrementará notablemente.

SECCIÓN DE INTELIGENCIA EMOCIONAL

Esta sección del reporte provee información acerca de su nivel de Inteligencia Emocional. Con el apoyo de un consultor o coach podrá entender mejor las situaciones emocionalmente complicadas y el impacto en su desempeño y toma de decisiones será positivo.

INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTOS, MOTIVADORES Y CE

Esta sección le mostrará el impacto que tiene su Inteligencia Emocional en su Estilo de Comportamiento así como en sus dos Motivadores Principales.



INTRODUCCIÓN Sección de Comportamiento

La investigación sobre el comportamiento sugiere que las personas más efectivas son aquellas que tienen una plena comprensión de sí mismas, 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 observable.

En este reporte se miden cuatro dimensiones de comportamiento normal. Estas son:

- Cómo responde ante problemas y desafíos.
- Cómo influye en los demás y logra convencerlos para tener el mismo punto de vista.
- Cómo responde al ritmo que lleva el entorno en el que se encuentra.
- Cómo responde a las reglas y procedimientos establecidos por los demás.

Este reporte analiza el estilo de comportamiento; es decir, el modo en que una persona hace las cosas. ¿Es este reporte 100% verdadero? Sí, no, y tal vez. Sólo medimos el comportamiento, que es un factor de los muchos a evaluar en una persona. Nosotros sólo le ofrecemos afirmaciones verdaderas, y aquellas áreas de conducta en las que la persona muestra ciertas tendencias. Una vez que haya leído el reporte junto con una persona que lo conozca bien, haga caso omiso a cualquier afirmación que parezca no aplicar a su vida.

"Todas las personas exhiben los cuatro factores de comportamiento en variados grados de intensidad".

—W.M. Marston



CARACTERÍSTICAS DE VENTA

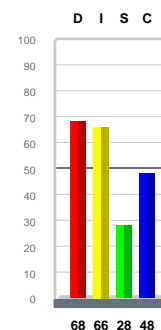
Basándose en las respuestas de John, este reporte ha seleccionado afirmaciones generales para darle una amplia visión y comprensión sobre su estilo de venta. Esta sección, hace especial énfasis en la forma en que realiza la preparación, la presentación, en cómo afronta las objeciones y el cierre, así 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. Debido a que es una persona entusiasta y optimista, posee una buena capacidad para generar entusiasmo en otros. A veces, su entusiasmo es lo que hace que se vendan sus servicios o productos, a pesar de que algunos clientes pueden llegar a sentirse molestos. Él mantiene un elevado nivel de confianza en los demás. Esto significa que confía en que la gente cumplirá sus promesas. Dada su tendencia a hablar con facilidad y largamente, le gusta tener la oportunidad de expresarse y la venta le representa una oportunidad para usar esta capacidad. John 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 trabajo de detalle y minucioso no es "el fuerte" de John. Prefiere a "las personas antes que a las cosas" y tenderá a retrasar el momento de enfrentarse al trabajo de detalle que consume mucho tiempo. Prefiere ser evaluado en base a sus resultados, y no en base al papeleo administrativo. Él establece elevados objetivos de venta para sí mismo y para los demás. Su optimismo puede hacer que los fije excesivamente altos, aunque si elabora un plan y lo sigue, obtendrá resultados positivos.

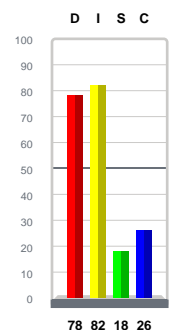
John suele usar material de apoyo a la venta en su presentación. Su uso dependerá de su habilidad para organizarse. Es decir, a veces se olvida de reponer el material de apoyo necesario o cree que puede llevar a cabo la presentación sin necesidad de utilizarlo. Él basa su éxito en la confianza que el cliente potencial tenga en su opinión para recomendar sus productos o servicios. No todos los clientes son tan confiados y, algunos, pedirán los hechos y los datos que apoyen su opinión. Él 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. 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.



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Natural

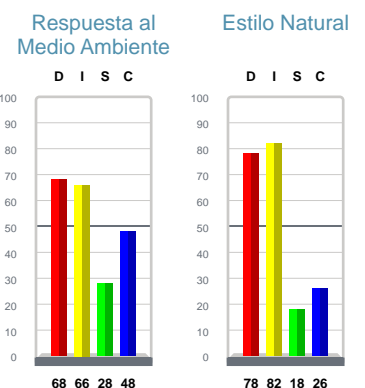




CARACTERÍSTICAS DE VENTA *Continuación*

Puede que algunos clientes consideren que su presentación no es suficientemente lógica. John posee buenas intenciones, pero se entusiasma y salta de un tema a otro en el transcurso de la presentación. Esto puede provocar que los clientes hagan preguntas o presenten objeciones, con el fin de obtener una presentación lógica. Él es probablemente conocido por su habilidad para afrontar las objeciones, incluso aquellas que representan una novedad para él. Confía en su capacidad de reaccionar rápidamente y en sus habilidades verbales, para afrontar los retos.

John puede ser percibido como una persona con buena capacidad para cerrar ventas. Sin embargo, puede que posponga el cierre hasta finalizar toda su presentación de venta. Los observadores le habrán visto cerrar una venta y, después, anularla. Debería evitar la conversación excesiva y cerrar la venta en el momento oportuno. Él suele ser positivo y directo en sus cierres. Se mostrará amigable y persistente mientras intenta cerrar la venta. Él 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. Puede que John "peque" de dar un servicio excesivo a aquellos clientes que él considera sus amigos personales. Para él la amistad es importante y puede que pase por alto ciertas peticiones, con el fin de mantener la amistad. 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. 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.



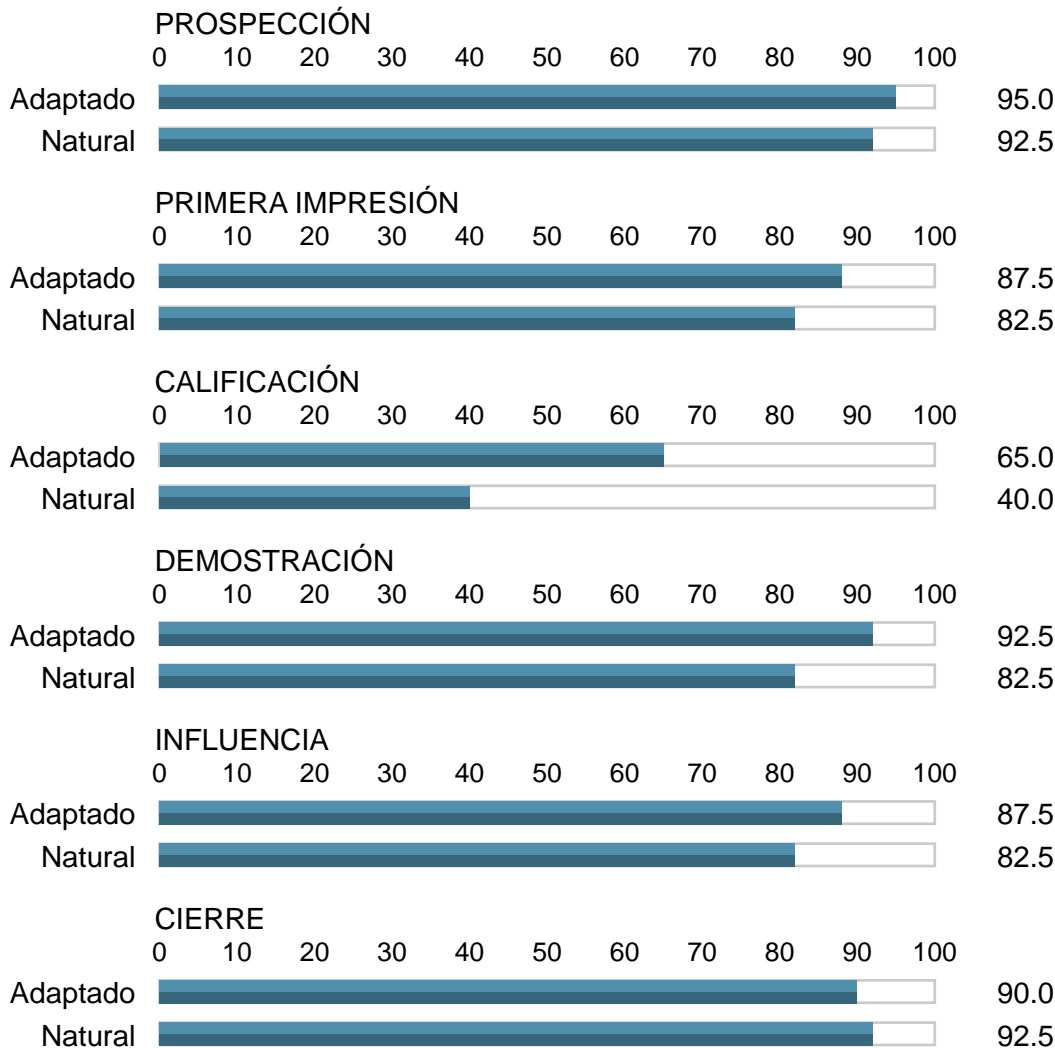


EL COMPORTAMIENTO EN VENTAS VISIÓN GENERAL

La visión general del Comportamiento en Ventas refleja los estilos naturales y adaptados de John en cada una de las fases del Modelo del Comportamiento en Ventas. El estilo natural de John refleja su conducta real e intuitiva de ventas. La puntuación modificada refleja lo que John considera necesario en cada fase del proceso de ventas.

Se muestra tanto el nivel de efectividad que posee John de manera natural como aquel que pueda modificar. Entre más alta sea la puntuación, más efectividad tendrá John en esa fase de ventas. Entre más baja sea la puntuación, mayores serán los retos que enfrentará John para alcanzar el comportamiento requerido para llevar a cabo con éxito esa fase del proceso.

La diferencia entre el estilo natural y adaptado de un vendedor es clave. Entre mayor sea la diferencia, mas posibilidades hay de generar estrés.



0-50 = BAJO 51-66 = REGULAR 67-76= BUENO 77-88= MB 89-100=EX



BENEFICIOS U OBSTÁCULOS POTENCIALES PARA EL DESEMPEÑO DEL COMPORTAMIENTO EN VENTAS

El Modelo del Comportamiento en Ventas es un proceso profesional y científico. La visión general del Comportamiento en Ventas subraya las tendencias de desempeño de Johns en cada una de las fases específicas del Modelo de Comportamiento en Ventas.

Prospección: La primera fase del Modelo del Comportamiento en Ventas. Esta es la fase del proceso en donde se identifica a los prospectos, se reúne la información adecuada, se coordina la actividad física de la prospección tradicional y se desarrolla la estrategia general de venta en persona.

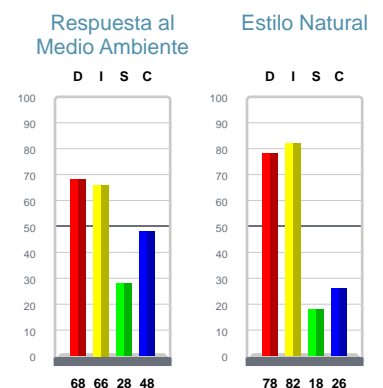
En la fase de Prospección es posible que John tenga TENDENCIA a:

- Le falta la disciplina necesaria para buscar nuevas cuentas de manera consistente y dar seguimiento en base regular.
- No buscar obtener el tipo de información detallada que es esencial para el mercado preparado de hoy en día.
- Ser extremadamente optimista al evaluar el futuro, el potencial, el crédito y el valor a largo plazo de una cuenta.
- Gustar de llamadas de mercadeo que no sean amenazantes. Le representan un reto en el que considera que verbalizar le ayudará a ganar. Cada llamada proporciona una oportunidad para influenciar a la gente y expandir su círculo de conocidos y contactos.

Primera Impresión: La primera interacción en persona entre un prospecto y un vendedor; esta fase esta diseñada para que el vendedor muestre su interés en el posible cliente para dar así una imagen positiva y desarrollar un sentido de respeto mutuo y de relación. Es la primera fase en la creación de confianza y establece la pauta para que el proceso de venta se desarrolle.

En la fase de la Primera Impresión, John PODRÍA tener una tendencia a:

- Hablar demasiado rápido y necesita ser mas efectivo con sus palabras
- Controlar la conversación y hablar demasiado
- Tener su propia agenda en lugar de poner atención a las necesidades, tiempos, parámetros y expectativas del prospecto
- Buscar constantemente la aprobación del prospecto... algunas veces a costa de la venta misma





BENEFICIOS U OBSTÁCULOS POTENCIALES PARA EL DESEMPEÑO DEL COMPORTAMIENTO EN VENTAS

Calificación: El cuestionamiento y los detalles necesitan de una fase de análisis en la venta cara a cara, esta fase permite al vendedor descubrir lo que el prospecto puede comprar, cuándo comprarán y bajo qué condiciones. Se trata de permitir que el prospecto identifique y externé el nivel de interés que realmente tiene.

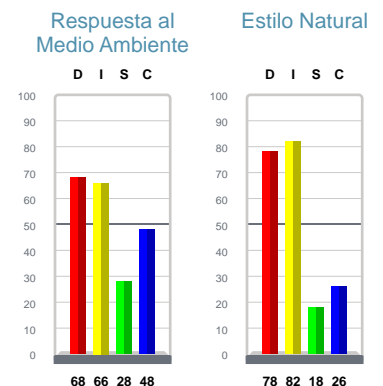
En la fase de calificación. John PODRÍA tener una tendencia a:

- Pasar a la Fase de Demostración de manera prematura, violando la primera regla del comportamiento en ventas. Podría también hacer toda la presentación de manera no secuencial, sin orden definido
- No tener habilidades consistentes de escucha y comunicación con su comunicación no verbal. En resumen, parecer que está escuchando cuando en realidad no lo está haciendo en absoluto
- Permitir que su mente divague sobre su agenda mental. Aunque esto no lo puede ser muy obvio ante el comprador, puede ser que después sí pueda serlo
- Escuchar ocasionalmente

Demostración: No se refiere a la presentación del producto como tal, esta fase permite que el vendedor demuestre el conocimiento que tiene sobre su producto de tal manera que pueda dar respuesta a las necesidades implícitas, o las intenciones que tiene el prospecto, las que fueron percibidas en la fase de Calificación.

En la de Demostración, John PODRÍA tener una TENDENCIA a:

- Hablar de manera suave y pausada
- No ser lo suficientemente lógico para algunos de los compradores. Tiene buenas intenciones, sin embargo tiende a perder la secuencia de la presentación. Esto podría causar que algunos prospectos pidan más orden de ideas en la presentación que están recibiendo
- Hacer promesas incluso sin que la otra persona se lo solicite sobre cómo el producto o servicio va a resolver sus problemas. En algunas ocasiones podría ser demasiado optimista sobre los resultados que su producto o servicio ofrece. No necesariamente hace esto de manera intencional
- Demostrar cosas que su producto o servicio harán pero que no tienen nada que ver con las necesidades del posible cliente





BENEFICIOS U OBSTÁCULOS POTENCIALES PARA EL DESEMPEÑO DEL COMPORTAMIENTO EN VENTAS

Influencia: En lo que las personas creen y actúan en consecuencia. Esta fase está diseñada para que el vendedor construya el valor y el soporte a la creencia en el producto o servicio que está ofreciendo. En esta fase del proceso de venta es donde se consolida la creencia del prospecto en el producto y/o servicio, así como en el vendedor.

En la Fase de Influencia, John PODRÍA tener una TENDENCIA a:

- Confiar demasiado en la amistad conseguida hasta el momento para lograr la venta
- Proyectar auto-confianza en su presentación de ventas. Esta auto-confianza nace de su creencia firme en su producto. Esto podría causar que llegue a frustrarse y o ser demasiado sensible a las críticas que haga el prospecto sobre su producto
- Hacer promesas que no pueda cumplir
- Ahondar en problemas técnicos que se puedan presentar... incluso si los asuntos técnicos son importantes para el comprador

Cierre: Es la fase final de Modelo de Comportamiento de Ventas. Esta fase es la que pide que el prospecto compre, se deshaga de sus objeciones, de hacer cualquier tipo de negociación necesaria y de finalizar la transacción basada en una satisfacción mutua.

En la Fase de Cierre, John PODRÍA tener una TENDENCIA a:

- Buscar prospecto con objeciones. Esto le permite enfrentarse a nuevos desafíos, compartir información sobre lo que sabe y hacer uso de sus habilidades de comunicación
- Poner poca atención a lo que escucha lo que podría hacerle perder la oportunidad para cerrar la venta. Podría pensar más en lo que va a decir que podría perder en los absoluto las señales enviadas por el comprador
- Prometer más de lo que puede ofrecer con tal de cerrar la venta. Intenta cumplir con todo lo que se le pide, sin embargo él tendrá serias dificultades para darle el correcto seguimiento. Su optimismo puede hacerle creer que puede cumplir con cualquier compromiso hecho
- No contestar las objeciones completamente. Podría tratarlas de manera superficial y dar rodeos o hacer uso de vocabulario muy técnico para responder

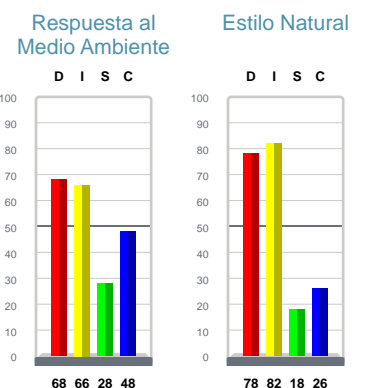




VALORES QUE APORTA A LA ORGANIZACION

Esta sección del reporte 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.

- Posee la habilidad para realizar varias actividades y gestionar varios clientes al mismo tiempo.
- Es negociador de conflictos.
- Tiene pocos momentos aburridos.
- Es optimista y entusiasta.
- Alcanza sus objetivos a través de la adecuada gestión de su equipo.
- Es creativo en la solución de problemas.
- Cumple los plazos fijados.
- Posee un buen sentido del humor.





LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR EN LA COMUNICACIÓN

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:

- Dedicar tiempo a socializar y a establecer una relación satisfactoria.
- Tomarse el tiempo necesario para ser estimulante, divertido y ágil.
- Proporcionar esquemas a seguir.
- Esperar su aceptación sin hacerle muchas preguntas.
- Planificar una interacción que apoye sus sueños e intenciones.
- Generar un ambiente cálido y amistoso.
- Asegurarse y verificar que él ha entendido el mensaje.
- Demostrar aprobación por su nivel de compromiso.
- Aportar testimonios de gente que él considere importantes.
- Usar su mismo modo y estilo de hablar.
- Ser comprensivo con sus momentos de distracción.
- Ser claro y específico y no dejar nada al azar.
- Establecer los objetivos por escrito y dejar que él decida y se comprometa con los métodos a seguir para conseguirlos.



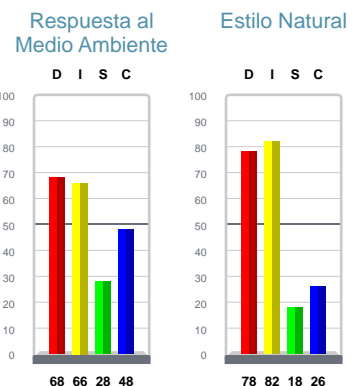


LISTA DE PUNTOS PARA REVISAR Continuación

En esta sección del reporte 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:

- Decirle lo que debe hacer.
- Bromear mucho o atenerse demasiado a la agenda y al horario.
- Asumir que él ha entendido lo que usted dijo, sin verificarlo.
- Dirigir o proteger; controlar excesivamente la conversación.
- Dejar que cambie de tema sin que usted haya terminado.
- Perder el tiempo "soñando" juntos.
- Perder el tiempo siendo impersonal, demasiado orientado a las tareas, o juzgando.
- Olvidarse de hacer un seguimiento.
- Ser dogmático.
- Ser condescendiente con él.
- Centrarse en los datos, las cifras y las abstracciones.
- Ser paternalista.
- Molestarse con su arrogancia.





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.

Quando 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

Quando 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

Quando 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

Quando 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



PERCEPCIONES

"Véase como lo ven los demás"

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 cómo, bajo ciertas condiciones, lo ven los demás. Comprender esta sección, le ayudará a proyectar una imagen que le permitirá controlar la situación.

PERCEPCIÓN DE SÍ MISMO

Generalmente se ve a usted mismo como:

- Entusiasta
- Encantador
- Persuasivo
- Extrovertido
- Inspirador
- Optimista

PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Moderado

BAJO PRESIÓN MODERADA O FATIGA, los demás lo ven como:

- Vanidoso
- Optimista en exceso
- Hablador
- No realista

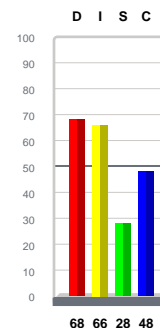
PERCEPCIÓN DE LOS DEMÁS - Extremo

BAJO PRESIÓN EXTREMA, los demás lo ven como:

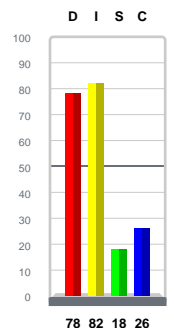
- Excesivamente confiado
- Poco atento a los demás
- Superficial
- Soñador



Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Natural





LA AUSENCIA DE UN FACTOR DE COMPORTAMIENTO

La ausencia de un factor de comportamiento puede ayudar a identificar más fácilmente qué tipo de situaciones podrían causar tensión o estrés en las personas. Gracias a las investigaciones que hemos llevado a cabo, somos capaces de evitar o minimizar el impacto de este tipo de circunstancias. Al comprender cómo influye un factor de comportamiento bajo, podemos determinar mejor los talentos que tiene una persona y crear un ambiente en el que la gente sea más efectiva.

Situaciones o circunstancias que deben evitarse o aspectos necesarios en el entorno que permitan minimizar el estrés de comportamiento.

- Evite proyectos que requieran de mucha concentración y con muy poco margen de iniciativa.
- Evite situaciones donde haya mucha tensión emocional a menos de que esté consciente de ello y pueda controlarse.
- Evite trabajos en donde haya que cumplir con tareas rutinarias.

Comprender que la necesidad de adaptarse muchas veces es inevitable, por eso ofrecemos a continuación unos consejos sobre cómo pueden adaptarse ciertos perfiles.

- Dése cuenta de que cambiar constantemente de planes es algo que puede molestar mucho a los demás.
- Las situaciones en las que se requiere escuchar de manera objetiva exigen un esfuerzo consciente y real.
- Divagar, ya sea por escrito o hablando, podría causar retrasos o incumplimientos en los proyectos.





DESCRIPTORES

Basado en las respuestas de John, el reporte 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.

Impulsor	Inspirador	Relajado	Cauteloso
Ambicioso	Magnético	Pasivo	Cuidadoso
Pionero	Entusiasta	Paciente	Exigente
Fuerte-Voluntarioso	Persuasivo	Posesivo	Sistemático
Decidido	Convincente	Predecible	Exacto
Competitivo	Equilibrado	Consistente	Abierto
Determinado	Optimista	Constante	Juicio balanceado
Atrevido	Confiado	Estable	Diplomático
Dominio	Influencia	Estabilidad	Cumplimiento
Calculador	Reflexivo	Versátil	Firme
Cooperador	Práctico	Activo	Independiente
Indeciso	Calculador	Inquieto	Voluntarioso
Cauteloso	Escéptico	Impaciente	Obstinado
Agradable	Lógico	Orientado a la presión	No sistemático
Modesto	Suspicaaz	Ansioso	Desinhibido
Pacífico	Analítico	Flexible	Arbitrario
Recatado	Incisivo	Impulsivo	Inflexible



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.

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

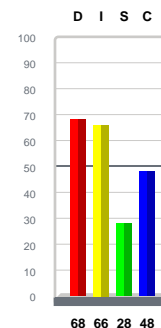
Natural

John es entusiasta acerca de su habilidad para influenciar a los demás. Prefiere un ambiente en el que tenga la oportunidad de tratar con personas de diferentes estilos. Confía en los demás y quiere que también los otros confíen en él.

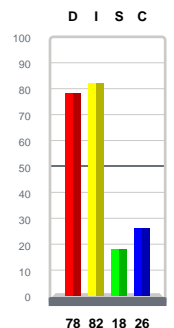
Adaptado

John cree que el entorno necesita que él sea sociable y optimista. Confiará en los demás y quiere un entorno positivo para vender.

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Natural





ESTILO DE VENTA NATURAL Y ADAPTADO Continuación



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.

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

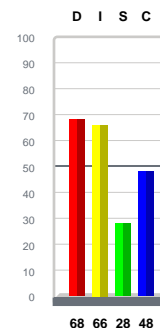
Natural

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.

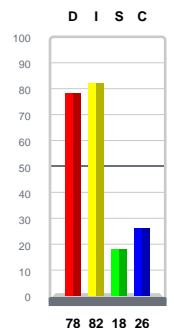
Adaptado

John 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.

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Natural

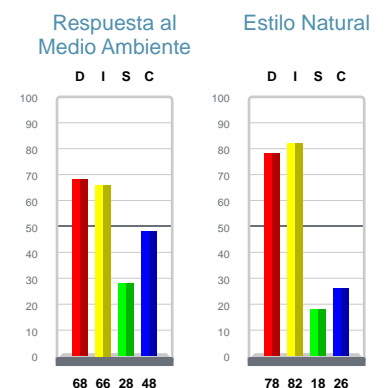




ESTILO DE TRABAJO ADAPTADO

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.

- Mostrar confianza al contactar con los clientes.
- Desafiar el "status quo".
- Exponer a los clientes la situación en general.
- Afrontar ágilmente múltiples actividades de venta simultáneamente.
- Realizar una presentación de ventas informal.
- Ser impulsivo y entusiasta para mantener la presentación de ventas activa.
- Anticiparse y usar métodos creativos para ayudar a los clientes a resolver sus problemas.
- Variedad en sus actividades de ventas.
- Tener muchos recursos y ser una persona entusiasta y emprendedora.
- Gestionar a los clientes eficientemente.
- Tener la autoridad y responsabilidad necesarias para realizar la venta.
- Habilidad para gestionar múltiples productos o servicios nuevos.
- Reaccionar de forma rápida ante los cambios que se producen en los procesos de venta o en la gama de productos.





QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO

Esta sección de su reporte está diseñada para identificar lo que le hace perder el tiempo e interfiere con su efectividad. Posibles causas y soluciones servirán como una base para crear un plan efectivo para maximizar el uso del TIEMPO y aumentar su RENDIMIENTO.

DEJAR LAS COSAS PARA DESPUÉS

Dejar las cosas para después se refiere a que siempre retrasa al acción sobre algo. También se refiere a la incapacidad de comenzar algo.

CAUSAS POSIBLES:

- No ha establecido prioridades
- No ve los proyectos o tareas claramente
- Se abruma con los compromisos
- Espera que el tiempo resolverá o eliminará el problema
- Tiene miedo a fracasar

SOLUCIONES POSIBLES:

- Debe establecer metas y prioridades
- Divida los proyectos en pasos pequeños y haga uno a la vez
- Esté de acuerdo en seguir las prioridades que se han establecido
- Considere las consecuencias de no hacer las cosas
- Recuerde que evitará la tensión de dejar las cosas para el último minuto

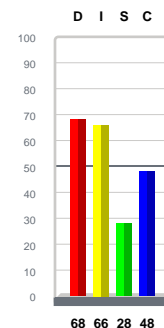
OFRECER INFORMACIÓN INDISCRIMINADAMENTE

Ofrecere información indiscriminadamente se refiere a dar acceso sin límites y sin control a cualquier persona que desee verle.

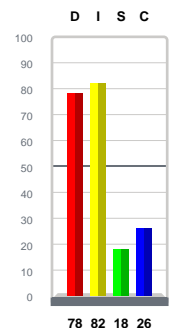
CAUSAS POSIBLES:

- Quiere ser visto como una persona que está disponible y le gusta ayudar
- Quiere la interacción social de la gente que se detiene en su oficina
- Tiene dificultad para decir que no
- Usa las interrupciones de la gente como una manera de procrastinar o justificar porque no cumplió las metas

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Natural





QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO *Continuación*

SOLUCIONES POSIBLES:

- Establezca un tiempo para "cerrar la puerta" y trabajar en lo proyectos prioritarios
- Establezca un tiempo para interactuar con compañeros de trabajo
- Aprenda a establecer prioridades y a decir que "No" a las cosas que tengan poca prioridad
- Coloque su escritorio de manera tal que no esté "a la vista" de todo el que pase por su oficina
- Evite el mirar a las personas que pasan cerca de su escritorio o su oficina

NO SABER ARCHIVAR LAS COSAS

No saber archivar las cosas se refiere a que no tiene un método predeterminado o temas definidos para agrupar el material. Es un sistema el cual usted entenderá pero no podrá ser utilizado por otros que necesiten buscar información en sus archivos.

CAUSAS POSIBLES:

- No ha determinado o establecido prioridades por temas
- Establece categorías de una manera emocional

SOLUCIONES POSIBLES:

- Establezca un sistema que usted y otros puedan utilizar fácilmente
- Busque a alguien que le puede ayudar a establecer el sistema
- Use un índice de referencia
- Ponga la información en una computadora

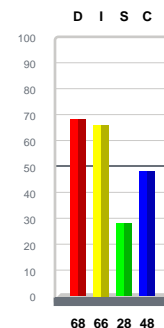
NO SABER DECIR QUE NO

No saber decir que no se refiere a la incapacidad de negarse a hacer algo cuando alguien se lo pide

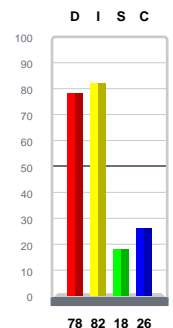
CAUSAS POSIBLES:

- Se quiere involucrar en todo lo que sea posible
- No tiene prioridades claramente definidas

Respuesta al Medio Ambiente



Estilo Natural





QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO *Continuación*

- No sabe cómo establecer las prioridades
- No quiere quedar mal con alguien
- No quiere quedar mal con su jefe o supervisor
- No se atreve a decir la verdadera razón por la que no puede pero tampoco quiere mentir al respecto

SOLUCIONES POSIBLES:

- Haga una evaluación de cuánto tiempo dispone realmente
- Sepa cuáles son sus límites y qué es lo que puede hacer bien realmente
- Establezca prioridad tanto para largos plazos como para cortos
- Aprenda a decir que no a ciertas personas y tareas que no estén de acuerdo con las prioridades que usted tiene

ESCRITORIO ALBOROTADO

Un escritorio alborotado es uno que está cargado de papeles, materiales y equipo de oficina de manera tal que interfiere con la habilidad de ser productivo.

CAUSAS POSIBLES:

- Ve las actividades de organizar y archivar como pérdida de tiempo
- Quiere todo al alcance de la mano
- No ha conceptualizado un sistema para agrupar la información y los materiales
- No ha establecido una fecha límite para las tareas o proyectos

SOLUCIONES POSIBLES:

- Revise la correspondencia una sola vez, por ejemplo, la puede archivar, delegar o tirar
- Establezca (o pídale a alguien que lo establezca) un proceso para archivar y conseguir información
- Elimine su nombre de listas de correspondencia que no le interesan
- Recuerde que el tiempo que utiliza para abrir correspondencia que no tiene ningún valor le está robando tiempo que puede utilizar para algo más valioso
- Establezca tiempo límite para ciertos proyectos y mantenga solamente el proyecto en el cual está trabajando en el escritorio





QUÉ LE HACE PERDER TIEMPO *Continuación*

ALMUERZOS PROLONGADOS

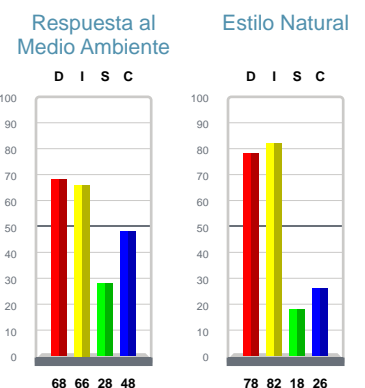
Almuerzos prolongados son aquellos que se extienden más allá de las horas normales, aun contando con horas definidas para el mismo.

CAUSAS POSIBLES:

- Se involucra demasiado en una conversación y se olvida del tiempo
- Considera los almuerzos como una oportunidad para conocer gente y establecer relaciones de negocios
- Le gusta hacer negocios en un ambiente social, el cual es menos amenazante
- Usa almuerzos prolongados como un medio de evitar tareas, gente o ambiente de trabajo que son desagradables

SOLUCIONES POSIBLES:

- Establezca una hora específica para el almuerzo y RESPÉTELA
- Tenga sus reuniones en la oficina
- Establezca reuniones inmediatamente después del almuerzo
- Trabaje durante el almuerzo



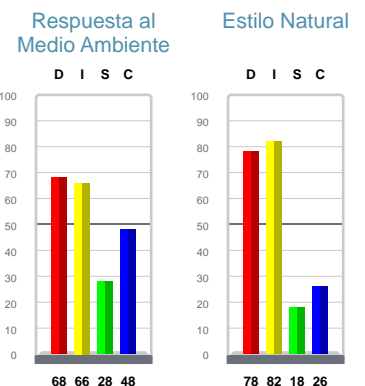


ÁREAS DE MEJORA

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:

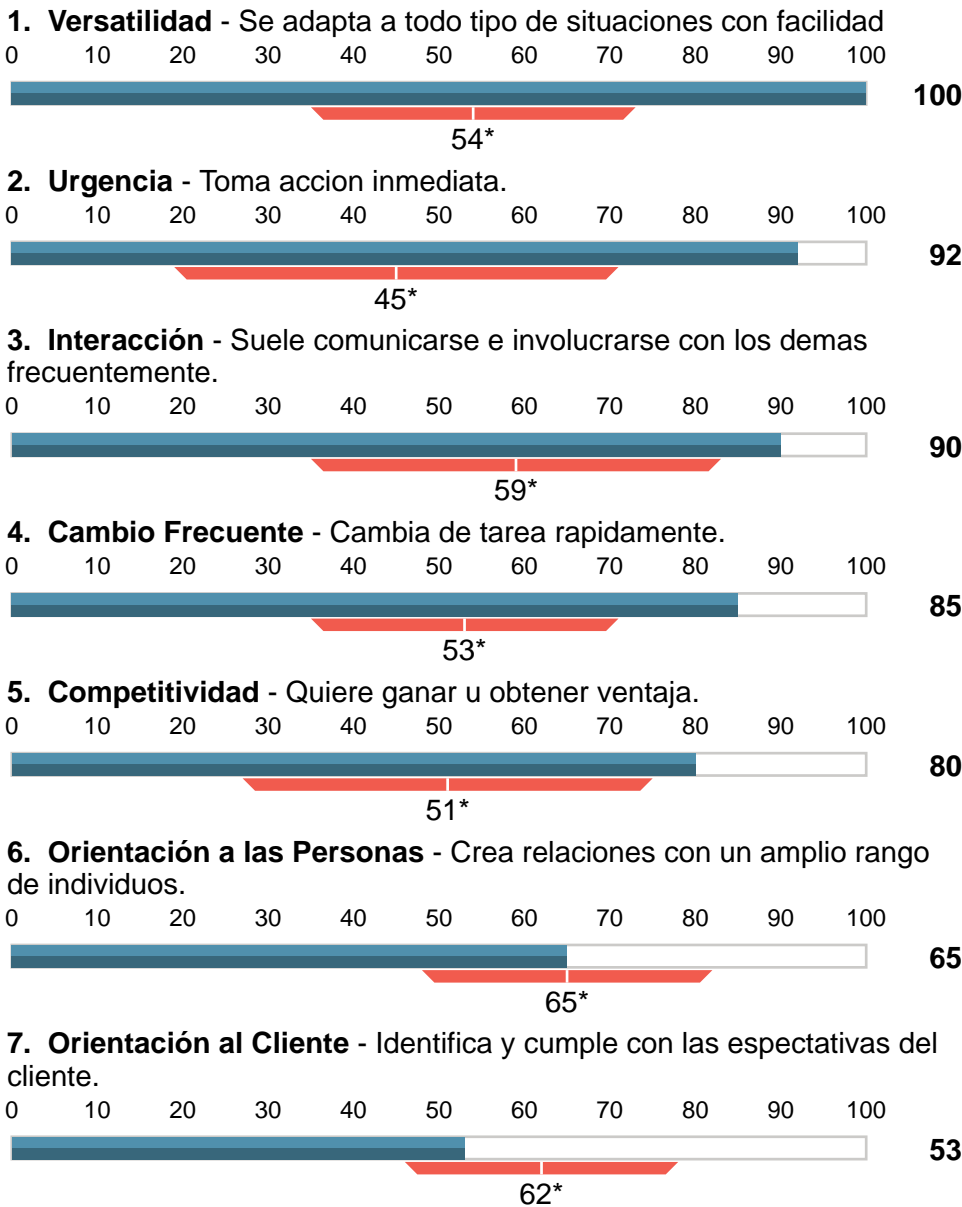
- Tener dificultad para planificar y controlar el tiempo.
- No responder de forma completa a las objeciones o irse "por las ramas".
- Ser tan entusiasta, que puede ser percibido como superficial.
- Vender a nuevos clientes, en vez de dar servicio a los clientes actuales.
- Regalar productos o servicios para mantener al cliente contento.
- Hacer promesas que no puede cumplir.
- Necesitar más objetividad y un poco más de lentitud al hablar.
- Estar más preocupado por la popularidad que por los resultados de venta.



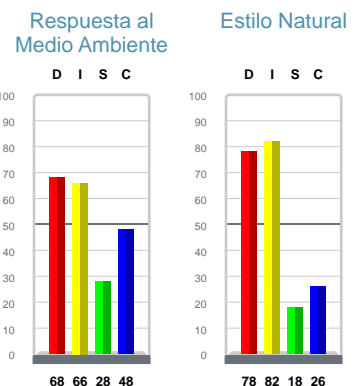


JERARQUÍA CONDUCTUAL

Su comportamiento observable y las emociones relacionadas a éste, contribuyen a que alcance el éxito en su empleo. Cuando son compatibles con el puesto de trabajo, juegan un papel muy importante en la mejora de su desempeño. La siguiente lista clasifica sus rasgos conductuales del más fuerte al más débil.



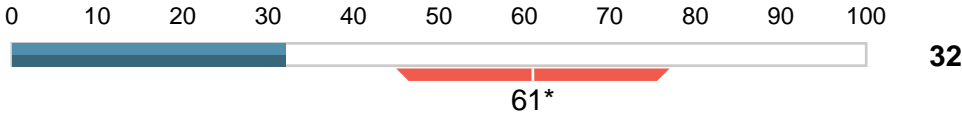
* El 68% de la población cae dentro de este rango.



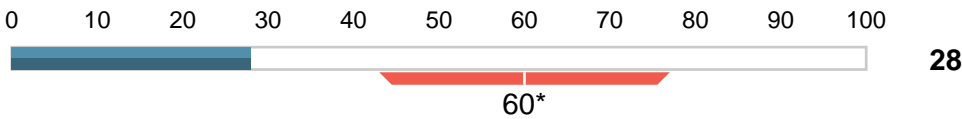


JERARQUÍA CONDUCTUAL

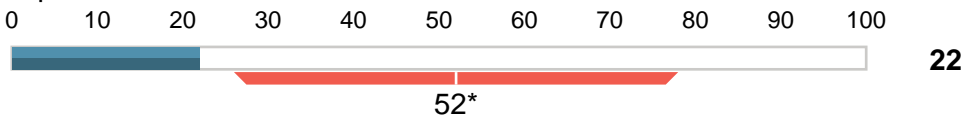
8. Persistencia - Termina sus asignaciones a pesar de los retos u obstáculos que se presenten.



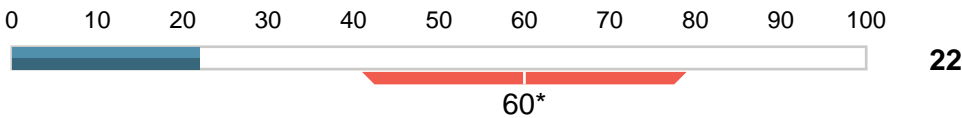
9. Seguimiento de Políticas - Se adhiere a las reglas, regulaciones o métodos existentes.



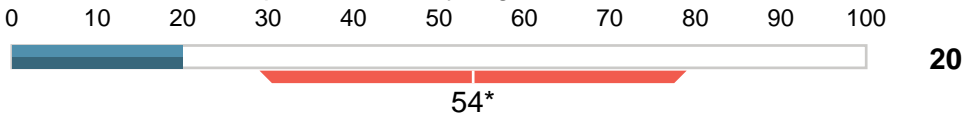
10. Lugar de Trabajo Organizado - Establece y mantiene un orden específico en las actividades diarias.



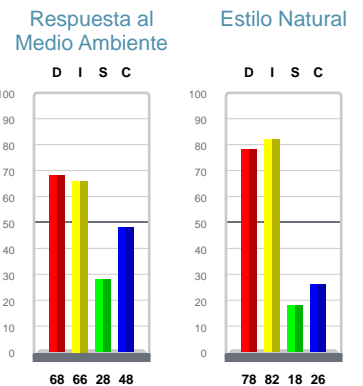
11. Consistencia - Actúa casi siempre de la misma manera en las mismas situaciones.



12. Análisis - Compila, confirma y organiza información.



SIA: 68-66-28-48 (12) SIN: 78-82-18-26 (13)
* El 68% de la población cae dentro de este rango.



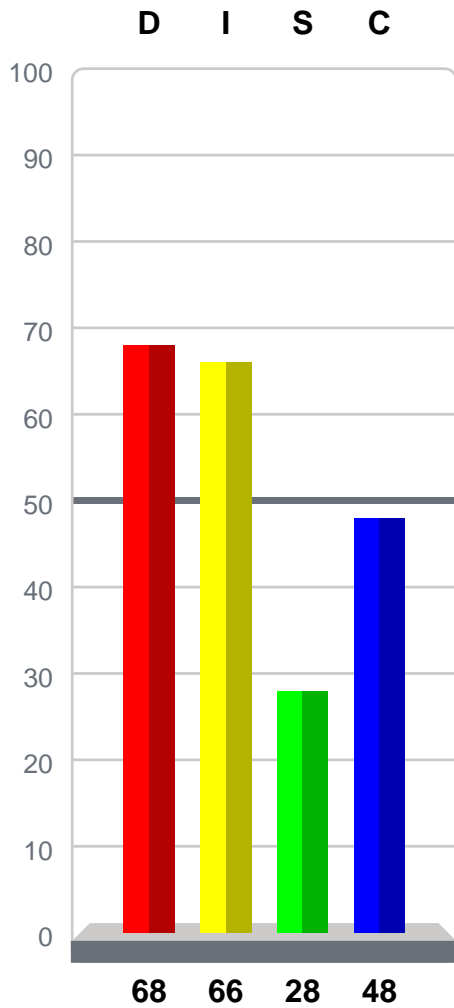


GRÁFICAS STYLE INSIGHTS®

15/8/2017

Respuesta al Medio Ambiente

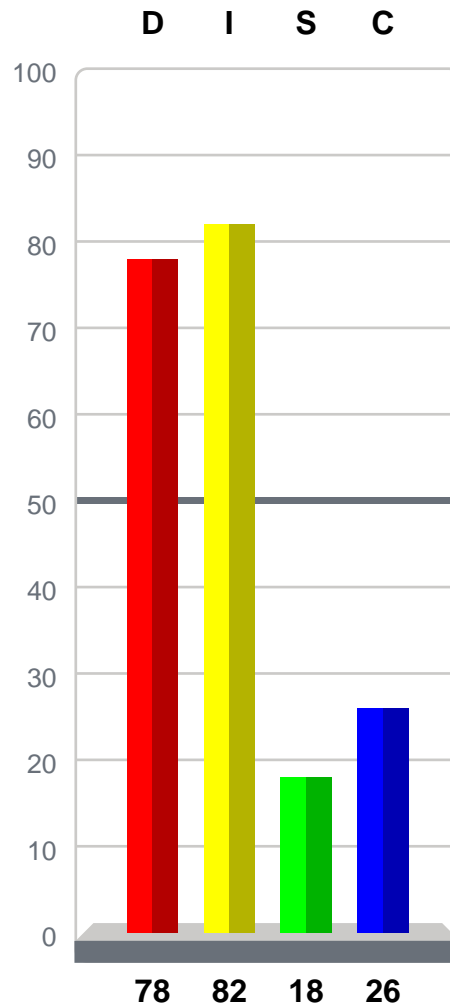
Gráfico I



Norma española-américas 2017 R4

Estilo Natural

Gráfico II





SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

La Rueda de Success Insights® es una herramienta poderosa muy popular en el mundo. Además de la información que explica a detalle su comportamiento, la Rueda le ofrece una representación visual que le permite a usted:

- Observar su estilo de comportamiento natural (círculo).
- Observar su estilo de comportamiento adaptado (estrella).
- Darse cuenta de cuánto está adaptando su comportamiento.

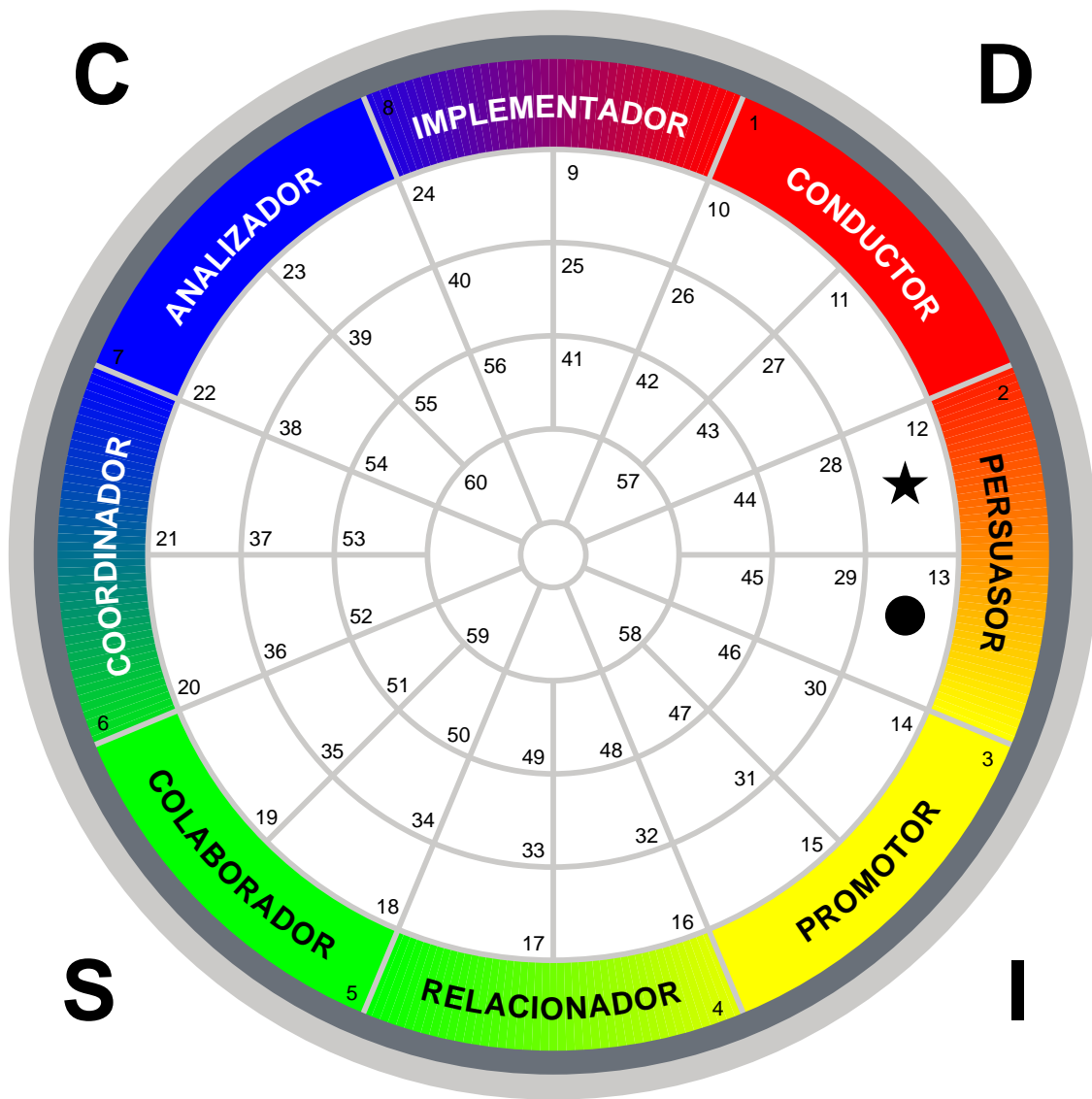
Ubique en la página siguiente su estilo Natural (círculo) y su estilo Adaptado (estrella). Ambos están colocados en la Rueda. Si se encuentran ubicados en zonas diferentes, significa que usted está adaptando su comportamiento. La distancia entre ambas figuras muestra cuánto está adaptando su conducta y cuánto esfuerzo le representa.

Si es parte de un grupo o equipo cuyos miembros también hayan realizado la evaluación de comportamiento DISC, podrá sacar aún más provecho del reporte. Ubicando el comportamiento de cada uno de ellos dentro de la Rueda, podrá darse cuenta de la variedad de comportamientos que conforman el equipo. Existe una función en el sistema de Success Insights que permite realizar Gráficas de las Ruedas de Equipo, ubicando tanto el comportamiento natural como el adaptado de cada miembro. Esto permite darse cuenta de manera rápida de las posibles áreas de conflicto. También podrá identificar si la comunicación, la comprensión y integración del mismo pueden mejorarse.



SUCCESS INSIGHTS® WHEEL

15/8/2017



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

Norma española-américas 2017 R4



INTRODUCCIÓN Sección de Motivadores

El conocimiento de los motivadores personales nos dirá el **PORQUÉ** las personas hacen las cosas. Un vistazo a las experiencias, referencias, educación y capacitación de alguien nos dirá únicamente **QUÉ** es lo que hace. Las evaluaciones de comportamiento nos dicen **CÓMO** se comporta una persona y cómo interactúa en su trabajo. Esta sección del reporte muestra los principales motivadores que tiene una persona y nos dirá si es alguien **Teórico, Utilitario, Estético, Social, Individualista o Tradicional**.

Los motivadores nos ayudan a comprender el actuar de una persona. Se les ha llamado algunas veces motivadores ocultos, pues no se dejan ver fácilmente en la persona. El propósito de este reporte es, precisamente, ofrecer un panorama claro sobre alguno de estos factores y así desarrollar las fortalezas que cada persona aporta a su medio de trabajo.

Basado en sus respuestas, este reporte ordena los seis motivadores de acuerdo a la prioridad que usted les otorga. Su dos motivadores más altos, y en ocasiones el tercero, son los que guiarán sus acciones diarias. Usted se sentirá bien cuando converse, escuche o haga actividades relacionadas con estos motivadores.

La retroalimentación que usted recibirá en esta sección le ayudará a reflexionar sobre la intensidad que le otorga a cada uno de los motivadores.

- **FUERTE** - sentimientos positivos que usted necesita para sentirse bien dentro o fuera de su trabajo
- **SITUACIONAL** - se refiere a los motivadores que se jerarquizarán como positivos o indiferentes dependiendo de circunstancia en la que se encuentre la persona. Estos motivadores tienden a volverse más importantes, e incluso los más importantes, una vez que los que actualmente son los primeros se satisfagan.
- **INDIFERENTE** - tendrá sentimientos de indiferencia en situaciones que involucren su quinto o sexto motivador

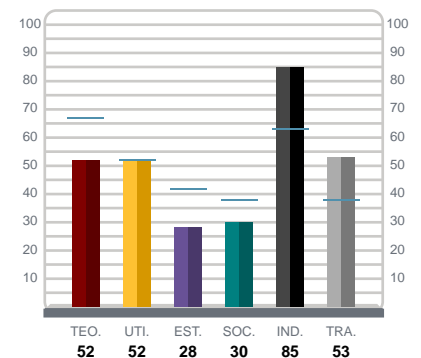
CLASIFICACIÓN DE SUS MOTIVADORES PERSONALES		
1°	INDIVIDUALISTA	Fuerte
2°	TRADICIONAL	Fuerte
3°	UTILITARIO	Fuerte
4°	TEÓRICO	Situacional
5°	SOCIAL	Indiferente
6°	ESTÉTICO	Indiferente



INDIVIDUALISTA

El interés primario de este valor es el PODER, no necesariamente político. Las investigaciones indican que los líderes en la mayoría de los campos valoran mucho el poder. Ya que la competencia y lucha juegan un gran papel en todas las áreas de la vida, muchos filósofos han visto al poder como el motivo más fundamental y universal. Existen, sin embargo, ciertas personalidades en las que el deseo por la expresión directa de este motivo es predominante; aquel que desea, por encima de todo, poder personal, influencia y renombre.

- Él quiere no tan sólo el control de su propio destino, sino del destino de otros.
- Él cree que se merece lo mejor que la vida puede ofrecer.
- John puede ser rígido al hacer cumplir sus creencias y normas.
- Él trabajará mucho y duro para conseguir posiciones que le permitan interponer su filosofía.
- John cree que uno tiene que hacer todo aquello que le da resultados.
- El control de la situación es importante para él, pero él también quiere tener el recurso financiero para mantener ese control.
- A veces, él cree que en el amor y la guerra todo está permitido.
- Utilizará su curiosidad intelectual y su información para controlar muchas situaciones.
- A él le preocupa sobremanera controlar la situación.
- John puede llegar a extremos para ganar o controlar la situación.
- Cuando él está convencido acerca de algo, puede llegar a aplicar el concepto de "el fin justifica los medios".

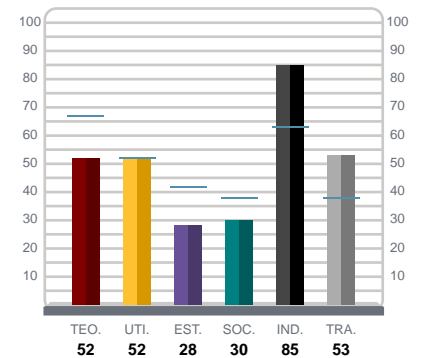




TRADICIONAL

El interés más alto para este valor puede ser llamado "unidad", "orden" o "tradición". Los individuos con alto puntaje en este valor buscan un sistema para vivir. Este sistema puede estar fundado en cosas tales como tendencias conservadoras o cualquier autoridad que tenga reglas definidas, normas y principios para vivir.

- John deja a su conciencia ser su guía.
- Seguir procedimientos ya probados es más importante que seguir cambios rápidos.
- Él es coherente con su visión personal.
- John quiere la unidad y el orden en su vida.
- Él cree firmemente en sus opiniones.
- Él evaluará a los demás según sus propias reglas para vivir.



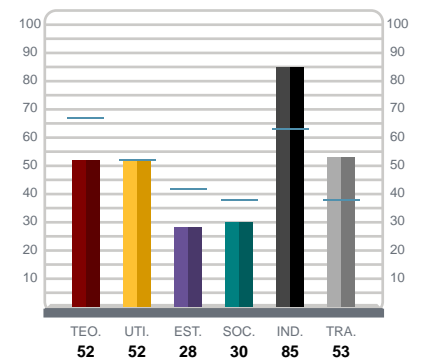
John Doe



UTILITARIO

Tener un puntaje elevado en este factor demuestra un interés característico por el dinero y por lo que es útil. Esto significa que el individuo quiere tener la seguridad que otorga el dinero no sólo para sí mismo, sino para su familia actual y futura. Este valor incluye los asuntos prácticos del mundo de los negocios – la producción, el marketing y consumo de bienes, el uso de crédito, y la acumulación de riqueza tangible. Esta persona es práctica y coincide con el estereotipo del hombre o la mujer de negocios. Una persona con un puntaje alto probablemente tendrá mucha necesidad de superar a los demás en ganancias monetarias.

- Él evalúa las cosas por su utilidad y retorno económico.
- Los objetivos para el futuro son fácilmente conseguidos con su habilidad para combinar el pasado y el presente.
- John tiende a dar libremente tiempo y recursos, pero querrá y esperará que sus inversiones le aporten ganancia en el futuro.
- La acumulación de bienes materiales proviene de su habilidad para seguir adelante y lograr sus objetivos.
- John es bueno en la consecución de objetivos.
- Él puede emplear su riqueza material como patrón para medir los resultados de su trabajo.
- Él trabajará mucho y duro para satisfacer sus necesidades.

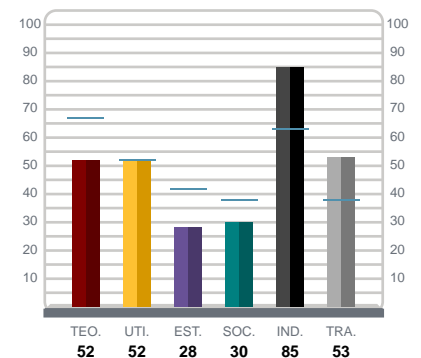




TEÓRICO

El primer impulso de este valor es el descubrimiento de la VERDAD. Al perseguir este valor, un individuo toma una actitud "cognitiva". No juzga la belleza o utilidad de los objetos y busca solamente observar y razonar. Debido a que los intereses de la persona teórica son empíricos, críticos y racionales, la persona es percibida como intelectual. La meta principal en la vida es ordenar y sistematizar el conocimiento; busca el conocimiento por el conocimiento en sí.

- Si el conocimiento sobre una determinada materia no es de vital interés o no es necesario para el éxito, él tendrá tendencia a respaldarse en su intuición o en la información práctica que tenga sobre el tema.
- John tiene el potencial para convertirse en un experto en el área que haya elegido.
- Una tarea que signifique desafíos para su intelecto aumentará su satisfacción laboral.
- John buscará el conocimiento basado en sus propias necesidades y situaciones individuales.
- Si él está verdaderamente interesado en un área determinada, o si el conocimiento en esa área específica es requerido para el éxito, entonces él tomará la iniciativa para aprender dicho tema en profundidad.
- John usualmente contará con la información que avale sus convicciones.
- En aquellas áreas en que John tiene especial interés él será bueno en integrar los conocimientos del pasado para resolver los problemas del presente.

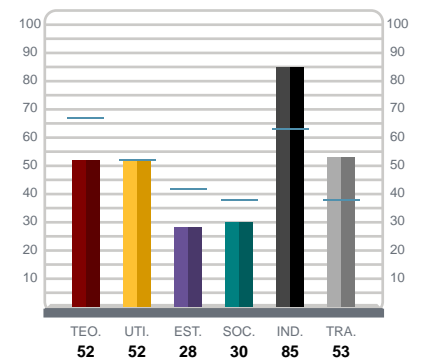




SOCIAL

Aquellos que tengan puntaje muy alto en este valor tienen un amor innato hacia las personas. La persona social valora a los demás y, por lo tanto, es amable, comprensiva y generosa. Por lo general consideran a las actitudes del Utilitario, Teórico y Estético como frías e inhumanas. Comparado con el valor Individualista, la persona Social considera el ayudar a otros como la única manera adecuada para las relaciones humanas. Las investigaciones sobre este valor indican que en su estado más puro, el interés Social es desinteresado.

- Él será firme en sus decisiones y no se desviará por causa de circunstancias poco afortunadas.
- John no ayudará a los demás si eso lo perjudica.
- Él en general no permitirá que otros lo dirijan, salvo que esto favorezca sus propios intereses.
- John deseará ayudar a los demás si ellos trabajan tanto como les sea posible para alcanzar sus objetivos.
- La creencia de que el trabajo duro y la persistencia está al alcance de cada uno - él siente que las cosas deben ser ganadas, no dadas.
- John encontrará la pasión de su vida en una o dos de demás dimensiones tratadas en este informe.

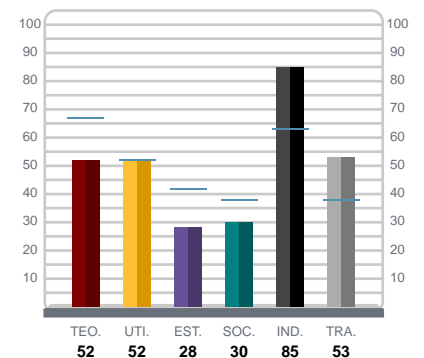




ESTÉTICO

Un alto puntaje en Estético indica un interés relativo en "la forma y la armonía". Cada experiencia es juzgada desde el punto de vista de la gracia, la simetría y la adecuación. La vida puede ser considerada como una serie de acontecimientos, y cada uno es disfrutado en sí mismo. Un alto puntaje en este rubro no significa necesariamente que el individuo tenga talento para lo artístico. Indica un interés primario en los aspectos artísticos de la vida.

- John no está necesariamente preocupado por la forma y la belleza en su entorno.
- Intellectualmente, John puede ver la necesidad de belleza, pero tiene dificultad en comprar las cosas de mejor calidad que le ofrece la vida.
- Los ambientes desagradables no suprimirán su creatividad.
- La utilidad de las "cosas" es más importante que su belleza, forma o armonía.
- John encontrará su pasión en la vida a través de una o dos de las demás actitudes y valores tratadas en este informe.
- Él es una persona muy práctica que no es sensible a estar en armonía con su entorno.
- Él quiere enfocar los acontecimientos de manera práctica.





EXPLORANDO SITUACIONES FUERA DE SU ZONA DE CONFORT

La información que se presenta en esta página resalta aquellas áreas en las que se podría presentar algún problema. Se toma en cuenta cuál de los seis factores de motivación no son importantes para usted. La información le mostrará cómo manejar situaciones en las que existe una discusión relacionada con su último factor de motivación.

Consejos para comunicarse con un "Estético alto" siendo un Individualista.

Tenga en cuenta las siguientes preguntas cuando lea los consejos que se le ofrecen:

¿De qué manera puede colaborar un Estético en una empresa hoy en día?

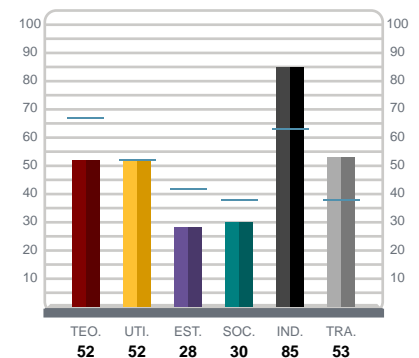
¿Cómo pueden contribuir los Estéticos tanto con el mundo en general como con su vida profesional y personal?

Una persona con un motivador estético elevado está interesada en estudiar y apreciar la totalidad de cada una de las situaciones.

- Comprenda que buscar entender la totalidad de cada situación puede dar lugar a tener un nivel más amplio de conocimientos y experiencias con el fin de garantizar una buena imagen y el mantenimiento del control.
- Recuerde ser paciente con los estéticos cuando se tomen el tiempo para discernir la situación. Una vez hecho esto, asuma la posición de la persona que hará la transición de lo subjetivo a lo objetivo, incrementando así la armonía de la organización.

Una persona con un motivador estético elevado tendrá mucho interés en preservar el balance y la armonía en la organización.

- Aproveche el nivel de armonía que procura conseguir un estético en beneficio de la organización. Esto le dará la capacidad para seguir la agenda que tenga un individualista sin ser percibido como una persona perjudicial.
- Asóciese con una persona estética alta para definir mensajes en los términos en los que la mayoría del grupo no sólo podrá comprender, sino que asumirá fácilmente.





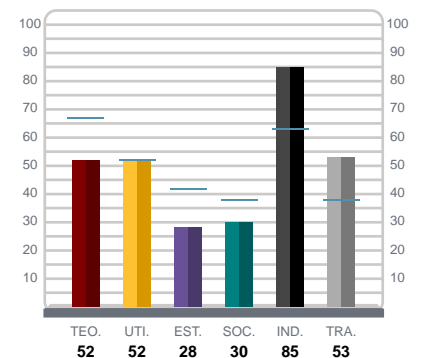
EXPLORANDO SITUACIONES FUERA DE SU ZONA DE CONFORT

Una persona con un motivador estético alto siempre estará pendiente de sus sentimientos internos y del ambiente que la rodea.

- Busque, junto con un estético, ayudar a mejorar la imagen de la propia compañía. Su habilidad para entender el clima en el que se encuentran todos inmersos permitirá influir en ellos más fácilmente.
- Colabore para que los estéticos del equipo sean escuchados y comprendidos, tienen muchas que aportar en beneficio del entorno de la empresa. Así también, hágale ver un punto de vista más objetivo de las cosas.

La forma y la armonía son la clave para que un alto estético tenga experiencias para recordar.

- Asuma la posición del líder que entiende las necesidades del equipo y a su vez quiere hacer una carrera con visión de futuro que seguramente disfrutará.
- Asegúrese de apoyarse en un estético alto únicamente para lograr los resultados deseados. Los motivos deben ser muy claros desde el inicio y el proceso debe llevarse a cabo de manera que sea una experiencia agradable.





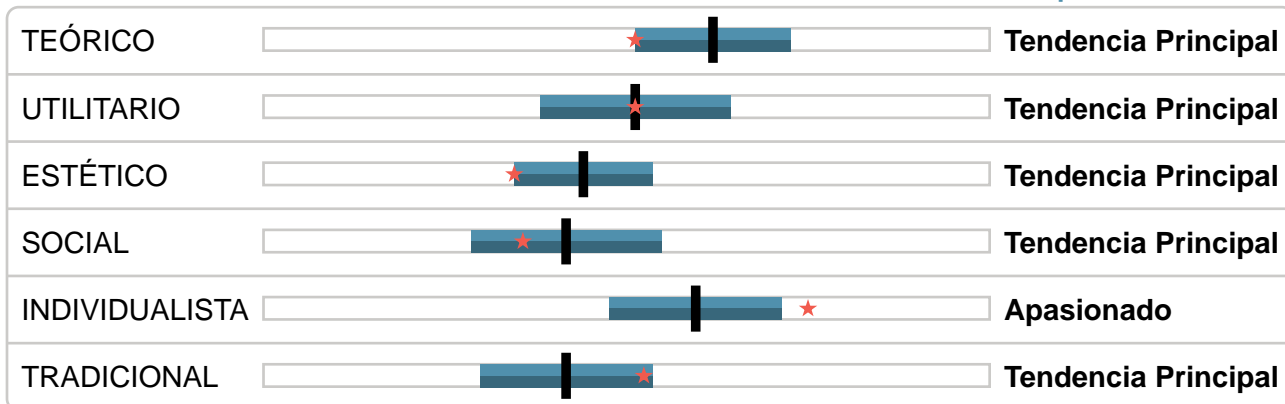
MOTIVADORES - NORMAS Y COMPARACIONES

Durante años usted ha leído frases como ésta: "zapatero a tus zapatos", "cada quien con su cada cual", "las personas hacen cosas de acuerdo a sus propias razones, no las tuyas". Cuando se encuentre rodeado por personas que tengan motivadores parecidos, usted se adaptará al grupo y se sentirá bien. Sin embargo, las personas que no tengan los mismos motivadores que usted, lo percibirán como una persona distante. Estas diferencias pueden provocar estrés o conflicto. Cuando esto suceda, usted puede:

- Cambiar la situación.
- Cambiar su percepción de la situación.
- Abandonar la situación.
- Enfrentar la situación.

Esta sección muestra las áreas donde sus motivadores pueden entrar en conflicto. Entre más arriba tenga un motivador, los demás verán más fácilmente qué lo que le apasiona a usted. Entre más bajo tenga un motivador, los demás verán en usted indiferencia o incluso una actitud negativa sobre ese factor. El área sombreada para cada motivador representa el 68% de la población o los resultados que caen dentro de una desviación estándar por debajo o por arriba de la media nacional.

TABLA DE NORMAS Y COMPARACIONES - Norma española-américas 2017



- 68% de la población - media - su puntaje

Tendencia principal - una desviación estándar de la media

Apasionado - dos desviaciones estándares arriba de la media

Indiferente - dos desviaciones estándares debajo de la media

Extremo - tres desviaciones estándares de la media



MOTIVADORES - NORMAS Y COMPARACIONES

Areas en las que usted muestra sentimientos muy fuertes o apasionados en comparación con los demás.

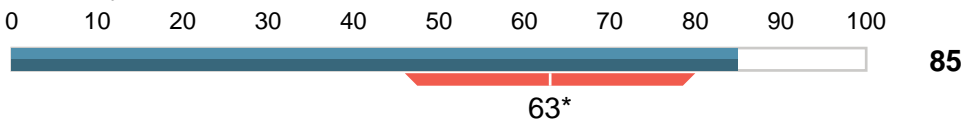
- Usted tiene un fuerte deseo de conducir, dirigir y controlar su propio destino y el destino de los demás. Desea liderar y busca oportunidades de avanzar en su posición e influencia. Los demás pueden pensar que usted corre en busca de una posición destacada y que continuamente se pasa de la línea. Ellos podrían pensar que usted sólo se relaciona para progresar y obtener ventajas.



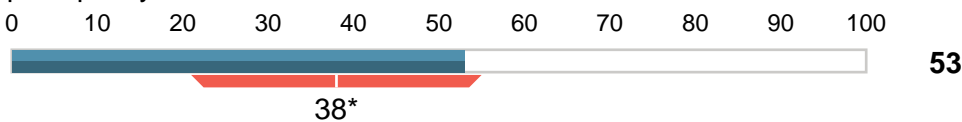
JERARQUÍA DE MOTIVADORES

Su motivación para alcanzar el éxito en cualquier aspecto se determina por sus valores. Usted se sentirá con mucha energía en el trabajo si su empleo le permite satisfacer sus motivadores personales. A continuación se muestra una lista de sus motivadores de mayor a menor.

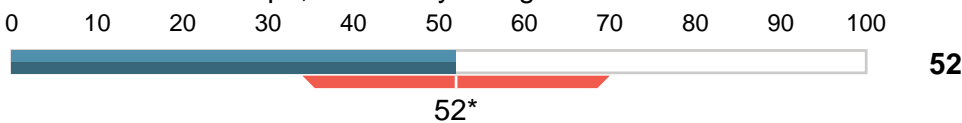
1. INDIVIDUALISTA/POLÍTICO - Recompensa a aquellos que valoran el reconocimiento personal, la libertad, y el control sobre su propio destino y sobre el de los demás.



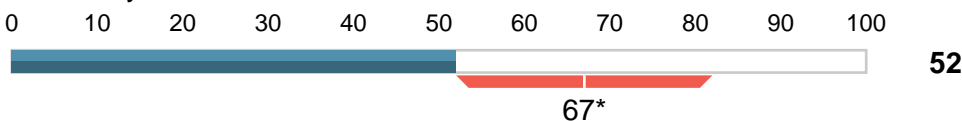
2. TRADICIONAL/REGULADOR - Recompensa a aquellos que valoran las herencias tradicionales y la estructura social, así como los principios y las normas.



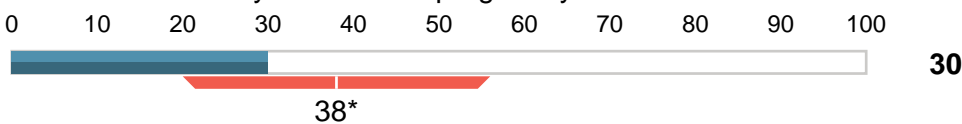
3. UTILITARIO/ECONÓMICO - Recompensa a aquellos que valoran los objetivos, resultados y logros alcanzados en relación con la inversión de su tiempo, recursos y energía.



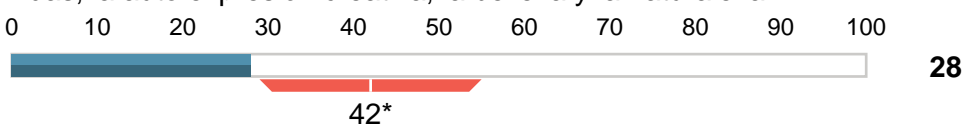
4. TEÓRICO - Recompensa a aquellos que valoran el conocimiento por el simple hecho de tenerlo, le da mucho valor a la educación continua y al crecimiento intelectual.



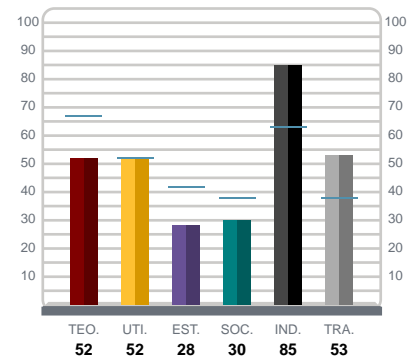
5. SOCIAL - Recompensa a aquellos que valoran las oportunidades de servir a los demás y contribuir al progreso y bienestar de la sociedad.



6. ESTÉTICO - Recompensa a aquellos que valoran el balance en sus vidas, la auto expresión creativa, la belleza y la naturaleza.



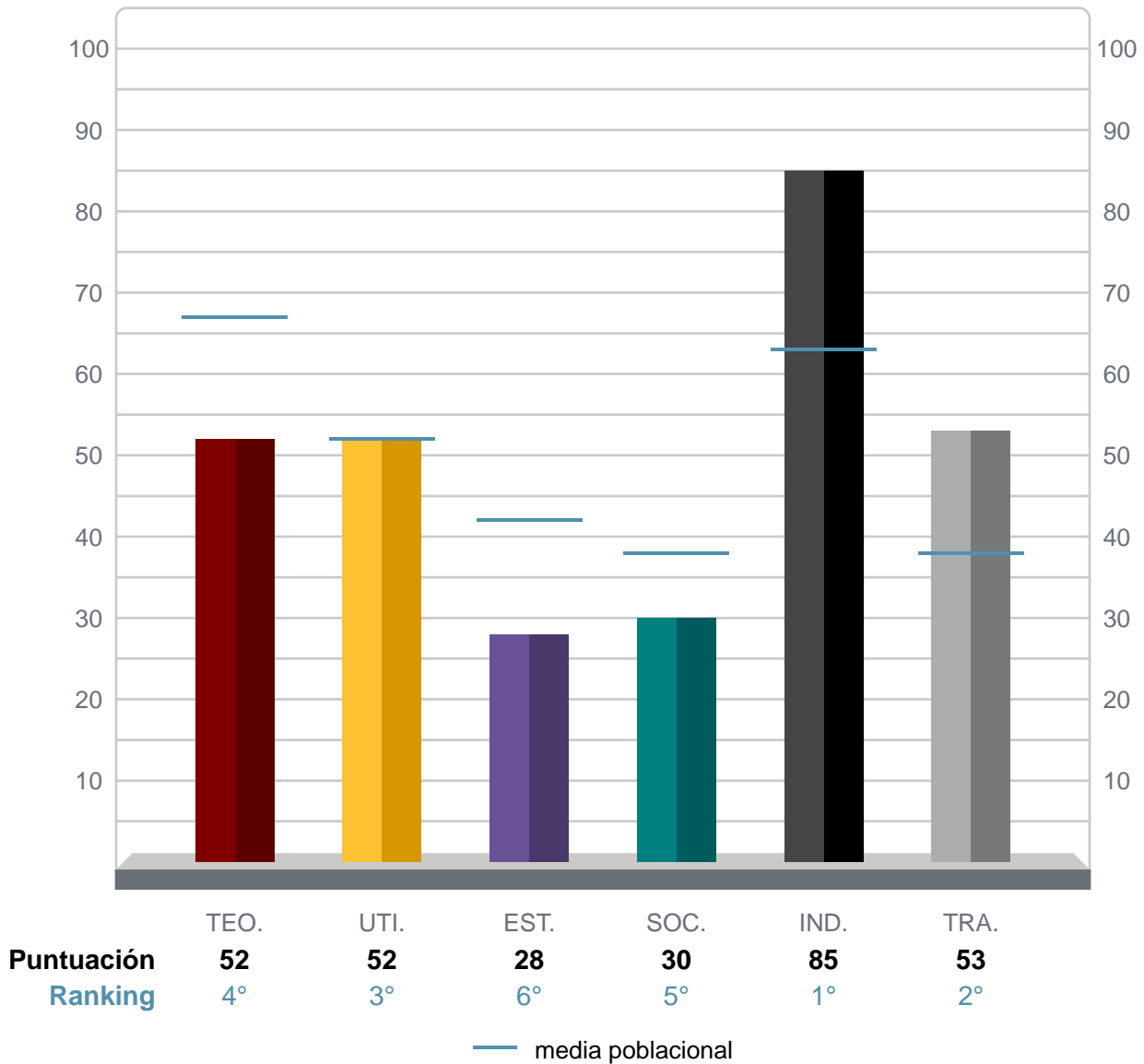
* El 68% de la población cae dentro de este rango.





GRAFICA DE MOTIVADORES INSIGHTS®

15/8/2017

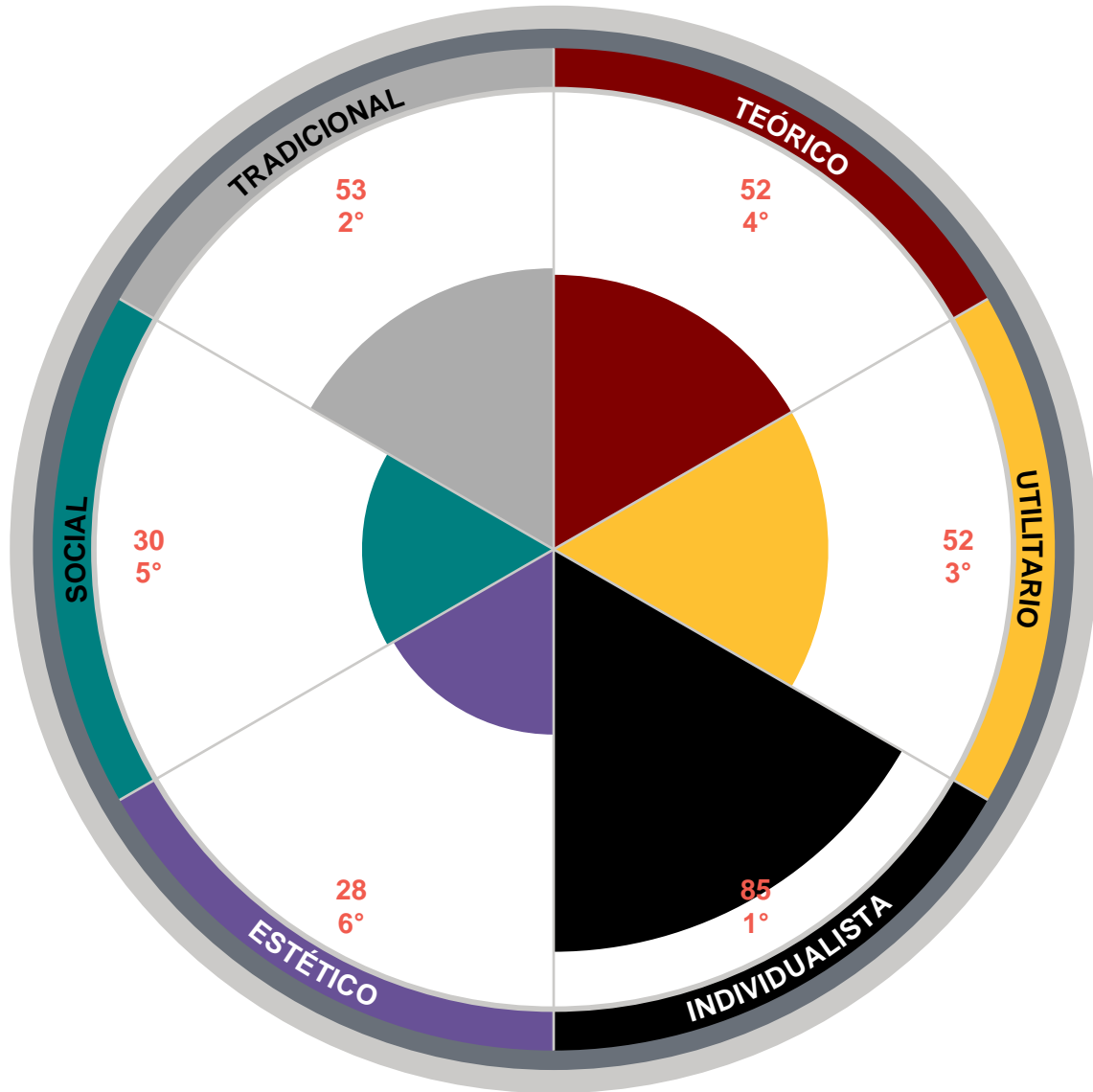


Norma española-américas 2017



RUEDA DE MOTIVADORES™

15/8/2017





INTRODUCCIÓN

Sección de integración entre el comportamiento y los motivadores

El potencial que se encuentra tras el incremento en la satisfacción y el desempeño en un trabajo proviene de la mezcla entre sus motivadores y su comportamiento. Cada persona de manera individual tiene el poder de modificar sus acciones. Sin embargo, cuando la persona actúa aprovechando óptimamente estos dos componentes de su comportamiento le ayudarán a llegar a un nivel más alto.

En esta sección usted encontrará:

- Posibles fortalezas de su comportamiento y sus motivadores
- Conflicto potencial entre sus motivadores y su comportamiento
- Ambiente ideal
- Claves para motivar
- Claves para dirigir



FORTALEZAS POSIBLES: COMPORTAMIENTO Y LOS MOTIVADORES

Esta sección describe las posibles áreas de fortaleza que existen entre el comportamiento de John y sus dos motivadores principales. Identifique dos o tres posibles fortalezas de las que necesite extraer el mayor provecho para así mejorar las satisfacción en su trabajo.

- Motiva a los demás para que sean lo mejor que puedan llegar a ser
- Capaz de dirigir el conflicto hacia un escenario de "ganar-ganar"
- Es un buen comunicador de mensajes
- Es muy bueno para reclutar miembros para la organización a la que pertenece
- No lo distraen fácilmente los contratiempos
- Enfocado en los resultados cuando dirige a los demás
- Coloca todo el empeño por la causa en la que cree
- Es bueno convenciendo a los demás a que se unan a su causa



POTENCIAL CONFLICTO: COMPORTAMIENTO Y DE MOTIVADORES

Esta sección describe las áreas potenciales de conflicto entre el comportamiento de John y sus dos motivadores principales. Identifique dos o tres posibles conflictos que necesiten superarse para mejorar el desempeño en el trabajo.

- Podría sobreestimar su autoridad
- Puede ofrecer información de su agenda a las personas equivocadas
- Tiene dificultades para escuchar lo que otras personas dicen si es que son opuestas a sus creencias
- Podría considerar sus creencias como perfectas
- Podría no darse cuenta de las consecuencias negativas de sus decisiones precipitadas
- Puede establecer estándares muy elevados para consigo mismo
- Podría romper las reglas de los demás con tal de permanecer en su sistema
- Los estándares podrían ser inalcanzables de acuerdo a su sistema de vida



AMBIENTE IDEAL

Esta sección identifica el ambiente ideal de trabajo basado en estilo básico de comportamiento y en los principales motivadores de John. Las personas con una flexibilidad limitada se sentirán incómodas trabajando en un entorno contrario al descrito en esta sección. Las personas con flexibilidad modificarán su comportamiento de tal manera de buscar la comodidad en cualquier ambiente. En esta sección usted identificará las principales responsabilidades que John disfruta y también aquellos que le generan frustración.

- Tareas que involucren a equipos motivados y que supongan el establecimiento de una red de contactos.
- Evaluación basada en los resultados, no en el proceso en sí.
- Un ambiente innovador y orientado hacia el futuro.
- Oportunidad para expresar asertivamente su deseo de controlar su propio destino y potencialmente el de los demás
- Gerencia que aprecie y recompense el poder de tomar riesgo
- Un ambiente para expresar ideas para influir en las personas
- Un ambiente que conlleve a la persona a un sistema para resolver problemas y tomar decisiones
- Un espacio para desafiar las reglas con las que no está de acuerdo
- Un líder que comprenda la necesidad de hablar a través del sistema para así convencer a los demás



CLAVES PARA MOTIVAR

Esta sección del reporte muestra lo que John quiere. La gente se motiva con las cosas que le agradan. Revise cada frase de esta sección junto con John y subraye aquellos que le pueden motivar en este momento

John quiere:

- Recompensas para sustentar sus sueños.
- Un sistema de apoyo para ocuparse de los detalles.
- Condiciones de trabajo que le permitan moverse libremente y hablar con la gente.
- Espacio y latitud para hacer lo que se tenga que hacer para lograr algo
- Un gerente y un equipo que comprenda el valor de las ideas rápidas y los resultados a corto plazo
- Reconocimiento público del poder y del prestigio
- Un reto para convencer a los demás a su propia manera de pensar
- Un gerente y un equipo que comprenda cuando su sistema sea desafiado, la discusión sobre el mismo puede derivar en agresión
- Un jefe que valore su optimismo sobre vivir de acuerdo a un sistema de vida y de hacer negocios



CLAVES PARA DIRIGIR

En esta sección encontrará alguna de las necesidades que deben cubrirse para que John pueda lograr un desempeño óptimo en su trabajo. Algunas de estas necesidades pueden ser cubiertas por él mismo, mientras que otras deberán ser provistas por su jefe. Es difícil que una persona se encuentre motivada en un trabajo cuando no se le dirige correctamente. Haga una revisión de la lista a continuación en compañía de John e identifique tres o cuatro declaraciones que sean muy importantes para él. Esto permite que John participe en plan de dirección que va a llevar en la empresa.

John necesita:

- Ser objetivo al tratar con personas, debido a su gran nivel de confianza en los demás.
- Presentaciones más lógicas que emocionales.
- Mantener el enfoque hacia los resultados y no sacrificar la productividad para satisfacer a la gente.
- Libertad para determinar cómo deben perseguirse los resultados
- Cooperación para delimitar sus funciones para evitar que se involucre en demasiados proyectos
- Comprender que los demás necesitan tiempo libre durante las reuniones para compartir sus propias ideas
- Apoyar su deseo de conseguir resultados a través de un sistema de vida
- Apoyarle de manera apropiada en cómo muestra su pasión por la forma como deben hacerse las cosas
- Ayuda para ser el "abogado" de los sistemas de la organización, siempre y cuando sean sistemas en los que crea



INTRODUCCIÓN Sección de Inteligencia Emocional

El reporte de Coeficiente Emocional™ analiza la inteligencia emocional de una persona, ésta consiste en la habilidad de percibir, comprender y aplicar efectivamente el poder y el manejo de las emociones para obtener altos niveles de colaboración y productividad. Este reporte ha sido diseñado para ofrecer percepción en dos áreas: personal e interpersonal.

Las investigaciones demuestran que los líderes exitosos y las personas que tienen un desempeño superior poseen habilidades de inteligencia emocional bien desarrolladas. Esto les facilita trabajar con diferentes tipos de personas y responder de manera efectiva a los cambios constantes en el mundo de los negocios. De hecho, el nivel de coeficiente emocional puede ser un indicador más efectivo para pronosticar el éxito de una persona que del coeficiente intelectual (CI).

La Inteligencia Emocional es un área en la que puede enfocarse y desarrollarse, sin importar la puntuación que tenga en cada una de sus dimensiones. Algo que puede ayudarle a medir sus niveles emocionales durante el día es revisar cómo está su claridad emocional. Piense en el rojo como una mala claridad emocional o una incapacidad para utilizar todas las habilidades y recursos debido a su pobre claridad emocional. Cuando se identifica utilizando lentes con un cristal rojo, puede experimentar emociones como el miedo, la ira, la tristeza o la pérdida. Piense en los lentes con cristal transparente como su estado ideal de claridad, o cuando esté emocionalmente "en la zona". Puede experimentar emociones como la felicidad, la alegría, la paz o la emoción. La mayoría de las veces está en un punto intermedio. Es posible que no pueda ubicar un descriptor exacto sobre cómo se siente, pero tiene su mente relativamente clara y libre de distracciones. Recuerde, cuanto más altos sean sus puntajes de CE, más fácil será aplicar este modelo a usted y a los que lo rodean.



INTRODUCCIÓN Sección de Inteligencia Emocional

Este reporte mide las cinco dimensiones de la inteligencia emocional:

Inteligencia Emocional - Personal

Se refiere a lo que sucede en su interior, a medida que experimenta los eventos cotidianos.

Autoconciencia es la habilidad de reconocer y entender sus propias emociones, estados de ánimo e impulsos, así como el efecto que pueden tener en los demás. En términos prácticos, es la capacidad de reconocer su temperatura emocional.

Autorregulación es la habilidad para controlar, corregir o redirigir impulsos y estados de ánimo perturbadores o disruptivos, y la propensión a eliminar los juicios y a pensar antes de actuar. En términos prácticos, es su habilidad para influenciar su claridad emocional cuando la situación lo requiera.

Motivación es la pasión para trabajar por razones que van más allá de la búsqueda externa de conocimiento, dinero, estatus, poder o metodología, y están basadas en una fuerza interna o propensión a lograr metas con energía y persistencia.

Inteligencia Emocional - Otros

Se refiere a lo que sucede entre usted y los demás.

Conciencia Social es la habilidad para comprender la composición emocional de las personas, y la manera en que sus palabras y acciones pueden afectar a los demás. En términos prácticos, es la capacidad para evaluar el estado emocional de otra persona.

Regulación Social es su capacidad para influir en la claridad emocional de los demás, a través de un excelente dominio del manejo de las relaciones interpersonales y de la construcción de redes de contactos.

¿Este reporte es 100% verdadero? Sólo estamos midiendo inteligencia emocional. Presentamos únicamente información sobre las tendencias que tiene en esta dimensión. Para mayor exactitud, no dude en tomar notas sobre las afirmaciones del reporte que puedan o no aplicar a su vida personal y profesional, validando con algún amigo, compañero o persona que lo conozca muy bien, para validar la precisión de cada una de las descripciones ofrecidas.



CARACTERÍSTICAS GENERALES

Con base en las respuestas de John, el reporte ha seleccionado estas afirmaciones generales para ofrecer una comprensión más amplia sobre su nivel de inteligencia emocional.

John tiene una comprensión sólida de sus fortalezas y debilidades emocionales. Su nivel de autoconciencia le permite darse cuenta cuándo sus emociones comienzan a intensificarse, en la mayoría de los casos. Su nivel de autoconciencia puede ser considerado como una habilidad para proyectar confianza en la mayoría de las situaciones. Él es consciente del impacto que tienen sus emociones en sus objetivos, motivaciones, fortalezas y aspiraciones más importantes. Su nivel de autoconciencia le permitirá a John avanzar y actuar cuando se encuentre frente a decisiones difíciles. Él es capaz de identificar las emociones que impactarán en su capacidad para mantener la compostura durante momentos de mucho estrés.

John piensa constantemente las cosas desde una perspectiva emocional, antes de actuar. Cuando surge un conflicto, John puede regular eficazmente sus emociones al resolver problemas, en la mayoría de los casos. Él es bueno para encontrar el equilibrio adecuado entre las cuestiones prácticas y las emocionales en una situación, y es capaz de tomar decisiones manejando sus emociones. Él es capaz de modificar su estado de ánimo de forma efectiva, cuando está de mal humor. Los demás tienden a percibir a John como una persona con un temperamento estable. Él no reacciona de forma exagerada ante factores estresantes menores y, por lo general, puede manejar sus emociones con factores estresantes más significativos.

John puede llegar a rendirse cuando se enfrenta a demasiados retos o resistencia. Él puede ver obstáculos en lugar de oportunidades cuando busca sus objetivos. Él normalmente no sale de un mismo plan para desarrollar sus habilidades. Cuando un proyecto no le interesa, John tiende a postergarlo hasta último minuto. John normalmente cumple con sus objetivos y con las expectativas de los demás, pero quizás no siempre busca ir más allá. Él tiende a mantener la motivación cuando el proyecto es de su interés.



CARACTERÍSTICAS GENERALES

John es bueno trabajando con personas, aunque por momentos tendrá que tratar de entenderlos mejor. La habilidad que tiene John para ver las cosas desde el punto de vista de los demás, puede ayudarle en entornos colaborativos / trabajo en equipo. Cuando utiliza sus habilidades de escucha activa, John será capaz de predecir el estado emocional de una persona. Por lo general, las personas ven a John como una persona considerada y comprensiva. Generalmente, John es capaz de empatizar con los demás, aun cuando no haya pasado por situaciones parecidas. Las personas tienden a sentir que John es perceptivo, y las comprende bien.

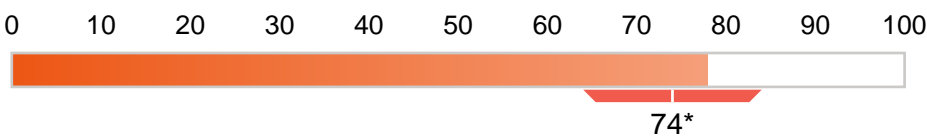
John desarrolla relaciones con los demás rápida y fácilmente. La habilidad de John para generar redes de contacto es una ventaja para su carrera. Él tiene la habilidad de comprender los mensajes del lenguaje corporal en cada interacción. Él tiene una habilidad única para identificar las diferencias entre las personas y así poder interactuar de la mejor manera con ellas. Esto incrementa su efectividad. La facilidad con la que John se relaciona con nuevas personas es una de sus principales ventajas. De vez en cuando, John se centra demasiado en intentar cambiar el tono emocional de una situación.



RESULTADOS DE LA EVALUACIÓN DEL COEFICIENTE EMOCIONAL

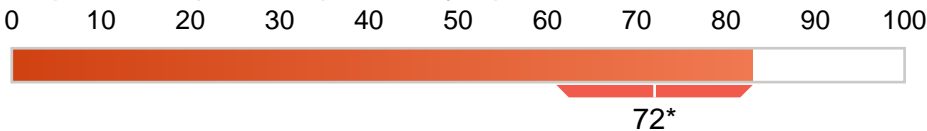
El Coeficiente Emocional es la medida que se realiza de su habilidad para percibir, comprender y aplicar de forma efectiva el poder y el manejo de sus emociones y las de los demás, para lograr altos niveles de colaboración y productividad. Su puntuación general en la Evaluación de Coeficiente Emocional indica el nivel de inteligencia emocional total que usted posee. Cuanto mayor sea el puntaje, mayor será su nivel de inteligencia emocional. Si su meta es incrementar su Coeficiente Emocional, deberá enfocarse en el desarrollo de las áreas en las que tenga menor puntuación.

1. AUTOCONCIENCIA - Es la habilidad de reconocer y entender sus emociones, estado de ánimo e impulsos, así como su efecto en los demás.



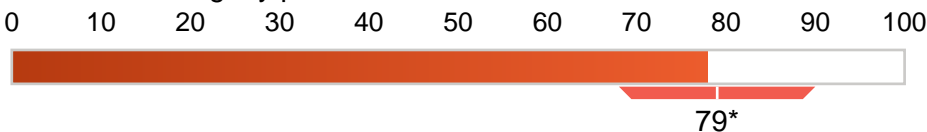
78

2. AUTORREGULACIÓN - Es la habilidad para controlar o redirigir impulsos disruptivos y estados de ánimo, así como la propensión a suspender los juicios / opiniones, y a pensar antes de actuar.



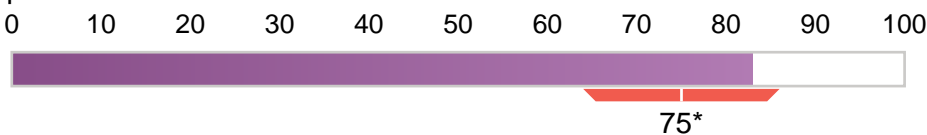
83

3. MOTIVACIÓN - Es la pasión para trabajar por razones que van más allá de la búsqueda de factores externos como el conocimiento, la utilidad, la estética, las personas, el poder o la metodología. Las razones de esta motivación se basan en una fuerza interna o en la tendencia a alcanzar metas con energía y persistencia.



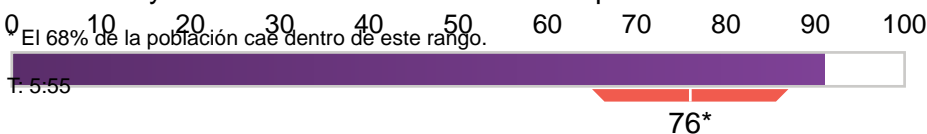
78

4. CONCIENCIA SOCIAL - Es la habilidad para entender la composición emocional de las demás personas, y cómo pueden afectarles tanto sus palabras como sus acciones.



83

5. REGULACIÓN SOCIAL - Es la habilidad para influir en el estado emocional de los demás, a través del dominio en el manejo de las relaciones y de la construcción de redes interpersonales.



91

El 68% de la población cae dentro de este rango.

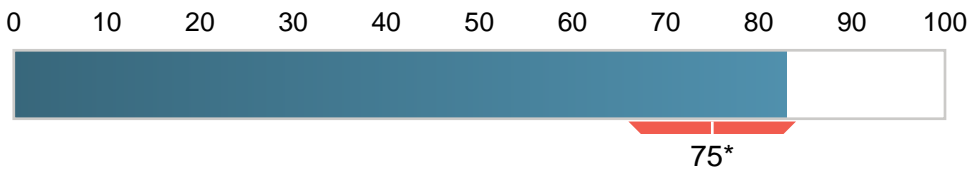
T: 5:55



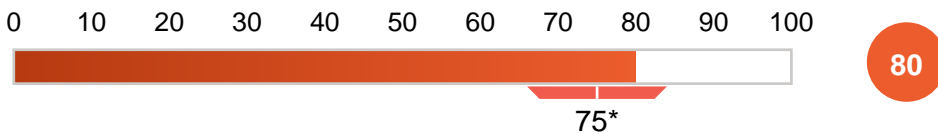
RESULTADO DEL COEFICIENTE EMOCIONAL

El promedio de las subescalas de Autoconciencia, Autorregulación y Motivación representa su Coeficiente Emocional personal. El promedio de las subescalas de Conciencia Social y Regulación Social representa su Coeficiente Emocional hacia los demás. El nivel total de Coeficiente Emocional fue calculado realizando el promedio de la puntuación de las 5 dimensiones de la Inteligencia Emocional.

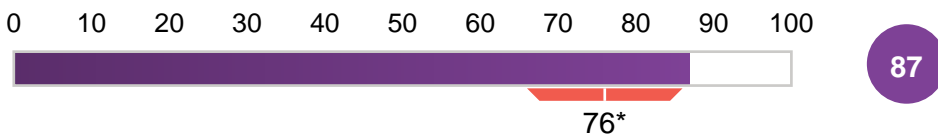
COEFICIENTE EMOCIONAL TOTAL - Es el nivel total de inteligencia emocional, que se obtiene al promediar los resultados Personal y Hacia los demás.



PERSONAL - La habilidad de entender y generar un concepto preciso sobre usted mismo para conducirse de manera efectiva en la vida.



LOS DEMÁS - La habilidad para entender a las personas, sus motivaciones, cómo actúan y cómo trabajar cooperativamente con ellas.





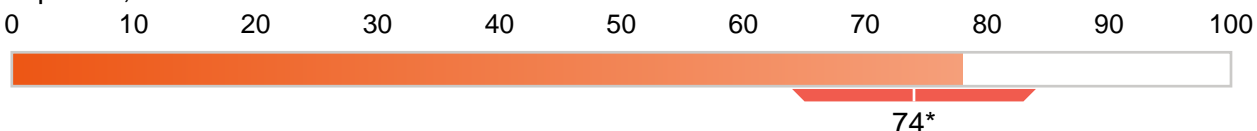
Autoconciencia

Con base en su nivel de Coeficiente Emocional, John tiene la capacidad de identificar cómo se siente en momentos determinados. normalmente es capaz de evaluar sus propias emociones y el impacto que tiene en sus decisiones.

Lo que John puede hacer:

- Para mejorar el proceso de toma de decisiones, documente sus tendencias de comportamiento en un diario o agenda y discútalas con algún familiar, amigo o asesor experimentado. Revise su claridad emocional varias veces al día, indicando su estado emocional.
- Busque tener siempre una perspectiva realista para poder identificar las áreas que necesita mejorar.
- Analice si su auto percepción es realista en comparación con la opinión de las demás personas sobre usted.
- Piense en situaciones en las que podría hacer un mejor uso de cada una de sus fortalezas, minimizando sus debilidades, especialmente en el ámbito laboral.
- Ponga atención en sus comportamientos, y vea si puede reconocer patrones, ya sea en el trabajo o en su hogar.
- Elabore un plan de acción para desarrollar las áreas que desee mejorar, tanto en su hogar como en el trabajo y revíselo con regularidad.
- Lleve un registro de sus pensamientos y sentimientos, y coméntenlos con algún familiar, amigo o compañero de trabajo de confianza, para mejorar así su Autoconciencia.
- Considere las áreas en las que se haya propuesto trabajar y haya tenido progreso, especialmente en el ámbito laboral.
- Haga una reflexión sobre la relación entre sus emociones y su comportamiento. Identifique qué le provoca tener reacciones negativas.
- Establezca algunas metas puntuales y específicas para continuar con el desarrollo de su Autoconciencia, y revíselas como parte de su plan de mejora personal.

Autoconciencia - Es la habilidad de reconocer y entender sus emociones, estado de ánimo e impulsos, así como su efecto en los demás.



78



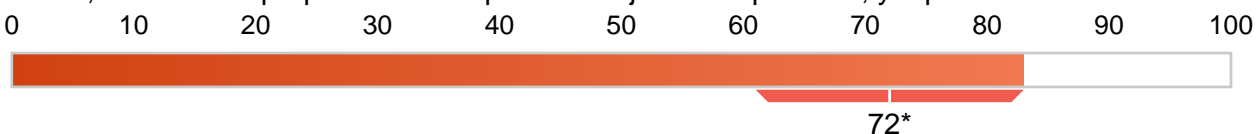
Autorregulación

Con base en el nivel actual de esta dimensión del Coeficiente Emocional, John ha desarrollado su nivel de Autorregulación. Es capaz de controlar y/o evitar las emociones negativas, controlando mejor sus reacciones en situaciones determinadas.

Lo que John puede hacer:

- Cuando experimente emociones negativas o que lo distraen, recuerde analizar la situación para determinar sus causas, y observar sus reacciones de comportamiento.
- Póngase de acuerdo con un compañero de trabajo para examinar las oportunidades para practicar la autorregulación. Pídale que le ayude a identificar de qué forma puede mejorar.
- Recuerde que debe continuar forjando su auto control, primero haga una pausa y escuche siempre, antes de responder algo, especialmente cuando esté experimentando emociones intensas.
- Platique con algún familiar, amigo o asesor de confianza, sobre cómo puede manejar mejor los cambios y el estrés.
- Concéntrese en aquellos eventos que le ofrezcan una sensación de calma y generen emociones positivas, para incrementar su claridad emocional.
- Lleve un registro de sus habilidades efectivas de autorregulación, y revíselas regularmente.
- Recuerde que hacer ejercicio con regularidad incrementa su habilidad para manejar sus emociones, y para relajar tanto su cuerpo como su mente.
- En momentos de alta carga emocional, pregúntese qué es lo peor que podría ocurrir. Así podrá analizar la situación de manera más realista.
- Considere en qué momentos es apropiado relajarse o mostrar sus emociones.
- Existe una fuerte conexión entre la mente y el cuerpo. Fortalezca este vínculo a través de la meditación, reflexión o yoga, esto le permitirá aprender a autorregular mejor sus emociones.
- Con base en su estilo de comportamiento, piense en formas de expresar sus emociones de manera más auténtica.

Autorregulación - Es la habilidad para controlar o redirigir impulsos disruptivos y estados de ánimo, así como la propensión a suspender los juicios / opiniones, y a pensar antes de actuar.





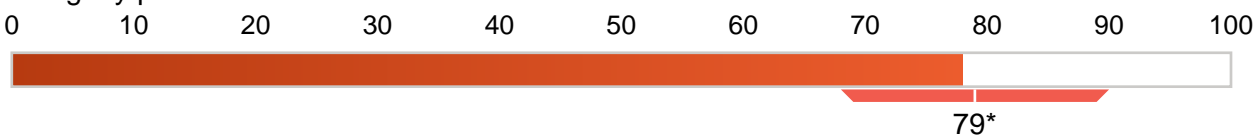
Motivación

El nivel de Motivación actual de John puede indicar que tiende a postergar actividades o tareas, esto le puede impedir alcanzar sus metas.

Lo que John puede hacer:

- Establezca metas específicas, con objetivos definidos, y con fechas de cumplimiento establecidas.
- Defina con claridad por qué las metas que ha establecido son importantes para usted. Pregúntese no sólo cuáles son sus metas, sino también por qué lo son.
- Trabaje con un compañero o coach en un plan detallado para poder alcanzar sus metas.
- Reserve un tiempo para trabajar diariamente en sus metas, aunque sean sólo cinco minutos.
- Haga una lista de sus metas y déjela en el lugar en donde pueda verla, cada día.
- Dedique un tiempo para visualizar el resultado de cumplimiento de sus metas. ¿Cómo se siente al respecto?
- Pídale a un amigo cercano que lo ayude responsabilizarse por alcanzar sus propias metas.
- Celebre sus logros, tanto grandes como pequeños.
- Aprenda de sus errores, lleve un registro de las lecciones aprendidas, en un diario o agenda.
- Desafíe el statu quo, proponiendo mejoras.
- Encuentre inspiración en personas, que tengan una motivación interna tan fuerte que los ayude a superar los obstáculos y alcanzar sus sueños.

Motivación - Es la pasión para trabajar por razones que van más allá de la búsqueda de factores externos como el conocimiento, la utilidad, la estética, las personas, el poder o la metodología. Las razones de esta motivación se basan en una fuerza interna o en la tendencia a alcanzar metas con energía y persistencia.



78



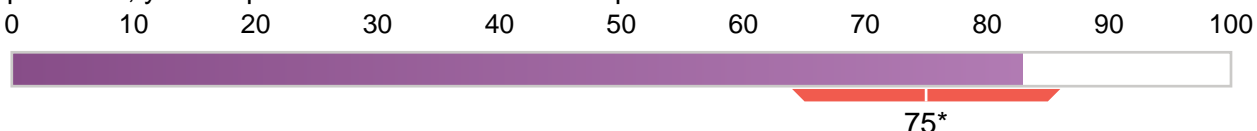
Conciencia Social

Con base en su nivel de Conciencia Social, John tiende a comunicarse con las personas poniendo atención a sus expresiones emocionales, y cuenta con la capacidad de comprender a los demás en la mayoría de las situaciones.

Lo que John puede hacer:

- Procure entender bien cuál es el estado emocional de los demás, antes de compartir cualquier opinión o punto de vista. Recuerde que si las personas no se encuentran en un estado emocional equilibrado se puede comprometer el resultado óptimo que quiera conseguir.
- Analice la interacción de las demás personas y observe cuál es su estado emocional, comparta sus opiniones al respecto con algún amigo cercano, familiar o asesor de confianza, para saber si ambos comparten una percepción similar.
- Considere qué puede ayudarle a hacer un mejor uso de su conciencia social, y así poder ayudar a los demás a mejorar su estado emocional.
- Trabaje con un mentor que le ayude a mejorar sus habilidad para considerar las respuestas emocionales de los demás, en el lugar de trabajo.
- Analice cómo podría demostrar una actitud imparcial y libre de prejuicios, especialmente cuando haya situaciones sensibles.
- Haga una lista de sus hábitos interpersonales y trabaje en el desarrollo de prácticas positivas de comunicación.
- Busque confirmar qué es lo que sienten los demás, especialmente si no está seguro de su percepción.
- Procure ayudar a sus amigos, familiares o incluso a desconocidos que no comprendan que la manera en la que ellos se están comunicando está afectando lo que usted está intentando conseguir.
- Intente encontrar el equilibrio adecuado entre la comprensión de los demás, y la consideración de su propio bienestar emocional.

Conciencia Social - Es la habilidad para entender la composición emocional de las demás personas, y cómo pueden afectarles tanto sus palabras como sus acciones.



83



Regulación Social

John cuenta con una Regulación Social bien desarrollada, tiene la capacidad de encontrar intereses en común con las personas y relacionarse bien con ellas. Además, posee un nivel de inteligencia emocional que le permite ser persuasivo y efectivo dentro de un grupo o equipo.

Lo que John puede hacer:

- Pida consejo y retroalimentación a personas que usted admire sobre su estilo de relacionamiento interpersonal.
- Busque obtener conocimiento y experiencias sobre cómo ajustar su nivel de Regulación Social, para mejorar cualquier situación en términos emocionales.
- Apele a la singularidad de los demás, construya sobre intereses mutuos y muestre una curiosidad sincera por el bienestar de los demás.
- Deje que los demás asuman el liderazgo de algún proyecto, para que usted pueda influir desde un punto de vista emocional positivo.
- Encuentre formas adicionales de influir en el trabajo, ayudando a que los demás comprendan cómo la Regulación Social puede mejorar la comunicación.
- Ofrezca a sus compañeros de trabajo consejo y retroalimentación sobre técnicas efectivas de Regulación Social.
- Aprenda del estilo de liderazgo y el conocimiento de su mentor, para continuar mejorando la habilidad de modificar el estado emocional de las situaciones.
- Haga un esfuerzo para permanecer en contacto con las personas que conoce, conéctese con sus contactos regularmente.
- Busque más calidad que cantidad en sus relaciones interpersonales. Platique con los demás buscando abordar temas de conversación en un nivel más profundo.
- Hable sobre formas de reconocer y modificar el estado emocional de las reuniones o conversaciones.

Regulación Social - Es la habilidad para influir en el estado emocional de los demás, a través del dominio en el manejo de las relaciones y de la construcción de redes interpersonales.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



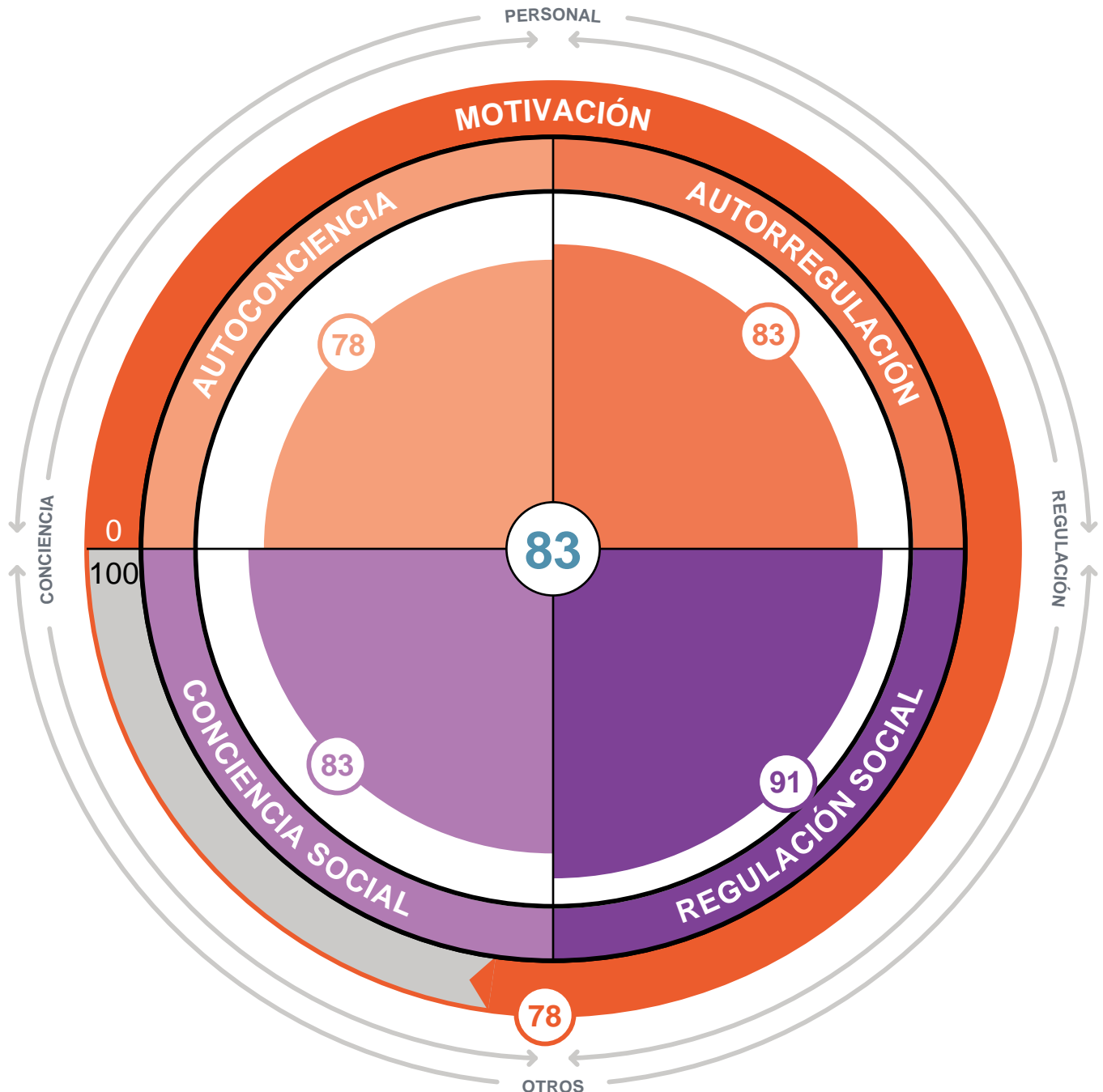
76*

91



La Rueda del Coeficiente Emocional

La rueda de Coeficiente Emocional es una visualización de los resultados de su reporte. El círculo, dividido en cuadrantes, está rodeado por la Motivación y se encuentra dividido entre Personal y Otros. El resultado de su Motivación comienza donde se encuentra la Autoconciencia y se extiende a lo largo del círculo en el sentido de la agujas del reloj. La posición inicial se debe a que todas las dimensiones del Coeficiente Emocional se ven influenciadas por su nivel de Autoconciencia. La cantidad de color muestra la fortaleza del resultado de su Coeficiente Emocional Total, que también se coloca en el centro del círculo.





INTRODUCCIÓN

Integración de los Comportamientos, los Motivadores y el CE para un buen desempeño

Optimizar la efectividad de un estilo de comportamiento puede ser muy difícil sobre todo en el lugar de trabajo, especialmente en situaciones donde ya existen "protocolos" de comportamiento definidos. Es frecuente que en un equipo existan varias personas con un mismo estilo conductual, pero que al enfrentarse ante una misma situación actúan de forma diferente.

Durante años, TTI ha analizado el mundo laboral. Comenzando por describir el "cómo" y el "porqué" hace una persona algo. Sin embargo, las investigaciones han demostrado que aunque dos personas tengan el mismo estilo de comportamiento y estén guiados bajo los mismos motivadores, pueden responder de manera diferente ante una misma situación, cuando ésta tiene una carga emocional.

¿Por qué sucede esto? Con frecuencia, la respuesta se encuentra en la Inteligencia Emocional de la persona. Conocer la relación que existe entre el Coeficiente Emocional y otros factores como el comportamiento y los motivadores puede ayudar para fundamentar un plan de desarrollo laboral y personal.



INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTO, MOTIVADORES Y COEFICIENTE EMOCIONAL

Las personas que se conocen bien a sí mismas como seres únicos e irrepetibles y, de igual manera, comprenden correctamente a los demás, tienen más éxito. Esta página fue diseñada para poder mostrar la integración que existe entre las fortalezas de comportamiento, los factores motivacionales y los niveles de Inteligencia Emocional de una persona.

John tiene un alto nivel de Auto Conocimiento. Es capaz de prever sus propios sentimientos y está consciente del impacto que tendrán en él los cambios a los que pudiera someterse. Esto, aunado a su estilo de comportamiento extrovertido y orientado a las personas, puede ser una herramienta poderosa. La mayoría de los "Influyentes" tienden a hablar buscando generar un ambiente amigable, aunque no ponen mucha atención en lo que dicen. Sin embargo, su nivel de Auto Conocimiento le puede ayudar a tener cierta conciencia de las respuestas que ofrece en diferentes situaciones.

John tiene un nivel alto de Auto Regulación. Es capaz de responder y manejar mejor sus reacciones ante situaciones difíciles. Dado que tiene un nivel de Influencia indica que John podría tender a evitar el conflicto. Tenderá a mostrar signos de emoción a través de gesticulaciones, ademanes y en general con su lenguaje corporal. Sin embargo, puesto que tiene una Auto Regulación elevada, puede tener control sobre las reacciones naturales de su comportamiento. Al tomar el control sobre sus impulsos conductuales y con su habilidad para manejar las reacciones, John será capaz de cumplir con muchas de las tareas gracias a la colaboración que conseguirá por parte de otras personas.

John tiene un nivel de Motivación moderado. John tiene un nivel de Motivación moderado. Tiene el promedio de motivación por la pasión del trabajo por razones que no satisfacen su motivador Individualista y su motivador Tradicional. Esta motivación es un motor interno para lograr una meta; sin embargo, con una motivación moderadamente desarrollada, es importante hacer uso de un factor externo que lo impulse a lograr algo. Para obtener un mejor desempeño, es importante que tanto un motivador como el otro se satisfagan ampliamente a lo largo de su carrera.

John tiene un alto nivel de empatía. Es capaz de prever la manera en que los demás recibirán la información. El poder de tener un nivel elevado de Empatía involucra la capacidad de ver las cosas desde la perspectiva de alguien más. John observa las cosas desde un punto de vista Individualista, que no siempre es el mismo de los demás. Si es capaz de ver más allá de esto podría ser capaz de lograr un reconocimiento social y una identificación con su equipo y lograr una colaboración muy saludable junto a todos ellos.



INTEGRACIÓN DE COMPORTAMIENTO, MOTIVADORES Y COEFICIENTE EMOCIONAL

John tiene un nivel de desarrollo muy elevado en Habilidades Sociales. Es capaz de manejar y construir relaciones interpersonales muy fácilmente. Puede llegar a orientar grupos de personas a través de una sinergia de grupo positiva. Tiene una habilidad única para desarrollar relaciones con todo tipo de personas, aunque se le facilita aún más relacionarse con aquellos que comparten sus mismas áreas de interés. Su motivador Individualista y su motivador Tradicional son las guías que determinan lo que quiere lograr; sin embargo, él es capaz de convivir con personas que no comparten sus mismos puntos de vista. En términos de comportamiento, prefiere un estilo de comunicación amigable e informal.