



Perfil Laboral

Características Laborales

Cada puesto de trabajo requiere una serie de tendencias de comportamiento inherentes al desempeño esperado para dicho puesto. Cuando el estilo de personalidad concuerda con los requisitos del puesto, es más fácil para la persona desempeñar dichas actividades de forma natural, sintiéndose además más feliz, realizado y productivo. Cuando no concuerdan necesitamos realizar un gran esfuerzo de adaptación, lo que supone un gran gasto energético y por lo tanto es más difícil de mantener en el tiempo con un desempeño alto.

Estas son algunas características que debería tener un puesto de trabajo para que concuerde con tu estilo de personalidad conductual

- Donde se cuenta con libertad de acción y no demasiada supervisión.
- Donde se puede visualizar el futuro y avanzar con rapidez.
- En la que la eficiencia y la rapidez son importantes.
- Una profesión que aporta desafíos y oportunidades.
- En la que pueda desafiar los estándares pre-establecidos.
- Donde se requiera tenacidad, empuje, dirección, decisiones.

Estas son algunas características adicionales de un puesto de trabajo que puedes gestionar exitosamente sin necesidad de una alta adaptación

- Una profesión donde se mantiene altos niveles de motivación para alcanzar metas.
- Donde el trabajo se realice en equipo.
- Donde se necesiten nuevas formas de ver las cosas y soluciones creativas.
- En la que la supervisión y el trabajo detallado no es lo prioritario.

Estas son algunas de las características que menos se adaptan a tu estilo de personalidad, por lo que deberías evitar puestos de trabajo que las requieran como claves para el éxito

- Donde se requiere dar muchas cuentas y estar muy controlado.
- Donde se requiere de mucha sensibilidad hacia los demás.
- En la que los pequeños detalles y la información precisa son imprescindibles.
- Una profesión donde un carácter dócil y humilde son un valor añadido.
- Donde se necesita un trabajo rutinario y con ritmo constante.



Rol de Equipo

Su papel natural de trabajo en equipo

Cada miembro de un equipo de trabajo se comunica, actúa y reacciona conforme a su propio estilo conductual. Además, cada persona aporta cualidades únicas que construyen al equipo, así como debilidades pueden frenar su buen desarrollo. Entender nuestras tendencias al interactuar con el equipo, y las tendencias de los demás, puede significar la diferencia entre un equipo saludable y productivo y otro enfermo y problemático. Lo siguiente muestra su rol conductual natural primario y secundarios en un equipo, no significa que sólo aporte estas cualidades o que sólo pueda actuar en este rol.

El rol natural de Juan Ejemplo en un equipo puede ser el de **Impulsor**

El rol impulsor está caracterizado por una gran necesidad de lograr objetivos y resultados. Mueve al equipo aportando una nota de competitividad. Pueden frustrarse o reaccionar emocionalmente frente a los contratiempos y llegar a presionar al equipo para que se cumplan sus expectativas, lo que puede provocar situaciones tensas. Se enfoca más en llegar a la meta que en mantener el espíritu de equipo. El estilo impulsor dinamiza los equipos y los hace exitosos incluso en medio de las dificultades.

El Rol de estilo Impulsor se caracteriza por:

- Aporta mucho ímpetu al equipo
- Toma los problemas del equipo como un desafío personal
- Transmite al equipo una energía competitiva
- Provoca la reacción de equipos paralizados
- Ayuda al equipo a vencer la dificultades
- Aporta optimismo, buen humor y visión de futuro
- Puede ser la voz del equipo tanto interna como externamente

Algunas debilidades del estilo Impulsor son:

- Puede que pase por alto a las personas
- Puede que trate de imponer sus ideas
- Puede que a veces no tenga tacto o su estilo se vea agresivo lo que cree conflicto en el equipo
Su enfoque en las personas puede hacer que se atasque en las tareas

El rol o roles secundarios que puede desempeñar de forma natural es Conseguidor e innovador

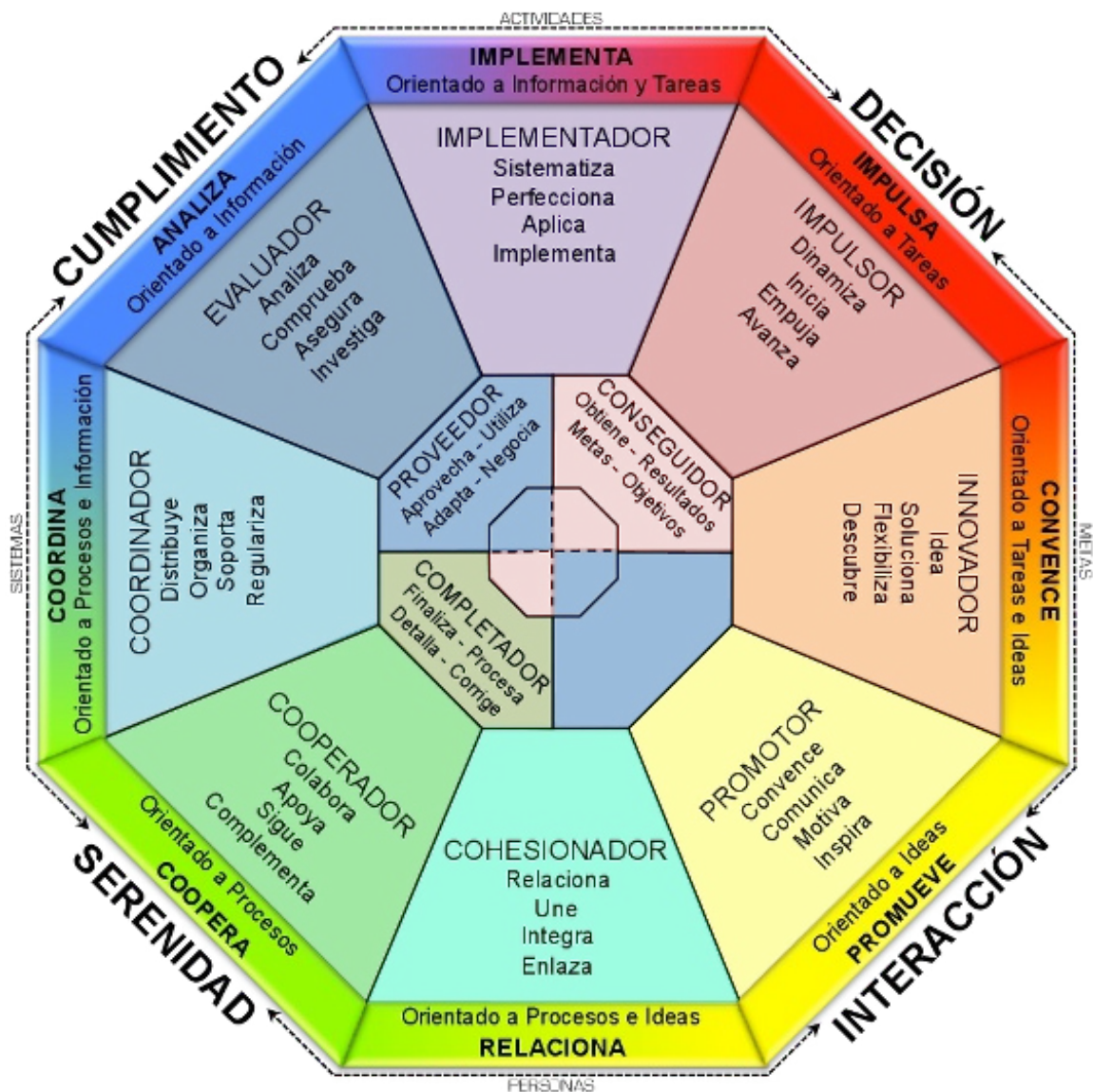


Trabajando con Roles de Equipo

Su papel natural de trabajo en equipo

La información que sigue le ayudará a poner en perspectiva los diferentes roles de equipo según el modelo de People Performance International. Este modelo es una correlación de características conductuales naturales con roles de equipo. Tenga por tanto en cuenta que las personas pueden asumir diferentes roles según las circunstancias y que el rol asignado en su evaluación puede verse influenciado por su proximidad a los roles que le rodean, y por lo tanto mostrar características de roles combinados. La asignación de su rol no evalúa ni limita las capacidades y cualidades que usted puede aportar a un equipo.

En este mapa podrá ver dónde se sitúan los diferentes roles de equipo y posicionar su propio rol principal.





Trabajando con Roles de Equipo

Características de los Roles de Equipo

El Impulsor. Está caracterizado por una gran necesidad de lograr objetivos y resultados. Mueve al equipo aportando una nota de competitividad. Pueden frustrarse o reaccionar emocionalmente frente a los contratiempos y llegar a presionar al equipo para que se cumplan sus expectativas, lo que puede provocar situaciones tensas. Se enfoca más en llegar a la meta que en mantener el espíritu de equipo. El estilo impulsor dinamiza los equipos y los hace exitosos incluso en medio de las dificultades.

El Conseguidor. Está caracterizado por su capacidad para hacer lo necesario para llegar a los objetivos. No sólo imprime movimiento al equipo, sino que él mismo realiza las tareas necesarias para que ese movimiento se convierta en acción dirigida hacia la consecución de la meta. Combina su capacidad de dinamizar al equipo con la de realizar las tareas necesarias. En ocasiones puede asumir demasiadas tareas al pensar que el equipo no va a responder según sus expectativas.

El Implementador. Está caracterizado por su capacidad de llevar a cabo las tareas necesarias para que el equipo alcance sus metas. Aplica los procedimientos, métodos y sistemas que conducirán al equipo a cumplir con sus objetivos. Capacidad de diseñar, crear o mejorar los sistemas y procedimientos necesarios para el desempeño del equipo. No contribuye demasiado a crear un espíritu de equipo, sino a realizar aquello que el equipo a determinado se necesita para alcanzar el éxito. Puede tener la tendencia de tratar de sistematizar o mecanizar demasiado al equipo al tratar de mantenerlo en los railes de los procedimientos establecidos.

El Promotor. Está caracterizado por su capacidad para inspirar al equipo hacia los objetivos establecidos. Influye en el ánimo y estado del equipo consiguiendo que éste se sienta alineado y motivado con la meta a conseguir. Es capaz de articular y comunicar de tal manera las cosas que mueve los sentimientos, emociones y deseos del equipo hacia ello. Por decirlo de una manera, es quien está "vendiendo" la idea al propio equipo. En ocasiones puede hacer que el equipo desvíe su atención del objetivo principal hacia los propios objetivos del promotor.

El Coordinador. Está caracterizado por su capacidad de entender cómo se deben conjugar las personas con las tareas necesarias para llevar al equipo a cumplir sus metas. Sigue los procesos establecidos para que el equipo llegue a su destino, asegurándose que cada pieza del equipo está encajada en su lugar y está cumpliendo con el método establecido. Su enfoque no suele ser ordenar el puzle, sino asegurarse que se mantiene ordenado. En ocasiones puede volverse un poco rígido posibles cambios que el equipo puede ver como necesarios para su mejor desempeño.

El Proveedor. Está caracterizado por su capacidad de actuar en cualquier situación que el equipo enfrente para salir con éxito. El proveedor aporta al equipo una interesante combinación de orientación hacia las personas a la vez que hacia la información y los estándares establecidos, lo que ayuda al equipo a obtener una visión crítica de lo que está haciendo. Puede ser muy útil ayudando al equipo a alcanzar nuevas cotas de conocimiento sobre diferentes áreas. En ocasiones puede resultar demasiado crítico con el equipo y tratar de que le vean como una víctima cuando las cosas no salen según lo esperado.



Trabajando con Roles de Equipo

Características de los Roles de Equipo

El Cooperador. Está caracterizado por su capacidad de apoyar al equipo en lo que sea necesario para alcanzar sus objetivos. Aporta una gran solidez y estabilidad al equipo, ya que colabora en cualquier tarea necesaria a la vez que establece lazos personales en el equipo, elevando el espíritu del mismo. Es capaz de colaborar fácilmente con otros roles, siendo un gran complemento que sigue las directrices pero no obvia los sentimientos. En ocasiones puede ralentizar el ritmo del equipo y no aportar su verdadero punto de vista.

El Cohesionador. Está caracterizado por su capacidad de edificar el espíritu e identidad del equipo. Conecta a los miembros del equipo entre sí y a éstos con la meta y el proceso. Es capaz de construir y comunicar una imagen integral de las dinámicas personales, emocionales y prácticas necesarias para que el equipo no sólo entienda, sino que sienta su identidad y razón de ser, lo que le ayudará a orientarse hacia el camino que debe andar para alcanzar su destino. En ocasiones puede llevar al equipo a construir su identidad sobre el propio cohesionador, lo que puede desviar al equipo de su meta verdadera.

El Evaluador. Está caracterizado por ayudar al equipo a mantener los niveles de calidad requeridos. Se asegura que las conclusiones y el trabajo del equipo están basados en hechos comprobados y en datos fiables. Mantiene al equipo con los pies en la tierra y cuanto más sólida sea esa tierra, mejor se sentirá. Aporta los datos necesarios para que el equipo se desempeñe lo más pragmáticamente posible. Analiza las variables y consecuencias de las acciones del equipo. En ocasiones puede no contribuir en la formación de los lazos que unen al equipo, y limitar su potencialidad a estándares ya validados o experimentados.

El Innovador. Es capaz de aportar ideas, conceptos y procesos imaginativos y brillantes, a pesar de que en ocasiones pueden no ser aceptadas por el equipo. El innovador suele tener un estilo de trabajo independiente y no suele estar demasiado orientado al equipo, además le puede costar delegar en otros. No suele ser extrovertido, por lo que puede necesitar de otro miembro del equipo que le anime a compartir sus ideas, si se le da el tiempo y el espacio puede mostrar su potencial creativo.

El Completador. Está caracterizado por terminar lo que el equipo necesita realizar para avanzar al siguiente nivel. Utiliza los sistemas y procedimientos establecidos y ayuda al equipo a terminar lo que ha empezado. Su enfoque práctico, preciso y responsable contribuye en el equipo al cumplimiento de los diferentes pasos que componen las sub-metas o las tareas requeridas. Quiere terminar lo que se ha empezado, asegurándose que el equipo no se deja nada por el camino. En ocasiones puede ralentizar el ritmo del equipo, ya que trata de cumplir con todos los pasos del sistema y si es posible de uno en uno.

El Diseñador: Está caracterizado por su capacidad de crear los sistemas y procedimientos necesarios para el desempeño del equipo. Da la estructura necesaria a las tareas a realizar, perfecciona los procedimientos, y diseña los mapas para el equipo. Ayuda al equipo a establecer el plan con todos sus detalles, tareas, subtareas, requisitos, posibilidades y consecuencias. En ocasiones puede pasar por alto que el equipo está compuesto por personas y verlo como una "máquina" que debe seguir sus planificaciones, o estará fallando.

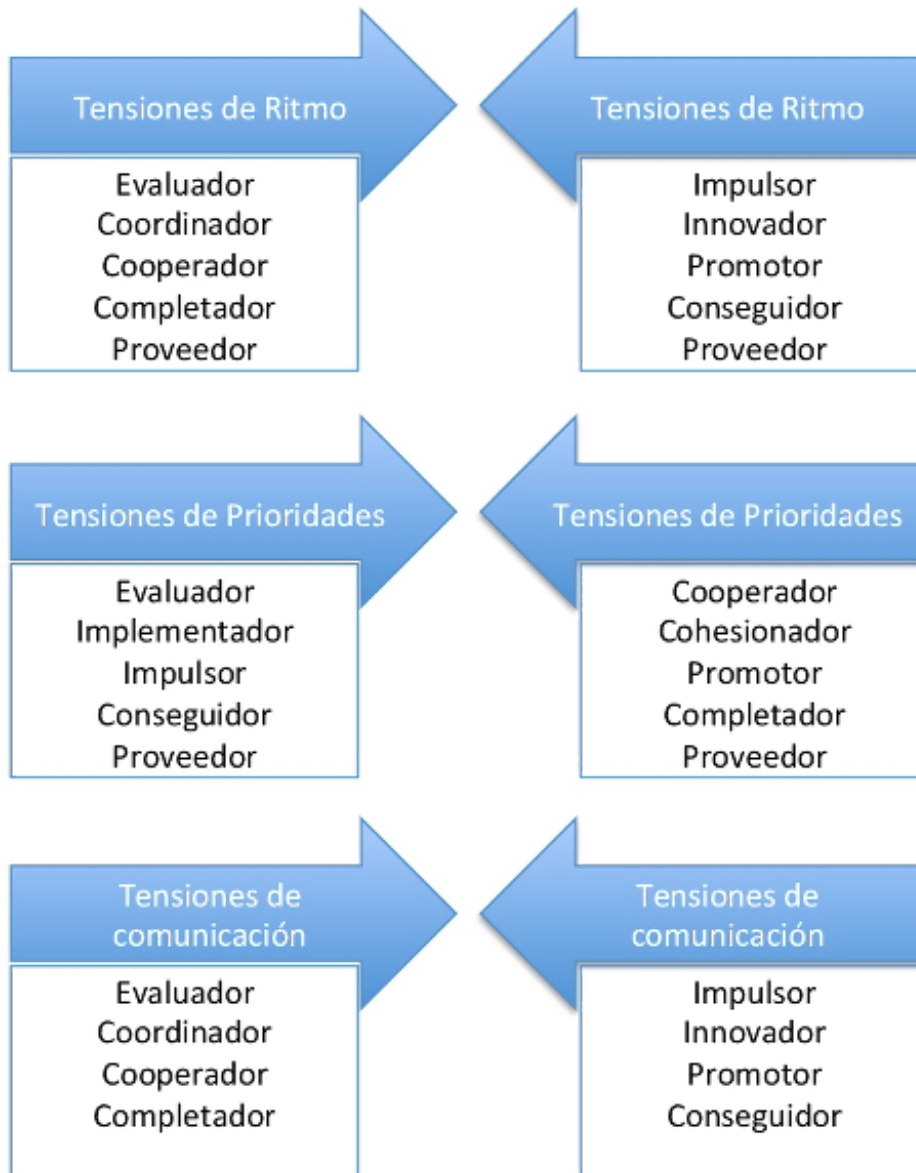


Trabajando con Roles de Equipo

Posibles Tensiones entre roles

Por regla general los diferentes roles pueden presentar tensiones entre ellos cuando trabajan a la vez en un equipo.

Los roles de Implementador, Cohesionador, Innovador y Coordinador pueden incluirse en las tensiones en función del factor principal y la intensidad de éste en el perfil DISC. En el caso del Rol Proveedor, sus tensiones pueden ser circunstanciales en función del peso y tipo de actividad que está desarrollando así como del perfil que tiene el propio equipo (por la composición de sus miembros).





Dirección Efectiva

Claves para una Dirección Efectiva

Cada persona es diferente y por lo tanto debe ser tratada y dirigida de forma diferente. En esta sección encontrará la forma en la que puede motivar y liderar a Juan Ejemplo de una manera más efectiva. Puede que algunas de estas cosas ya las esté realizando de forma intuitiva, pero si revisa esta lista con él y obtiene al menos 3 áreas que considere importantes, no sólo le dará las claves fundamentales para un desempeño y relación excelentes con él, sino que será Juan Ejemplo mismo quien le estará facilitando una dirección exitosa.

La forma más efectiva de dirigir a Juan Ejemplo es:

- Tratar los acuerdos de forma directa.
- Darle oportunidades para que se sienta ganador.
- Evaluarle en base a los resultados y no tanto el proceso.
- Establecer con claridad cuales son las reglas y límites en los que mantenerse, mejor por escrito.
- Discutir abiertamente cualquier problema o cuando no se han seguido las directrices dadas.
- Proveer trabajos y tareas que supongan algún tipo de desafío o motivación.
- Definir con claridad sus competencias laborales y lugar en el equipo o departamento.
- Ayudarle a ser más paciente con el estilo de trabajo de sus compañeros de trabajo.
- Ayudarle a fortalecer su disciplina.
- Sensibilizarle respecto al espacio personal de otras personas más introvertidas.
- Ayudarle a ser más consistente y constante.
- Proveer métodos o sistemas con los que no se sienta limitado pero que le ayuden a mantenerse enfocado.



Dirección Efectiva

Cómo Motivar con Éxito

La motivación es uno de los factores principales en el rendimiento y el compromiso con la empresa. Es muy difícil motivar a una persona de forma duradera, más allá de momentos de ánimo emocional, porque los elementos que nos motivan están profundamente arraigados en nuestros valores, y por lo tanto la motivación no funciona de fuera a dentro, sino desde dentro hacia afuera. Sin embargo si podemos crear la atmósfera y los elementos que faciliten que la persona mantenga su motivación, y especialmente podemos evitar las cosas que le desmotive. A continuación encontrará elementos que ayudarán a Juan Ejemplo a mantener su motivación. Revíselos con él para averiguar cuáles de ellos son en los que debe fijar más su atención cuando dirija o lidere a Juan Ejemplo.

La forma más efectiva de mantener a Juan Ejemplo motivado es:

- Poder tomar decisiones aunque impliquen riesgos para lograr objetivos.
- Incentivos y recompensas a corto plazo.
- Tener la capacidad de controlar su propio destino.
- Posibilidades de ocupar posiciones de liderazgo que le den prestigio e influencia sobre los demás.
- Que los demás le vean como un líder.
- Poder visualizar una forma de progresar en su posición.
- Un sistema o equipo que le ayude o se encargue de los detalles.
- Desafíos que afrontar y problemas que solucionar.
- No estar sin nada que hacer.
- Movimiento, viajes, visitas, contactos.
- Combinar el trabajo con la diversión.
- Poder disponer en ocasiones de tiempo extra para él.



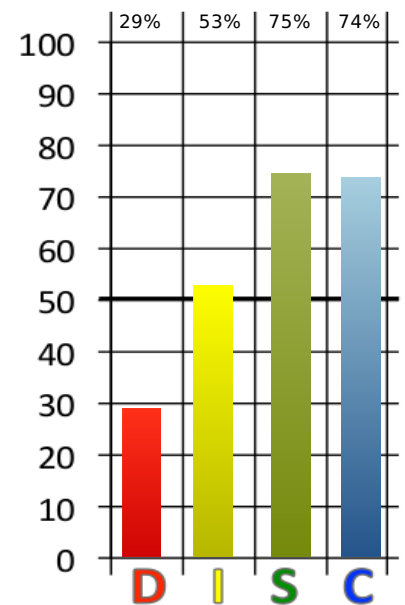
Autopercepcion

Cómo me percibo a mi mismo

El siguiente gráfico está basado en sus respuestas a la evaluación y muestran su perfil de autopercepción.

Autopercepción

Este gráfico representa cómo usted piensa que los demás le están percibiendo, es decir, la respuesta a los cuatro factores de comportamiento que cree está proyectando.



Si este gráfico es muy diferente al gráfico adaptado puede indicar que se encuentra en un momento de transición, ya sea debido a un proceso de desarrollo o de cambio, y por lo tanto puede que su comportamiento sufra variaciones hasta que se estabilice.

Si este gráfico es similar al natural y adaptado indica que su forma innata de comportarse es la que usted piensa la situación, circunstancias o personas requieren, por lo tanto no ve necesidad de ajustes y percibe que proyecta la imagen que concuerda con la situación.



Perfil Comercial

Estilo Comercial

Cada comercial tiene fortalezas y debilidades que pueden tanto ayudarlo como obstaculizarle en sus objetivos de ventas. Cuando somos conscientes de nuestras fortalezas podemos capitalizarlas para obtener resultados extraordinarios, y a la vez cuando somos conscientes de nuestras debilidades, podemos hacer estrategias para que no nos impidan conseguir nuestros objetivos. Esta sección le ayuda a entender mejor sus áreas más fuertes y más débiles a nivel comercial.

Las fortalezas comerciales de son:

- Está orientado a cumplir con los objetivos y obtener resultados
- Tiene la capacidad de cerrar ventas con rapidez
- No teme abrir nuevos mercados o captar nuevos clientes
- Buenas aptitudes para la prospección
- Buena capacidad de negociación y cierre
- Muy dotado para la edificación de redes de clientes
- Capacidad de trabajar en mercados o clientes fríos

Las áreas comerciales que pueda queere mejorar son:

- Exagerar su posición o autoridad.
- Cargarse demasiado de trabajo.
- Ser tan competitivo que atropelle a los demás.
- Querer ser siempre el líder del equipo, no dejar espacio para otros.
- No escuchar lo que el cliente necesita o quiere y tratar de meter su producto o servicio a presión.
- Ponerse un poco "agresivo" frente a algunas objeciones.
- Vender sin orden o lógica en la presentación.

Uno de los mejores atributos comerciales de es: Mucha energía y determinación, inicia bien, cierra muy bien y da buen servicio al cliente



Perfil Comercial

Adaptación al Mercado Actual

Existen muchos tipos de vendedores y usted tiene su propio estilo, sin embargo cuando las circunstancias o el mercado no concuerdan con nuestra forma innata de vender somos capaces de adaptarnos para cumplir con las demandas de dicho entorno. Puede ocurrir que nuestra adaptación esté basada en nuestra percepción y no necesariamente en los requisitos reales de la situación. Sería muy útil si proporciona esta página a un compañero o su Director Comercial que sabe qué se requiere para su actividad actual y comprueben si hay afirmaciones que en realidad no se corresponden a lo que se requiere para que usted averigüe por qué está realizando esta adaptación innecesaria.

- Percibe que la imaginación e innovación en sus presentaciones será positivo
- Piensa que para cerrar ventas puede ser necesario saltarse algunas reglas
- Entiende que la competencia le puede hacer más efectivo
- Cree que es mejor usar su propia versión de presentación o argumentario
- Cree que el cliente apreciará cuando le da su propia opinión
- Percibe que debe esforzarse en encontrar maneras nuevas en las que presentar soluciones al cliente
- Entiende que debe mostrar mucha confianza frente a los clientes
- Considera que para cumplir con los objetivos debería contar con la autoridad necesaria



Perfil Comercial

Contribución al Equipo Comercial

Esta sección identifica las habilidades y comportamientos específicos que aporta al trabajo. Al observar estas conclusiones se puede identificar cuales son las fortalezas que aporta al equipo comercial.

- Resuelve problemas de forma ingeniosa
- Es un agente de cambio
- Es emprendedor, toma la iniciativa
- Desafía el "status quo", no se conforma
- Es tenaz, superará cualquier obstáculo
- Tiene sentido de urgencia
- Se relaciona bien con los demás
- Trabaja sin descanso



Desarrollo Comercial

Entender los Estilos de Compradores

Esta sección nos ayuda a identificar cuál es el perfil de cada cliente y por lo tanto ayuda a enfocar de forma distinta la comunicación de cada servicio o producto en función de su perfil.

Tipo De Perfil DISC	Características del Perfil		
	Comportamiento del Cliente	Estilo del Cliente	
D	<ul style="list-style-type: none"> • Directivo • Aventurero • Competitivo • Valiente • Directo • Emprendedor 	<ul style="list-style-type: none"> • Innovador • Persistente • Resuelve problemas • Orientado a resultados • Se arriesga 	<ul style="list-style-type: none"> • Voz: Fuerte, clara, segura, con ritmo rápido • Volumen: Más alto • Lenguaje corporal: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Usa contacto directo con los ojos ◦ Señala con el dedo ◦ Se inclina hacia usted
I	<ul style="list-style-type: none"> • Encantador • Seguro • Convincente • Entusiasta • Sociable • Inspirador 	<ul style="list-style-type: none"> • Abierto de mente • Optimista • Persuasivo • Popular • Hablador • Confiado 	<ul style="list-style-type: none"> • Voz: Animada, amistosa, muchas explicaciones • Volumen: Bastante alto • Lenguaje corporal: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Sonríe mucho ◦ Es muy expresivo
S	<ul style="list-style-type: none"> • Amigable • Amistoso • Buen escuchador • Paciente • Predecible • Sincero 	<ul style="list-style-type: none"> • Estable • Ayudador • Sistemático • "Jugador" de equipo • Comprensivo 	<ul style="list-style-type: none"> • Voz: Tono bajo, cálido • Volumen: Suave • Lenguaje corporal: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Poca gesticulación ◦ Relajado, no muestra sus emociones
C	<ul style="list-style-type: none"> • Preciso • Cumplidor • Conciencioso • Cortés • Diplomático 	<ul style="list-style-type: none"> • Investigador • Maduro • Paciente • Sobrio • Sistemático 	<ul style="list-style-type: none"> • Voz: Poca modulación, preciso, frío o distante • Volumen: Tranquilo • Lenguaje corporal: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Pocos gestos con las manos ◦ Contacto directo de ojos ◦ Controlado



Desarrollo Comercial

Cómo Adaptarse a cada Cliente

Esta sección nos ayuda a “hablar el mismo lenguaje” que nuestro cliente y por lo tanto mejora nuestra interacción con él, facilita la comunicación, promueve la confianza y rompe barreras relacionales.

Tipo De Perfil DISC	Cómo actuar frente al cliente		
	Lenguaje no Verbal	Lenguaje Verbal	Acciones a Evitar
D	<ul style="list-style-type: none"> • Voz: Fuerte, clara, segura, con ritmo rápido • Volumen: Alto • Ritmo: Rápido • Lenguaje corporal: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Mantener la distancia ◦ Contacto ocular directo ◦ Gesticulación controlada ◦ Inclinado hacia adelante 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser claro • Específico • Breve • Conciso y concreto • Mantenerse en el tema • Preparar material de apoyo • Presentar de manera organizada 	<ul style="list-style-type: none"> • Hablar de cuestiones no relacionadas con el asunto • Dejar lagunas o temas sin definir • Competir con el cliente • Que el cliente tenga sensación de que pierde
I	<ul style="list-style-type: none"> • Voz: Entusiasta, con mucha modulación, amistoso • Volumen: Medio • Ritmo: Rápido • Lenguaje corporal: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Corta distancia, cercano ◦ Contacto físico ◦ Contacto ocular amistoso ◦ Expresividad 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear un clima amigable y cálido • No tratar con demasiados detalles • Hacer preguntas relacionadas con motivaciones y sentimientos • Uso de humor 	<ul style="list-style-type: none"> • Ser seco, frío o callado • Controlar la conversación (al cliente le encanta hablar) • Insistir en hechos o cifras
S	<ul style="list-style-type: none"> • Voz: Cálida, suave, constante • Volumen: Bajo • Ritmo: Lento • Lenguaje corporal: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Relajado y metódico ◦ Inclinado hacia atrás ◦ Contacto ocular amistoso ◦ Poca gesticulación 	<ul style="list-style-type: none"> • Romper el hielo • Usar comentarios personales • Presentar las propuestas de forma calmada • Usar preguntas abiertas (cómo, cuándo) • Usar palabras tipo (paso a paso, ayúdame, garantizado, prometido, piensa en ello) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ir demasiado rápido al tema (ser demasiado directo) • Ser dominante, exigente • Forzar a tomar una decisión rápida
C	<ul style="list-style-type: none"> • Voz: Controlada, amable, poca modulación • Volumen: Bajo • Ritmo: Lento • Lenguaje corporal: <ul style="list-style-type: none"> ◦ Mantener la distancia ◦ Postura firme, no gesticular ◦ Contacto ocular directo ◦ No usar contacto físico 	<ul style="list-style-type: none"> • Preparar la propuesta con antelación • No desviarse del tema • Ser preciso y realista • Usar palabras como (estos son los hechos, probado, sin riesgo, análisis, garantizado) 	<ul style="list-style-type: none"> • Dar demasiadas vueltas al tema • Ser muy informal o ruidoso • Presionar demasiado • Ser desorganizado • Ser irreal con las fechas límite



Desarrollo Comercial

Hoja de Trabajo Estrategia de Presentación

Esta hoja de trabajo le ayudará a implementar estrategias con sus clientes actuales.

Nombre del cliente	Estilo D.I.S.C.	Cómo interactuar y presentar mi producto/servicio



Desarrollo Comercial

Hoja de Trabajo Tipos de Cierre a Aplicar

Esta hoja de trabajo le ayudará a implementar estrategias con sus clientes actuales.

Nombre del cliente	Estilo D.I.S.C.	Cómo llegar al cierre



Estilo de Liderazgo

Características de mi Estilo de Liderazgo

Nuestro estilo de liderazgo está íntimamente relacionado con nuestro perfil conductual. A continuación encontrará el estilo de liderazgo que corresponde a su perfil natural, es decir la forma innata en la que elegiría liderar si otros factores no le obligan a otra cosa. Este estilo está basado en la parte conductual no tiene que ver con los valores o su capacidad de adaptarse.

Su estilo se denomina Liderazgo Pionero y se caracteriza por:

- La búsqueda de resultados
- Visión de futuro
- El optimismo y la energía
- Enfocarse en las metas y las tareas
- Valentía y pasión
- Gran creatividad

Las características más sobresalientes de su estilo son:

- Muy instintivo
- Es un agente de cambio
- Une al equipo para alcanzar los objetivos
- Prueba nuevas vías para llegar al destino

Áreas clave que podrían disminuir su eficacia de liderazgo:

- Cambios de dirección
- Dispersión
- Abusar de la alabanza

Algunos aspectos que podría necesitar mejorar respecto a su estilo pueden ser:

- Más objetividad
- Constancia en las tareasmejora

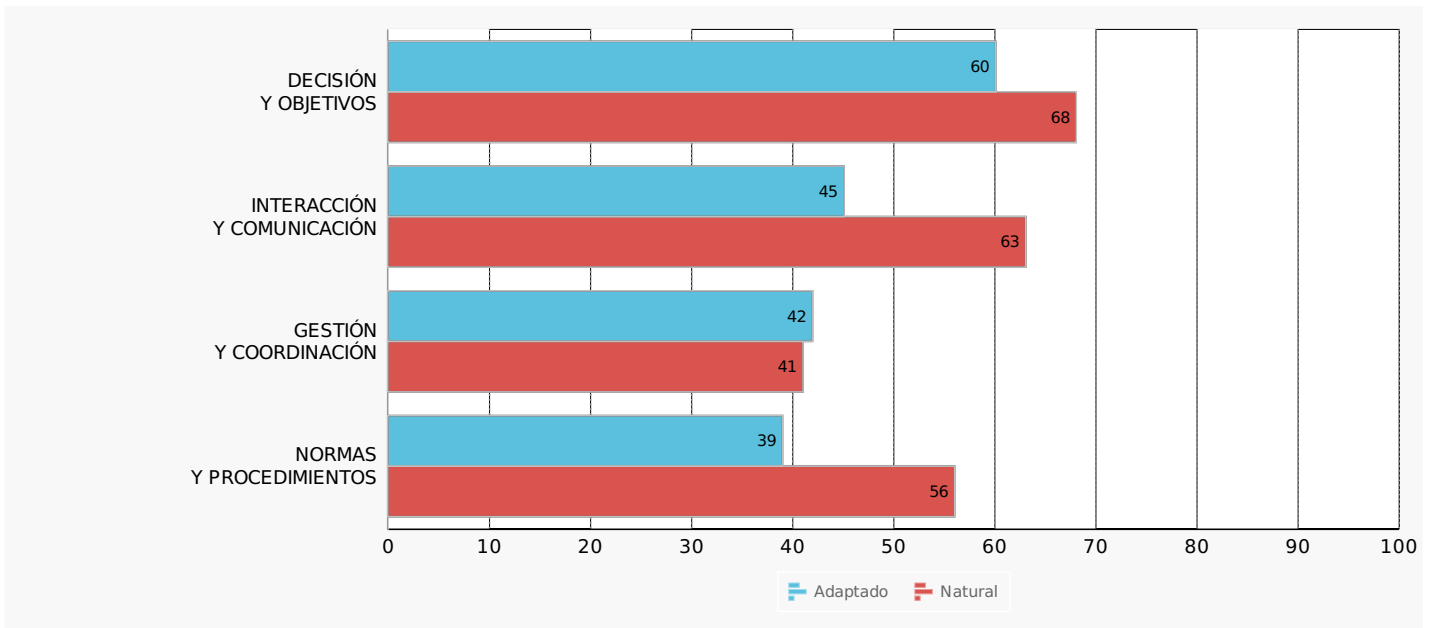
Su estilo o estilos de liderazgo secundarios son: Liderazgo directivo y liderazgo influyente



Estilo de Liderazgo

Áreas Clave de Liderazgo

A continuación encontrará su valoración general respecto a las 4 áreas clave del liderazgo relacionadas con los factores de comportamiento. Estas áreas generales están compuestas del valor medio de las competencias clave que se presentarán a continuación. Su valoración Natural representa su tendencia innata de actuación, es decir, su desempeño le supone menos esfuerzo adicional. Su valoración Adaptada representa dónde está invirtiendo su energía o dónde percibe debe invertirla para un desempeño exitoso en esa área.

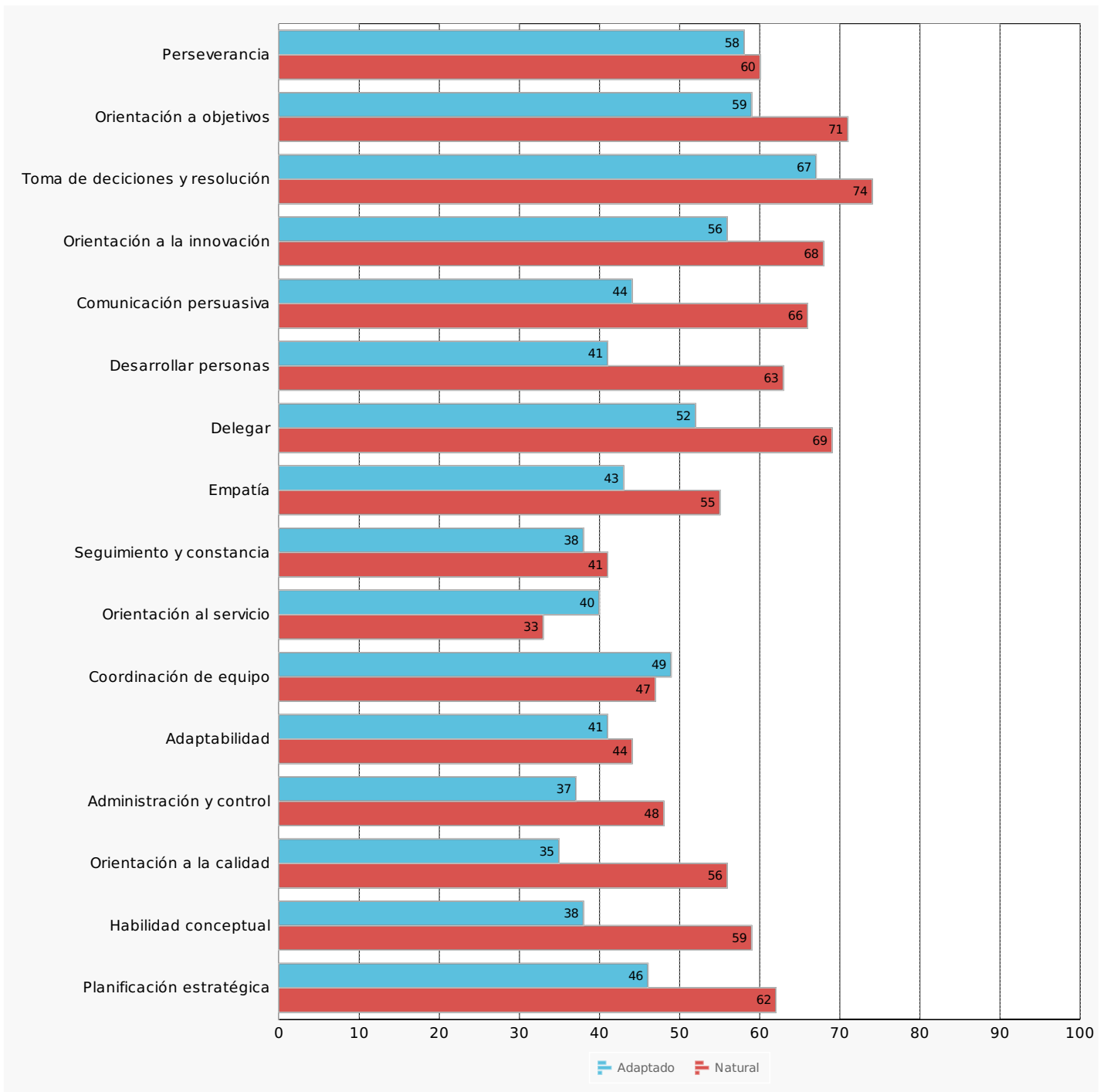




Estilo de Liderazgo

Competencias Clave de Liderazgo

A continuación encontrará su valoración frente a 16 competencias clave del liderazgo. La valoración de estilo natural no es su capacidad, sino su tendencia o enfoque natural al ejercer el liderazgo. La valoración de estilo adaptado, muestra su percepción de cuál debería ser su enfoque frente a su situación presente, es decir, dónde está invirtiendo su energía. Ninguna de las dos valoraciones es limitativa respecto a cómo usted puede haber desarrollado o podría llegar a desarrollar cualquiera de las áreas presentadas.

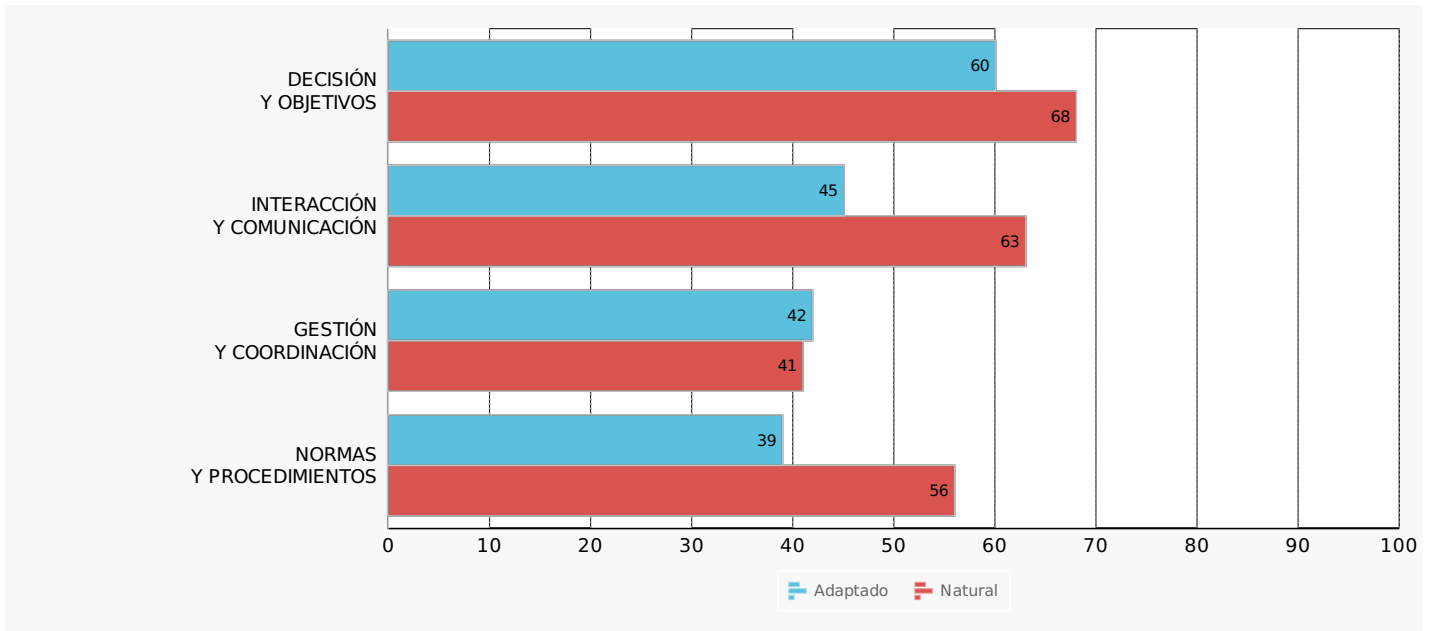




Competencias Nivel Inicial

Áreas Competenciales Conductuales

A continuación encontrará su valoración general respecto a las 4 áreas clave competenciales relacionadas con los factores de comportamiento. Estas áreas generales están compuestas del valor medio de las competencias clave que se presentarán a continuación. Su valoración Natural representa su tendencia innata de actuación, es decir, su desempeño le supone menos esfuerzo adicional. Su valoración Adaptada representa dónde está invirtiendo su energía o dónde percibe debe invertirla para un desempeño exitoso en esa área.





Competencias Nivel Inicial

Competencias Conductuales Clave

A continuación encontrará su valoración frente a 16 competencias clave de su nivel laboral. La valoración de estilo natural es su tendencia o enfoque natural al desempeñar la competencia. La valoración de estilo adaptado, muestra su percepción de cuál debería ser su enfoque frente a su situación presente, es decir, dónde está invirtiendo su energía. Ninguna de las dos valoraciones es limitativa respecto a cómo usted puede haber desarrollado o podría llegar a desarrollar cualquiera de las competencias presentadas.

