

Informe de desarrollo

Resumen



¡Su camino de desarrollo empieza aquí! Recientemente realizó la Evaluación de Harver, una medición laboral de sus tendencias innatas. Este informe de desarrollo lo ayudará a descubrir más sobre esas tendencias y cómo influyen en su forma de trabajar. Primero, revise los detalles del resumen a continuación antes de pasar a la siguiente página.

Las 3 competencias principales



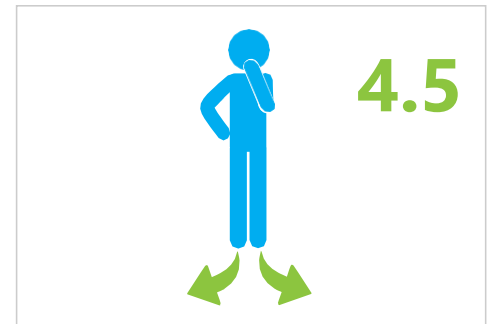
Impulsar resultados

La medida con la que uno garantiza que se cumplan objetivos mediante el apoyo y la responsabilidad.



Liderar el cambio

La medida con la que uno lidera la implementación exitosa de prácticas o ideas de negocio.



Toma de decisiones prudentes

La medida con la que uno toma decisiones prudentes a tiempo y con confianza.

Información clave



El desarrollo empieza con la toma de conciencia. Descubra cómo influyen determinados atributos en las competencias del lugar de trabajo con la siguiente información.

La pestaña Compatibilidad para el trabajo muestra competencias que están vinculadas con el éxito en este trabajo. Las competencias se miden en una escala de 0.0-5.0 (5.0 es el más alto). Su puntaje se indica con la imagen de la persona.

La pestaña Competencias muestra cada atributo que contribuye a esas competencias. Para cada atributo medido, el área de compatibilidad (área sombreada) representa el ideal para esta función. La imagen de la persona representa su tendencia natural para cada atributo. Cuando está dentro del área de compatibilidad, es probable que su tendencia natural lo ayude. Cuando está fuera del área de compatibilidad, su tendencia natural puede limitarlo o requerirle cierta atención.

Piense en sus objetivos laborales, y use esta información para identificar qué competencias le gustaría usar para la planificación de acción de desarrollo. En la siguiente sección, encontrará información sobre cómo desarrollar esas competencias al hacer uso de sus atributos naturales.

Compatibilidad para el trabajo



COMPATIBILIDAD CON LAS COMPETENCIAS

Una medida de rasgos de comportamiento y su impacto en las competencias clave para este puesto



RAZONAMIENTO ABSTRACTO

Una medida de la capacidad de una persona para resolver problemas que incluyen conceptos abstractos.



RAZONAMIENTO LÓGICO

Una medida de la capacidad de una persona para demostrar habilidades de razonamiento lógico



CONOCIMIENTO DE VENTAS

Una medida de la capacidad de una persona para responder eficazmente a situaciones típicas de ventas.

Área de compatibilidad =

RAZONAMIENTO ABSTRACTO

Capacidad de razonamiento abstracto



La definición

Una medida de la capacidad de una persona para resolver problemas que incluyen conceptos abstractos.

Narrativa de información clave

Debería ser eficiente al interpretar y sacar conclusiones de información abstracta.

RAZONAMIENTO LÓGICO

Capacidad de razonamiento lógico



La definición

Una medida de la capacidad de una persona para resolver problemas complejos con información limitada o faltante.

Narrativa de información clave

Debería ser eficaz al interpretar y sacar conclusiones lógicas de la información.

CONOCIMIENTO DE VENTAS

Cerrar ventas



La definición

Negociar y cerrar la venta.

Narrativa de información clave

Puede no ser tan fuerte como se necesite para negociar y cerrar la venta.

Influencia/convicción



La definición

Convencimiento al cliente el valor de los productos o servicios de la empresa.

Narrativa de información clave

Es probable que tenga conocimientos sólidos de cómo convencer al cliente del valor de los productos o servicios de la empresa.

Investigación/precalificación



La definición

Identificación de clientes potenciales de ventas y precalificación.

Narrativa de información clave

Puede tener problemas para identificar clientes potenciales de ventas y precalificarlos.

Primera reunión/primera impresión



La definición

Reconocimiento de la importancia de las primeras impresiones al iniciar relaciones de ventas positivas y productivas.

Narrativa de información clave

Puede no ser tan fuerte como se necesita para comprender la importancia de las primeras impresiones al iniciar relaciones de ventas positivas y productivas.

Sondeo/presentación



La definición

Desarrollo de una comprensión clara de las necesidades específicas del cliente.

Narrativa de información clave

Puede tener problemas para desarrollar una comprensión clara de las necesidades específicas del cliente.

Superar objeciones



La definición

Resolución de problemas y superar objeciones.

Narrativa de información clave

Es probable que tenga ciertos conocimientos de cómo resolver problemas y superar objeciones.

COMPATIBILIDAD CON LAS COMPETENCIAS

LIDERAR EL CAMBIO



La definición

La medida con la que uno lidera la implementación exitosa de prácticas o ideas de negocio.

COMUNICACIÓN INTERACTIVA



La definición

La medida con la que uno se integra a otros e inspira acción mediante la comunicación.

IMPULSAR RESULTADOS



La definición

La medida con la que uno garantiza que se cumplan objetivos mediante el apoyo y la responsabilidad.

INNOVACIÓN



La definición

La medida con la que uno produce y promueve ideas nuevas; impulsa al negocio y la industria con formas nuevas de manejar el trabajo, los productos y los servicios.

TOMA DE DECISIONES PRUDENTES



La definición

La medida con la que uno toma decisiones prudentes a tiempo y con confianza.

PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN



La definición

La medida con la que uno emplea pensamiento lógico y sistemático en el desarrollo de planes significativos para ejecutar objetivos.

MANEJO DE RELACIONES



La definición

La medida con la que uno desarrolla y mantiene conexiones significativas y positivas con otros dentro o fuera de la organización.

RESILIENCIA



La definición

La medida con la que uno responde a desafíos con compostura, optimismo y energía; preserva y demuestra estrategias saludables en el manejo del estrés.

INFLUENCIA



La definición

La medida con la que uno logra convencer a otros de adoptar una postura o acción específica mediante la comunicación eficaz de ideas.

LIDERAR EL CAMBIO



La medida con la que uno lidera la implementación exitosa de prácticas o ideas de negocio.

- Tolerancia a la crítica: es probable que busque comentarios y ayuda de otros al defender una iniciativa de cambio.
- Seguimiento: probablemente hará un seguimiento al asegurarse de que los miembros del equipo estén de acuerdo para cumplir con éxito una iniciativa de cambio.
- Multitarea: probablemente se motive manejando entornos impredecibles y de constantes cambios; debería liderar a otros a adaptarse bien mediante iniciativas de cambios.
- Pensamiento realista: puede hacer recomendaciones pragmáticas para impulsar el cambio en todo el negocio.
- Intensidad de trabajo: es probable que se estimule de manera eficaz y que inspire a otros al liderar el cambio.

Intensidad de trabajo



La definición

La medida con la que las personas trabajan duro para alcanzar muchas cosas en lugar de trabajar metódicamente o a un paso menos apurado.

Narrativa de información clave

Intensidad de trabajo: es probable que se estimule de manera eficaz y que inspire a otros al liderar el cambio.

Multitarea



La definición

La medida con la que las personas prefieren variedad y manejar varias tareas en lugar de la previsibilidad y concentrarse en una cosa a la vez.

Narrativa de información clave

Multitarea: probablemente se motive manejando entornos impredecibles y de constantes cambios; debería liderar a otros a adaptarse bien mediante iniciativas de cambios.

Pensamiento realista



La definición

La medida con la que las personas se basan en experiencias pasadas y son prácticas en lugar de ser pensadores imaginativos y deseosos.

Narrativa de información clave

Pensamiento realista: puede hacer recomendaciones pragmáticas para impulsar el cambio en todo el negocio.

Seguimiento



La definición

La medida con la que se puede confiar en que las personas hagan un seguimiento y demuestren compromiso en lugar de ser flexibles con las prioridades.

Narrativa de información clave

Seguimiento: probablemente hará un seguimiento al asegurarse de que los miembros del equipo estén de acuerdo para cumplir con éxito una iniciativa de cambio.

Tolerancia a la crítica



La definición

La medida con la que las personas interpretan la crítica de manera objetiva en lugar de ser sensibles a los comentarios de otros.

Narrativa de información clave

Tolerancia a la crítica: es probable que busque comentarios y ayuda de otros al defender una iniciativa de cambio.

COMUNICACIÓN INTERACTIVA



La medida con la que uno se integra a otros e inspira acción mediante la comunicación.

- **Asertividad:** puede dominar conversaciones y no siempre escuchar las inquietudes y sugerencias de las personas involucradas.
- **Percepción interpersonal:** hace un esfuerzo conjunto por comprender los estilos y las preferencias de las audiencias a las que se dirige y adapta el contenido y la manera de transmitir mensajes en consecuencia.
- **Multitarea:** se siente cómodo haciendo varias tareas y actividades; no es probable que se distraiga con exigencias contrapuestas.
- **Confianza en las personas:** es escéptico por naturaleza con otras personas; puede dar la impresión de tener menos confianza o una actitud de "demuéstrame lo".
- **Sociabilidad:** puede desarrollar empatía para que otros se sientan cómodos.

Asertividad



La definición

La medida con la que las personas toman la iniciativa con personas o situaciones, en lugar de permitirles a otros que asuman el liderazgo.

Narrativa de información clave

Asertividad: puede dominar conversaciones y no siempre escuchar las inquietudes y sugerencias de las personas involucradas.

Confianza en las personas



La definición

La medida con la que las personas son de confianza y optimistas en su perspectiva hacia las personas en lugar de ser críticas o cínicas.

Narrativa de información clave

Confianza en las personas: es escéptico por naturaleza con otras personas; puede dar la impresión de tener menos confianza o una actitud de "demuéstrame lo".

Multitarea



La definición

La medida con la que las personas prefieren variedad y manejar varias tareas en lugar de la previsibilidad y concentrarse en una cosa a la vez.

Narrativa de información clave

Multitarea: se siente cómodo haciendo varias tareas y actividades; no es probable que se distraiga con exigencias contrapuestas.

Percepción interpersonal



La definición

La medida con la que las personas son conscientes o están "sintonizadas" con los sentimientos, motivaciones y comportamientos de otros.

Narrativa de información clave

Percepción interpersonal: hace un esfuerzo conjunto por comprender los estilos y las preferencias de las audiencias a las que se dirige y adapta el contenido y la manera de transmitir mensajes en consecuencia.

Sociabilidad



La definición

La medida con la que las personas buscan y disfrutan interacciones sociales en lugar de una preferencia por estar solas o en interacciones personales.

Narrativa de información clave

Sociabilidad: puede desarrollar empatía para que otros se sientan cómodos.

IMPULSAR RESULTADOS



La medida con la que uno garantiza que se cumplan objetivos mediante el apoyo y la responsabilidad.

- Interés en los detalles: debería prestar atención a los detalles en lugar de destacar el resultado general.
- Seguimiento: es probable que persista y que le dé mucha importancia a completar todas las tareas asignadas.
- Multitarea: es probable que tenga éxito en un entorno con múltiples exigencias laborales; puede alternar eficientemente entre tareas para asegurarse de que se alcancen los resultados.
- Enfoque en el proceso: debería abordar los proyectos sin demasiada planificación, pero debería ser capaz de usar técnicas organizativas para alcanzar resultados y cumplir plazos.
- Pensamiento realista: tiende a adoptar un enfoque práctico para trabajar; se concentrará en alcanzar resultados tangibles.
- Intensidad de trabajo: es probable que demuestre un nivel suficiente de urgencia al completar un trabajo de manera eficiente.

Enfoque en el proceso



La definición

La medida con la que las personas prefieren estar organizadas y estructuradas en la manera de trabajar en lugar de adoptar un enfoque menos metódico.

Narrativa de información clave

Enfoque en el proceso: debería abordar los proyectos sin demasiada planificación, pero debería ser capaz de usar técnicas organizativas para alcanzar resultados y cumplir plazos.

Intensidad de trabajo



La definición

La medida con la que las personas trabajan duro para alcanzar muchas cosas en lugar de trabajar metódicamente o a un paso menos apurado.

Narrativa de información clave

Intensidad de trabajo: es probable que demuestre un nivel suficiente de urgencia al completar un trabajo de manera eficiente.

Interés en los detalles



La definición

La medida con la que las personas disfrutan de participar en tareas orientadas a detalles en lugar de no gustarles.

Narrativa de información clave

Interés en los detalles: debería prestar atención a los detalles en lugar de destacar el resultado general.

Multitarea



La definición

La medida con la que las personas prefieren variedad y manejar varias tareas en lugar de la previsibilidad y concentrarse en una cosa a la vez.

Narrativa de información clave

Multitarea: es probable que tenga éxito en un entorno con múltiples exigencias laborales; puede alternar eficientemente entre tareas para asegurarse de que se alcancen los resultados.

Pensamiento realista



La definición

La medida con la que las personas se basan en experiencias pasadas y son prácticas en lugar de ser pensadores imaginativos y deseosos.

Narrativa de información clave

Pensamiento realista: tiende a adoptar un enfoque práctico para trabajar; se concentrará en alcanzar resultados tangibles.

Seguimiento



La definición

La medida con la que se puede confiar en que las personas hagan un seguimiento y demuestren compromiso en lugar de ser flexibles con las prioridades.

Narrativa de información clave

Seguimiento: es probable que persista y que le dé mucha importancia a completar todas las tareas asignadas.

INNOVACIÓN

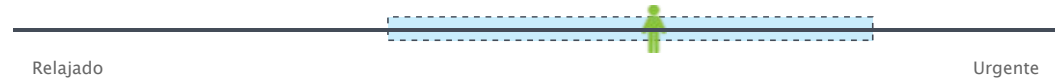


La medida con la que uno produce y promueve ideas nuevas; impulsa al negocio y la industria con formas nuevas de manejar el trabajo, los productos y los servicios.



- Pensamiento prudente: debería ser capaz de asumir riesgos que puedan llevar a un cambio innovador.
- Tolerancia a la crítica: puede parecer sensible a la crítica y puede tener dificultades para abandonar ideas o adaptarse con los comentarios.
- Multitarea: maneja varias exigencias eficazmente y debería estar abierto a abordar proyectos adicionales sobre mejoras de procesos.
- Pensamiento objetivo: tiene una preferencia por los datos y hechos; es probable que utilice esto para crear un caso comercial eficaz para la innovación.
- Pensamiento realista: es probable que compense practicidad con creatividad al determinar un plan de acción.
- Pensamiento reflexivo: puede aportar ideas para enfoques alternativos y soluciones innovadoras.
- Intensidad de trabajo: tiene un sentido de urgencia sólido y debería impulsar a otros a la mejora continua total o a proyectos de innovación a tiempo.

Intensidad de trabajo



La definición

La medida con la que las personas trabajan duro para alcanzar muchas cosas en lugar de trabajar metódicamente o a un paso menos apurado.

Narrativa de información clave

Intensidad de trabajo: tiene un sentido de urgencia sólido y debería impulsar a otros a la mejora continua total o a proyectos de innovación a tiempo.

Multitarea



La definición

La medida con la que las personas prefieren variedad y manejar varias tareas en lugar de la previsibilidad y concentrarse en una cosa a la vez.

Narrativa de información clave

Multitarea: maneja varias exigencias eficazmente y debería estar abierto a abordar proyectos adicionales sobre mejoras de procesos.

Pensamiento objetivo



La definición

La medida con la que las personas ven información y situaciones realmente en lugar de ver situaciones desde un marco de referencia personal.

Narrativa de información clave

Pensamiento objetivo: tiene una preferencia por los datos y hechos; es probable que utilice esto para crear un caso comercial eficaz para la innovación.

Pensamiento prudente



La definición

La medida con la que las personas tienen un estilo cauto y serio al decidir sobre un plan de acción en lugar de tomar decisiones rápido.

Narrativa de información clave

Pensamiento prudente: debería ser capaz de asumir riesgos que puedan llevar a un cambio innovador.

Pensamiento realista



La definición

La medida con la que las personas se basan en experiencias pasadas y son prácticas en lugar de ser pensadores imaginativos y deseosos.

Narrativa de información clave

Pensamiento realista: es probable que compense practicidad con creatividad al determinar un plan de acción.

Pensamiento reflexivo



La definición

La medida con la que las personas consideran minuciosamente y buscan información en lugar de sentirse cómodas actuando con información limitada.

Narrativa de información clave

Pensamiento reflexivo: puede aportar ideas para enfoques alternativos y soluciones innovadoras.

Tolerancia a la crítica



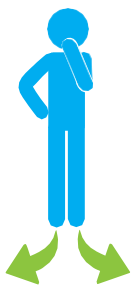
La definición

La medida con la que las personas interpretan la crítica de manera objetiva en lugar de ser sensibles a los comentarios de otros.

Narrativa de información clave

Tolerancia a la crítica: puede parecer sensible a la crítica y puede tener dificultades para abandonar ideas o adaptarse con los comentarios.

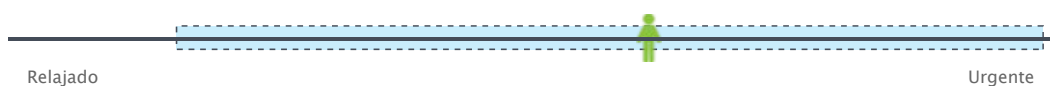
TOMA DE DECISIONES PRUDENTES



La medida con la que uno toma decisiones prudentes a tiempo y con confianza.

- Pensamiento prudente: es probable que considere con cuidado los riesgos potenciales al tomar decisiones.
- Tolerancia a la crítica: debería poder permanecer objetivo y no permitir que los sentimientos personales afecten la toma de decisiones.
- Interés en los detalles: es probable que se tome el tiempo para considerar los detalles relevantes antes de avanzar con una decisión.
- Seguimiento: reconoce la importancia del seguimiento con partes interesadas clave en decisiones críticas.
- Pensamiento objetivo: confía mucho en hechos y datos al tomar decisiones.
- Pensamiento realista: es probable que considere la practicidad de las soluciones al tomar decisiones.
- Pensamiento reflexivo: debería poder anticipar y determinar cuánta información se necesita para tomar una decisión acertada.
- Intensidad de trabajo: prefiere un ritmo de trabajo rápido; debería apreciar el valor de tomar decisiones acertadas rápido para que el negocio avance.

Intensidad de trabajo



La definición

La medida con la que las personas trabajan duro para alcanzar muchas cosas en lugar de trabajar metódicamente o a un paso menos apurado.

Narrativa de información clave

Intensidad de trabajo: prefiere un ritmo de trabajo rápido; debería apreciar el valor de tomar decisiones acertadas rápido para que el negocio avance.

Interés en los detalles



La definición

La medida con la que las personas disfrutan de participar en tareas orientadas a detalles en lugar de no gustarles.

Narrativa de información clave

Interés en los detalles: es probable que se tome el tiempo para considerar los detalles relevantes antes de avanzar con una decisión.

Pensamiento objetivo



La definición

La medida con la que las personas ven información y situaciones realmente en lugar de ver situaciones desde un marco de referencia personal.

Narrativa de información clave

Pensamiento objetivo: confía mucho en hechos y datos al tomar decisiones.

Pensamiento prudente



La definición

La medida con la que las personas tienen un estilo cauto y serio al decidir sobre un plan de acción en lugar de tomar decisiones rápido.

Narrativa de información clave

Pensamiento prudente: es probable que considere con cuidado los riesgos potenciales al tomar decisiones.

Pensamiento realista



La definición

La medida con la que las personas se basan en experiencias pasadas y son prácticas en lugar de ser pensadores imaginativos y deseosos.

Narrativa de información clave

Pensamiento realista: es probable que considere la practicidad de las soluciones al tomar decisiones.

Pensamiento reflexivo



La definición

La medida con la que las personas consideran minuciosamente y buscan información en lugar de sentirse cómodas actuando con información limitada.

Narrativa de información clave

Pensamiento reflexivo: debería poder anticipar y determinar cuánta información se necesita para tomar una decisión acertada.

Seguimiento



La definición

La medida con la que se puede confiar en que las personas hagan un seguimiento y demuestren compromiso en lugar de ser flexibles con las prioridades.

Narrativa de información clave

Seguimiento: reconoce la importancia del seguimiento con partes interesadas clave en decisiones críticas.

Tolerancia a la crítica



La definición

La medida con la que las personas interpretan la crítica de manera objetiva en lugar de ser sensibles a los comentarios de otros.

Narrativa de información clave

Tolerancia a la crítica: debería poder permanecer objetivo y no permitir que los sentimientos personales afecten la toma de decisiones.

PLANIFICACIÓN Y ORGANIZACIÓN



La medida con la que uno emplea pensamiento lógico y sistemático en el desarrollo de planes significativos para ejecutar objetivos.

- Pensamiento prudente: probablemente desarrollará planes que no son ni demasiado conservadores ni excesivamente riesgosos.
- Interés en los detalles: es capaz de prestar atención a los detalles cuando es necesario para desarrollar proyectos.
- Seguimiento: debería destacar terminar tareas y cumplir plazos para asegurarse de que los proyectos se completen según lo planificado.
- Enfoque en el proceso: debería poder manejar iniciativas de proyectos sin ahondar demasiado en el proceso de planificación.
- Pensamiento realista: es probable que destaque planes realistas y objetivos tangibles.
- Intensidad de trabajo: debería sentirse cómodo manteniendo un ritmo intenso para alcanzar objetivos y se esforzará por producir más de lo esperado.

Enfoque en el proceso



La definición

La medida con la que las personas prefieren estar organizadas y estructuradas en la manera de trabajar en lugar de adoptar un enfoque menos metódico.

Narrativa de información clave

Enfoque en el proceso: debería poder manejar iniciativas de proyectos sin ahondar demasiado en el proceso de planificación.

Intensidad de trabajo



La definición

La medida con la que las personas trabajan duro para alcanzar muchas cosas en lugar de trabajar metódicamente o a un paso menos apurado.

Narrativa de información clave

Intensidad de trabajo: debería sentirse cómodo manteniendo un ritmo intenso para alcanzar objetivos y se esforzará por producir más de lo esperado.

Interés en los detalles



La definición

La medida con la que las personas disfrutan de participar en tareas orientadas a detalles en lugar de no gustarles.

Narrativa de información clave

Interés en los detalles: es capaz de prestar atención a los detalles cuando es necesario para desarrollar proyectos.

Pensamiento prudente



La definición

La medida con la que las personas tienen un estilo cauto y serio al decidir sobre un plan de acción en lugar de tomar decisiones rápido.

Narrativa de información clave

Pensamiento prudente: probablemente desarrollará planes que no son ni demasiado conservadores ni excesivamente riesgosos.

Pensamiento realista



La definición

La medida con la que las personas se basan en experiencias pasadas y son prácticas en lugar de ser pensadores imaginativos y deseosos.

Narrativa de información clave

Pensamiento realista: es probable que destaque planes realistas y objetivos tangibles.

Seguimiento



La definición

La medida con la que se puede confiar en que las personas hagan un seguimiento y demuestren compromiso en lugar de ser flexibles con las prioridades.

Narrativa de información clave

Seguimiento: debería destacar terminar tareas y cumplir plazos para asegurarse de que los proyectos se completen según lo planificado.

MANEJO DE RELACIONES



La medida con la que uno desarrolla y mantiene conexiones significativas y positivas con otros dentro o fuera de la organización.

- Adaptación: si se enfoca un poco en los objetivos personales, generalmente, puede colaborar y considerar las ideas y las necesidades de otros.
- Tolerancia a la crítica: en general, debería poder interactuar con otros sin ponerse excesivamente a la defensiva o sensible.
- Optimismo: puede transmitir una perspectiva pesimista o negativa, lo que puede impedir el desarrollo de relaciones comerciales significativas.
- Sociabilidad: es extrovertido y debería desarrollar relaciones sólidas naturalmente.

- Restricción social: puede transmitir un comportamiento profesional pero genuino, lo que puede facilitar el desarrollo de relaciones.

Adaptación



La definición

La medida con la que las personas destacan más adaptarse a las necesidades de otros en lugar de priorizar sus necesidades personales.

Narrativa de información clave

Adaptación: si se enfoca un poco en los objetivos personales, generalmente, puede colaborar y considerar las ideas y las necesidades de otros.

Optimismo



La definición

La medida con la que las personas tienen una perspectiva optimista y positiva en la mayoría de las circunstancias de trabajo en lugar de preocuparse por lo que podría salir mal.

Narrativa de información clave

Optimismo: puede transmitir una perspectiva pesimista o negativa, lo que puede impedir el desarrollo de relaciones comerciales significativas.

Restricción social



La definición

La medida con la que las personas son muy autocontroladas al interactuar con otros en lugar de ser menos contenidas y despreocupadas.

Narrativa de información clave

Restricción social: puede transmitir un comportamiento profesional pero genuino, lo que puede facilitar el desarrollo de relaciones.

Sociabilidad



La definición

La medida con la que las personas buscan y disfrutan interacciones sociales en lugar de una preferencia por estar solas o en interacciones personales.

Narrativa de información clave

Sociabilidad: es extrovertido y debería desarrollar relaciones sólidas naturalmente.

Tolerancia a la crítica



La definición

La medida con la que las personas interpretan la crítica de manera objetiva en lugar de ser sensibles a los comentarios de otros.

Narrativa de información clave

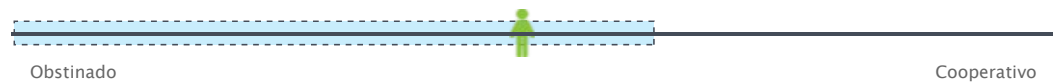
Tolerancia a la crítica: en general, debería poder interactuar con otros sin ponerse excesivamente a la defensiva o sensible.



La medida con la que uno responde a desafíos con compostura, optimismo y energía; preserva y demuestra estrategias saludables en el manejo del estrés.

- Adaptación: debería sentirse cómodo informándoles a otros cuando está sobrecargado; es poco probable que se comprometa demasiado con los plazos.
- Tolerancia a la crítica: está razonablemente abierto a la crítica constructiva, y es poco probable que se tome los comentarios de forma demasiado personal.
- Optimismo: puede verse sobrepasado por las situaciones desafiantes y puede preocuparse innecesariamente.
- Pensamiento realista: tiende a ver el estrés y la frustración desde una perspectiva práctica; es probable que canalice la energía para implementar soluciones constructivas.
- Pensamiento reflexivo: en general, debería poder identificar y comprender la causa principal de los problemas y considerar las soluciones posibles.
- Restricción social: debería poder expresar la frustración de manera adecuada y comunicar necesidades y soluciones con otros de manera saludable.

Adaptación



La definición

La medida con la que las personas destacan más adaptarse a las necesidades de otros en lugar de priorizar sus necesidades personales.

Narrativa de información clave

Adaptación: debería sentirse cómodo informándoles a otros cuando está sobrecargado; es poco probable que se comprometa demasiado con los plazos.

Optimismo



La definición

La medida con la que las personas tienen una perspectiva optimista y positiva en la mayoría de las circunstancias de trabajo en lugar de preocuparse por lo que podría salir mal.

Narrativa de información clave

Optimismo: puede verse sobrepasado por las situaciones desafiantes y puede preocuparse innecesariamente.

Pensamiento realista



La definición

La medida con la que las personas se basan en experiencias pasadas y son prácticas en lugar de ser pensadores imaginativos y deseosos.

Narrativa de información clave

Pensamiento realista: tiende a ver el estrés y la frustración desde una perspectiva práctica; es probable que canalice la energía para implementar soluciones constructivas.

Pensamiento reflexivo



La definición

La medida con la que las personas consideran minuciosamente y buscan información en lugar de sentirse cómodas actuando con

información limitada.

Narrativa de información clave

Pensamiento reflexivo: en general, debería poder identificar y comprender la causa principal de los problemas y considerar las soluciones posibles.

Restricción social



La definición

La medida con la que las personas son muy autocontroladas al interactuar con otros en lugar de ser menos contenidas y despreocupadas.

Narrativa de información clave

Restricción social: debería poder expresar la frustración de manera adecuada y comunicar necesidades y soluciones con otros de manera saludable.

Tolerancia a la crítica



La definición

La medida con la que las personas interpretan la crítica de manera objetiva en lugar de ser sensibles a los comentarios de otros.

Narrativa de información clave

Tolerancia a la crítica: está razonablemente abierto a la crítica constructiva, y es poco probable que se tome los comentarios de forma demasiado personal.

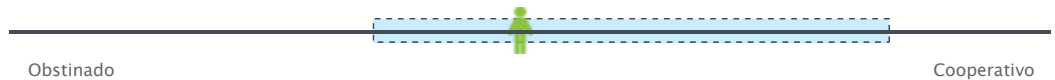
INFLUENCIA



La medida con la que uno logra convencer a otros de adoptar una postura o acción específica mediante la comunicación eficaz de ideas.

- Adaptación: puede demostrar una preocupación sincera por otros, lo que puede ayudar al influir en compañeros y clientes por igual.
- Asertividad: se siente cómodo expresando opiniones y demostrando una actitud con confianza para convencer a otros de adoptar un plan de acción.
- Seguimiento: se siente cómodo realizando el seguimiento de otros para reforzar su compromiso con una idea.
- Sociabilidad: es moderadamente social, lo que ayudará a influenciar las necesidades de otros y comprenderlas.
- Restricción social: demuestra reacciones consistentes y controladas independientemente del rechazo de otros.

Adaptación



La definición

La medida con la que las personas destacan más adaptarse a las necesidades de otros en lugar de priorizar sus necesidades personales.

Narrativa de información clave

Adaptación: puede demostrar una preocupación sincera por otros, lo que puede ayudar al influir en compañeros y clientes por igual.

Asertividad



La definición

La medida con la que las personas toman la iniciativa con personas o situaciones, en lugar de permitirles a otros que asuman el liderazgo.

Narrativa de información clave

Asertividad: se siente cómodo expresando opiniones y demostrando una actitud con confianza para convencer a otros de adoptar un plan de acción.

Restricción social



La definición

La medida con la que las personas son muy autocontroladas al interactuar con otros en lugar de ser menos contenidas y despreocupadas.

Narrativa de información clave

Restricción social: demuestra reacciones consistentes y controladas independientemente del rechazo de otros.

Seguimiento



La definición

La medida con la que se puede confiar en que las personas hagan un seguimiento y demuestren compromiso en lugar de ser flexibles con las prioridades.

Narrativa de información clave

Seguimiento: se siente cómodo realizando el seguimiento de otros para reforzar su compromiso con una idea.

Sociabilidad



La definición

La medida con la que las personas buscan y disfrutan interacciones sociales en lugar de una preferencia por estar solas o en interacciones personales.

Narrativa de información clave

Sociabilidad: es moderadamente social, lo que ayudará a influenciar las necesidades de otros y comprenderlas.

Consejos

Enfoque en la planificación de desarrollo



Use esta Guía de desarrollo para aprovechar sus fortalezas y eliminar diferencias de comportamiento.

Tenga en cuenta lo siguiente mientras revisa la guía:

- No se preocupe, esta no es una guía práctica general para su vida. Los comentarios de desarrollo son específicamente suyos con respecto a los comportamientos necesarios para el éxito laboral.
- Las respuestas a su evaluación mostraron fortalezas y debilidades y, de este modo, pueden reflejar sus percepciones propias. Otros pueden verlo de manera diferente.
- Recuerde: todos tienen fortalezas y debilidades. Tome las siguientes sugerencias como si un amigo le diera consejos para el éxito.

En cada pestaña, revise los Consejos para obtener sugerencias de desarrollo. Mientras lea, tome notas para ayudarse a crear un plan de acción con el objetivo de acelerar su desarrollo. Para realizar un seguimiento y progreso continuo, acceda a la información proporcionada para cada atributo.



Aprovechar Fortalezas

ADAPTACIÓN

La medida con la que las personas destacan más adaptarse a las necesidades de otros en lugar de priorizar sus necesidades personales.

Consejos

Aprovechar su estilo de adaptación

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Influencia, Manejo de relaciones, Resiliencia)

Le resulta natural ayudar, por eso busque maneras de ayudar a otros todos los días. Ayudar a alguien a completar una tarea u ofrecer consejos sirve para desarrollar relaciones laborales duraderas.

Aproveche su tendencia natural a adaptarse a otros al conectarse con personas nuevas todos los días para que se sientan bienvenidos.

Intente conectarse con personas que tengan cosas en común. Presente a las personas que no se conocen.

La medida con la que las personas toman la iniciativa con personas o situaciones, en lugar de permitirles a otros que asuman el liderazgo.

Consejos

Adaptando su estilo de asertividad

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Influencia)

Aproveche su asertividad y pida lo que usted o sus clientes clave necesitan para tener éxito (como recursos, apoyo o formación de desarrollo).

Practique expresar sus ideas de manera clara, directa y concisa para asegurarse de que otros comprendan su mensaje.

Se siente cómodo defendiendo lo que cree, al mismo tiempo que mantiene un comportamiento respetuoso. Use esto a su favor para defender a sus clientes o equipo. Sea un defensor de aquellos que confían en usted.

La medida con la que las personas tienen un estilo cauto y serio al decidir sobre un plan de acción en lugar de tomar decisiones rápido.

Consejos

Aprovechar su estilo de pensamiento prudente

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Innovación, Toma de decisiones prudentes, Planificación y organización)

Aproveche su capacidad de ser equilibrado en la manera de asumir riesgos. Exprese su opinión y haga preguntas para asegurarse de que sean escuchadas y sus inquietudes abordadas. Recuerde ser decisivo una vez que esté convencido.

Si otros toman decisiones muy rápido, haga preguntas para ayudarlos a considerar contingencias o consecuencias a largo plazo. Si otros toman decisiones muy lento, ayúdelos a ver el impacto de no tomar decisiones a tiempo.

Comparta su proceso de toma de decisiones con otros. ¿En qué puntos se siente seguro para tomar una decisión? ¿Cómo evalúa sus opciones? Oriente a otros y ayude a los más indecisos a evaluar mejor y comprometerse con las decisiones.

La medida con la que las personas interpretan la crítica de manera objetiva en lugar de ser sensibles a los comentarios de otros.

Consejos

Aprovechar su estilo de tolerancia a la crítica

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Liderar el cambio, Toma de decisiones prudentes, Manejo de relaciones, Resiliencia)

Es probable que interprete los comentarios de manera adecuada y se concentre en el mensaje en lugar de tener una reacción emocional a la información (o ignorarla del todo). Use esto a su favor al aplicar las lecciones aprendidas de críticas o sugerencias de otros para mejorar su desempeño laboral.

Varios compañeros pueden sentirse desanimados cuando reciben críticas. Sin embargo, a veces las mejores lecciones que aprende en el trabajo vienen de observaciones de otros o sugerencias de mejoras de desempeño de un jefe o mentor. Aproveche su perspectiva objetiva para tomar los comentarios en serio y trabajar de manera consistente para mejorar sus habilidades.

Ayude a otros a ver el valor de los comentarios y de los debates críticos. Si ayuda a otros a establecer una cultura de comentarios positivos en el trabajo y reacciona de manera positiva a las críticas de otros, puede ayudar a crear una cultura de responsabilidad y comunicación abierta. Su predisposición a escuchar lo que otros tienen para decir servirá para mejorar el desempeño en el trabajo.

INTERÉS EN LOS DETALLES

La medida con la que las personas disfrutan de participar en tareas orientadas a detalles en lugar de no gustarles.

Consejos

Aprovechar su estilo de interés en los detalles

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Impulsar resultados, Toma de decisiones prudentes, Planificación y organización)

Tiene una capacidad natural para prestar atención a la cantidad correcta de detalles. Use esta habilidad para conectarse con otros y adaptarse a su entorno.

Aproveche su atención al detalle para ayudar a la organización y evitar errores. No tenga miedo de hablar cuando vea un error que se debe corregir.

Ayude a otros a comprender la importancia de los detalles, pero también la importancia de tener siempre en mente la imagen general.

SEGUIMIENTO

La medida con la que se puede confiar en que las personas hagan un seguimiento y demuestren compromiso en lugar de ser flexibles con las prioridades.

Consejos

Aprovechar su estilo de seguimiento

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Impulsar resultados, Influencia, Liderar el cambio, Toma de decisiones prudentes, Planificación y organización)

Aproveche su estilo de seguimiento comprometiéndose con las tareas de trabajo en las que la finalización es crítica para la organización. Busque oportunidades que afecten a la empresa fuera de sus responsabilidades diarias. ¿Hay proyectos o personas que podrían beneficiarse de sus habilidades de seguimiento?

Considere cómo podría ayudar a otros que tienen problemas con el seguimiento. ¿Hay herramientas o técnicas específicas que lo ayudan a cumplir sus objetivos? Comparta consejos y buenas prácticas.

PERCEPCIÓN INTERPERSONAL

La medida con la que las personas son conscientes o están "sintonizadas" con los sentimientos, motivaciones y comportamientos de otros.

Consejos

Aprovechar su estilo de percepción interpersonal

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Comunicación interactiva)

Aproveche su percepción interpersonal para adaptar adecuadamente su comportamiento al interactuar con otros.

Tiene una capacidad natural para comprender los sentimientos y comportamientos de otros. Use esta capacidad para desarrollar relaciones fuertes demostrando empatía y comprensión.

Ayude a alguien que tenga problemas para interpretar a las personas. Observe a la persona y hágale comentarios específicos sobre cómo puede demostrar una mayor percepción interpersonal para alcanzar un mejor resultado.

MULTITAREA

La medida con la que las personas prefieren variedad y manejar varias tareas en lugar de la previsibilidad y concentrarse en una cosa a la vez.

Consejos

Aprovechar su estilo de multitarea

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Impulsar resultados, Comunicación interactiva, Innovación, Liderar el cambio)

Aproveche esta fortaleza al realizar multitareas de manera inteligente. Agrupe tareas que requieran de una habilidad, mentalidad o nivel de concentración similares. Al optimizar su proceso, puede realizar las tareas con mayor eficiencia y facilidad.

Para maximizar su productividad, establezca una diferencia entre las tareas que requieren concentración y las que puede hacer al mismo tiempo. Hay varias tareas que puede hacer fácil y rápido sin sacrificar la calidad. Sin embargo, otras tareas requieren de su atención plena durante un periodo importante.

Ya que se siente cómodo con la multitarea, puede usar el tiempo de manera inteligente y guardar las tareas pequeñas y fáciles para los momentos de tiempo libre que encuentra a lo largo del día.

PENSAMIENTO OBJETIVO

La medida con la que las personas ven información y situaciones realmente en lugar de ver situaciones desde un marco de referencia personal.

Consejos

Aprovechar su estilo de pensamiento objetivo

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Innovación, Toma de decisiones prudentes)

Aproveche su estilo de pensamiento objetivo buscando oportunidades para resolver problemas y tomar decisiones. Su tendencia a enfocarse en hechos y datos puede ser increíblemente valiosa al enfrentarse a desafíos complejos de la organización. Cuando su equipo se enfrente a un desafío, ofrézcase como voluntario para analizar opciones y proponer acciones basadas en hechos.

Comparta su proceso de toma de decisión para ayudar a otros a comprender cómo llegó a sus conclusiones. Explique su razonamiento y comparta los hechos que consideró. Hable en las reuniones y ofrezca su punto de vista.

Su capacidad de ser objetivo hace que sea menos probable que se tome las cosas personalmente. Utilice esta fortaleza

y pida comentarios y críticas constructivas que le ayuden a mejorar.

ENFOQUE EN EL PROCESO

La medida con la que las personas prefieren estar organizadas y estructuradas en la manera de trabajar en lugar de adoptar un enfoque menos metódico.

Consejos

Aprovechar su estilo de enfoque en el proceso

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Impulsar resultados, Planificación y organización)

Su estilo de trabajo de enfoque en el proceso es un recurso, por eso busque oportunidades para crear o mejorar procesos de áreas bajo su responsabilidad. Documente los procesos exitosos y compártalos con otros.

Al trabajar en equipos, ofrezca crear planes de proyectos detallados. Use este plan para mantener a todos alineados y encaminados hacia la finalización. Comparta herramientas y técnicas que ha aplicado con otros que podrían tener problemas para mantenerse organizados.

PENSAMIENTO REALISTA

La medida con la que las personas se basan en experiencias pasadas y son prácticas en lugar de ser pensadores imaginativos y deseosos.

Consejos

Aprovechar su estilo de pensamiento realista

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Impulsar resultados, Innovación, Liderar el cambio, Toma de decisiones prudentes, Planificación y organización, Resiliencia)

Aproveche su estilo de pensamiento realista y proponga soluciones prácticas y orientadas a resultados que aborden problemas que enfrenta su organización. Confíe en las lecciones aprendidas de experiencias pasadas y busque la manera de aplicar estas soluciones a su trabajo hoy.

A otros les puede resultar más complicado entender la viabilidad de las ideas, por eso asegúrese de definir restricciones y de explicar con claridad su pensamiento para ayudar a ganar consenso en soluciones prácticas.

Tiene una capacidad para enfocarse en problemas inmediatos, por eso busque maneras de conectar estas necesidades inmediatas con objetivos a largo plazo. Esto ayudará a otros a enfocarse en resolver problemas urgentes y le asegurarán que están de acuerdo con los planes estratégicos generales.

PENSAMIENTO REFLEXIVO

La medida con la que las personas consideran minuciosamente y buscan información en lugar de sentirse cómodas actuando con información limitada.

Consejos

Aprovechar su estilo de pensamiento reflexivo

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Innovación, Toma de decisiones prudentes, Resiliencia)

Aproveche su preferencia por considerar con cuidado al investigar datos e información relevantes. Planifique para

asegurarse de tener suficiente tiempo para juntar los hechos antes de tener que actuar.

Generalmente, nuestro día de trabajo está tan ocupado con tareas para actuar que puede ser difícil encontrar el tiempo para una consideración estudiada. Programe tiempo para permitirse pensar sin distracciones. También puede programar reuniones con otros con el único objetivo de evaluar ideas y soluciones.

SOCIABILIDAD

La medida con la que las personas buscan y disfrutan interacciones sociales en lugar de una preferencia por estar solas o en interacciones personales.

Consejos

Aprovechar su estilo de sociabilidad

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Comunicación interactiva, Influencia, Manejo de relaciones)

Utilice su estilo de sociabilidad para desarrollar relaciones laborales fuertes dentro y fuera de su organización. Esto creará una red profesional fuerte que puede aprovechar a lo largo de su carrera. Use plataformas sociales y en línea para administrar sus redes sociales.

Aproveche al máximo sus interacciones sociales refinando su comunicación interpersonal. Pida comentarios de un mentor o amigo de confianza y comprométase a aprovechar los comentarios para mejorar.

Use interacciones sociales para conocer las motivaciones y necesidades de otros. Aproveche este conocimiento para servir mejor a sus clientes y para trabajar con sus colegas.

RESTRICCIÓN SOCIAL

La medida con la que las personas son muy autocontroladas al interactuar con otros en lugar de ser menos contenidas y despreocupadas.

Consejos

Aprovechar su estilo de restricción social

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Influencia, Manejo de relaciones, Resiliencia)

Es probable que otros lo perciban como accesible y con tacto. Aproveche esto interactuando en una conversación significativa y escuchando de manera activa.

Dé el ejemplo para otros y mantenga la compostura en momentos de estrés o conflicto interpersonal. Su capacidad para reaccionar de manera calma y adecuada será un recurso al transitar por situaciones tensas.

INTENSIDAD DE TRABAJO

La medida con la que las personas trabajan duro para alcanzar muchas cosas en lugar de trabajar metódicamente o a un paso menos apurado.

Consejos

Aprovechar su estilo de intensidad de trabajo

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Impulsar resultados, Innovación, Liderar el cambio, Toma de decisiones prudentes, Planificación y organización)

Aproveche su estilo de intensidad de trabajo y trabaje de manera más eficiente. Agrupe tareas que requieran de una habilidad, mentalidad o nivel de concentración similares. Al optimizar su proceso, puede completar las tareas con mayor facilidad.

Haga descansos estratégicos para recargar y volver a empezar. Esto lo ayudará a mantener un ritmo de trabajo riguroso sin sacrificar calidad.

Si bien tiende a completar su trabajo rápido, asegúrese de planificar y organizar su agenda para evitar correr a último minuto.

INFLUENCIA/CONVICCIÓN

Convencimiento al cliente el valor de los productos o servicios de la empresa.

Consejos

Aprovechar su conocimiento de ventas: Influencia/convicción

Tiene un conocimiento sólido de cómo influir y convencer a clientes usando la persuasión durante el proceso de ventas.

Busque maneras de compartir sus técnicas de persuasión con sus colegas. Además, busque oportunidades que le permitan practicar sus técnicas de persuasión en una amplia variedad de temas y situaciones.

SUPERAR OBJECIONES

Resolución de problemas y superar objeciones.

Consejos

Aprovechar su conocimiento de ventas: Superar objeciones

Tiene una comprensión sólida sobre cómo manejar y resolver objeciones y reclamos de clientes de manera eficaz.

Invierta en una herramienta de software como Pipedrive que le permitirá monitorear, manejar y organizar las objeciones del cliente. Realizar un seguimiento de esta información le permitirá tener un archivo de desafíos que enfrenta cada uno de sus clientes.



Cerrar Gaps

ASERTIVIDAD

La medida con la que las personas toman la iniciativa con personas o situaciones, en lugar de permitirles a otros que asuman el liderazgo.

Consejos

Adaptando su estilo de asertividad

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Comunicación interactiva)

Evite interrumpir y practique la escucha activa al comunicarse con otros. Al final de las conversaciones, resuma lo que escuchó y asegúrese de que entendió el punto de vista de la otra persona. Haga preguntas antes de dar su opinión. Recuerde: si expresa constantemente su opinión y no escucha la de los otros, es probable que no le presten atención.

La resolución a veces se puede percibir como negativa. Analice si sus pedidos no suenan demasiado directivos. ¿Sus preguntas se parecen más a exigencias que pedidos? ¿Considera las prioridades y agendas de otras personas antes de pedir ayuda? Use un lenguaje más amable y diplomático para alentar la colaboración y reacción.

Para evitar sonar brusco o agresivo, recuerde abordar el problema en lugar de la persona.

TOLERANCIA A LA CRÍTICA

La medida con la que las personas interpretan la crítica de manera objetiva en lugar de ser sensibles a los comentarios de otros.

Consejos

Adaptando su estilo de tolerancia a la crítica

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Innovación)

Las personas que son más sensibles a la crítica tienden a preocuparse por cumplir con las expectativas de otros y, a veces, se toman los comentarios de manera personal cuando los reciben. Concéntrese en el mensaje y en cómo puede mejorar en lugar de la emoción que pueda sentir y podrá usar mejor los comentarios para su beneficio.

Si tiene una reacción emocional cuando otros le hacen comentarios, esto puede afectar la predisposición de sus compañeros para hacerle comentarios en el futuro. Tome notas de los comentarios específicos para que pueda retomarlos luego y considerar las sugerencias detenidamente. Al hacer esto, podrá concentrarse en los puntos específicos de las sugerencias, en lugar de su reacción inicial al escuchar los comentarios. Asegúrese de tomarse un tiempo para procesar la información que recibe antes de analizarla a detalle. Además, agradézcales a otros por compartir sus pensamientos con usted para mantener abiertos los canales de retroalimentación en el futuro.

También puede prepararse para las situaciones en las que le realizan comentarios (es decir, revisiones de desempeño o informes de proyectos donde usted y sus compañeros revisan lo que salió bien y lo que podría mejorarse en proyectos recientes) al recordarse tener la mente abierta y receptiva a lo que otros tienen para decir. Intente no reaccionar a los comentarios que hacen y, en cambio, tome notas de sus comentarios específicos para que pueda retomarlos luego y considerar sus sugerencias detenidamente. Al hacer esto, podrá concentrarse en los puntos específicos de las sugerencias, en lugar de su reacción inicial al escuchar los comentarios.

OPTIMISMO

La medida con la que las personas tienen una perspectiva optimista y positiva en la mayoría de las circunstancias de trabajo en lugar de preocuparse por lo que podría salir mal.

Consejos

Adaptando su estilo de optimismo

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Manejo de relaciones, Resiliencia)

Podría encontrarse en la situación de estar tan preocupado por lo que podría salir mal que puede desanimarse y querer dejar todo. Haga un esfuerzo por convertir el pensamiento negativo en una forma constructiva de resolver los problemas. Descomponga los grandes obstáculos en pasos manejables y concéntrese en un paso a la vez. A medida

que surgen desafíos, tómese el tiempo para explorar soluciones.

Evite la necesidad de criticar inmediatamente una idea. En su lugar, mantenga la mente abierta y permita que otros expliquen completamente sus ideas. Considere explorar opciones con las que al principio puede estar en desacuerdo.

Ser demasiado negativo puede afectar las relaciones con sus compañeros. Si se siente preocupado o pesimista, considere si necesita expresar su opinión y cómo podría afectar a otros. Podría ser mejor buscar una forma más positiva de expresar su preocupación.

CONFIANZA EN LAS PERSONAS

La medida con la que las personas son de confianza y optimistas en su perspectiva hacia las personas en lugar de ser críticas o cínicas.

Consejos

Adaptando su estilo de confianza en las personas

(esto puede afectar la(s) siguiente(s) competencia(s): Comunicación interactiva)

Ponga a prueba sus suposiciones. Si sospecha de los motivos o las acciones de un compañero, genere un diálogo abierto haciendo preguntas y expresando sus preocupaciones. A veces hacemos suposiciones sin saber, pero un buen debate puede aportar claridad.

Haga un esfuerzo por identificar y reconocer los esfuerzos y logros de otros. Empiece haciendo comentarios positivos o enviando un correo electrónico a un compañero que haya tenido éxito o que lo haya ayudado recientemente. Buscar formas de mostrarles a sus compañeros que reconoce y valora sus contribuciones ayuda a desarrollar relaciones de mayor confianza.

Trabaje para establecer relaciones con otros que sean diferentes a usted. Interactuar con personas de distintos contextos lo ayudará a aprender sobre las contribuciones únicas que cada uno tiene para ofrecer.

CERRAR VENTAS

Negociar y cerrar la venta.

Consejos

Mejorar su conocimiento de ventas: Cerrar ventas

Puede beneficiarse de actualizar sus conocimientos sobre la fase final del proceso de ventas y cómo comunicar eficazmente el valor del producto.

Guíe al cliente de manera eficaz a lo largo del proceso de compra antes de pedirle al cliente que tome una decisión. Al hablar con el cliente, asegúrese de agregar valor a cada conversación escuchando activamente sus necesidades comerciales y brinde suficiente información del producto para que pueda tomar una decisión informada. Asegúrese de tener conversaciones significativas con el cliente y concéntrese en intentar satisfacer sus necesidades comerciales en lugar de solo concentrarse en el cierre.

Investigue recursos internos de la empresa (es decir, capacitaciones o cursos disponibles en LMS) para mejorar su comprensión de las estrategias eficaces para cerrar ventas de manera exitosa. Además, busque un "modelo a seguir" que considere particularmente eficaz en esta área y pídale consejos y orientación para poder refinar su enfoque.

PRIMERA REUNIÓN/PRIMERA IMPRESIÓN

Reconocimiento de la importancia de las primeras impresiones al iniciar relaciones de ventas positivas y productivas.

Consejos

Mejorar su conocimiento de ventas: Primeras reuniones/primeras impresiones

Puede beneficiarse de concentrarse en estrategias eficaces para reuniones iniciales de ventas y cómo causar una primera impresión positiva. Puede concentrarse en consejos interpersonales prácticos para mejorar en esta área.

Por ejemplo, en una primera reunión con potenciales clientes, dedique tiempo a desarrollar la relación. Demuestre interés sincero en la persona con quien se reúne. Ir directo al discurso de ventas puede hacerle ver como interesado. Además, asegúrese de hacer preguntas para que pueda comprender la situación y las necesidades del potencial cliente. Esto le permite dirigir el discurso de venta a lo que le interesa (en lugar de dar un resumen general de todos sus productos o soluciones). Además, asegúrese de preguntar cuáles son los diferenciadores que más le importan. ¿Cómo tomarán una decisión? ¿Qué factores tendrán más peso? Por último, asegúrese de identificar un paso concreto de seguimiento al final de su primera reunión o interacción. ¿Cómo continuará la relación? Las opciones son compartir algo de información de seguimiento (por ejemplo, un documento, artículo) o reunirse en otro debate con otras partes que participarán en la decisión de ventas.

También puede buscar recursos en su organización sobre cómo realizar primeras reuniones eficaces y causar una primera impresión favorable. Considere materiales de capacitación, seminarios, sistemas de gestión de aprendizaje u otros recursos de la empresa para impulsar su desarrollo.

SONDEO/PRESENTACIÓN

Desarrollo de una comprensión clara de las necesidades específicas del cliente.

Consejos

Mejorar su conocimiento de ventas: Sondeo/presentación

Puede beneficiarse de pasar más tiempo practicando o leyendo sobre estrategias de prueba eficaces y sobre cómo presentar información de la manera más eficaz en el proceso de ventas.

Haga preguntas dirigidas a identificar las necesidades clave de su potencial cliente. Esto lo ayudará a proponer la solución de la manera más eficaz y establecerá un vínculo directo entre lo que el cliente destacó como un tema sensible y cómo su producto o servicio puede aliviarlo. Hablar sobre restricciones de presupuesto o analizar lo que le gusta y no tanto de un producto o servicio actual en uso también puede servir como oportunidades de prueba para descubrir las necesidades potenciales.

Haga preguntas de sondeo sobre cuáles son los objetivos del potencial cliente y cómo piensa alcanzarlos. A medida que avanza por estos pasos, puede encontrar oportunidades naturales donde puede ofrecer asistencia. Si el potencial cliente explica los "quién, qué, cuándo, dónde, por qué" de sus necesidades, lo ayudará a descubrir una oportunidad considerable para presentar información sobre su potencial solución.

INVESTIGACIÓN/PRECALIFICACIÓN

Identificación de clientes potenciales de ventas y precalificación.

Consejos

Mejorar su conocimiento de ventas: Investigación/precalificación

Puede beneficiarse de actualizar sus conocimientos sobre cómo identificar potenciales clientes, precalificarlos como clientes viables de la manera más eficaz y pasar a la siguiente etapa del proceso de ventas. Un enfoque para aumentar su eficacia en esta área es concentrarse en el manejo personal. Puede beneficiarse de adoptar un enfoque

estructurado sobre cómo generar contactos y potenciales clientes.

1) Primero identifique las listas de los clientes viables más probables. Piense qué tuvieron en común sus éxitos con otros clientes: industria, función, característica personal y productos competitivos o relacionados que usaban. 2) Identifique cuando es probable que los potenciales clientes necesiten lo que ofrece y busque formas de conectarse con ellos. Considere patrones estacionales, notas de prensa u otra información como formas de llegar a ellos. 3) Precalifique a sus potenciales clientes. Solo hay una cierta cantidad de horas en un día. Concéntrese en los potenciales clientes de mayor valor. 4) Aproveche software de CRM u hojas de cálculo para registrar sus esfuerzos (contactos, correos, etc.) y mantenerse organizado. 5) Una vez al mes repase su progreso. ¿Qué funcionó? ¿En qué situación está con cada cliente? ¿Qué podría ayudar a avanzar? Mientras repasa, aproveche para actualizar registros, agregar notas y detalles de clientes para aumentar la calidad de su base de datos.

También puede buscar recursos en su organización sobre cómo mejorar sus habilidades de investigación. Considere materiales de capacitación, sistemas de gestión de aprendizaje u otros recursos de la empresa para impulsar su desarrollo.