



Confidencial
Reporte Gerencial de Compatibilidad con el Trabajo

para

Sr. Ejemplo

14/03/2008

Profiles de Costa Rica
San Rafael de Escazu, Escazú
(506) 2228-7000

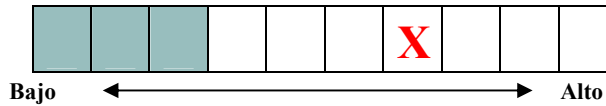
Profiles Sales Indicator - Resumen

Perfil del Puesto: Ventas

Compatibilidad  **40%**

Competitividad

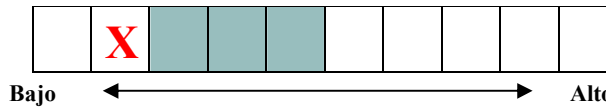
- Reservado
- Conciliador
- Colaborador



- Persuasivo
- Seguro de sí mismo
- Emprendedor

Autonomía

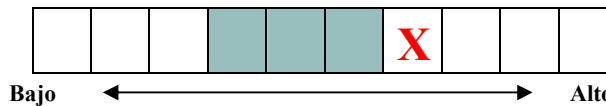
- Acepta el apoyo
- Valora la necesidad de procedimientos



- Independiente
- Individualista

Persistencia

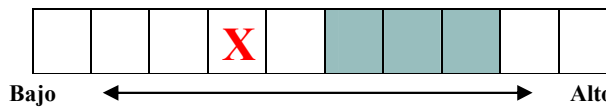
- Flexible
- Buena receptividad
- Seguimiento limitado



- Perseverante
- No se da por vencido
- Emocionalmente fuerte

Energía

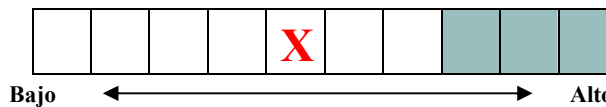
- Sistemático
- Ritmo constante
- Paciente



- Alta resistencia
- Espontáneo
- Ritmo acelerado

Impulso de Ventas

- Calmado
- Sobrio
- Enfocado al proceso



- Orientado al éxito
- Enfocado al resultado
- Empuje interno

Las áreas sombreadas representan el rango de características proporcionadas por tu organización para este patrón de compatibilidad con el trabajo.

Las "X" indican las calificaciones de esta persona.

La Escala de Distorsión refleja cuán franca y sincera fue la persona al responder a esta evaluación. El rango de esta escala es del 1 al 9 y las puntuaciones más altas indican una mayor franqueza.

La puntuación de la Escala de Distorsión de esta evaluación es 9

Cualidades para el Éxito en Ventas

Esta sección proporciona detalles adicionales de los resultados del Sr. Ejemplo. Para cada cualidad, se muestra el Patrón de Compatibilidad con el Trabajo y la calificación obtenida. A continuación, se presentan comentarios relativos a la persona, junto con observaciones dirigidas a su supervisor. Si las calificaciones caen fuera del Patrón de Compatibilidad con el Trabajo, se incluyen comentarios adicionales.

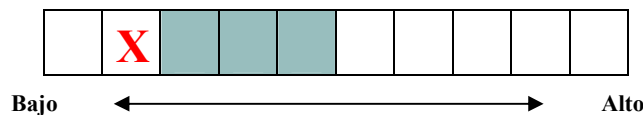
Competitividad



En la escala de Competitividad, el Sr. Ejemplo obtuvo una puntuación comparable con la mayoría de la población. Sin embargo, su calificación está por encima del perfil para este Patrón de Compatibilidad con el Puesto en particular. Su estilo de trabajo puede ser más competitivo de lo que se espera para este ambiente específico. Las preguntas de la entrevista deben explorar la posibilidad de que la posición pueda ser poco estimulante para el Sr. Ejemplo, provocándole frustración y una reducción de su nivel de rendimiento y satisfacción.

- A veces es uno de los primeros en aceptar un rol de liderazgo, aunque rara vez le incomoda seguir a otros. Sólo en raras ocasiones necesitará de tu orientación para trabajar bien con alguien autoritario.
- Su agresividad es muy apropiada para realizar negociaciones efectivas. Puedes encontrar que su nivel de combatividad es el más adecuado cuando una negociación exige cierto grado de discusión.
- Cuando surge la competencia, generalmente está preparado para enfrentar el reto. Muy rara vez necesitarás motivarlo para que busque oportunidades por su propia cuenta.
- No tiene problemas en comandar a otros y dirigir la estrategia, pero también es capaz de ceder el mando a otra persona. Este balance debe asegurar buenas relaciones con los miembros del equipo.

Autonomía

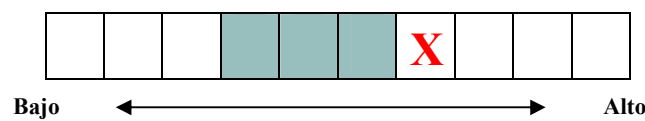


En la escala de Autonomía, el Sr. Ejemplo está por debajo del perfil para este Patrón de Compatibilidad con el Puesto. Esto sugiere que su tendencia a buscar la orientación de sus supervisores es mayor de la que tienen los individuos de éxito en esta posición. Él podría tener problemas con su habilidad para trabajar independiente y creativamente. Las preguntas de la entrevista deben explorar la posibilidad de que, para el Sr. Ejemplo, la posición pueda ser demasiado exigente, provocándole frustración y una reducción en su nivel de rendimiento.

Las áreas sombreadas representan el rango de características proporcionadas por tu organización para este patrón de compatibilidad con el trabajo.
Las "X" indican las calificaciones de esta persona.

- Algunos dicen que trabajan mejor cuando no tienen ni idea de lo que hay "a la vuelta de la esquina", pero para él, saber un poco lo que viene puede representar una gran diferencia en el logro de su satisfacción personal. Puedes tener que alentarle para que reciba más capacitación, si su estilo estructurado de ventas no es compatible con este ambiente de ventas en particular.
- Probablemente, él se desempeña mejor cuando un supervisor establece las metas específicas que debe obtener. Puede ser inclusive demasiado dependiente para este tipo de trabajo.
- Puede resultarle frustrante trabajar con un supervisor distante y que no está disponible. Debes hacer lo posible para brindarle apoyo en su trabajo.
- Ocasionalmente, puede ser necesario que ensaye una entrevista de ventas usando un guión, de manera que se sienta cómodo, con confianza y transmita credibilidad en su presentación. Tu orientación podría ayudarlo en este aspecto.

Persistencia



En la escala de Persistencia, el Sr. Ejemplo obtuvo una puntuación comparable a la mayoría de la población. Sin embargo, su puntuación está por encima del perfil deseado para este Patrón de Compatibilidad con el Puesto en particular. Esto sugiere que su constancia es mayor de lo que la posición típicamente requiere, aunque no debería tener problemas con su capacidad para trabajar en un ambiente relativamente abierto al cambio y a la adaptación. Las preguntas de la entrevista deben explorar la posibilidad de que la naturaleza de esta posición no sea lo suficientemente pragmática como para mantener su interés y/o nivel de rendimiento.

- Le complace superar las expectativas de sus supervisores, pero también está consciente de las horas adicionales que se requieren y el efecto que eso tiene en su motivación a largo plazo. Aliéntalo a conservar la disciplina, pero ten presente sus límites.
- Si al emprender un proyecto de grupo se genera tensión entre sus asociados, usualmente insiste, casi sin titubear. Su fortaleza emocional le permite avanzar bajo presión, pero puedes tener que interceder entre él y el equipo, si su relativamente alta persistencia provoca una falta de consideración por los sentimientos de los demás.
- Está listo para aceptar un reto, pero si el fracaso es un resultado posible, también está dispuesto a considerar la necesidad de volver a analizar un objetivo tan riesgoso. Su nivel equilibrado de perseverancia sólo requiere de un apoyo ocasional.
- Presiones de tiempo o reveses menores, ocasionalmente, pueden afectar su tenacidad, pero la mayoría de las veces parece tener la determinación necesaria. En raras ocasiones puede requerir de tu apoyo motivador, pero debe rendir lo esperado en la mayoría de los casos.

Las áreas sombreadas representan el rango de características proporcionadas por tu organización para este patrón de compatibilidad con el trabajo.
Las "X" indican las calificaciones de esta persona.

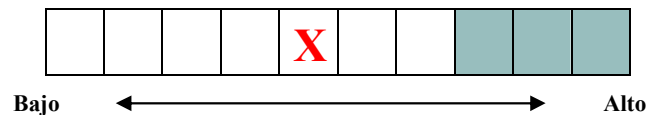
Energía



Aunque el Sr. Ejemplo obtuvo una puntuación comparable con la mayoría de la población en Nivel de Energía, se encuentra por debajo del perfil para este Patrón de Compatibilidad con el Trabajo. Esto sugiere que su capacidad para mantener un ritmo rápido de trabajo está un poco por debajo de lo que típicamente requiere esta posición. Las preguntas de la entrevista deben explorar la posibilidad de que, para el Sr. Ejemplo, la posición pueda ser demasiado exigente, pudiendo provocar frustración y una reducción en su nivel de rendimiento.

- Puede ser pesado para él tener que atender al mismo tiempo una carga de responsabilidades superior a lo normal. Crear un esquema disciplinado para enfrentar situaciones puede ser un objetivo importante que debes establecer para él.
- Tiende a rendir más cuando la carga de trabajo le permite repartir equitativamente su atención. Puede ser efectivo para él, mantener un patrón organizado de definición de metas.
- Aquellos que viven permanentemente de prisa pueden crearle fastidio si insisten en que él siga siempre sus pasos. Estimula sus tendencias a tener paciencia, de modo que pueda avanzar en lo posible al ritmo del grupo.
- Probablemente agradecerá una pausa ocasional que le permita recuperar fuerzas en medio de una pesada jornada de trabajo. En los casos más comunes, puedes tener la certeza que él responderá con el nivel apropiado de energía.

Impulso de Ventas



Aunque el Sr. Ejemplo obtuvo una puntuación comparable a la mayoría de la población en Impulso de Ventas, está por debajo del perfil del puesto para esta posición. Esto sugiere que su empuje es un poco menor de lo que la posición típicamente requiere, pero posiblemente no tendrá problemas con su capacidad para esforzarse por alcanzar el éxito en un ambiente de ventas. Las preguntas de la entrevista deben explorar la posibilidad de que, para el Sr. Ejemplo, la posición pueda ser demasiado exigente bajo condiciones de mayor tensión.

Las áreas sombreadas representan el rango de características proporcionadas por tu organización para este patrón de compatibilidad con el trabajo.

Las "X" indican las calificaciones de esta persona.

- De vez en cuando, tomar acción sin una norma a seguir puede ser un obstáculo para él. Trata de mantenerlo enfocado y encaminado, proporcionándole todas las pautas estructurales que puedas.
- A veces, los demás pueden tener la impresión que está menos comprometido con un reto específico de lo que realmente está. Puede tener dificultad para mostrar su empuje por las ventas de una manera que sea familiar para los demás. Trata de mantener fluida la comunicación.
- En general, la satisfacción de un cliente es más importante para él que ganar a toda costa. Puedes tener que aconsejarlo sobre la efectividad de una actitud de ganar-perder cuando sea oportuno, mientras se mantiene el ideal de una fuerte satisfacción del cliente.
- Puede dejar de percibir la urgencia de una situación debido a que ocasionalmente es metódico. Este estilo de trabajo paso por paso puede ser corregido mediante un lento adoctrinamiento que lo lleve hacia un ritmo de trabajo que esté más de acuerdo con tus expectativas.

Las áreas sombreadas representan el rango de características proporcionadas por tu organización para este patrón de compatibilidad con el trabajo.

Las "X" indican las calificaciones de esta persona.

Comportamientos Críticos para las Ventas

Esta sección presenta siete comportamientos en la función de ventas que resultaron de la combinación de las Cualidades para el Éxito en Ventas. Se considera que, típicamente, estos comportamientos son importantes para alcanzar el éxito en la mayoría de las situaciones de ventas. Se debe tomar en cuenta los comentarios proporcionados cuando trates con el Sr. Ejemplo.

PROSPECCIÓN O BÚSQUEDA DE NUEVOS CLIENTES

El Sr. Ejemplo normalmente persigue nuevos clientes hasta tenerlos adecuadamente calificados. Sr. Ejemplo está consciente de la necesidad de buscar clientes potenciales y está dispuesto a dedicar una parte de su energía en esta labor. Responde con más eficacia cuando su organización le provee este tipo de estructura para buscar posibles clientes.

CIERRE DE VENTAS

El Sr. Ejemplo puede ser competitivo, comprendiendo a la vez que el punto de vista del cliente puede ser válido. Tiende a evaluar cuidadosamente a los clientes antes de tratar de cerrar la venta con ellos. Adicionalmente, Sr. Ejemplo está dispuesto a adecuar su estrategia de cierre para que se acomode a la situación, exhibiendo un buen nivel de perseverancia en la necesidad de hacer la venta.

RESISTENCIA PARA HACER VISITAS DE VENTAS

Su nivel moderado de energía reforzará su empuje de ventas y le permitirá completar, con un poco de esfuerzo, lo que necesita hacerse. Puede agradecerle la oportunidad de fijar y cumplir metas y competir por las recompensas. Ocasionalmente, el Sr. Ejemplo puede mostrar timidez para hacer citas, aunque tiene la capacidad para vencer esa resistencia natural cuando cuenta con el respaldo que lo motive.

INICIATIVA

El Sr. Ejemplo será más productivo cuando el ambiente de trabajo ofrece pocas distracciones. Su ritmo es relativamente medido y pausado, rindiendo a veces mejor cuando hace las cosas una por una. Su supervisor o sus colegas deben brindarle apoyo ayudándolo a fijar metas, estableciendo plazos y dándole el aliento adicional que le proporcione la energía necesaria. Probablemente el Sr. Ejemplo se desempeñará mejor cuando su supervisor establece las metas específicas que él debe alcanzar y rara vez tendrá problemas en trabajar con un supervisor estricto.

TRABAJO EN EQUIPO

El Sr. Ejemplo tiene facilidad para dirigir a otros y determinar el curso de acción. El Sr. Ejemplo es competitivo y puede buscar un escenario, como un equipo, en donde demostrar su talento, lo que ocasionalmente puede afectar el ánimo del grupo. Cuando surge la competencia, usualmente está preparado para enfrentar el reto. Probablemente, el Sr. Ejemplo se desempeñará mejor cuando un supervisor le fija las metas específicas que debe alcanzar. Rara vez tendrá inconvenientes en trabajar con

un supervisor exigente y, a pesar de su competitividad, requiere de la interdependencia y energía de motivación que le puede brindar el equipo.

ESTABLECER Y MANTENER RELACIONES

Su ritmo generalmente es medido y calmado, iniciando y manteniendo relaciones de manera gradual. Sin embargo, si el proceso de alcanzar una meta puede generar tensión entre los miembros de su equipo, el Sr. Ejemplo usualmente persiste con un mínimo de vacilación. Presiones de tiempo o dificultades menores usualmente no afectan su determinación. Esta tenacidad puede ser una herramienta efectiva en mantener o establecer relaciones con clientes. El Sr. Ejemplo necesitará metas específicas y un sistema confiable al que pueda recurrir cuando entabla relaciones con clientes y ocasionalmente requerirá recargar sus energías.

PREFERENCIA DE COMPENSACIÓN

Cuando existe un alto nivel de competencia, usualmente está dispuesto a enfrentar el desafío. Sin embargo, uno de los aspectos más motivadores de las ventas para él puede ser el servicio que brinda a un cliente y la satisfacción que ellos expresan por ese servicio. Su fuerte competitividad puede ayudar a motivarlo para ganar las recompensas basadas en resultados. Sin embargo, con un nivel de empuje sólo moderado, probablemente será necesario balancear las comisiones u otras formas de reconocimiento con compensaciones más seguras y predecibles.

NOTA: Este Patrón de Compatibilidad con el Trabajo debe reflejar tus expectativas y/o cómo respondieron tus mejores vendedores a la evaluación Profiles Sales Indicator. El reporte indica cómo se comparan los resultados de esta persona con el Patrón de Compatibilidad con el Trabajo. Es importante revisar continuamente el impacto y efectividad de este Patrón de Compatibilidad con el Trabajo para asegurar que refleja las necesidades y la cultura de tu empresa.

Cuando se utilice este reporte para tomar decisiones, su contenido no debe ser usado como base para más de un tercio de cualquier decisión. Profiles International, Inc. sólo es responsable por el contenido de este reporte y no es legalmente responsable por cualquier divulgación no autorizada o por el mal uso de la información aquí contenida.