



**Francisco LOPEZ**  
HR TOOLS CENTER  
16/06/2010

Management

---

Perfil Personal Arc-en-Ciel

# Índice

|  |    |
|--|----|
| Introducción.....                              | 3  |
| Presentación de los colores.....               | 4  |
| Síntesis de sus gráficos.....                  | 5  |
| Talentos que aporta a la organización.....     | 6  |
| Entorno óptimo.....                            | 7  |
| Características Generales.....                 | 8  |
| Su Opuesto.....                                | 10 |
| Sus características particulares.....          | 11 |
| Percepciones.....                              | 13 |
| Acciones que favorecen la comunicación.....    | 14 |
| Acciones que obstaculizan la comunicación..... | 15 |
| Claves de motivación.....                      | 16 |
| Claves del management.....                     | 17 |
| Áreas de mejora.....                           | 18 |
| Comparación estilos natural y adaptado.....    | 19 |
| Indicadores.....                               | 20 |
| El Management Interactivo.....                 | 22 |
| Estilo Natural de Management.....              | 23 |
| Estilo Adaptado de Management.....             | 26 |
| Gráficos DISC.....                             | 28 |
| Sus Estilos en la Rueda Arc-en-Ciel.....       | 29 |
| Su Posición en la Rueda.....                   | 30 |
| Los Valores.....                               | 31 |
| Sus Valores.....                               | 32 |

## Introducción

*El ser humano maduro es el que tiene:  
La fuerza y el valor de cambiar lo que se puede cambiar  
La serenidad de aceptar lo que no se puede cambiar  
La sabiduría de saber hacer la diferencia*

*Marco Aurelio*

*Este perfil le ofrece la posibilidad personal de:*

- ☆ Cambiar lo que puede cambiar para superarse y actuar sobre sus puntos débiles.*
- ★ Aceptar lo que no puede cambiar y respetar sus limitaciones.*
- ⊕ Adquirir la sabiduría para realizar los cambios necesarios, al conocer mejor sus fortalezas, sus debilidades y sus limitaciones con relación a los demás y al entorno.*

*Aporta resultados innovadores y muy precisos al ser el único que integra los tipos psicológicos de Carl JUNG, la teoría DISC de William MARSTON y los motivadores de SPANGLER, conjuntamente con la investigación sobre los comportamientos asociados con los colores: El Método de los Colores®. Las bases para el análisis se encuentran científicamente validadas.*

**Este es el informe de su perfil personal AEC DISC, detalla el balance de sus estilos de comportamiento. Describe diferentes particularidades de su conducta que en algunos casos, pueden ser complementarias u opuestas.**

**Solo ofrece informaciones sobre sus tendencias en determinadas áreas de conducta. No tome en cuenta cualquier afirmación que no se aplique a su vida, previa verificación con algún familiar o colaborador.**

**Constata con las personas que lo conocen bien, si estos elementos corresponden a manifestaciones de su comportamiento que pudiese desconocer.**

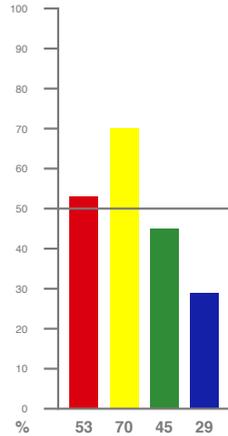
**CUMPLIMIENTO**

**DOMINANCIA**

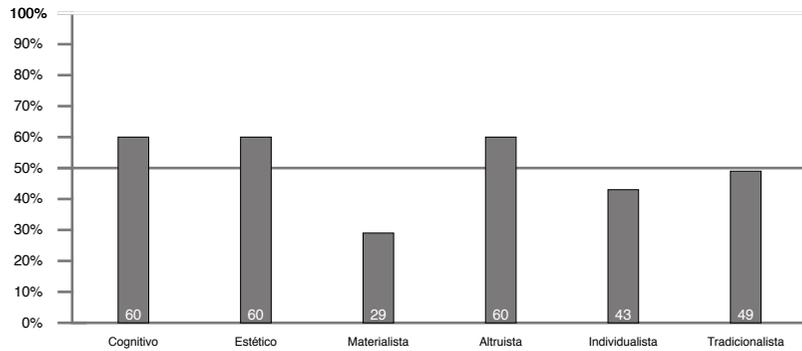
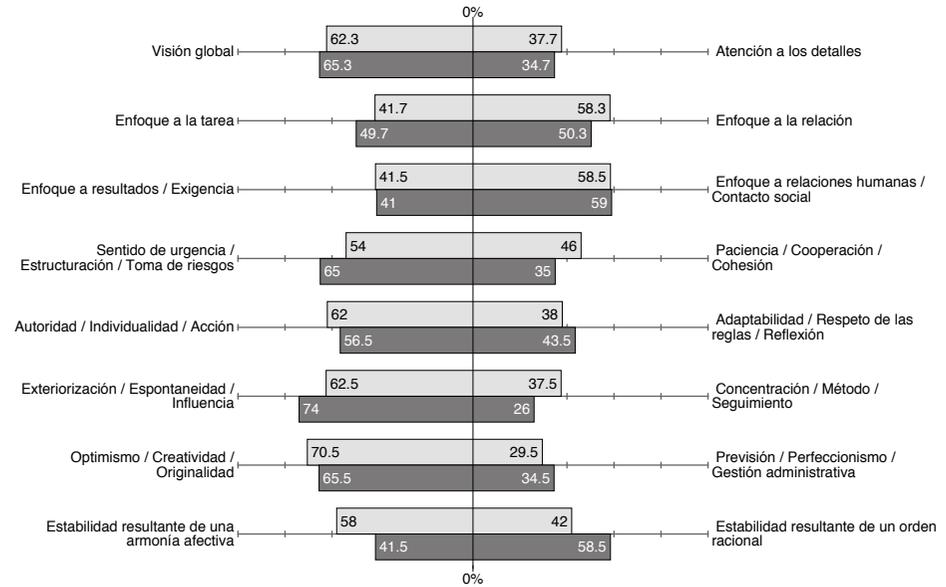
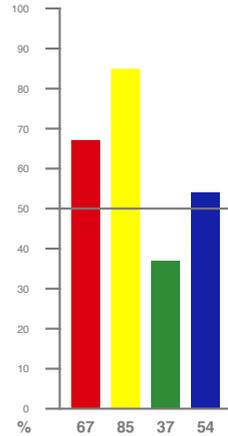


Presentación de los colores

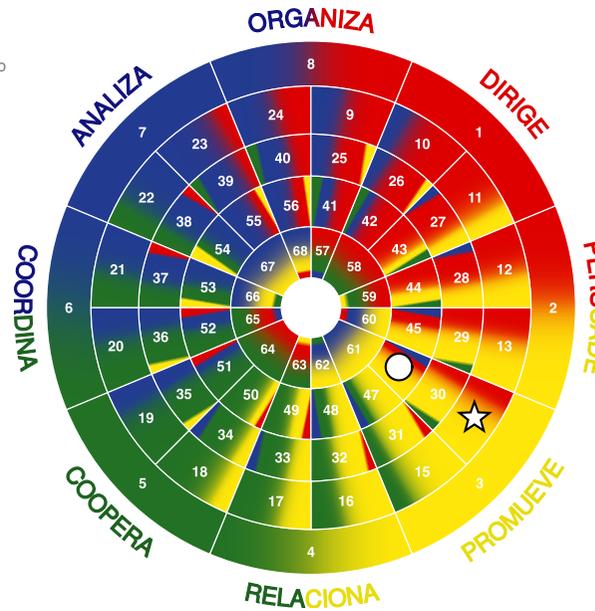
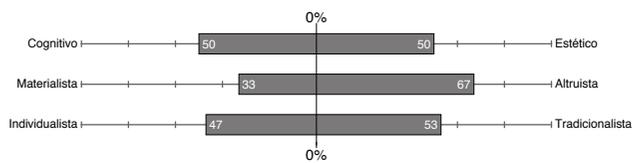
Estilo Adaptado



Estilo Natural



☆ Su Estilo Adaptado  
○ Su Estilo Natural



Síntesis de sus gráficos

## ***Talentos que aporta a la organización***

*En esta sección se definen, en orden decreciente, los talentos que aporta a la organización.*

***Verifique si los aplica en su entorno profesional o valore cómo podría utilizarlos mejor.***

- ☆ Es sociable y sabe relacionarse
- ☆ Aporta ideas originales
- ☆ Es espontáneo y optimista
- ☆ Posee capacidad para arbitrar conflictos
- ☆ Es innovador
- ☆ Actúa por iniciativa propia
- ☆ Le gusta superar retos y desafíos
- ☆ Toma decisiones enfocados a resultados
- ☆ Le gusta el ambiente competitivo
- ☆ Es capaz de realizar varias actividades a la vez
- ☆ Prefiere la movilidad y la ausencia de rutina
- ☆ Puede reaccionar con rapidez
- ☆ Posee capacidad para ver las cosas con distancia y objetividad
- ☆ Es organizado y cuidadoso.
- ☆ Puede conformarse con diplomacia, si es necesario

## Entorno óptimo

*En esta sección se presentan de forma resumida las características del entorno de trabajo óptimo, para las personas con su estilo de comportamiento.*

*Aquí podrá ver en orden descendente las condiciones de trabajo que favorecen su conducta natural y potencian su rendimiento.*

***Para obtener un beneficio mayor de este resultado, analice la lista y establezca la diferencia entre aquellas condiciones que facilitan su saber hacer y las que son una fuente de motivación.***

***Compare las condiciones que aparecen en esta lista, con las características de su entorno de trabajo actual, para valorar en que medida su realidad presente favorece su nivel de desempeño más eficiente.***

- ☆ Libertad de acción y dinamismo
- ☆ Actividades que favorezcan diferentes tipos de contactos relacionales
- ☆ Facilidad para expresarse de forma original y poco convencional
- ☆ Misiones estimulantes que permitan superar desafíos
- ☆ Contexto de trabajo exigente y competitivo
- ☆ Prioridad a la valoración de los resultados
- ☆ Amplio margen de autoridad
- ☆ Posibilidades de cambio de actividades en el puesto de trabajo
- ☆ Diversidad de actividades para realizar simultáneamente
- ☆ Criterios establecidos que respetar
- ☆ Puesto de trabajo limpio
- ☆ Trabajo de detalle que requiera el respeto de la calidad

## Características Generales Estilo Natural

*Las características generales que se describen a continuación, se refieren a su posición en la Rueda DISC de Arc-en-Ciel, que aparece en una de las últimas páginas de su Perfil.*

**Según las respuestas al cuestionario, en las páginas siguientes se detallan las particularidades de su Perfil Personal.**

Su perfil básico de comportamiento natural es PROMOTOR (amarillo), con influencia del perfil PERSUASOR (amarillo-rojo) y una leve incidencia del perfil ORGANIZADOR (rojo-azul). En su conducta predomina la actitud orientada a convencer con entusiasmo, energía, argumentos lógicos y hechos, como forma de ejercer la autoridad, dirigir y conducir.

Lo que le caracteriza es su comportamiento optimista, sociable y extrovertido, junto a la capacidad de influir y actuar. Posee un enfoque analítico, lógico y estructurado que le aporta seguridad y credibilidad en la toma de decisiones. Ejerce de la autoridad con consistencia y determinación, basado en normas y procedimientos.

Le gusta comunicar con apertura y sin restricciones, destaca naturalmente y no teme a ser el centro de atención y tener el protagonismo, lo que le aporta popularidad y satisfacción. Despierta naturalmente la simpatía debido a su carácter alegre y al entusiasmo que transmite. También sabe manifestar capacidad de reflexión, proyección y determinación para alcanzar sus objetivos.

Tiene un enfoque positivo y basado en hechos, de las personas y de las situaciones. Posee facilidad para establecer relaciones de amistad, haciéndose apreciar por su jovialidad, asertividad y naturalidad en las relaciones.

Destaca su facilidad para comunicar e influenciar, su sociabilidad, su empatía, su positivismo y su originalidad. Sabe manejar situaciones de conflicto y suavizar las tensiones propiciando un ambiente relajado. Posee capacidad para transmitir entusiasmo y energía a los que le rodean sin perder de vista los objetivos definidos. Tiene capacidad para tomar decisiones rápidas y se considera una persona intuitiva. Alcanza su mayor rendimiento cuando trabaja con otras personas y en equipo.

Le desconciertan las personas pesimistas y para contrarrestar su influencia utiliza anécdotas que muestran un enfoque positivo y exitoso de las situaciones. Prefiere una visión global y original sustentada por una visión metódica y de detalle. Confía en sus cualidades de improvisación y en su facilidad para establecer contactos. La monotonía y las situaciones predecibles no le motivan. Busca el reconocimiento y prefiere los proyectos innovadores aunque representen un riesgo, siempre y cuando

## **Características Generales Estilo Natural**

*Las características generales que se describen a continuación, se refieren a su posición en la Rueda DISC de Arc-en-Ciel, que aparece en una de las últimas páginas de su Perfil.*

**Según las respuestas al cuestionario, en las páginas siguientes se detallan las particularidades de su Perfil Personal.**

este riesgo sea evaluado y calculado.

Le gusta mostrarse tal como es, de forma extrovertida, manifestando afectividad y disposición relacional, prefiere establecer un marco de referencia que de estructura a las situaciones. Por su afectividad y capacidad de argumentación, puede ser percibido como alguien, centrado en sí mismo, que habla demasiado y es excesivamente emocional, aunque se reconozca la precisión y consistencia de sus aportaciones.

Es muy independiente y en ocasiones puede ser discrepante e inconformista, cuestionando las reglas establecidas, sin perder la orientación positiva. Acepta la autoridad si se siente implicados en las decisiones y convencido con argumentos. Prefiere ser el que establece las reglas. Destaca por su optimismo, espontaneidad y creatividad en los procedimientos y soluciones.

Su espontaneidad y positivismo limitan sus posibilidades de adaptación a un ambiente frío y racional. Sin embargo, puede hacer concesiones cuando el enfoque es pragmático centrado en la eficacia, orientado a objetivos y resultados, pudiendo relativizar los aspectos referidos a orden, reglas y estructura definidos por otros.

Por su confianza en los demás y su deseo de ser reconocido y aceptado, posee habilidad para solucionar problemas que exigen trabajo en equipo, pero esto puede dificultarle en el ejercicio de la autoridad por sobrevalorar las capacidades de los otros. En ocasiones corre el riesgo de comunicar en referencia a sí mismo y de no tomar suficientemente en cuenta la situación.

En las relaciones con los demás, su riesgo de incompreensión y conflicto, ocurre con las personas que poseen un perfil de comportamiento "ANALIZADOR", que es el perfil más opuesto al suyo. Esta diferencia hace que usted por tener un estilo promotor, positivo, dinámico y extrovertido, las pueda percibir como tecnócratas, meticulosas, insensibles, rígidas y sin sentido de urgencia.

## Su Opuesto

*Las características generales que aparecen a continuación, describen el estilo de comportamiento del perfil más OPUESTO al suyo. Este es el perfil del tipo de persona con la cual usted tendría más riesgos de incompatibilidad. Conociéndolo podrá entenderlo mejor y valorar la relación complementaria que existe entre sus estilos de conducta.*

***El perfil OPUESTO al suyo, también es considerado en las teoría de personalidad de Gustav Jung, como una posible representación de aspectos de su comportamiento que inconscientemente usted rechaza o reprime, si así fuera, el hecho de conocerlos de forma explícita, puede facilitar que los asimile, con un enfoque racional positivo que permita transformar debilidades en fortalezas.***

Las mayores posibilidades de incompatibilidad pueden surgir con el PERFIL OPUESTO al suyo, que es el perfil ANALIZADOR (azul), con influencia del perfil COORDINADOR (azul-verde) y del perfil RELACIONADOR (verde-amarillo). En su conducta predomina la capacidad para centrarse en los detalles y evaluar las situaciones de forma racional y ordenada, acompañada de la capacidad para coordinar, cohesionar y facilitar las relaciones del grupo.

Lo que le caracteriza es su rigurosidad, la capacidad para enfocar las situaciones con perspectiva, la seriedad, el respeto de las reglas, la precisión al detalle y la capacidad de analizar con certeza. Posee tacto y diplomacia para tratar a las personas, maneja las situaciones de forma racional y ordenada, y requiere tiempo para realizar su trabajo. Es sensible, equilibrado y lo expresa relacionándose de forma amable y discreta.

Desarrolla su creatividad sobre bases sólidas y objetivas fundamentadas en el respeto de las reglas, los procedimientos y las leyes establecidas. Prefiere el análisis de procesos en si mismo que la obtención de los resultados generados por éstos. Tiene la capacidad de tomar distancia y enfocar las situaciones con objetividad, y se destaca por su imparcialidad y positivismo en el manejo de situaciones de conflicto.

Su actitud cautelosa y convencional, limita la expresión de su sensibilidad y la capacidad de transmitir a los otros, la importancia que confiere a la armonía afectiva y el bienestar común.

Puede ser percibido como alguien tecnocrático que no toma en cuenta las opiniones y sentimientos de los otros, y subordina todas las situaciones a normas y procedimientos previamente establecidos.

## **Características particulares de su Estilo Natural**

*Las características siguientes le permiten matizar y afinar su tipología. Se refieren a las repuestas de su cuestionario que dan lugar a miles de perfiles diferenciados entre los cuales está el suyo.*

***Mencionan, entre otras cosas, las percepciones que otros pueden tener de usted. Aunque estas no correspondan siempre a lo que usted es, sin embargo es importante para usted tomar conciencia de ellas.***

Francisco tiene una naturaleza muy afectiva exteriorizada, muy demostrativa y entusiasta. Tiene una fuerte aptitud para iluminar a otros por su resplandor. Le gusta cuanto más ser el sol de ellos que se le reconoce como tal. Es muy extrovertido y optimista. Le gusta bastante la movilidad y la ausencia de rutina. Puede hacer malabarismos con diferentes proyectos y pasar relativamente fácilmente de un proyecto a otro.

Francisco tiene una muy grande espontaneidad creativa y copiosa que no se enreda con detalles que puede darle una apariencia especialmente original. Sin embargo, también tiene, aunque de forma menos desarrollada pero igualmente presente, un componente respetuoso de las reglas y de los procedimientos.

Francisco tiene una naturaleza más bien dirigista, directa y un tanto provocadora. Los conflictos no le asustan. No manifiesta una calidad de escucha muy desarrollada y no se muestra particularmente consensual, quizás por falta de tiempo. Los otros pueden percibirle como una persona más bien directiva y no muy atenta.

Francisco tiene propensión por el orden, la planificación y la organización, lo que le da una apariencia relativamente ordenada. A la vez y paradójicamente, no le gusta mucho lo que es estable, coherente y apacible. Los otros pueden percibirle igualmente como una persona un poco efervescente.

Francisco tiene un componente racional. Tiene una predilección tangible por la acción rápida sancionada por resultados concretos así como la toma de riesgos que la acompaña. Los otros pueden percibirle como una persona más bien pragmática, emprendedora e impaciente. También una naturaleza relativamente reflexiva que puede ver las cosas con distancia y analizar la información antes de tomar decisiones con prudencia. Se le puede percibir igualmente como una persona relativamente comedida y analítica. Es una de las riquezas, pero quizás también una de las dificultades, de Francisco de saber reconciliarse y adaptarse a estos dos componentes opuestos de él mismo.

Francisco tiene un componente extravertido tangible. Tiene una naturaleza muy influyente y relacional.

## ***Características particulares de su Estilo Natural***

*Las características siguientes le permiten matizar y afinar su tipología. Se refieren a las repuestas de su cuestionario que dan lugar a miles de perfiles diferenciados entre los cuales está el suyo.*

***Mencionan, entre otras cosas, las percepciones que otros pueden tener de usted. Aunque estas no correspondan siempre a lo que usted es, sin embargo es importante para usted tomar conciencia de ellas.***

Busca intensamente el placer y su fuerte entusiasmo comunicativo puede darle una apariencia muy sociable. También busca con una exigencia tangible la dificultad que lo estimula para la realización de los objetivos elevados que se establece. A veces puede sentirse invulnerable. Los otros también pueden percibirle como más bien duro con respecto a él mismo y con respecto a otros. Es una de las riquezas, pero quizás también una de las dificultades, de Francisco de saber reconciliarse y adaptarse a estos dos componentes opuestos de él mismo.

## Percepciones

*Bajo presión y/o condiciones de estrés existen diferencias entre la autopercepción y la forma en que podemos ser percibidos por los otros. La situación de tensión hace que las conductas que nos destacan se puedan volver extremas y tengan un impacto negativo en los demás, transformando las diferencias complementarias en incompatibilidad con aquellos que tienen perfiles de comportamiento opuestos al nuestro.*

***Aunque las percepciones que los otros pueden tener no se correspondan con nuestro comportamiento natural, es importante tomar conciencia de ello para autogestionar nuestra conducta en situaciones críticas.***

***En esta sección se mencionan los riesgos de desfase que pueden existir entre la autopercepción y la forma en que nos perciben los demás.***

### **Normalmente, usted se percibe como:**

- ▲ Optimista
- ▲ Sociable
- ▲ Original
- ▲ Espontáneo
- ▲ Extrovertido
- ▲ Creativo

### **Bajo presión y condiciones de estrés, los otros también pueden percibirle como:**

- ▼ Irrealista
- ▼ Superficial
- ▼ Narcisista
- ▼ Impulsivo
- ▼ Indiscreto
- ▼ Ruidoso

## ***Acciones que favorecen la comunicación con usted***

*En esta sección se presentan de forma resumida las acciones que favorecen la comunicación con usted.*

***Sugerimos las comparta con las personas con las cuales usted está en relación, para facilitar el entendimiento y la comprensión.***

### **Su interlocutor debería:**

- Apoyar sus opiniones, ideas y sueños
- Dejar que se exprese sin interrumpirle
- Reconocer su originalidad
- Dedicar atención a la calidad de la relación
- Reconocer y compartir su entusiasmo
- Ser concreto y tomar decisiones
- Hablar en términos de acciones y de resultados
- Destacar los retos y desafíos
- Plantear soluciones en lugar de problemas
- Aceptar que usted pueda escucharle haciendo otras cosas a la vez
- No tomar mucho tiempo
- Ser claro, preciso y basado en hechos
- No mostrarse familiar
- No dejarse ganar por su afectividad

## ***Acciones que obstaculizan la comunicación con usted***

*En esta sección se presentan de forma resumida las acciones que se deben evitar en la comunicación con usted.*

***Sugerimos las comparta con las personas con las cuales usted está en relación, para facilitar el entendimiento y la comprensión.***

### **Su interlocutor debería evitar:**

- Agobiarle e intentar imponerle reglas
- Mostrarse breve, frío y rotundo
- Mostrarse arrogante
- Dejarse impresionar por su originalidad y versatilidad
- Mostrarse pesimista
- Dejar las soluciones a la casualidad
- Mostrarse vacilante
- Tomar decisiones en su lugar
- Mostrar poca seguridad
- Apelar demasiado a los sentimientos
- Escucharle sin hablar o hablar con lentitud
- Expresar demasiada afectividad en los argumentos
- Adoptar una actitud paternalista
- Afirmar sin demostrar
- Ser superficial
- Hablar mucho de sus propios sentimientos

## Claves de motivación

*El comportamiento es más eficiente cuando nos podemos desempeñar en un entorno cuyas exigencias se corresponden con nuestras motivaciones y formas de conducta más exitosas.*

***Verifique, en orden decreciente, si las acciones que se mencionan en esta sección, se corresponden con las exigencias de su entorno actual, lo que le permitirá comprender los elementos que pueden facilitar y limitar la eficiencia de su desempeño.***

### Francisco desea:

- ♥ Clima positivo y optimista
- ♥ Reconocimiento social y acciones que valoricen su aporte e influencia
- ♥ Condiciones que faciliten su libertad de expresión
- ♥ Proyectos excitantes
- ♥ Desafíos a la altura de su voluntad de éxito
- ♥ Posibilidad de ejercer su autoridad natural y de actuar en consecuencia
- ♥ Responsabilidad sobre sus resultados
- ♥ Pocos control y limitación de sus acciones
- ♥ Variedad de actividades de orden general
- ♥ Enfoques globales
- ♥ Posibilidad de desplazarse
- ♥ Funciones precisas
- ♥ Directrices claras
- ♥ Planificación y pocos cambios en la organización
- ♥ Argumentos lógicos

## **Claves del management**

*En esta sección se mencionan en orden decreciente, las acciones de management que más favorecen su estilo de desempeño profesional.*

***Verifique si el estilo de su manager se corresponde con estas acciones, y de ser posible, comparta con su superior formas de conducta que puedan ser ajustadas para optimizar su nivel de rendimiento.***

### **Francisco necesita:**

- Fuerte reconocimiento personal
- Ambiente en el cual se pueda destacar y tener protagonismo
- Un marco que respete y regule su espontaneidad y optimismo
- Conocer los resultados que se esperan de su desempeño
- Proyectos difíciles, estimulantes y retadores
- Situaciones que requieran actuar con energía
- Posibilidad de evaluar el impacto de sus acciones sobre los demás
- Coherencia y metodología
- Aceptación de un ritmo de desempeño lento
- Definición de los tiempos límites para prioridades y urgencias
- Funciones concretas
- Pocos cambios en la organización
- Marco previsible y estructurado

## Áreas de mejora

*En esta sección se mencionan en orden decreciente, las conductas asociadas a su estilo de comportamiento natural, que pueden limitar la eficiencia del desempeño, si permite que la manifestación de las mismas, rebase los niveles acordes a las exigencias del entorno.*

*Seleccione las tres manifestaciones que considere, impactan más la eficiencia de su desempeño actual y elabore un plan de acción para ajustarlas siguiendo una estrategia de éxito.*

### Francisco puede tener tendencia a:

- Buscar demasiado el reconocimiento personal a través del contacto social
- Ser tan entusiasta que puede parecer superficial
- Ser tan espontáneo y optimista que puede parecer irrealista
- No organizar y administrar bien el tiempo
- Establecer criterios de rendimiento muy elevados para sí mismo y los demás
- Preferir y propiciar los entornos de crisis
- Desconfiar de la eficiencia de los otros y centralizar las acciones
- Priorizar los resultados sin establecer equilibrios con las personas y los procedimientos
- Tener un ritmo de actuación irregular
- Priorizar la innovación y a la creatividad sobre los procedimientos
- Realizar juicios de valor imprevistos que pueden herir susceptibilidades
- Requerir explicaciones demasiado detalladas ante situaciones de cambio
- Preocuparse más de lo necesario
- Dejar que los otros decidan por él

## **Comparación entre su estilo natural y su estilo adaptado**

*Esta sección le da a conocer, analizar y entender, las diferencias que puede haber entre su estilo natural: LO QUE USTED ES, y su estilo adaptado: LO QUE USTED PARECE SER, para adaptarse a "lo que cree" su entorno requiere.*

**Le permite tomar conciencia de los riesgos de estrés que pudieran existir por este desfase y entender si esta adaptación se debe a:**

• **UNA ESTRATEGIA DE ÉXITO:** *Usted actúa de forma consciente y proactiva porque sabe cuál es la conducta apropiada para responder a los requerimientos del entorno.*

• **UNA ESTRATEGIA DE SUPERVIVENCIA** *Usted activa mecanismo de autodefensa y actúa de forma menos consciente porque considera que su entorno no le deja otra opción, lo que podría generarle tensión y frustración.*

### **Con relación a su estilo natural (características generales y particulares), Francisco parece:**

- Menos analítico, conformista y centrado en las reglas y los procedimientos porque el Azul disminuye significativamente. Esta diferencia tangible es moderada por el hecho de que también se muestra un poco menos pragmático, conflictual e individualista porque el Rojo también disminuye un poco.
- Menos preciso, ordenado y a la búsqueda de informaciones factuales porque el Azul disminuye significativamente. Esta diferencia tangible es basada en el hecho de que se muestra ni más ni menos matizado, apacible y a la escucha de las personas que lo es, naturalmente, porque el Verde no se mueve significativamente.
- Un poco menos dirigista, rápido e intrépido porque el Rojo disminuye un poco. Esta diferencia es basada en el hecho de que se muestra ni más ni menos cooperativo, paciente y constante que lo es naturalmente porque el Verde no se mueve significativamente.
- Un poco más controlado, reflexivo y reservado porque el Amarillo disminuye un poco. Esta diferencia está basada en el hecho de que se muestra ni más ni menos efervescente - debido a que sigue haciendo malabarismos con varias pelotas a la vez - si el Verde Natural es más bien bajo o por lo contrario estable - debido a que sigue concentrándose en una tarea a la vez - si el Verde Natural es más bien alto porque el Verde no se mueve significativamente.
- Un poco menos enfocado en los resultados, exigente y duro tanto con él mismo como con los demás porque el Rojo disminuye un poco. A la vez y paradójicamente, también se muestra un poco menos relacional, sociable y jovial porque el Amarillo también disminuye un poco.
- Menos previsor, perfeccionista y administrativo porque el Azul disminuye significativamente. Esta diferencia tangible es moderada por el hecho de que también se muestra un poco más incisivo, factual y lógico porque el Amarillo también baja un poco.

## Indicadores

*Esta sección sintetiza y esquematiza su perfil en 16 indicadores opuestos, agrupados en 8 pares, que detallan la proporción que existe entre los comportamientos externos para cada indicador. También se muestra el análisis comparativo del nivel de desfase que presenta cada indicador en su estilo de comportamiento natural y su estilo de comportamiento adaptado.*

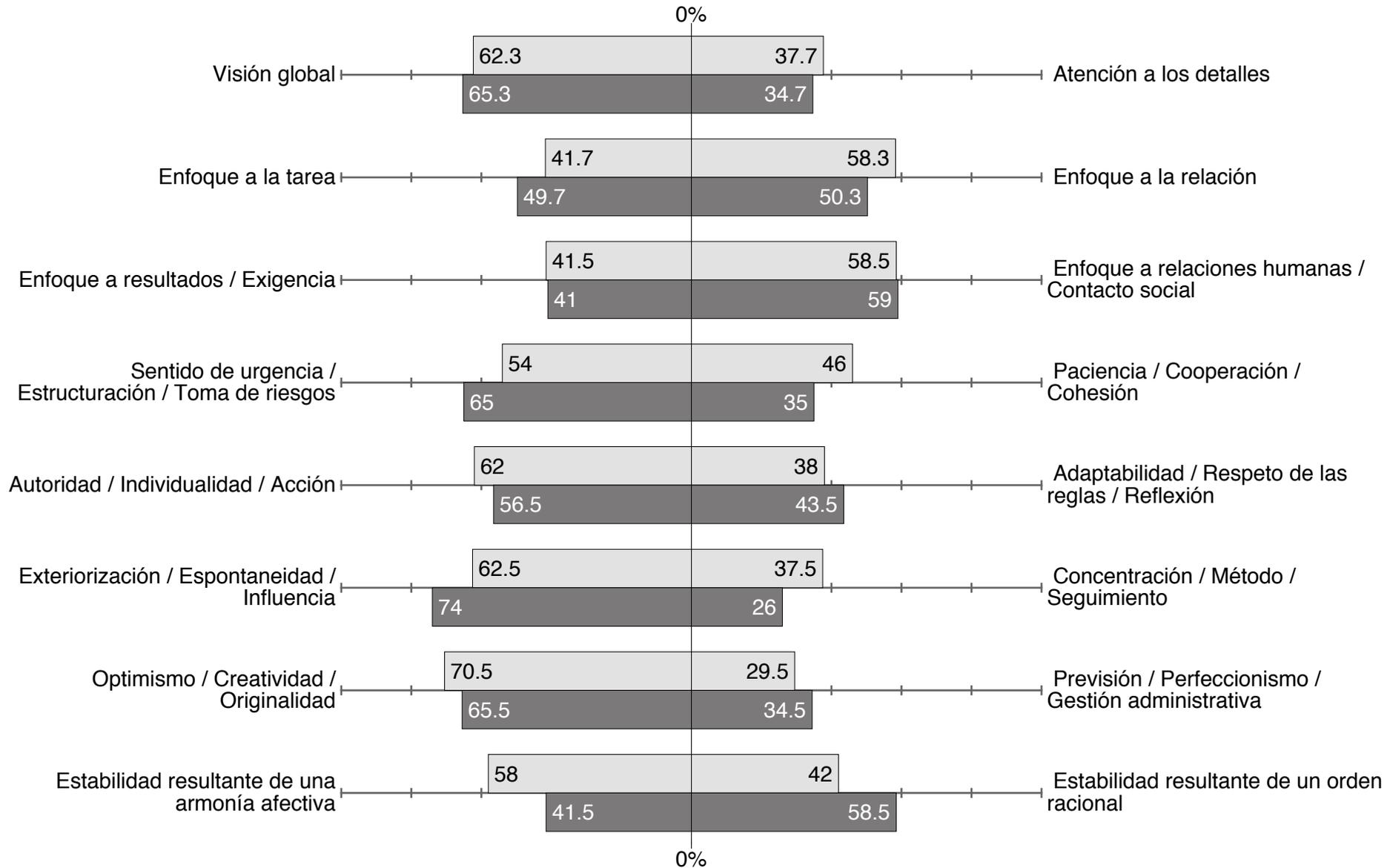
*Estos indicadores están representados en una escala numérica, en porcentajes de 0 a 100 que corresponden a los Estilos Natural y Adaptado. Son:*

- Visión global
- Atención dada a los detalles
- Enfoque en la tarea
- Enfoque en la relación
- Enfoque en los resultados/Exigencia
- Enfoque en los contactos humanos/Contacto social
- Sentido de la urgencia/Directividad/Toma de riesgos
- Paciencia/Cooperación/Cohesión
- Autoridad/Individualidad/Acción
- Adaptabilidad/Respeto de las reglas/Reflexión
- Exteriorización/Espontaneidad/Influencia
- Concentración/Método/Seguimiento
- Optimismo/Creatividad/Originalidad
- Previsión/Perfeccionismo/Gestión administrativa
- Estabilidad resultante de una armonía afectiva
- Estabilidad resultante de un orden racional

***Usted puede visualizar rápidamente sus fortalezas y sus áreas de mejora.***

***Esta es una representación visual y cuantificada de la dinámica que existe entre cada uno de los polos que caracterizan su estilo natural y su estilo adaptado.***

Estilo Adaptado  
Estilo Natural



Indicadores

## Francisco, en el ejercicio del Management Interactivo

*Una llave de entrada del management es la interacción suficiente y necesaria que se debe ajustar constantemente entre tres componentes: uno mismo como persona, el otro como persona, y la situación del momento. La situación incluye los datos objetivos como el contexto, la empresa, los objetivos, el tiempo. Incluye igualmente la función del mánager y la de sus colaboradores con sus derechos y deberes respectivos.*

*El riesgo del mánager es de simplificar esta complejidad dejando de lado uno de estos tres componentes: uno mismo, el otro o la situación del momento. Es más fácil, pero también más simple el hacer malabarismos con dos pelotas que con tres.*

*Otra llave de entrada al management es la capacidad en conciliar el ejercicio de un poder personal y el ejercicio de un poder funcional a través de dos registros opuestos y complementarios que representan una "igualdad de las personas" y una "jerarquía de las funciones".*

*"la igualdad de las personas" se refiere al hecho de que todos los seres humanos son iguales e idénticos en su funcionamiento general de ego teniendo como miras una plenitud personal. En ese sentido, la persona del mánager (N) no es superior (ni, por supuesto inferior) a la de su colaborador (N-1).*

*"la jerarquía de las funciones" se refiere a la necesidad de crear, con un objetivo de trabajo en común, una organización y una estructura jerárquica de las funciones. En ese sentido, la función del mánager (N) es, en cuanto a ella, claramente superior jerárquicamente a la del colaborador (N-1).*

*La tarea es cuanto más difícil que mayor será la posibilidad de la existencia de distorsiones:*

- o bien una confusión entre los dos registros yuxtaponiendo sus terminos "jerarquía de las personas" o "igualdad de las funciones".
- o bien el tomar en cuenta uno de estos dos registros minimizando la importancia del segundo: "jerarquía de las funciones" o "igualdad de las personas".

***Este módulo detalla para cada uno(a) los puntos genéricos seguidos de los puntos fuertes y luego los riesgos correspondientes para su Estilo Natural y después para su Estilo Adaptado. De nuevo, este módulo toma en cuenta diferentes aspectos de usted mismo que pueden algunas veces contradecirse y oponerse lo que constituye una riqueza y a la vez una eventual dificultad.***

***Toma en cuenta igualmente percepciones que pueden tener sus colaboradores, que corresponden más o menos a su realidad. Es importante para usted tomar conciencia de ellas aunque solo sean percepciones.***

- Tiene predilección para un management directivo.
- No tiene una fuerte predilección para un management participativo.
- Puede llevar diferentes proyectos con diferentes equipos en paralelo.
- Tiene un componente relativamente convencional y estructurado del management.
- ▲ Concede una gran confianza a su equipo.
- ▲ Tiene el don de motivar a su equipo en las ganas de realizar un proyecto creando zonas de descanso y de placer en un ambiente muy sociable y positivo.
- ▲ Anima a su equipo con pasión.
- ▲ Se destaca, si su equipo está sombrío porque las existencias..., la coyuntura..., total, todo va mal, en el arte de no unirse al pesimismo y de promover su entusiasmo para volver a dar ánimo a su equipo.
- ▲ Sabe ejercer el control que es la contrapartida indisociable de la delegación.
- ▲ Tiene una gran autoridad natural que se expresa por ella misma y que los otros reconocen.
- ▲ Sabe, si lo exige la situación, tomar decisiones difíciles y mal interpretadas por otros.
- ▲ Asume de manera firme uno de sus poderes que no se puede delegar que es la decisión final pero quizás no consulte bastante con su equipo de antemano.
- ▲ Conduce a su equipo con energía hacia el cumplimiento de un proyecto, da y mantiene el rumbo y constituye un punto de referencia especialmente en las dificultades.
- ▲ Sabe responder con urgencia a las situaciones de urgencia: si hay fuego en la empresa, tomar un extintor y llamar a los bomberos.
- ▲ Su equipo aprecia su capacidad de reacción en caso de tener problemas para hallar una solución.

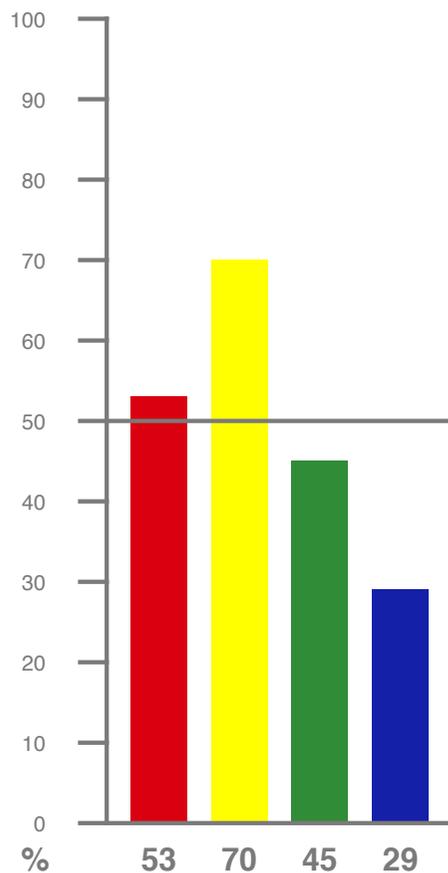
- ▲ Lleva a cabo la logística y las reglas de cumplimiento de un proyecto.
- ▲ Su peritación le ayuda a asumir su poder y su autoridad.
- ▼ Su confianza en su equipo podría carecer de discernimiento porque tiene tendencia a confiar demasiado en todo el mundo.
- ▼ A veces puede que se le perciba como utópico en una confusión de registros "igualdad de las funciones". Corre el riesgo de tomar más en cuenta a él mismo y a otros que la situación. Cuando es el caso, sus colaboradores pueden percibir este comportamiento como un abandono de poder funcional.
- ▼ Una de sus grandes cualidades que es su fuerte componente relacional puede darle dificultades para asumir su función jerárquica porque de manera idealista mantiene relaciones demasiado afectivas con su equipo.
- ▼ Puede delegar dando "carta blanca": no hay perímetro de delegación, de reglas del juego y de mención de fuera de juego, y por consiguiente no hay posibilidad de control y de "dar cuenta" que son la contrapartida indisociable de ésta.
- ▼ A veces puede responder de manera inapropiada a las situaciones de urgencia: si hay fuego en la empresa, corre el riesgo de restar importancia a la situación diciendo que no pasa nada, que la vida es bella, que no hay que preocuparse...
- ▼ Puede no delegar lo suficiente porque no confía suficientemente en las competencias de sus colaboradores: podría hacer él mismo el trabajo en lugar de los otros y reprocharles su falta de competencia.
- ▼ Una de sus grandes cualidades, su enfoque en los objetivos y los resultados, puede hacerle difícil tomar en cuenta a sus colaboradores en sus diferencias.
- ▼ Corre el riesgo de intervenir en un perímetro de delegación más bien que dejar el delegado experimentar por ensayos-errores siempre y cuando no sobrepase el costo máximo del error tolerable del cual pueden resultar graves consecuencias.

- ▼ Puede ser que se le perciba como autócrata en una confusión de registros "jerarquía de las personas". Entonces, corre el riesgo de tomar más en cuenta a él mismo y la situación que a otros. Cuando es el caso, sus colaboradores pueden percibir este comportamiento como un abuso de poder personal.
- ▼ Cuando los problemas acumulados casi llegan a crear un punto sin retorno, puede costarle levantar la vista y reunir a su equipo alrededor de una mesa para explicarse entre seres humanos.
- ▼ Puede ejercer un control de manera prematura y no planificada a lo largo de una delegación porque su colaborador se lo pide él mismo, lo que podría crear una forma de ayudantía paternalista.

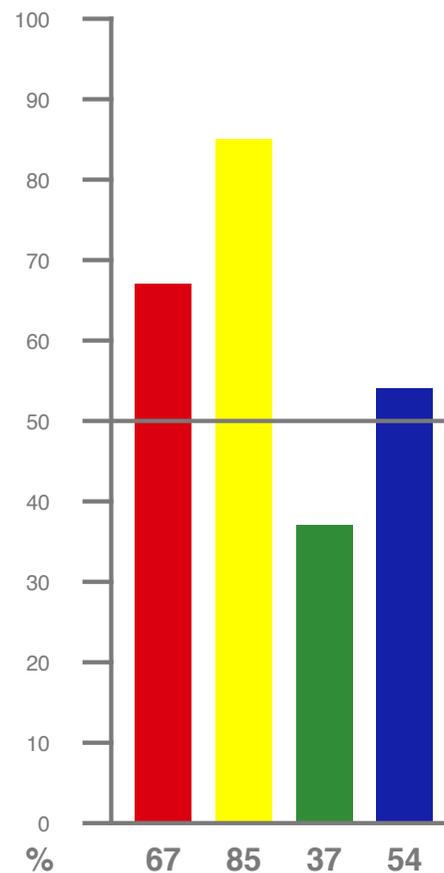
- Tiene un enfoque poco convencional y estructurado del management.
- No tiene una fuerte predilección para un management participativo.
- Puede llevar diferentes proyectos con diferentes equipos en paralelo.
- ▲ Está muy a gusto en contextos que se salen de lo corriente.
- ▲ Concede una gran confianza a su equipo.
- ▲ Motiva a su equipo en las ganas de realizar un proyecto creando zonas de descanso y de placer en un ambiente sociable y positivo.
- ▲ Anima a su equipo con implicación.
- ▲ Sabe, si su equipo está sombrío porque las existencias..., la coyuntura..., total, todo va mal, no unirse al pesimismo y promover su entusiasmo para volver a dar ánimo a su equipo.
- ▲ Su equipo aprecia su capacidad de reacción en caso de tener problemas para hallar una solución.
- ▲ Puede asumir uno de sus poderes que no se pueden delegar que es la decisión final.
- ▲ Mantiene el rumbo y constituye un punto de referencia en el cumplimiento de un proyecto.
- ▲ Puede, si la situación lo exige, tomar decisiones difíciles y mal interpretadas por otros.
- ▲ Se atiene a sus objetivos.
- ▲ Tiene una autoridad natural.
- ▲ Sabe ejercer el control que es la contrapartida indisociable de la delegación.
- ▼ Corre el riesgo de cuestionar las reglas de autoridad.
- ▼ Puede ser que no siga la estrategia establecida.

- ▼ Su confianza en su equipo podría carecer de discernimiento porque tiene tendencia a confiar en todo el mundo.
- ▼ A veces puede que se le perciba como utópico en una confusión de registros "igualdad de las funciones". Corre el riesgo de tomar más en cuenta a él mismo y a otros que la situación. Cuando es el caso, sus colaboradores pueden percibir este comportamiento como un abandono de poder funcional.
- ▼ Una de sus grandes cualidades que es su fuerte componente relacional puede darle dificultades para asumir su función jerárquica porque de manera idealista mantiene relaciones demasiado afectivas con su equipo.
- ▼ Corre el riesgo de delegar dando "carta blanca": no hay perímetro de delegación, de reglas del juego y de mención de fuera de juego, y por consiguiente no hay posibilidad de control y de "dar cuenta" que son la contrapartida indisociable de ésta.
- ▼ A veces puede responder de manera inapropiada a las situaciones de urgencia: si hay fuego en la empresa, corre el riesgo de restar importancia a la situación diciendo que no pasa nada, que la vida es bella, que no hay que preocuparse...
- ▼ Cuando los problemas acumulados casi llegan a crear un punto sin retorno, puede costarle levantar la vista y reunir a su equipo alrededor de una mesa para explicarse entre seres humanos.

Estilo Adaptado



Estilo Natural



## Sus Estilos en la Rueda Arc-en-Ciel

*Cada persona es única. El Método AEC DISC (Arc-en-Ciel) se basa en las investigaciones y las obras de William Moulton Marston "Las emociones de la gente normal" publicado en 1928, de Carl Gustav Jung "Los tipos psicológicos" publicado en 1921 y de Eduard Spranger "Los tipos de personas" publicado en 1928.*

**William Moulton Marston** basa su teoría en cuatro comportamientos fundamentales: Dominancia, Influencia, Estabilidad y Conformidad representados por los cuatro colores Rojo, Amarillo, Verde y Azul.

**Carl Gustav Jung** define dos actitudes (introversión, extroversión) y cuatro funciones (pensamiento, sentimiento, sensación, intuición), identificando así ocho tipos distintos.

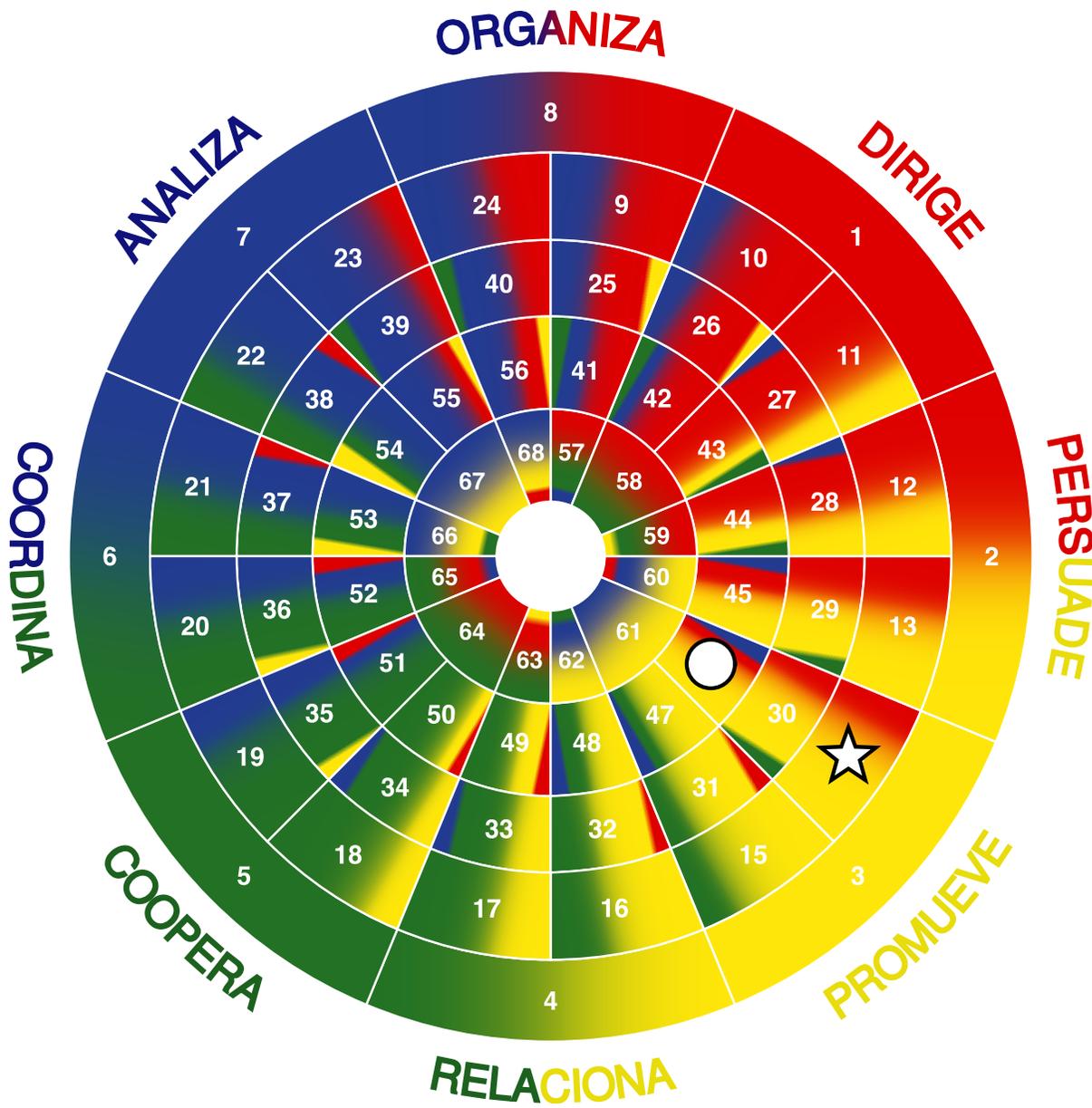
La Rueda AEC DISC (Arc-en-Ciel) es la representación visual de las 68 combinaciones principales de estos cuatro colores según sus diferentes intensidades, agrupados en los ocho tipos, para el estilo natural y para el estilo adaptado. **Sólo toma en cuenta las intensidades superiores a 50%, e integra los resultados específicos que aparecen en los gráficos de barra (natural y adaptado) para cada factor DISC con su color correspondiente..**

### Sus Estilos en la Rueda Arc-en-Ciel:

Estilo **Adaptado** : **Promueve**, position 14

Estilo **Natural** : **Promueve**, position 46

- ☆ Su Estilo Adaptado
- Su Estilo Natural



Su Posición en la Rueda

## Los Valores

*Los Valores no se observan fácilmente y son la base más estable de las motivaciones. Son los que nos impulsan a actuar y determinan, el "Por qué" algunas formas de nuestro comportamiento predominan sobre las otras. Los Valores representan "Cuáles" son los principios que guían nuestra conducta independientemente de su adaptación a las exigencias del ambiente. A través de los Valores se explica la proporción entre los factores del Comportamiento de la tipología de los colores del DISC. Aportan un nivel de información más profundo y global de su Perfil.*

*La Motivación COGNITIVA se refiere a la aplicación del conocimiento intelectual a la búsqueda, el entendimiento y la sistematización de la verdad objetiva.*

*La Motivación ESTÉTICA prioriza lo subjetivo y lo percibido sobre la racionalidad objetiva. Se relaciona con la capacidad en sentir la belleza exterior y/o interior, estableciendo patrones de equilibrio y armonía.*

*La Motivación MATERIALISTA se refiere a la búsqueda de la utilidad tangible de nuestras acciones, de la rentabilidad y del retorno sobre inversión de los propios recursos.*

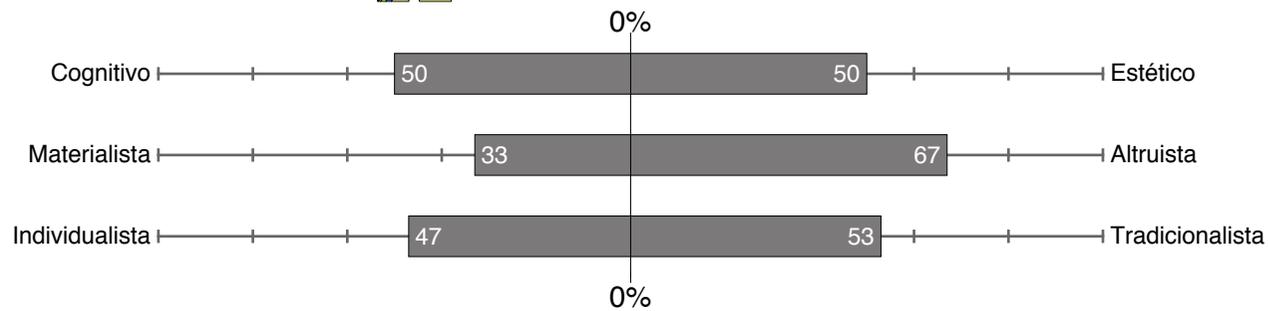
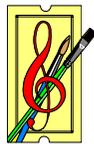
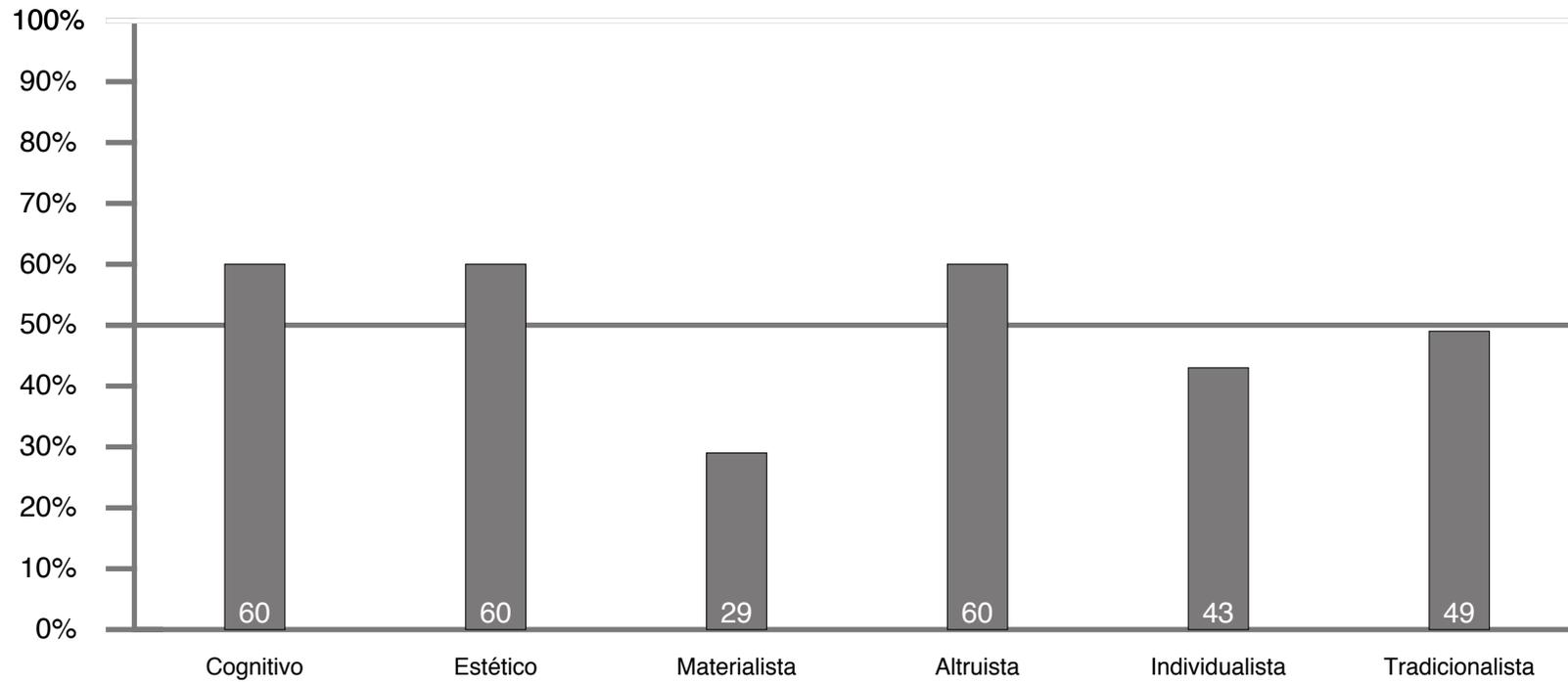
*La Motivación ALTRUISTA se refiere a la acción desinteresada con el objetivo de ayudar a los demás y contribuir al bienestar común.*

*La Motivación INDIVIDUALISTA se refiere a la búsqueda del poder y de la posibilidad de ser el que controla las situaciones, conduce, evalúa y enfrenta los retos.*

*La Motivación TRADICIONALISTA se refiere a la subordinación a un sistema fuerte de principios universales, aceptados por mayoría y muy estables en el tiempo.*

*Esta clasificación se asocia a los grandes Valores reconocidos universalmente por la filosofía: la Verdad, la Belleza, la Utilidad, el Amor, el Poder y la Unidad. Entre estas categorías de Valores se establecen pares opuestos que facilitan la interpretación, mostrando que valor predomina como elemento motivador del comportamiento en cada par: Cognitivo – Estético, Materialista – Altruista, Individualista – Tradicionalista. En la siguiente sección encontrará su perfil de MOTIVADORES y VALORES, según la tipología de Eduard Spranger, representado de forma gráfica.*

*No existen resultados positivos o negativos en la proporción de los pares motivadores. Se necesita dinero para ayudar a otros y es importante ser realista y pragmático. La afectividad necesita una base racional que le aporte equilibrio y el individualismo aporta bienestar a otros porque es necesario para conducir y superar los retos y las dificultades. Al igual que los perfiles de comportamiento, cada perfil de Motivadores posee sus fuerzas y sus limitaciones.*



Sus Valores