



Francisco LOPEZ
HR TOOLS CENTER
13/06/2010

Venta
Management

Perfil Simplificado Arc-en-Ciel

Índice

Introducción.....	3
Presentación de los colores.....	4
Síntesis de sus gráficos.....	5
Talentos que aporta a la organización.....	6
Características Generales.....	7
Acciones que favorecen la comunicación.....	9
Acciones que obstaculizan la comunicación.....	10
Áreas de mejora.....	11
Comparación estilos natural y adaptado.....	12
Indicadores.....	13
La Venta Interactiva.....	15
Estilo Natural de Venta.....	16
Estilo Adaptado de Venta.....	18
El Management Interactivo.....	20
Estilo Natural de Management.....	21
Estilo Adaptado de Management.....	24
Gráficos DISC.....	27
Sus Estilos en la Rueda Arc-en-Ciel.....	28
Su Posición en la Rueda.....	29
Los Valores.....	30
Sus Valores.....	31

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.

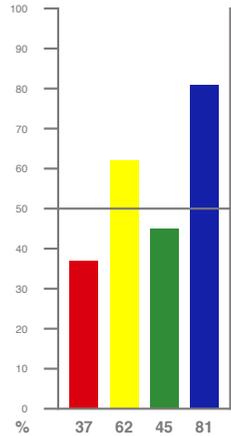
CUMPLIMIENTO

DOMINANCIA

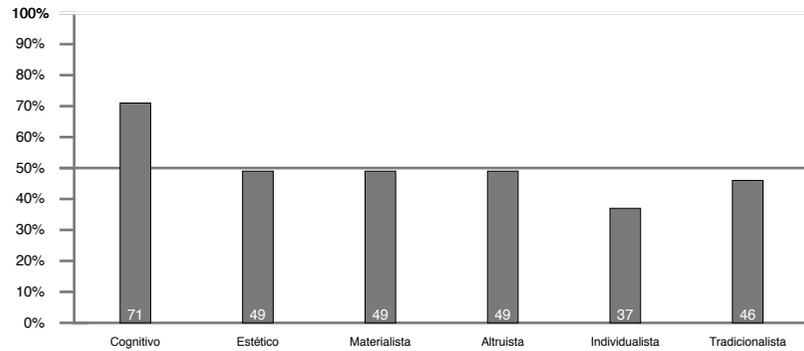
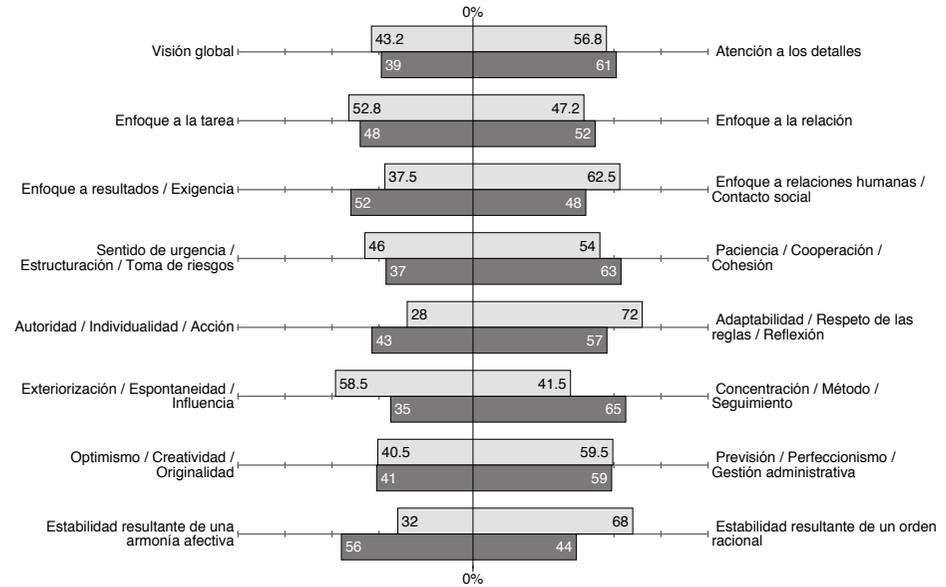
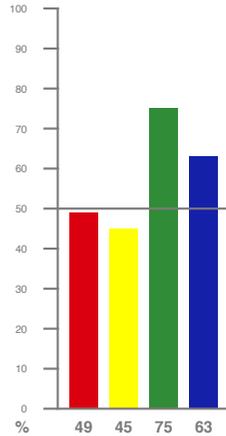


Presentación de los colores

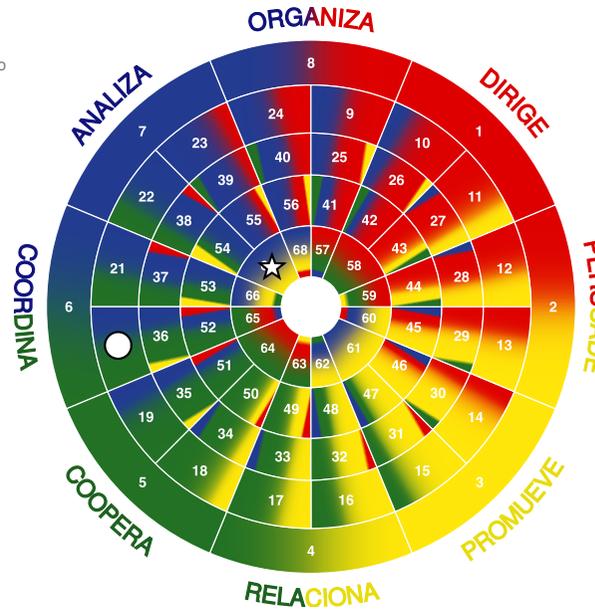
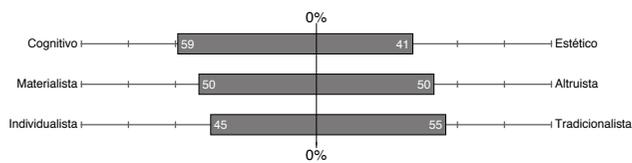
Estilo Adaptado



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.

- ☆ Sabe escuchar con atención
- ☆ Es estable, paciente y comprensivo
- ☆ Es metódico, coherente y perseverante
- ☆ Es ecuánime y contribuye a apaciguar los conflictos
- ☆ Posee capacidad para ver las cosas con distancia y objetividad
- ☆ Es organizado y cuidadoso.
- ☆ Puede conformarse con diplomacia, si es necesario
- ☆ Es lógico y realista
- ☆ Es serio
- ☆ No se deja llevar por estados afectivos
- ☆ Es tolerante
- ☆ Es cooperativo
- ☆ Favorece el consenso

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 COORDINADOR (verde-azul), con influencia del perfil ANALIZADOR (azul). En su conducta existe un equilibrio entre la capacidad para facilitar las relaciones y la armonía del grupo, acompañada de la capacidad para centrarse en los detalles y evaluar las situaciones de forma racional y ordenada.

Lo que le caracteriza es su visión de detalle y realismo, profundidad, precisión y discreción. Tiende a buscar pruebas y hechos que validen cada situación tratada y a crear estructuras lógicas y ordenadas que faciliten el trabajo en común. Su capacidad de coordinar la ejerce con empatía y sensibilidad comportándose de forma reservada.

Por su naturaleza introvertida y racional tiene la doble capacidad de centrarse en el análisis de los hechos, sin olvidar el impacto sobre las personas. Su forma de influir es coordinando funciones y personas sin expresar sus propios estados de ánimo. Busca la justicia y el bienestar para las personas sin olvidar la calidad del trabajo.

Trasmite seguridad por su objetividad en el análisis, su prudencia, su diplomacia y su sentido de los detalles. Se posiciona en un discreto segundo plano, siendo demasiado sobrio en su comportamiento, lo que puede hacer que se le perciba como alguien frío y distante. Desea sentirse necesario en un entorno conocido que le aporte estabilidad.

Sabe escuchar y tiene espíritu de equipo. Es paciente, constante y metódico. Posee una alta capacidad de concentración y no se siente cómodo con las interrupciones y urgencias. Prefiere trabajar sin tomar riesgos, le cuesta actuar bajo presión, y no aprecia los entornos competitivos ni las actitudes autoritarias.

Su perseverancia, disciplina, convencionalismo y meticulosidad pueden desestabilizarle en situaciones de caos, innovación, conflicto y cambios bruscos, porque busca la armonía entre lo afectivo y lo racional. Su forma paciente y precisa de actuar le permite cumplir con tareas rutinarias. Prefiere las situaciones conocidas y validadas en el tiempo, a las hipótesis de futuro que puede percibir como vagas, ambiguas o improvisadas.

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.

Analiza a los demás para estar seguro de que sus intervenciones serán correctas. No se expresa abiertamente y establece el contacto de forma paciente, atenta, metódica y analítica. Su actitud reservada en ocasiones puede ser percibida como conservadora y rígida, ya que puede mostrarse crítico cuando la situación se presenta con afectividad y de forma no estructurada.

Aunque es introvertido por naturaleza se puede expresar claramente cuando la situación lo requiere, siempre de forma precisa, escueta y equilibrada que puede ser percibida como carente de originalidad y falta de entusiasmo. Posee convicciones fuertes y bien definidas que no siempre son aparentes.

Evalúa a los demás por la calidad de su trabajo y le resulta difícil reconocer las habilidades de otros, si el trabajo realizado no es preciso y no coincide con sus elevados estándares. Por su reserva y equilibrio puede ser percibido como alguien permisivo y por su alto nivel de exigencia en los procedimientos puede ser percibido como tecnócrata.

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:

- Evitar temas polémicos
- Expresar sus propios sentimientos con sinceridad y sobriedad
- Crear un entorno amigable y complice
- Dedicar tiempo a establecer la confianza
- Demostrar seguridad y certeza
- Ser claro, preciso y basado en hechos
- No mostrarse familiar
- No dejarse ganar por su afectividad
- Controlar su emotividad
- No dispersarse
- Verificar si ha obtenido su acuerdo
- Permitirle hacer preguntas
- Dejarle hablar y participar

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:

- Ser incoherente
- Mostrarse insensible
- Ser demasiado rápido y abrupto
- Ofrecer certezas o garantías que no puede cumplir
- Forzarle a decidir
- Afirmar sin demostrar
- Ser superficial
- Hablar mucho de sus propios sentimientos
- Manipular los sentimientos
- Establecer contacto físico
- Repetirse
- Manifestar impaciencia
- Ser autoritario
- Hablar con una entonación fuerte

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:

- Mantener el estatus y esperar las directrices para actuar
- Hacer resistencia al cambio, requiriendo tiempo para adaptarse
- Ser conformista y aceptar las cosas como son
- Tener limitaciones para establecer prioridades
- Hacer resistencia a la presión, la urgencia y la improvisación
- Requerir explicaciones demasiado detalladas ante situaciones de cambio
- Preocuparse más de lo necesario
- Dejar que los otros decidan por él
- Mostrarse encerrado en sí mismo y carecer de simpatía
- Estar demasiado concentrado
- Parecer demasiado distante
- No reír lo suficiente
- Evitar un clima contradictorio
- Vacilar cuando actúa sobre nuevos problemas
- Asumir una actitud defensiva ante el riesgo

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:

- Un poco más relacional, sociable y jovial porque el Amarillo aumenta un poco. Esta diferencia es basada en el hecho de que se muestra ni más ni menos enfocado en los resultados, exigente y duro tanto con él mismo como con los demás que lo es naturalmente porque el Rojo no se mueve significativamente.
- Un poco más analítico, conformista y respetuoso de las reglas y los procedimientos porque el Azul aumenta un poco. Esta diferencia es basada en el hecho de que se muestra ni más ni menos pragmático, combativo e independiente que lo es, naturalmente, porque el Rojo no se mueve significativamente.
- Un poco más confiado, creativo y original porque el Amarillo aumenta un poco. A la vez y paradójicamente, también se muestra un poco más previsor, perfeccionista y administrativo porque el Azul también aumenta un poco.
- Más efervescente debido a que sigue haciendo malabarismos con numerosas pelotas a la vez porque el Verde disminuye significativamente. Esta diferencia tangible es reafirmada por el hecho de que también se muestra un poco más extrovertido, espontáneo e influyente porque el Amarillo aumenta un poco.
- Menos cooperativo, paciente y constante porque el Verde disminuye significativamente. Esta diferencia tangible es basada en el hecho de que se muestra ni más ni menos dirigista, rápido e intrépido que lo es naturalmente porque el Rojo no se mueve significativamente.
- Menos matizado, apacible y a la escucha de las personas porque el Verde disminuye significativamente. Esta diferencia tangible es reafirmada por el hecho de que también se muestra un poco más preciso, ordenado y a la búsqueda de informaciones factuales porque el Azul aumenta 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.

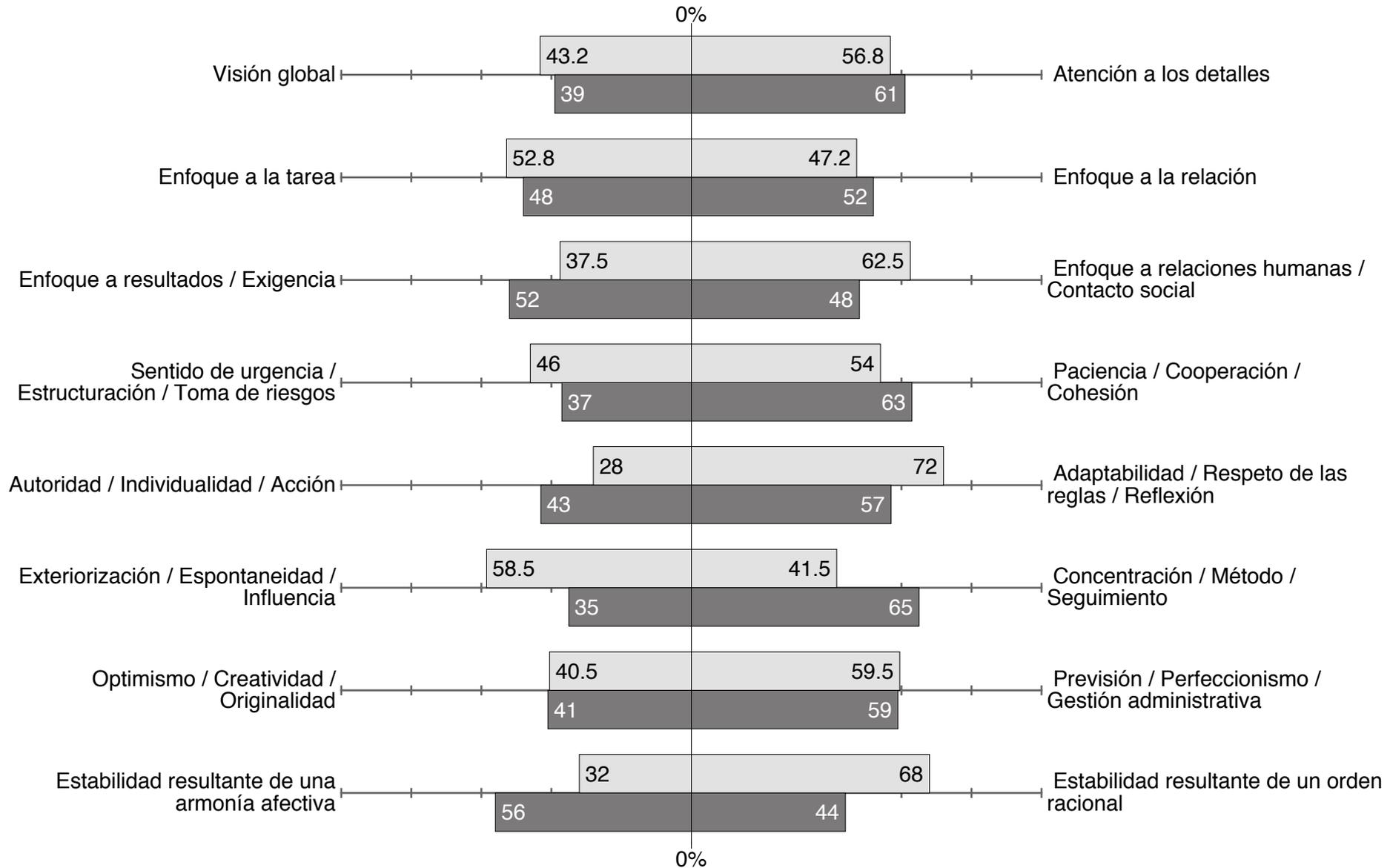
Estos indicadores están representados en una escala numérica, en porcentajes de 0 a 100 que corresponden a los Estilos Natural y Adaptado. Son:

- 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 de la Venta Interactiva

Una llave de entrada al ejercicio de la venta es la capacidad de dar muestras de organización respecto a su sector, de preparación de sus visitas, de escucha de su interlocutor para entender sus necesidades, de presentación de una oferta que corresponde con estas necesidades, de argumentación, de respuestas a las objeciones y de firma de un pedido sin olvidar el seguimiento de éste. Ahí están representados los cuatro colores.

Otra llave de entrada del vendedor es la interacción suficiente y necesaria que se debe ajustar constantemente entre estos 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.

El riesgo del vendedor es de simplificar esta complejidad poniendo 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.

Esta sección detalla, por orden decreciente de acuerdo a sus colores, para cada uno(a) los puntos genéricos seguidos de los puntos fuertes y luego de los riesgos que corresponden para su Estilo Natural y para su Estilo Adaptado.

Los analiza para todas las fases del proceso de venta: la PREPARACIÓN - ESTABLECIMIENTO DE LA RELACIÓN - DETECCIÓN DE LAS NECESIDADES – MANEJO DE OBJECIONES – ARGUMENTACIÓN - CONCLUSIÓN - SEGUIMIENTO.

En la sección se destacan sus puntos fuertes y débiles para la actividad de ventas y aquellas conductas que según las exigencias del entorno pueden ser diferentes mostrando su versatilidad.

También se describe cómo puede ser percibido su comportamiento por los demás, para aportarle recursos que le permitan ajustar su conducta a las exigencias del entorno.

- Afronta la venta de manera metódica y sistemática.
- No le gusta que se le perciba como alguien superficial o hipócrita.
- Tiene un enfoque relativamente estructurado de la venta, desde la prospección hasta el seguimiento.
- Aborda la venta de manera más bien lógica y racional.
- No considera la venta como basada únicamente en relaciones de fuerza o financieras.
- ▲ Está a gusto en un entorno comercial que previsible donde puede manifestar su paciencia relajada y perseverante.
- ▲ Sabe utilizar los soportes de venta en los cuales se basa para dar credibilidad a su oferta.
- ▲ Sabe fidelizar y desarrollar una clientela existente.
- ▲ Sabe muy bien proponer ventajas, beneficios y soluciones más que características.
- ▲ Tiene un sentido avanzado de la escucha y del análisis de las necesidades de sus interlocutores lo que podría hacerle olvidar que su función es también de vender. Entonces se le puede percibir como "confesor" porque ahí corre el riesgo de tomar más en cuenta a otros y la situación que a él mismo.
- ▲ Le gusta construir relaciones sólidas con sus clientes potenciales/clientes que aprecian su seguimiento, su fiabilidad y su constancia.
- ▲ Sus clientes potenciales aprecian su perseverancia y el tiempo que les deja para tomar su decisión. Sus clientes aprecian la fiabilidad de su seguimiento. Ambos saben que a él no le gusta comprometerse con promesas que no puede cumplir.
- ▲ Conoce bien sus productos así como sus campos y sectores de venta.
- ▲ Está a gusto en la venta de productos o servicios complejos que necesitan una capacidad de análisis racional o un ciclo largo de venta.

- ▲ Establece informes de venta precisos que permiten la elaboración de estadísticas pertinentes y de escalas numéricas sólidas.
- ▲ No adorna la realidad, quizás no lo suficiente.
- ▲ Manifiesta poco sus emociones, lo que le da una apariencia seria y una credibilidad.
- ▲ No obliga el cliente y no provoca reacciones consecutivas a una venta forzada.
- ▲ Tranquiliza tomando el tiempo necesario.
- ▲ Contesta a las objeciones de manera no agresiva.
- ▼ Puede estar desconcertado ante nuevas objeciones para las cuales no ha estudiado respuesta.
- ▼ Corre el riesgo algunas veces de anteponer los datos de las características a costa de la venta de ventajas.
- ▼ Puede costarle concluir.
- ▼ Puede poner nerviosos a algunos clientes potenciales/clientes que no lo ven bastante rápido o contundente.
- ▼ Puede carecer de convicción.

- Tiene un enfoque estructurado de la venta, desde la prospección hasta el seguimiento.
- No considera la venta como basada únicamente en relaciones de fuerza o financieras.
- Puede llevar en paralelo diferentes tipos de venta.
- Afronta la venta de manera global y puede saltar de una fase a la otra de la venta con cierta soltura.
- ▲ No hace promesas que no puede cumplir.
- ▲ Conoce bien sus productos en detalle, lo que constituye un arma seria para responder a las objeciones.
- ▲ Está muy a gusto en la venta de productos o servicios complejos que necesitan una gran capacidad de análisis racional o un ciclo de venta largo.
- ▲ Nunca empieza una entrevista de venta sin haberse preparado de antemano.
- ▲ Establece informes de venta precisos que permiten la elaboración de estadísticas pertinentes y de escalas numéricas sólidas.
- ▲ Tranquiliza por el gran conocimiento de su campo y su sector de venta.
- ▲ Sus clientes potenciales aprecian su rigor aunque éste quizás no les haga soñar bastante.
- ▲ No obliga al cliente y no provoca reacciones consecutivas a una venta forzada.
- ▲ Tranquiliza tomando el tiempo necesario.
- ▲ Contesta a las objeciones de manera no agresiva.
- ▲ Mantiene y da una impresión de confianza en sí mismo.
- ▲ Crea un clima relacional positivo y relajado.

- ▲ Sabe influenciar a sus clientes potenciales/clientes utilizando la emoción sin abusar de ésta.
- ▲ Presenta positivamente y con entusiasmo sus productos y su sociedad.
- ▲ Sus clientes aprecian su capacidad de reactividad en caso de problemas para hallar soluciones.
- ▼ Corre el riesgo de tomar más en cuenta a él mismo y la situación que a otros, lo que puede hacer que se le perciba como un "vendedor sabio" que conoce más las características de sus productos que las necesidades de sus clientes.
- ▼ Corre el riesgo de argumentar fríamente con características en vez de vender ventajas poniéndolas de relieve.
- ▼ Puede costarle concluir.
- ▼ Puede poner nerviosos a algunos clientes potenciales/clientes que no lo ven bastante rápido o contundente.
- ▼ Puede carecer de convicción.

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 una predilección tangible para un management participativo.
- Tiene un componente relativamente convencional y estructurado del management.
- Tiene un enfoque más bien lógico y racional del management.
- Tiene un enfoque relativamente poco directivo del management.
- No considera el management como únicamente basado en relaciones de fuerza.
- No se enfoca en los objetivos y los resultados, quizás no lo suficiente.
- ▲ Crea una gran dinámica en su equipo asegurando equilibrio y equidad.
- ▲ Da preferencia al liderazgo por el ejemplo.
- ▲ Sostiene su poder y su autoridad en su gran fiabilidad y su empatía.
- ▲ Su calidad de atención le da la capacidad de asumir uno de sus poderes que no se puede delegar que es la orquestación general en ella misma.
- ▲ Integra a su equipo en el cumplimiento de sus objetivos: para él, el éxito es el resultado de un trabajo de equipo.
- ▲ Cuando los problemas acumulados casi llegan a crear un punto sin retorno, sabe levantar la vista y reunir a su equipo alrededor de una mesa para explicarse entre seres humanos.
- ▲ Escucha y entiende a sus colaboradores llevando a cabo una entrevista individual o de una reunión colectiva.
- ▲ Lleva a cabo la logística y las reglas de cumplimiento de un proyecto.
- ▲ Su peritación le ayuda a asumir su poder y su autoridad.
- ▲ No deja que el éxito se le suba fácilmente a la cabeza ni se deja desmoralizar por un fracaso.

- ▲ Sabe delegar sin intervenir en el perímetro de delegación: deja al 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 laxista dando preferencia al registro "igualdad de las personas". Entonces corre el riesgo de tomar más en cuenta a otros y la situación que a él mismo y de minimizar la necesidad de una jerarquía de las funciones. Cuando es el caso, sus colaboradores pueden percibir este comportamiento como un abandono de poder personal.
- ▼ Puede carecer de visión global.
- ▼ Corre el riesgo a veces de responder de manera inapropiada a las situaciones de urgencia: si hay fuego en la empresa, puede convocar a su equipo para decidir consensualmente quien va a llamar a los bomberos...
- ▼ Corre el riesgo de no ejercer control durante una delegación porque el delegado no practica el "dar cuenta" y que no interviene para pedírselo expresamente.
- ▼ Una de sus cualidades que es su componente "centrado en el consenso y la persona" puede hacerle olvidar, en su altruismo participativo, la necesidad de crear y de respetar organigramas.
- ▼ Corre el riesgo de no dominar el proceso de los dispositivos de entrevista individual o de reunión colectiva por falta de afirmación.
- ▼ 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.
- ▼ Quizás no toma suficientemente en cuenta la importancia de motivar a su equipo o le cuesta hacerlo.
- ▼ Puede costarle asumir uno de sus poderes que no se pueden delegar que es la decisión final después de haber consultado con su equipo de antemano: su equipo puede percibir

este comportamiento como que carece de firmeza.

- ▼ Puede costarle dar y mantener el rumbo y constituir un punto de referencia especialmente en las tempestades.
- ▼ Vacila, si lo exige la situación, en tomar decisiones difíciles y mal interpretadas por otros.
- ▼ Puede minimizar la necesidad del control que es la contrapartida indisociable de la delegación.
- ▼ Puede que no responda con urgencia a las situaciones de urgencia: si hay fuego en la empresa, tomar un extintor y llamar a los bomberos.

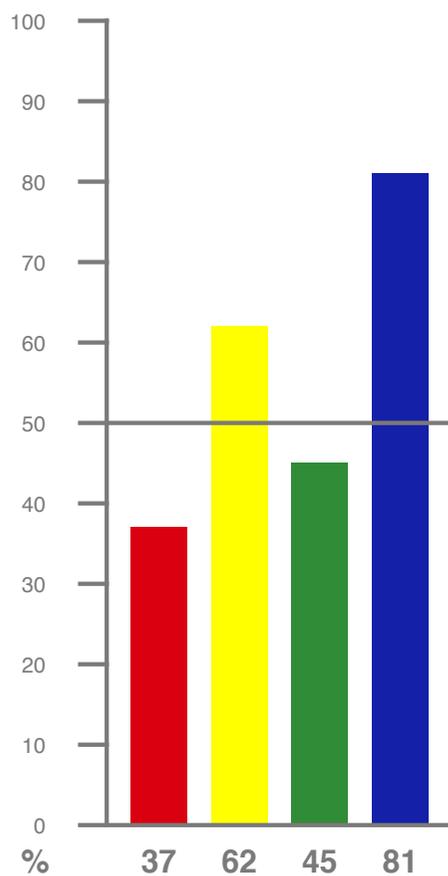
- Tiene un enfoque más bien convencional y estructurado del management.
- Tiene un enfoque relativamente poco directivo del management.
- No considera el management como únicamente basado en relaciones de fuerza.
- No se enfoca en los objetivos y los resultados, quizás no lo suficiente.
- No tiene una fuerte predilección para un management participativo.
- Puede llevar diferentes proyectos con diferentes equipos en paralelo.
- ▲ Domina perfectamente la logística y las reglas de cumplimiento de un proyecto.
- ▲ Posee su poder y su autoridad de su peritación.
- ▲ Sabe delegar sin intervenir en el perímetro de delegación: deja al delegado experimentar por ensayos-errores siempre y cuando no sobrepase el costo máximo del error tolerable del cual pueden resultar graves consecuencias.
- ▲ Confía en su equipo.
- ▲ Sabe dar al equipo las ganas de llevar a cabo un proyecto creando zonas de descanso y de placer en un ambiente sociable.
- ▲ Sabe animar a su equipo implicándose él mismo.
- ▲ Puede, 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.
- ▼ Una de sus cualidades que es su componente "centrado en la reglas" puede hacerle olvidar, en una tecnocracia normativa, la necesidad de considerar a las personas en su

sensibilidad y en su fragilidad humanas.

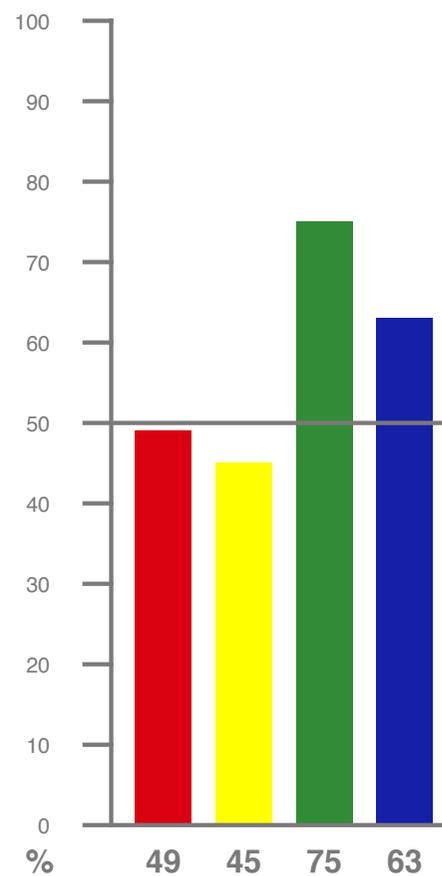
- ▼ Puede ser que se le perciba como tecnócrata dando preferencia al registro "jerarquía de las funciones". Entonces corre el riesgo de tomar más en cuenta a él mismo y la situación que a otros y de minimizar una "igualdad de las personas". Cuando es el caso, sus colaboradores pueden percibir este comportamiento como un abuso de poder funcional.
- ▼ A veces puede responder de manera inapropiada a las situaciones de urgencia: si hay fuego en la empresa, podría hacer una investigación para determinar las causas en vez de llamar a los bomberos... Sin embargo se destaca en este análisis cuando es el momento de hacerlo.
- ▼ Puede ejercer control de manera prematura y no planificada a lo largo de una delegación porque el delegado se lo pide él mismo, a riesgo de crear una forma de ayudantía paternalista.
- ▼ Podría servirse de las reglas y de los procedimientos para protegerse de otros. Puede contestar a un colaborador que desea encontrarse con él: «Hágame una nota en tres ejemplares» ...
- ▼ Puede costarle asumir uno de sus poderes que no se pueden delegar que es la decisión final después de haber consultado con su equipo de antemano: su equipo puede percibir este comportamiento como que carece de firmeza.
- ▼ Puede costarle dar y mantener el rumbo y constituir un punto de referencia especialmente en las tempestades.
- ▼ Vacila, si lo exige la situación, en tomar decisiones difíciles y mal interpretadas por otros.
- ▼ Puede minimizar la necesidad del control que es la contrapartida indisociable de la delegación.
- ▼ Puede que no responda con urgencia a las situaciones de urgencia: si hay fuego en la empresa, tomar un extintor y llamar a los bomberos.

- ▼ Puede no asumir completamente su función jerárquica porque, de manera idealista, mantiene relaciones afectivas con su equipo.
- ▼ A veces puede dar fácilmente "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 esta.
- ▼ 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.

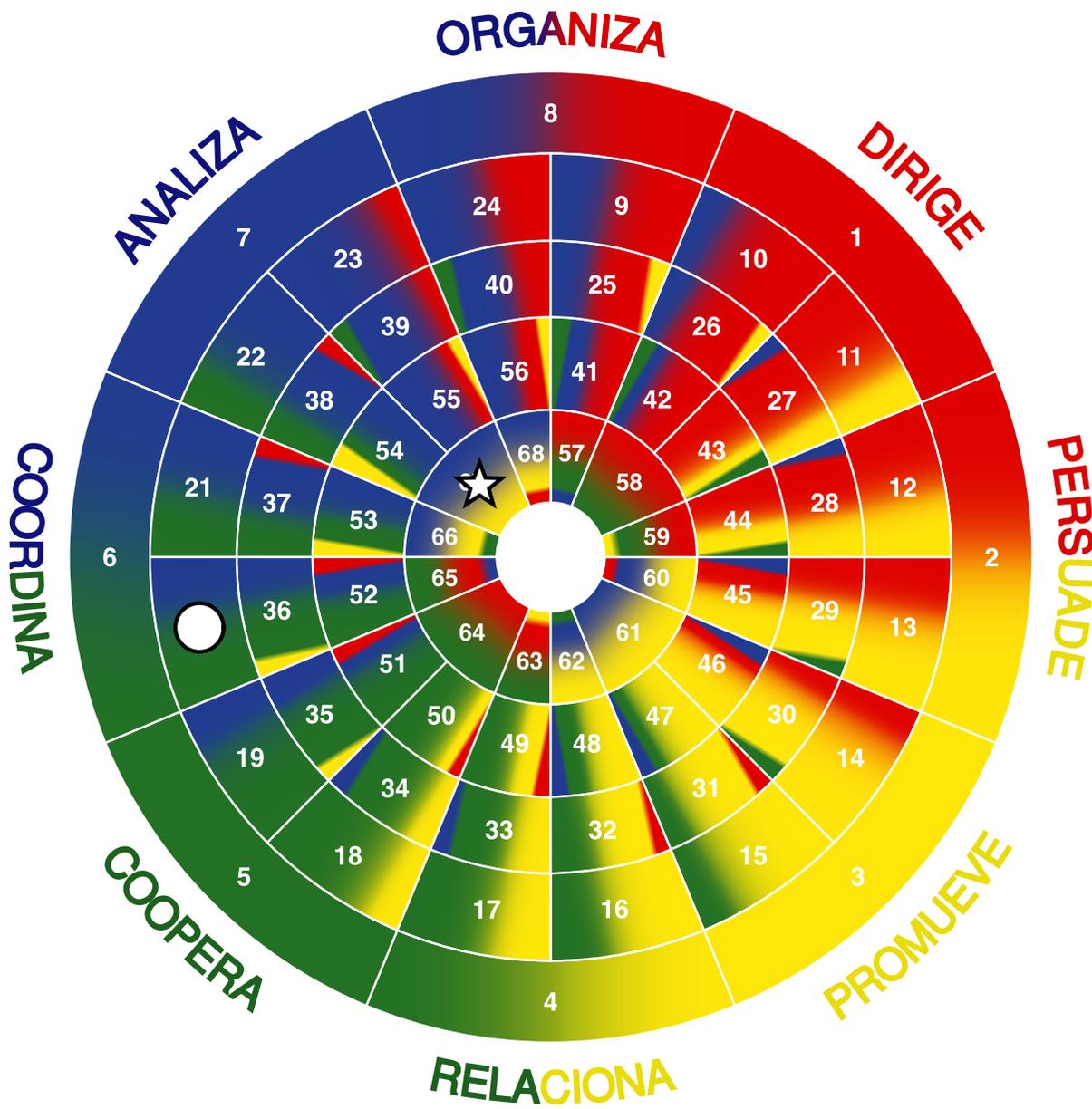
La Rueda AEC DISC (Arc-en-Ciel) es la representación visual de las 68 combinaciones principales de estos cuatro colores según sus diferentes intensidades, agrupados en los ocho tipos, para el estilo natural y para el estilo adaptado. **Sólo toma en cuenta las intensidades superiores a 50%, e integra 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** : **Analiza**, position 67

Estilo **Natural** : **Coordina**, position 20

- ☆ 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.

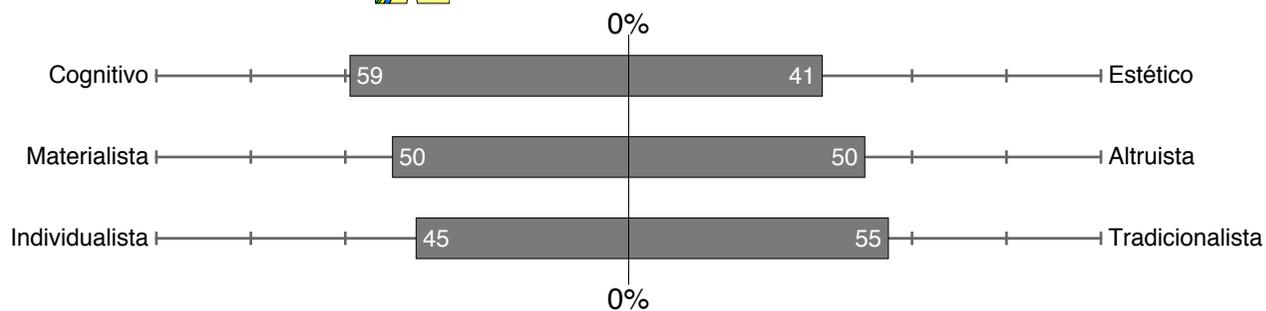
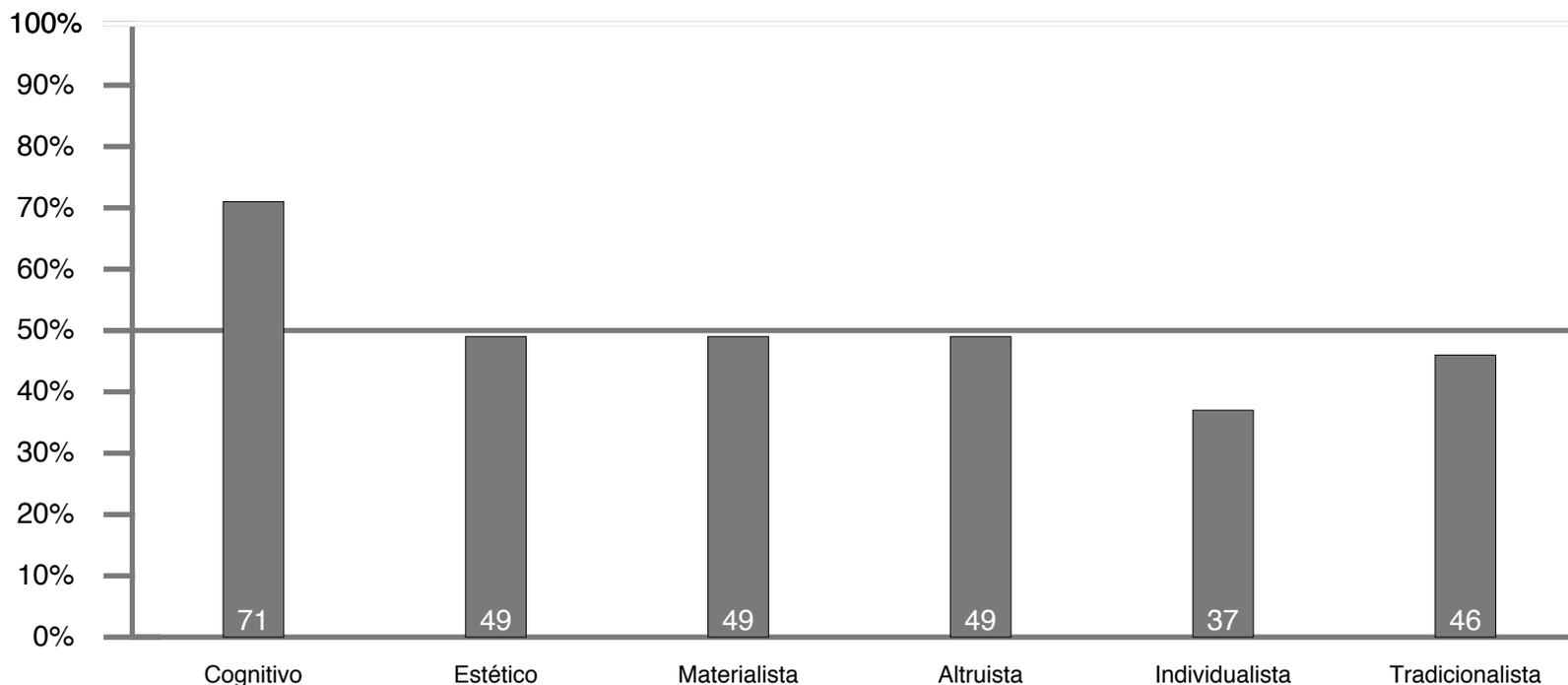
La Motivación ALTRUISTA se refiere a la acción desinteresada con el objetivo de ayudar a los demás y contribuir al bienestar común.

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