



Francisco LOPEZ

HR Tools Center

26/10/2010

Perfil de Orientación

Perfil de Orientación

Perfil que no se puede utilizar en formación

Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

www.hrtoolscenter.com

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
Indicadores.....	10
Gráficos DISC.....	12
Sus Estilos en la Rueda Arc-en-Ciel.....	13
Su Posición en la Rueda.....	14
Los Valores.....	15
Sus Valores.....	16

Perfil de Orientación

Índice

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

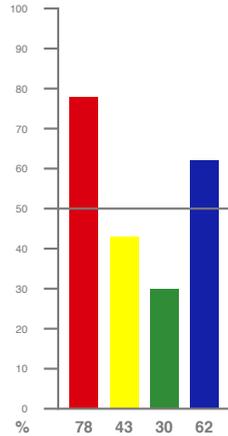


Presentación de los colores

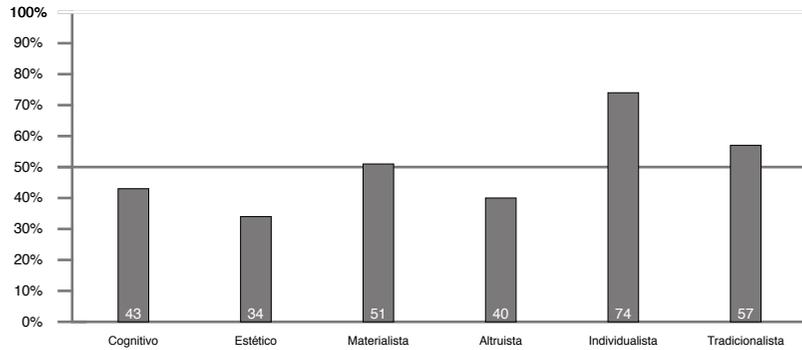
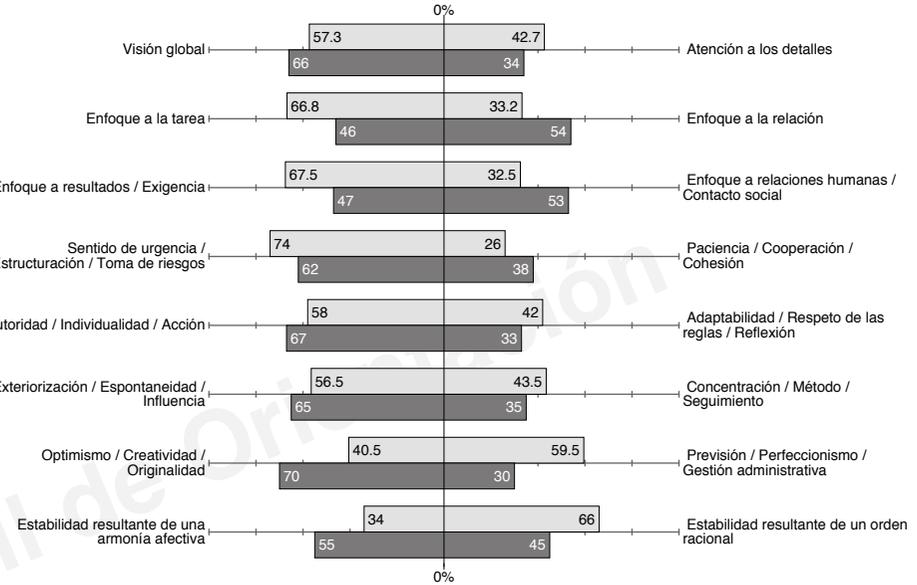
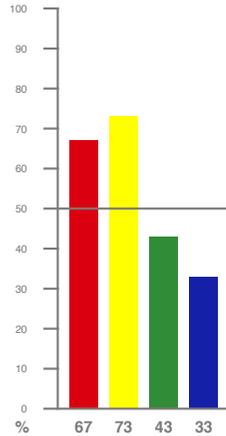
Perfil que no se puede utilizar en formación

Méthode Arc-en-Ciel-Copyright © 2005

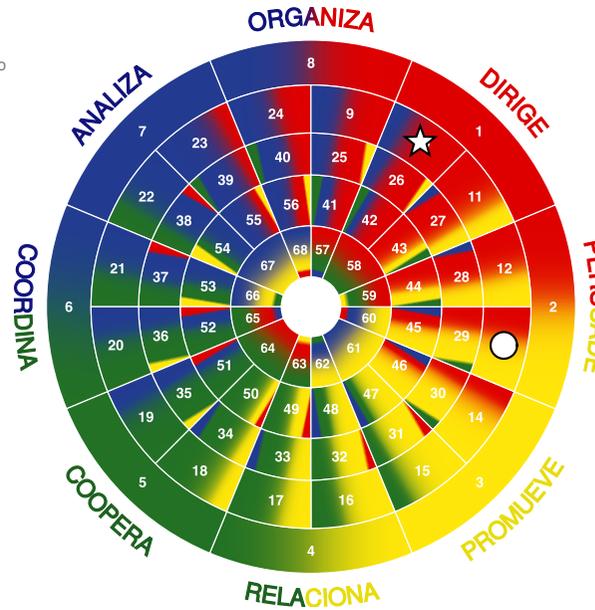
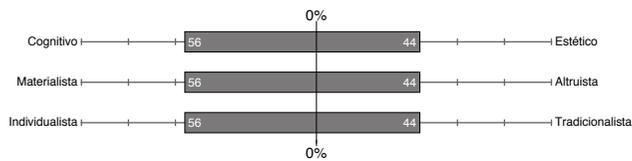
Estilo Adaptado



Estilo Natural



☆ Su Estilo Adaptado
○ Su Estilo Natural



Síntesis de sus gráficos

Perfil que no se puede utilizar en formación

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.

- ☆ Posee sentido del humor y optimismo
- ☆ Aprecia la armonía en las relaciones
- ☆ Es original y creativo
- ☆ Expresa su entusiasmo
- ☆ Es innovador
- ☆ Actúa por iniciativa propia
- ☆ Le gusta superar retos y desafíos
- ☆ Toma decisiones enfocados a resultados
- ☆ Le gusta el ambiente competitivo
- ☆ Es intrépido y original
- ☆ Puede cuestionar el orden establecido si es preciso
- ☆ Puede apoyar un proyecto u oponerse con determinación
- ☆ Es capaz de realizar varias actividades a la vez
- ☆ Prefiere la movilidad y la ausencia de rutina
- ☆ Puede reaccionar con rapidez

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.

- ☆ Funciones que propicien la relación con los demás
- ☆ Apertura y facilidades para destacar y expresarse de forma original.
- ☆ Libertad de acción y dinamismo
- ☆ Contexto de trabajo exigente y competitivo
- ☆ Prioridad a la valoración de los resultados
- ☆ Amplio margen de autoridad
- ☆ Misiones estimulantes que permitan superar desafíos
- ☆ Pocas reglas y procedimientos a seguir
- ☆ Ambiente donde el estatus, las normas y procedimientos tengan cierta flexibilidad
- ☆ Poco trabajo de detalle
- ☆ Posibilidades de cambio de actividades en el puesto de trabajo
- ☆ Diversidad de actividades para realizar simultáneamente

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 PERSUASOR (rojo-amarillo), con influencia del perfil de comportamiento PROMOTOR (amarillo). En su conducta predomina la actitud orientada a persuadir con entusiasmo, argumentos operativos y hechos, como forma de dirigir y conducir.

Lo que le caracteriza es su intuición y agudeza perceptual. Usted es el tipo de persona que destaca por su iniciativa, originalidad, proactividad y consistencia, lo que puede hacer que le perciban como único e inimitable, pero también como alguien imprevisible y difícil de dirigir. Su capacidad intuitiva conduce a decisiones rápidas y certeras que en ocasiones resultan difíciles de explicar.

Por su naturaleza muy extrovertida, le gusta obtener resultados motivando a las personas de su entorno y promover proyectos basándose en su capacidad intuitiva. Percibe la dificultad como oportunidad y desafío enfrentando las situaciones complejas con actitud positiva. Su forma de actuar es rigurosa sin ser austera, lo que pone de manifiesto el equilibrio que existe entre los ejes racional y extrovertido de su conducta. Una de sus mayores cualidades es la capacidad de centrarse en la tarea sin descuidar la calidad de las relaciones como forma de potenciar los resultados.

No teme los objetivos elevados, le gustan los riesgos, la acción, el éxito y trabajar bajo presión. También le gusta la interacción personal y los contactos humanos como fuente de enriquecimiento personal y reconocimiento. Posee alta capacidad para identificar prioridades y cumplir con los plazos establecidos.

Usted sabe lo que quiere y sabe conseguirlo. Alcanza sus objetivos a través de su entusiasmo y su aptitud para comunicar. Le gusta innovar, promover y despertar el interés de los demás por sus proyectos. Usted influencia a otros por su optimismo, su carisma y su dinamismo, lo que le da una posición de poder y un reconocimiento que necesita, actuando en ocasiones de forma demasiado demostrativa.

Las oportunidades y la orientación a futuro le atraen más que el presente o el pasado. Los desafíos y la variedad de posibilidades son elementos necesarios para el éxito de sus proyectos. Su búsqueda de la innovación, el cambio y su capacidad de síntesis, limitan su motivación por la gestión de detalles y

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.

las actividades rutinarias.

Le gusta realizar actividades diversas en un entorno relacional, la monotonía y la calma no despiertan su interés. Necesita desarrollar varios proyectos a la vez, de no ser así se aburre rápidamente. Tiene la capacidad excepcional de lanzar y promover numerosos proyectos simultáneamente y de suscitar el entusiasmo y la adhesión de los demás. Sin embargo, cuando algunos de sus proyectos entran en fase de gestión y estabilización, prefiere que otros realicen el seguimiento para continuar evaluando y lanzando nuevos proyectos.

Es idealista, sus metas son elevadas y posee “amplitud de miras”. No busca la armonía afectiva que puede parecerle monótona y falta de relieve. Tampoco busca el orden racional que puede parecerle rígido y austero. Considera el “statu quo” como inercia. Se siente particularmente a gusto en ambientes que los otros pueden considerar como caóticos, porque resultan diversos e imprevisibles lo que le permite encontrar alternativas viables e innovadoras basándose en su agudeza perceptual y su capacidad de implementación.

Puede ser intolerante con las personas que parecen ambiguas o piensan más lentamente que usted. Por su alto nivel de seguridad en sí mismo, en ocasiones puede ser percibido como arrogante. Puede involucrarse emocionalmente en las situaciones mostrando una actitud utópica.

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.

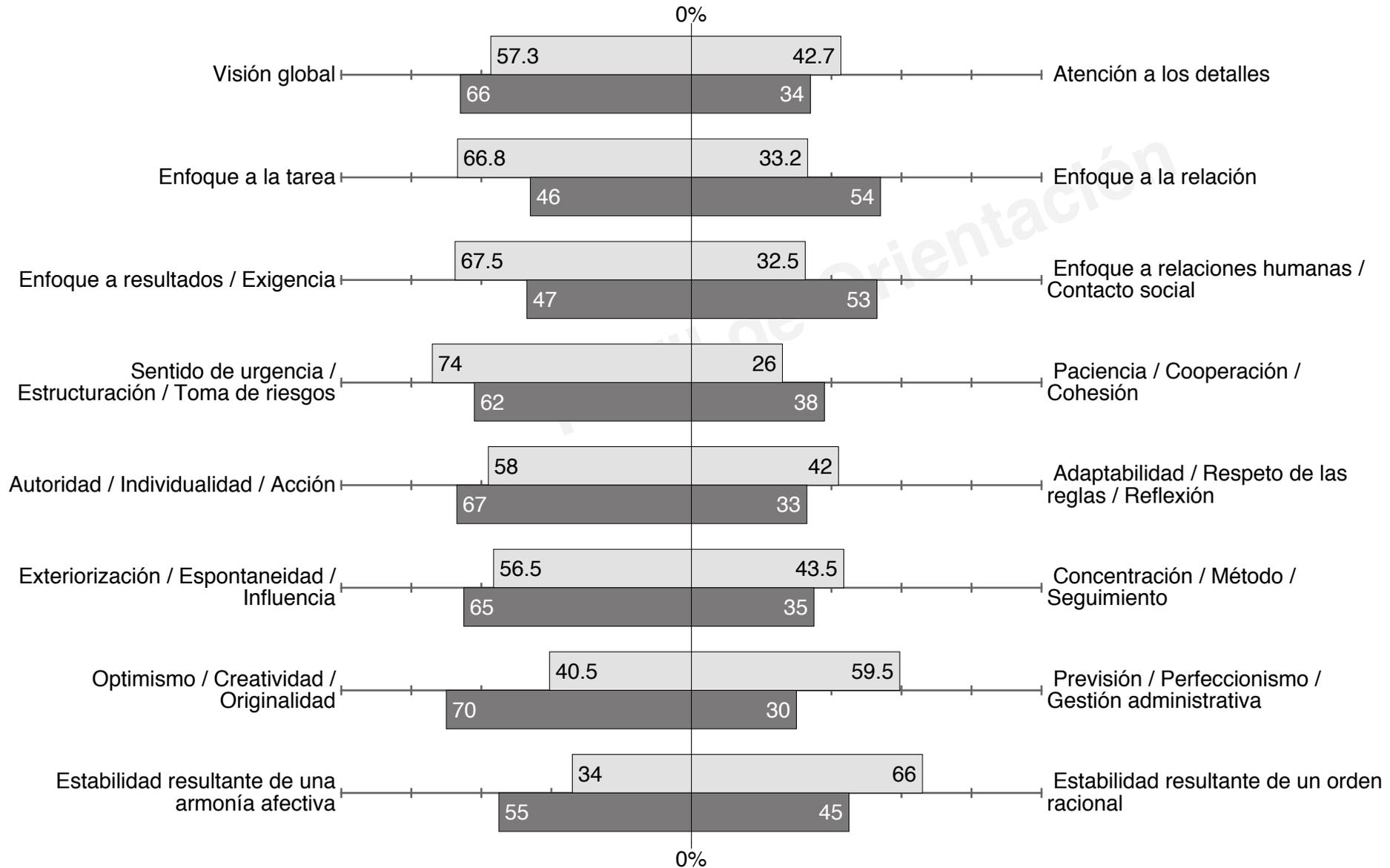
Estos indicadores están representados en una escala numérica, en porcentajes de 0 a 100 que corresponden a los Estilos Natural y Adaptado. Son:

- 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.

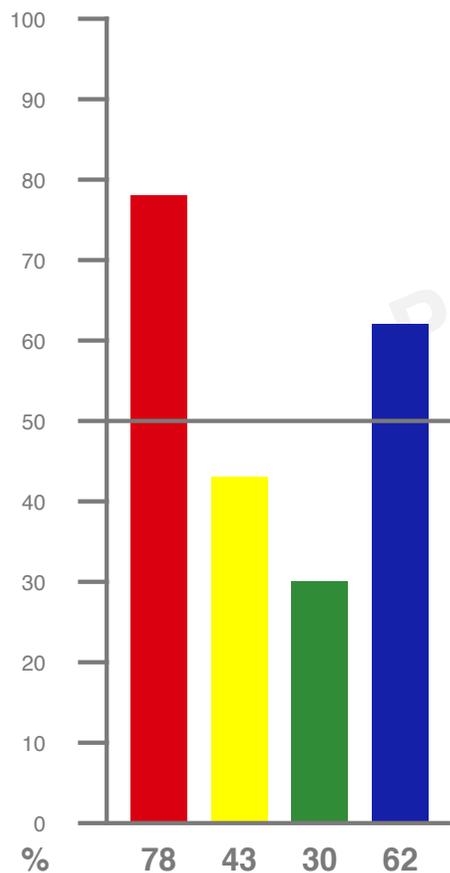
Estilo Adaptado
Estilo Natural



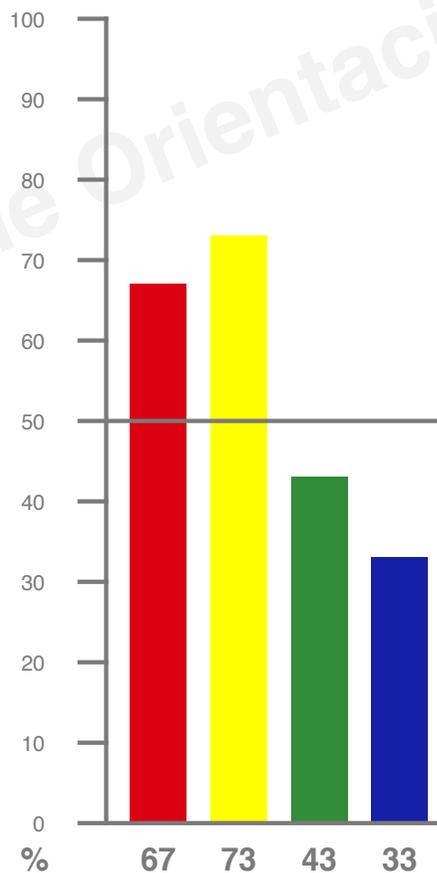
Indicadores

Perfil que no se puede utilizar en formación

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.

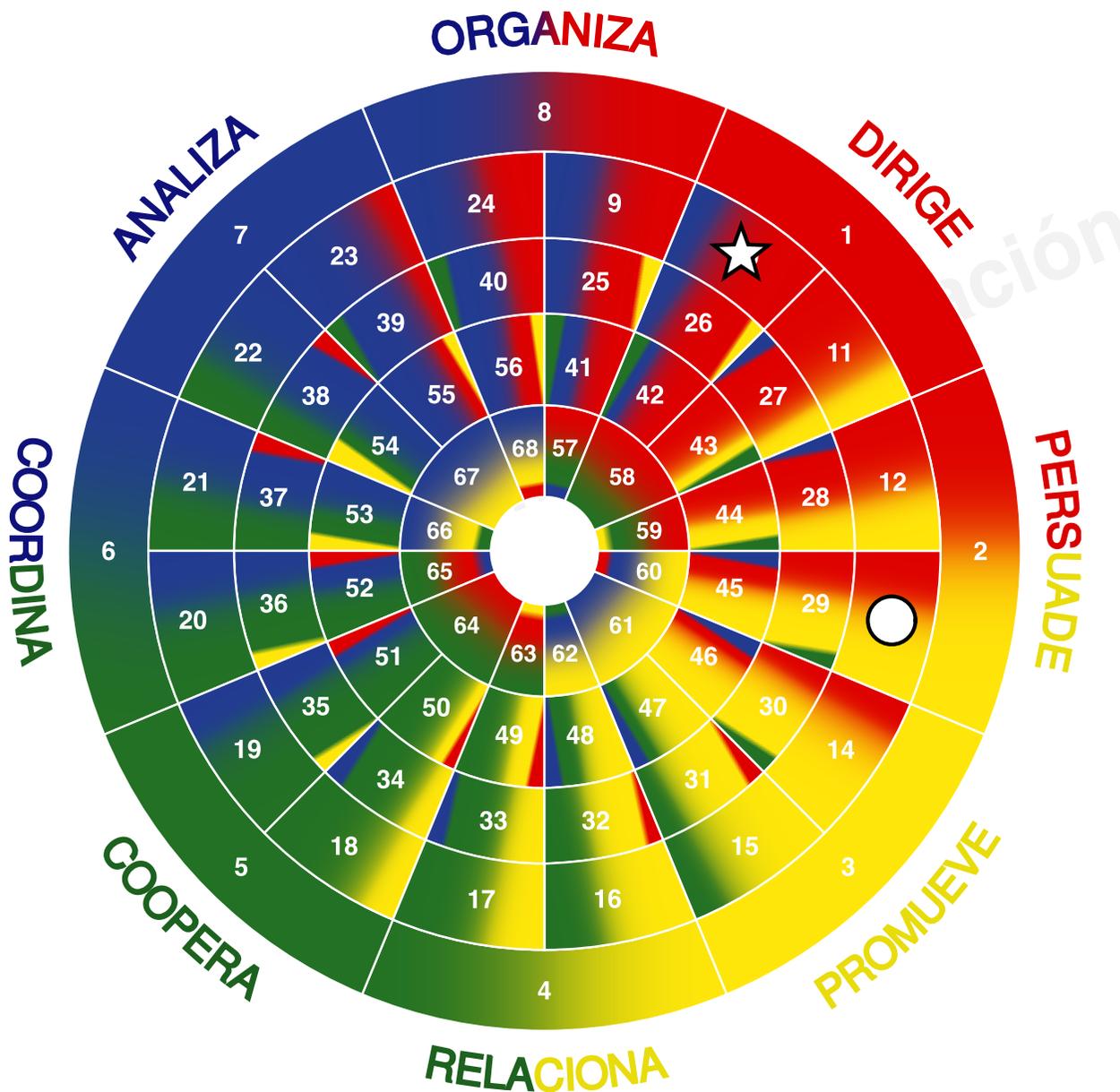
La Rueda AEC DISC (Arc-en-Ciel) es la representación visual de las 68 combinaciones principales de estos cuatro colores según sus diferentes intensidades, agrupados en los ocho tipos, para el estilo natural y para el estilo adaptado. **Sólo toma en cuenta las intensidades superiores a 50%, e integra 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** : **Dirige**, position 10

Estilo **Natural** : **Persuade**, position 13

- ☆ 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.

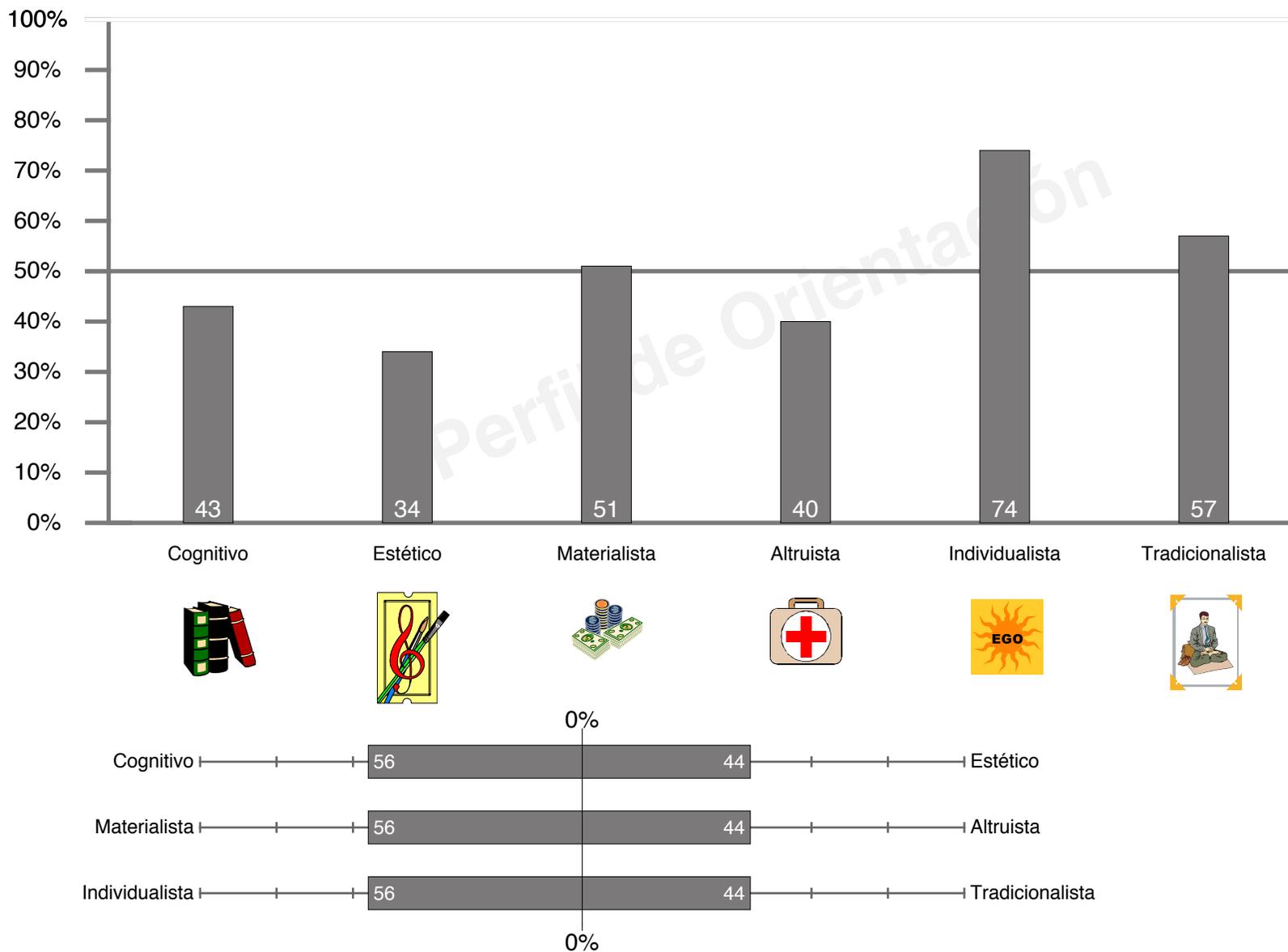
La Motivación ALTRUISTA se refiere a la acción desinteresada con el objetivo de ayudar a los demás y contribuir al bienestar común.

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.



Perfil que no se puede utilizar en formación