



Francisco LOPEZ

Personal

30/06/2010

Venta
Management

Perfil Personal Arc-en-Ciel

Perfil de demostración

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
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
La Venta Interactiva.....	22
Estilo Natural de Venta.....	23
Estilo Adaptado de Venta.....	25
El Management Interactivo.....	27
Estilo Natural de Management.....	28
Estilo Adaptado de Management.....	30
Gráficos DISC.....	33
Sus Estilos en la Rueda Arc-en-Ciel.....	34
Su Posición en la Rueda.....	35
Los Valores.....	36
Sus Valores.....	37

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.

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

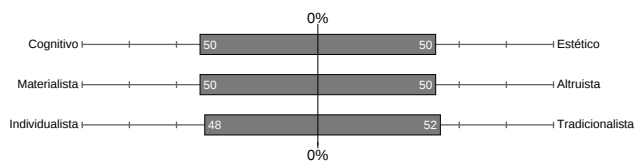
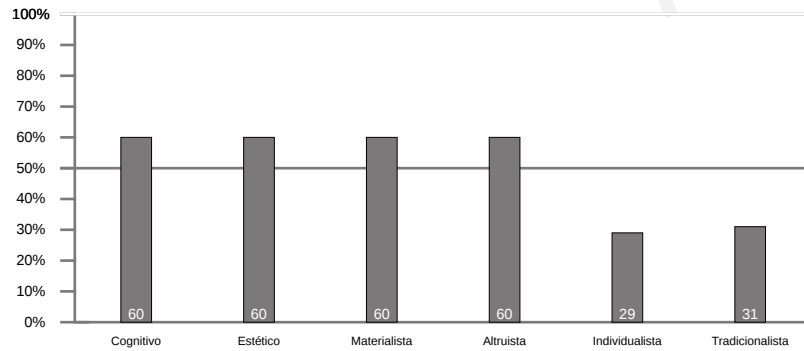
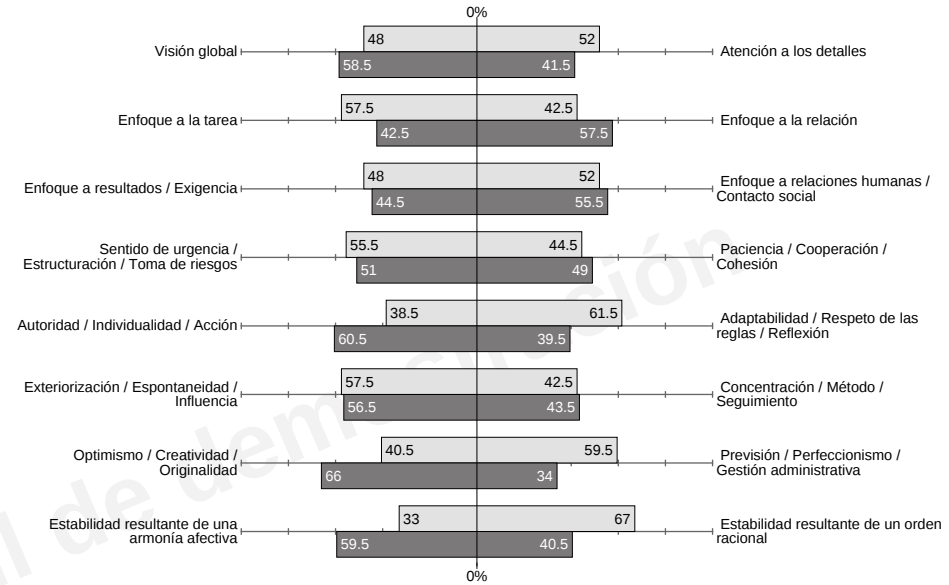
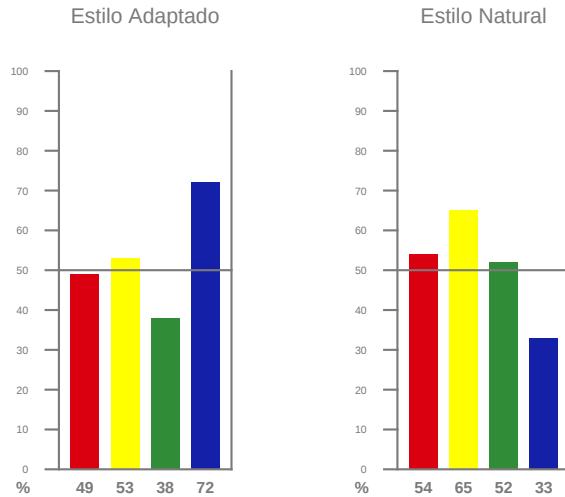
CUMPLIMIENTO

DOMINANCIA

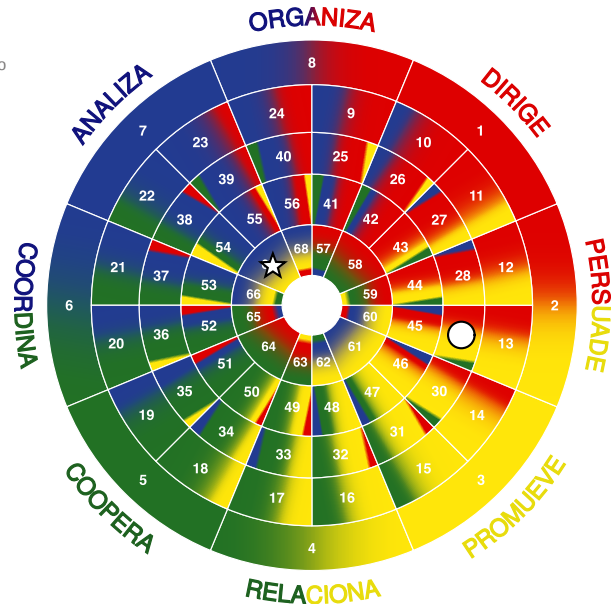


Presentación de los colores

Perfil de demostración



☆ Su Estilo Adaptado
○ Su Estilo Natural



Síntesis de sus gráficos

Perfil de demostración

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 intrépido y original
- ☆ Puede cuestionar el orden establecido si es preciso
- ☆ Puede apoyar un proyecto u oponerse con determinación
- ☆ Posee espíritu de equipo
- ☆ Le gustan los contactos socio profesionales
- ☆ Es original
- ☆ Es espontáneo con un enfoque positivo
- ☆ Tiene una manera creativa de resolver los problemas
- ☆ Sabe tomar riesgos si es necesario
- ☆ Es decidido
- ☆ Es emprendedor
- ☆ Es confiable y creíble
- ☆ Posee constancia, paciencia y perseverancia
- ☆ Es respetuoso y considerado con los demás

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.

- ☆ Pocas reglas y procedimientos a seguir
- ☆ Ambiente donde el estatus, las normas y procedimientos tengan cierta flexibilidad
- ☆ Poco trabajo de detalle
- ☆ Entorno de trabajo sociable
- ☆ Contactos relacionales
- ☆ Apertura para expresarse de forma original
- ☆ Flexibilidad y dinamismo en las actividades
- ☆ Apoyos para inciar y gestionar los cambios
- ☆ Participación en la toma de decisiones
- ☆ Nivel de Autoridad correspondiente a las responsabilidades del puesto
- ☆ Estabilidad en los parámetros de rendimiento
- ☆ Participación en trabajo de equipo
- ☆ Pocos cambios repentinos y bruscos

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 RELACIONADOR (amarillo-verde). En su conducta predomina la actitud orientada a persuadir con entusiasmo, sensibilidad, paciencia y empatía, 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 originalidad, proactividad y consistencia. Su capacidad intuitiva conduce a decisiones rápidas y certeras que en ocasiones resultan difíciles de explicar. Su comportamiento proactivo se refuerza por un cierto grado de prudencia, constancia y capacidad de escucha para influir sobre los demás. En sus acciones transmite implicación y método lo que le convierte en líder del trabajo en equipo.

Por su naturaleza 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, generar la cohesión y cuidar 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, prestando atención a las opiniones y motivaciones de los demás como base para alcanzar los resultados.

Usted sabe lo que quiere y sabe conseguirlo. Alcanza sus objetivos a través de su entusiasmo, empatía 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.

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 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, acompañados de cierta paciencia y método, hacen que pueda armonizar la gestión global con la gestión de los detalles y el establecimiento de las rutinas básicas.

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. 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 compatibilidad 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 fiables basándose en su agudeza perceptual, constancia y capacidad de implementación.

Puede mostrar cierta impaciencia 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.

En las relaciones con los demás, su riesgo de incomprensión y conflicto, ocurre con las personas que poseen un perfil de comportamiento "COORDINADOR", que es el perfil más opuesto al suyo. Esta diferencia hace que usted por tener un estilo intuitivo, perseverante, persuasivo y extrovertido, las pueda percibir como meticulosas, laxistas, y retraídas.

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 COORDINADOR (azul-verde), con influencia del perfil ORGANIZADOR (azul-rojo). En su conducta predomina la capacidad de conducir a los demás y ejercer la autoridad, evaluando las situaciones de forma racional y ordenada, como base de armonía en las relaciones.

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 y segura.

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 dirigir y enfrentar los retos 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 y la obtención de resultados concretos.

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.

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 dirigista, directa y un tanto provocadora. Los conflictos no le asustan realmente. A la vez y paradójicamente, también manifiesta calidad de escucha y puede mostrarse atento y consensual. 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 cierto componente extrovertido. Le gusta la dificultad que lo estimula en la realización de los objetivos que se establece. Los otros pueden percibirle como relativamente duro con respecto a él mismo y con respecto a otros. A la vez y paradójicamente, tiene una naturaleza influyente y relacional que corre pareja con una búsqueda de placer. Su entusiasmo comunicativo también puede darle una apariencia también relativamente sociable. 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.

A Francisco no le gustan las reglas y los procedimientos y tiene una capacidad tangible para cuestionar el orden establecido, lo que puede darle una apariencia más bien rebelde. También tiene una espontaneidad creativa y copiosa que no se enreda mucho con detalles que puede hacer que se le perciba como alguien relativamente original.

A

Francisco tiene una naturaleza afectiva exteriorizada, demostrativa y entusiasta. Es relativamente expansivo y optimista y tiene cierta aptitud para iluminar a otros por su resplandor. Le gusta cuanto más ser el sol de ellos que se le reconoce como tal. A la vez y paradójicamente, también tiene una naturaleza afectiva interiorizada hecha más bien de matiz y de método, de maduración lenta, discreta y progresiva, de fiabilidad, de constancia. Acepta cambiar si este cambio tiene un sentido y si es coherente con la situación anterior. Su aptitud para controlar sus emociones en sus relaciones con otros puede darle también una apariencia diplomática pero retraída. Es una de las riquezas, pero quizás también una de las dificultades, de Francisco de saber reconciliarse y adaptarse a estos dos diferentes componentes de él mismo.

A Francisco le gusta la acción rápida sancionada por resultados concretos así como la toma de riesgos

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.

que la acompaña. Los otros pueden percibirle como una persona relativamente pragmática, emprendedora e impaciente. Tiene una naturaleza poco reflexiva costándole ver las cosas con distancia y analizar la información de manera precisa y detallada antes de tomar decisiones comedidas. Los otros también pueden percibirle como una persona muy poco analítica.

A

A Francisco no le gusta particularmente el orden, la planificación y la organización, lo que le da una apariencia poco ordenada. A la vez y paradójicamente, busca, aunque en proporciones limitadas, la estabilidad, la coherencia y la armonía que halla en un sentimiento interior afectivo y no en una explicación racional. Los otros pueden percibirle igualmente como una persona relativamente apacible.

A

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:

- ▲ Motivador
- ▲ Positivo
- ▲ Innovador
- ▲ Intuitivo
- ▲ Carismático
- ▲ Dinámico

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

- ▼ Imperceptible
- ▼ Utópico
- ▼ Impulsivo
- ▼ Indiscreto
- ▼ Inestable
- ▼ Narcisista

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:

- Dejar el protocolo de lado
- No alargarse en los detalles. Dejar la lógica de lado
- Cuestionar en caso de desacuerdo
- Dedicar cierto tiempo a temas de distracción
- Ser más espontáneo que protocolar
- Escucharle con atención cuando usted habla de sí mismo
- Ser concreto y pragmático
- Demostrar que es capaz de tomar decisiones
- Definir bien como alcanzar los objetivos de forma conjunta
- Estar simplemente a la escucha
- Demostrar respeto
- Mostrar un interés personalizado y sintonía afectiva

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 perfeccionista
- ▶ Limitarse la exposición de hechos y acciones
- ▶ Ser reservado
- ▶ Restarle protagonismo
- ▶ Utilizar demasiadas formalidades
- ▶ Subordinar la acción a la reflexión
- ▶ Plantear preguntas sin un objetivo evidente
- ▶ Mostrarse evasivo e impreciso
- ▶ Ser autoritario
- ▶ Presentar argumentos de forma tajante y apremiarle a definir su posición
- ▶ No dejarle tiempo para reflexionar
- ▶ Hacer promesas que no puede cumplir

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:

- ♥ Proyectos innovadores sin limitaciones de detalles
- ♥ Poca subordinación a directrices y reglamentos
- ♥ Un entorno agradable
- ♥ La posibilidad de ejercer su influencia
- ♥ Proyectos que despierten su entusiasmo
- ♥ Situaciones nuevas y problemas que solucionar
- ♥ Posibilidad de decidir y dirigir si es necesario
- ♥ Reconocimiento basado en resultados concretos
- ♥ Un equipo que lo acoja positivamente, al cual integrarse
- ♥ Entorno coherente
- ♥ Razones lógicas para efectuar cambios

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:

- Mando superior participativo
- Proyectos que favorezcan la independencia y libertad de acción
- Apoyo para la gestión de detalles, plazos y documentación
- Explicación de las razones que respaldan reglas y procedimientos
- Seguros de vida y salud, si el puesto es de alta responsabilidad
- Un ambiente agradable y poco conflictivo
- Libertad de acción dentro de una estructura
- Reconocimiento y gratificación por sus logros
- Tener definido su rol de seguidor o líder del equipo
- Poderes de decisión relacionados con su alto nivel de motivación
- Saber que su eficacia es un parámetro significativo de su evaluación
- Clima apacible y equilibrado
- Tiempo para adaptarse a los cambios de personas o situaciones
- Métodos y procedimientos bien definidos

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:

- No considerar suficientemente los detalles
- Ignorar las instrucciones y directrices
- Tomar decisiones imprudentes por falta de reflexión
- Ser demasiado optimista en cuanto a los resultados eventuales de sus proyectos
- Confiarse muy fácilmente
- No cuidar suficientemente los detalles
- Dar poca importancia a los plazos y la agenda
- Mostrarse autoritario e impaciente
- Ser muy inflexible en la orientación a resultados
- Exagerar en la argumentación
- Ser muy apegado a los hábitos y rutinas ya estabilizados
- Ceder para evitar discrepancias
- No actuar sin directrices

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:

- Bastante más analítico, conformista y respetuoso de las reglas y los procedimientos porque el Azul aumenta mucho. Esta gran diferencia es reafirmada por el hecho de que también se muestra un poco menos pragmático, conflictual e individualista porque el Rojo disminuye un poco.
- Un poco más efervescente - debido a que sigue haciendo malabarismos con numerosas pelotas a la vez - porque el Verde disminuye un poco. Esta diferencia es basada en el hecho de que se muestra ni más ni menos extrovertido y espontáneo si el Amarillo Natural es más bien alto o al contrario es controlado y reflexivo si el Amarillo Natural es más bien bajo porque el Amarillo no se mueve significativamente.
- Bastante más preciso, ordenado y a la búsqueda de informaciones factuales porque el Azul aumenta mucho. Esta gran diferencia es reafirmada por el hecho de que también se muestra un poco menos matizado, apacible y a la escucha de las personas porque el Verde disminuye un poco.
- Un poco menos enfocado en los resultados, exigente y duro tanto con él mismo como con los demás porque el Rojo disminuye un poco. Esta diferencia es basada en el hecho de que se muestra ni más ni menos relacional, sociable y jovial que lo es, naturalmente, porque el Amarillo no se mueve significativamente.
- Bastante más previsor, perfeccionista y administrativo porque el Azul aumenta mucho. Esta gran diferencia es basada en el hecho de que se muestra ni más ni menos incisivo y factual si el Amarillo Natural es más bien bajo o al contrario confiado y creativo si el Amarillo Natural es más bien alto porque el Amarillo no se mueve significativamente.
- Un poco menos dirigista, rápido e intrépido porque el Rojo disminuye un poco. A la vez y paradójicamente, también se muestra un poco menos cooperativo, paciente y contante porque el Verde también disminuye 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.

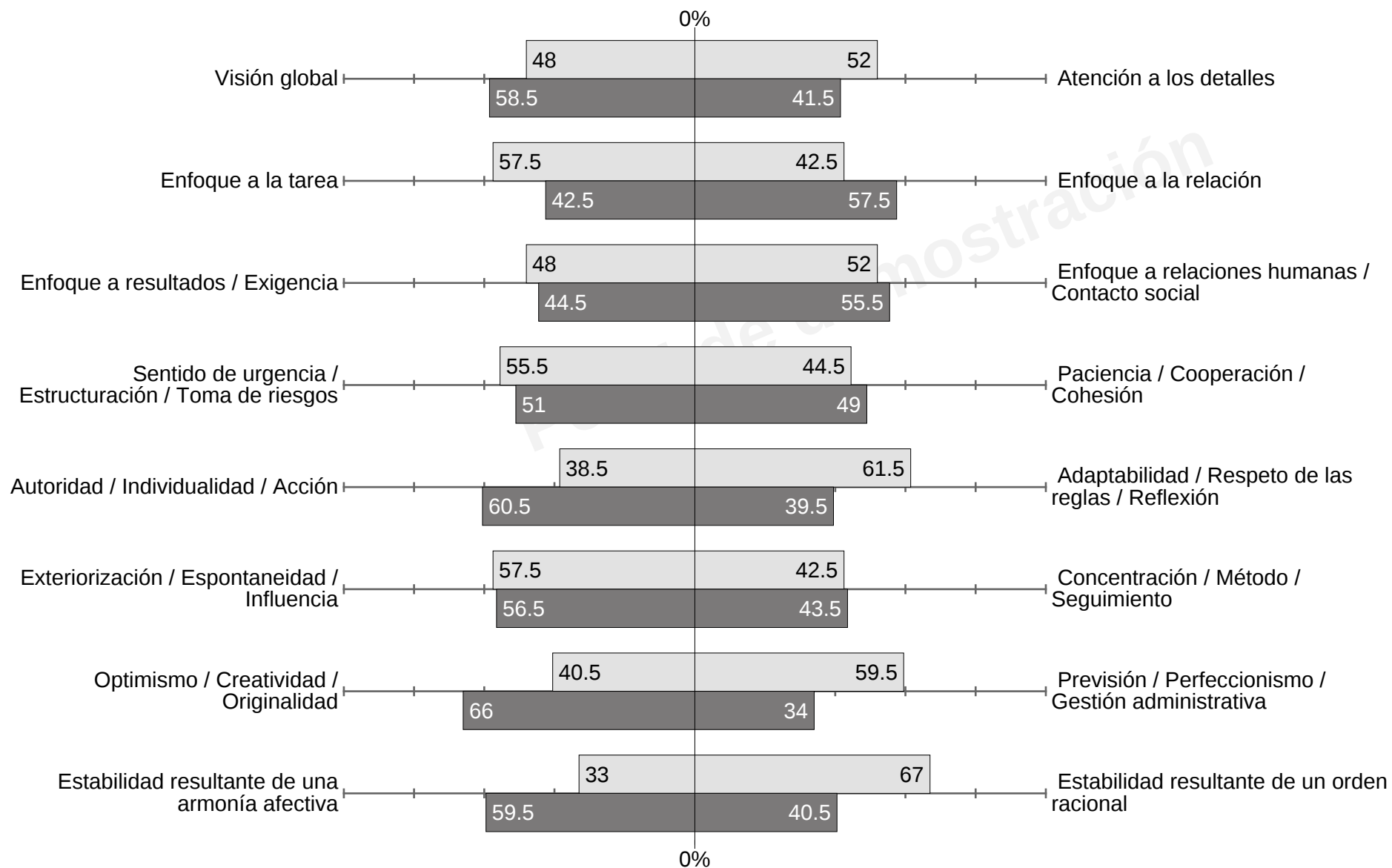
Estos indicadores están representados en una escala numérica, en porcentajes de 0 a 100 que corresponden a los Estilos Natural y Adaptado. Son:

- 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.

- Tiene un enfoque poco convencional y estructurado de la venta.
- Tiene un enfoque dinámico de la venta sin ser ofensivo.
- Para él, la conclusión no es un fin en sí mismo de la venta sino más bien la culminación de un proceso.
- Empieza la venta de manera directa sin presionar demasiado.
- Afronta la venta con metodología.
- Para él, el tomar en cuenta las necesidades de sus interlocutores es una parte importante del proceso de venta en la cual se siente cómodo.
- No le gusta acelerar demasiado y/o forzar la venta.
- Prefiere establecer con sus clientes/clientes potenciales una relación de confianza y de lealtad.
- ▲ Está muy a gusto en la venta de productos y servicios originales.
- ▲ 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.
- ▲ Es creativo en su manera de resolver los problemas y de vender.
- ▲ No tiene miedo de las situaciones nuevas y/o de nuevos productos que lo estimulan.
- ▼ No le da bastante importancia a la redacción y a la entrega dentro del plazo de sus informes de actividad que permiten la elaboración de estadísticas pertinentes y de escalas

numéricas sólidas.

Perfil de demostración

Estilo Natural de Venta

- Tiene un enfoque estructurado de la venta, desde la prospección hasta el seguimiento.
- 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 considera la venta como basada únicamente en relaciones de fuerza o financieras.
- ▲ 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.
- ▲ Sus clientes aprecian su capacidad de reactividad en caso de problemas para hallar soluciones.
- ▲ 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.
- ▲ 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.
- ▼ 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 un enfoque poco convencional y estructurado del management.
- ▲ Está muy a gusto en contextos que se salen de lo corriente.
- ▲ 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.
- ▲ 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.
- ▲ Crea una dinámica en su equipo asegurando equilibrio y equidad.
- ▲ Tiene una calidad de atención que le da la capacidad de asumir uno de sus poderes que no se puede delegar que es la orquestación general. Sin embargo, puede carecer de visión global.
- ▲ Integra su equipo en el cumplimiento de sus objetivos.
- ▲ Sabe escuchar y entender a sus colaboradores llevando a cabo una entrevista individual o

de una reunión colectiva.

- ▼ Corre el riesgo de cuestionar las reglas de autoridad.
- ▼ Puede ser que no siga la estrategia establecida.
- ▼ 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.
- ▼ Puede no ejercer control durante una delegación porque su colaborador no practica el "dar cuenta" y porque no interviene para pedírselo expresamente.

- Tiene un enfoque más bien convencional y estructurado del management.
- No tiene una fuerte predilección para un management participativo.
- Puede llevar diferentes proyectos con diferentes equipos en paralelo.
- 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.
- ▲ Domina perfectamente la logística y las reglas de cumplimiento de un proyecto.
- ▲ Posee su poder y su autoridad de su peritación.
- ▲ Su equipo aprecia su capacidad de reacción en caso de tener problemas para hallar una solución.
- ▲ 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.
- ▲ 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.
- ▼ 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

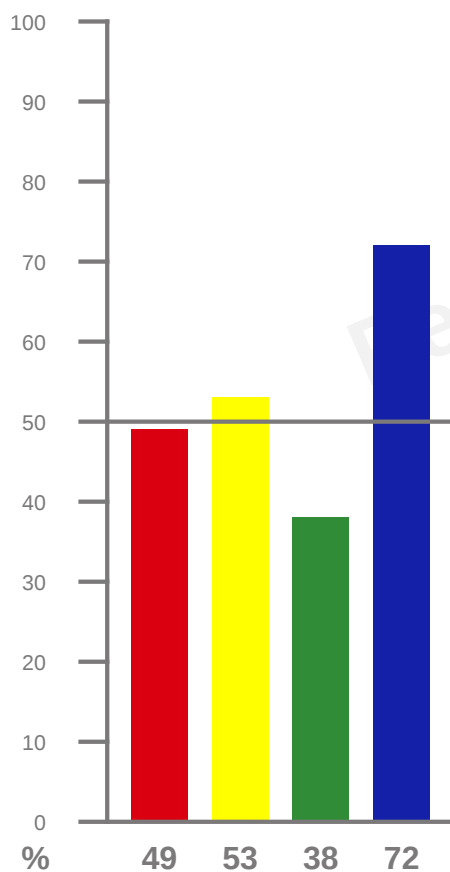
sensibilidad y en su fragilidad humanas.

- ▼ 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» ...
- ▼ 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 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 indisoluble de esta.
- ▼ 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.

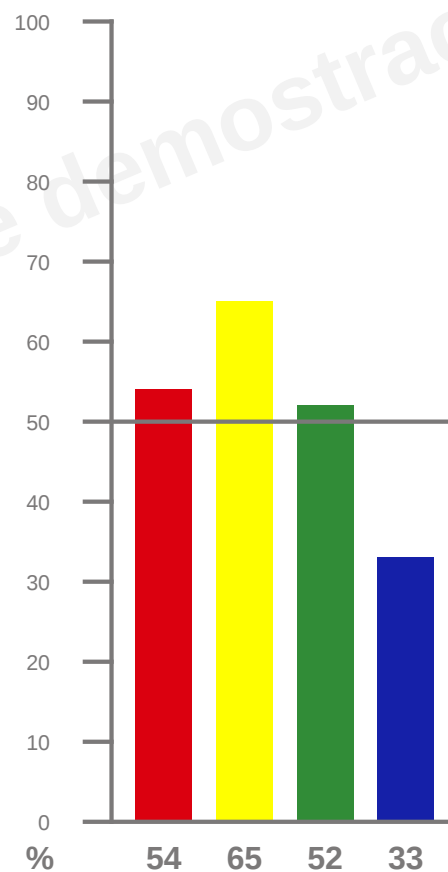
- ▼ Puede costarle dar y mantener el rumbo y constituir un punto de referencia especialmente en las tempestades.
- ▼ Vacila, si lo exige la situación, en tomar decisiones difíciles y mal interpretadas por otros.
- ▼ Puede minimizar la necesidad del control que es la contrapartida indisociable de la delegación.
- ▼ 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.

Perfil de demostración

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.

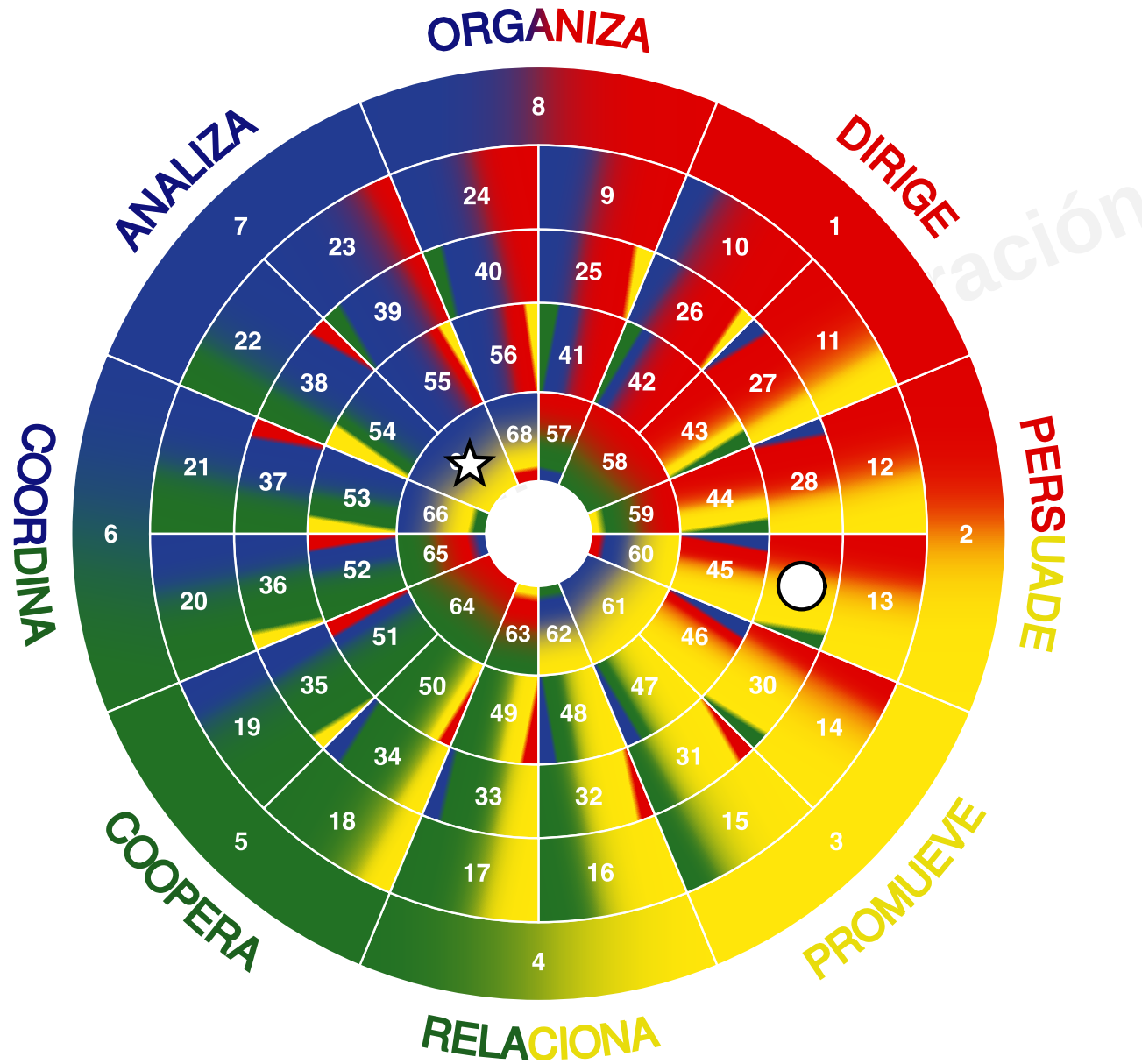
La Rueda AEC DISC (Arc-en-Ciel) es la representación visual de las 68 combinaciones principales de estos cuatro colores según sus diferentes intensidades, agrupados en los ocho tipos, para el estilo natural y para el estilo adaptado. **Sólo toma en cuenta las intensidades superiores a 50%, e integra 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** : **Persuade**, position 29

- ☆ 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.

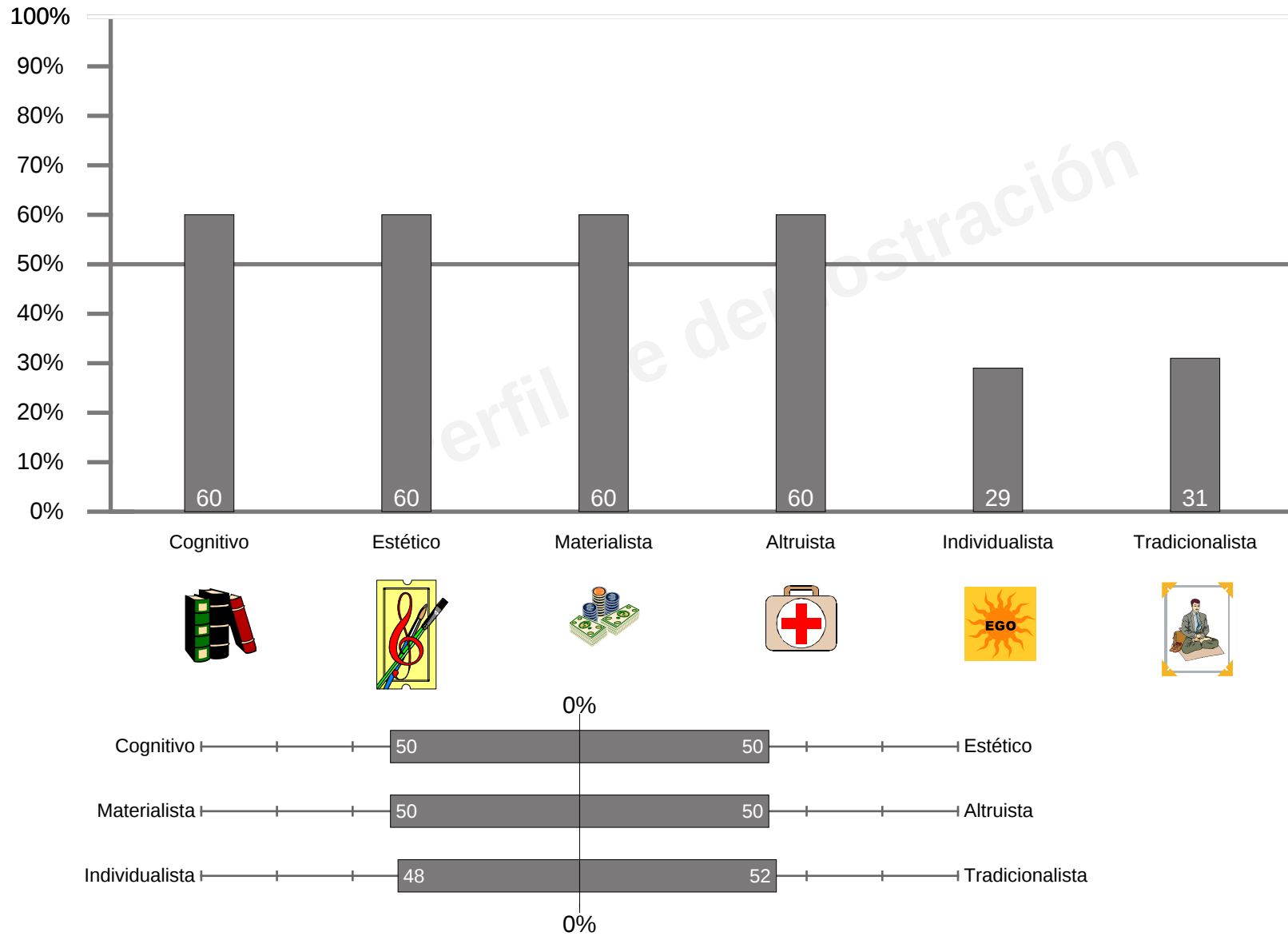
La Motivación ALTRUISTA se refiere a la acción desinteresada con el objetivo de ayudar a los demás y contribuir al bienestar común.

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

Perfil de demostración