

Instruction
Manual

CT



TEST

DESCRIPCION

RECONOCIMIENTO

TRATAMIENTO

COACHING



N

H

M

D

A

P

E

INSTRUCCIONES PARA TRABAJAR EL CT.

1º) Partir de la idea, bien clara, de que NADA de lo que salga como resultado de esta práctica es bueno o malo, mejor o peor. Sólo es serio científicamente expresarse de los resultados diciendo que "esto es DIFERENTE de esto otro".

2º) No buscar nada ni confundir en cada ocasión lo QUE ES con lo que me gustaría que fuera o con aquello por lo que lucho personalmente para llegar a ser o a conseguir.

3º) Lo que se nos pide es que contestemos a una lista de afirmaciones con una de estas TRES OPCIONES:

-SÍ CLARO

-NO CLARO

-UNAS VECES SÍ Y OTRAS NO

4º) Se debe trabajar por COLUMNAS y no por líneas.

5º) Se van poniendo señales (cruces, aspas, asteriscos, rayas, ...), en las columnas donde corresponde, al ir leyendo una a una las afirmaciones que ahí se manifiestan.

6º) Las manifestaciones expresadas en forma negativa se contestan con igual sentido que las otras.

7º) No preocuparse de valorar hasta concluir todas las afirmaciones de cada recuadro, incluido el séptimo recuadro , que está colocado en la parte de la derecha.

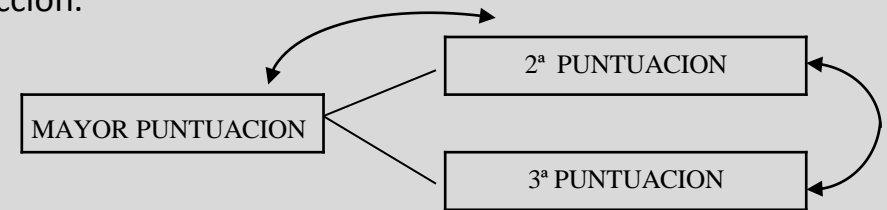
8º) Hacer el recuento por recuadros, dando un punto a cada afirmación que se ha hecho, y medio punto a las dudosas (unas veces sí y otras no). Escribir el total en el recuadro.

9º) Después de tener la suma en cada recuadro, se llevará a la parte alta de la derecha el Componente con mayor cantidad, luego el siguiente y por último el tercero.

10º) El número logrado en el recuadro (gris) se llevará a la regla graduada de su derecha.

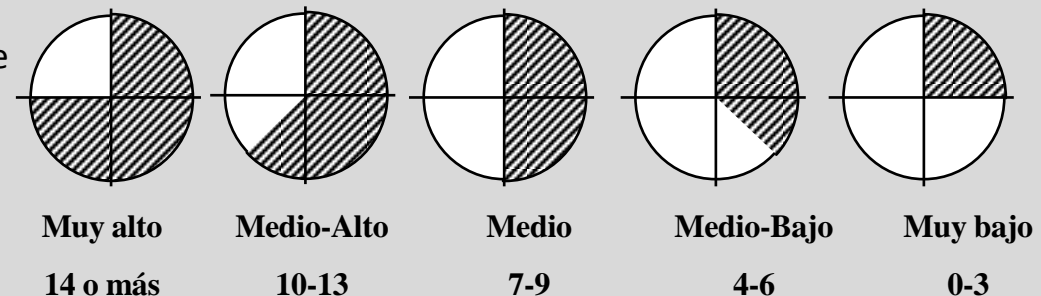
11º) Si dos Componentes salen con igual puntuación se colocará delante el que tenga menos interrogantes.

12º) En el caso anterior y en caso de diferencia de un punto o menos entre dos Componentes, se representará la indiferencia práctica entre ambos uniéndolos mediante una flecha de doble dirección.



13º) Si el GRIS aparece con una puntuación superior a los otros Componentes, se situará como Componente Principal.

14º) La notación final del GRIS se traslada al Gráfico circular de la siguiente forma:





FACTOR C.T. (COLORES)

Hoja para análisis de componentes temperamentales

LIDERWARE

		Si	No	?			Si	No	?
ROJO	Animado constructivamente a proveer lo necesario para sí mismo y su familia.				NARANJA	Reservado.			
	Interés en adquirir riquezas.					"Prudente" al emitir un juicio.			
	No tiene suficientemente claro el sentido de "jugar limpio".					Considera todas las facetas de un asunto.			
	Da más importancia a la "letra de la ley" que al "espíritu de la ley".					Ve los asuntos desde un enfoque pesimista.			
	Poco sensible al efecto que sus acciones pueden causar en los otros.					Sufre con intensidad los desengaños y las actitudes de otros.			
	Egoísta y egocéntrico.					Cierta falta de urgencia que deja las cosas sin hacer.			
	Puede barajar las directrices de su compañía en su propio beneficio.					Cauteloso.			
	Respeto y admira a las personas más astutas que él.					Suele pensar que las cosas "no tienen solución".			
	Puede descargar el trabajo desagradable en los otros y recoger él los laureles.					Se abate con facilidad ante los acontecimientos.			
	Le "busca las vueltas" a la autoridad y a las normas.					Puede ser fácil al llanto.			
	Coloca sus propios intereses por encima de los de los demás.					Se le hace difícil, y tiene que hacerse violencia para tomar decisiones.			
	No es leal. No es escrupuloso con la lealtad.					Exagera las dificultades.			
	Descarga el trabajo en los demás.					Tiene períodos de "cierta presión".			
AMARILLO	Quiere conseguir las cosas sin esfuerzo.				ROSAS	Puede dar la impresión de pereza o indolencia.			
	Puede sacrificar ventajas a largo por rápidas ganancias, en desventaja propia.					Serio.			
	Inclinado a jugar y confiar en su suerte.					Desconfiado.			
	Le falta energía.					Demora hacer las cosas.			
	Amistoso y abordable.					Actitud reservada.			
	Animado y sociable, le gusta la gente.					Celoso de su vida privada y de la expresión de sus sentimientos.			
	Trabajador. Gran empuje y entusiasmo.					Sereno pero incómodo en toda relación social.			
	Optimista.					Sensible.			
	Despierto para lo que sucede a su alrededor.					Muy imaginativo.			
	Adaptable y versátil.					Trata de ocultar su timidez.			
	Es probable que esté interesados en varias cosas a la vez.					Preocupado por sus propios pensamientos y su vida interior.			
	Buen conversador. A veces demasiado hablador.					Evita, siempre que puede, discusiones y disputas.			
	Capaz de prestar atención a varias cosas a la vez.					Poco abordable.			
Cooperativo.				Escribe y habla sobre ideas. Pocas veces sobre emociones.					
Puede ser, a veces, muy excitable e inquieto.				Tiene tendencia a vivir en un mundo propio.					
Se distrae a menudo de su trabajo.				Se enfada cuando las cosas van mal.					
Puede ser muy ruidoso en un grupo.				No le gusta sentirse diferente a los demás.					
Es probable que manifieste sus emociones con facilidad.				Retrocede ante los choques sociales.					
Puede ser impulsivo.				Con dificultades para expresarse en público.					
Puede aceptar más cosas de las que puede manejar.				Con intereses profundos pero por pocas cosas.					
Puede "tener poco tacto y ser descortés", a pesar de su fundamental amabilidad				Prefiere seguir su camino y que le dejen.					

FACTOR C.T. (COLORES)

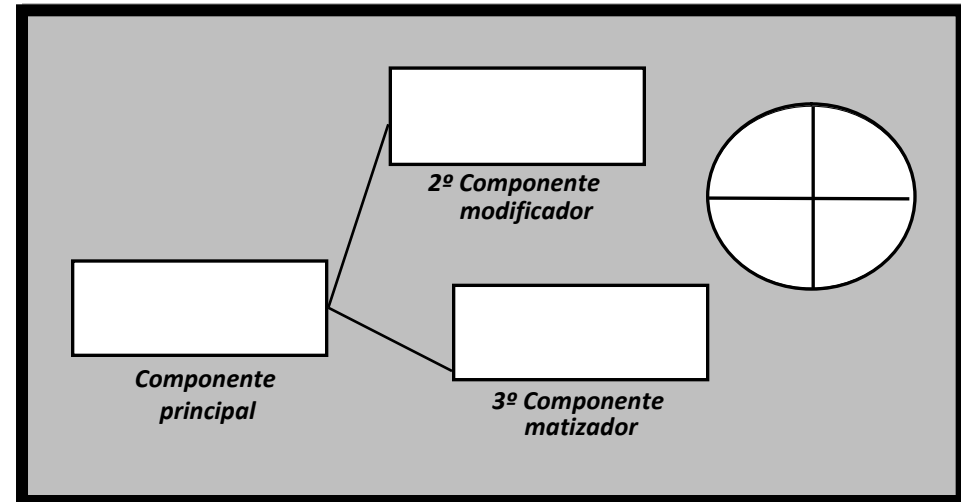
Hoja para análisis de componentes temperamentales















		Si	No	?
AZUL	Defiende sus opiniones vigorosamente.			
	Puede dedicarse con afán a una causa.			
	Tiene firmes convicciones.			
	Puede ser buen dirigente en situaciones que requieran ideas organizadas.			
	Tiene aptitud para defender su propio criterio frente a la oposición.			
	Agresivo.			
	Tiende a exhibirse y a intentar atraer la atención.			
	Se le puede considerar engreído, suspicaz, lleno de prejuicios o belicoso.			
	Parece que le molesta someterse a la autoridad.			
	Puede ser resentido, "estar esperando".			
	A veces tiene tendencia a culpar a los otros de sus propias faltas y contratiempos.			
	Encuentra difícil cambiar de opinión ante pruebas de evidencia o el criterio de otros.			
	Tiende a formar juicios deformados.			
	A veces puede imaginar que le persiguen.			
	Puede llegar a ser "peligroso" al defenderse.			
	Es precipitado en sus juicios o decisiones.			
	Imaginativo y, a veces, "teatral"			

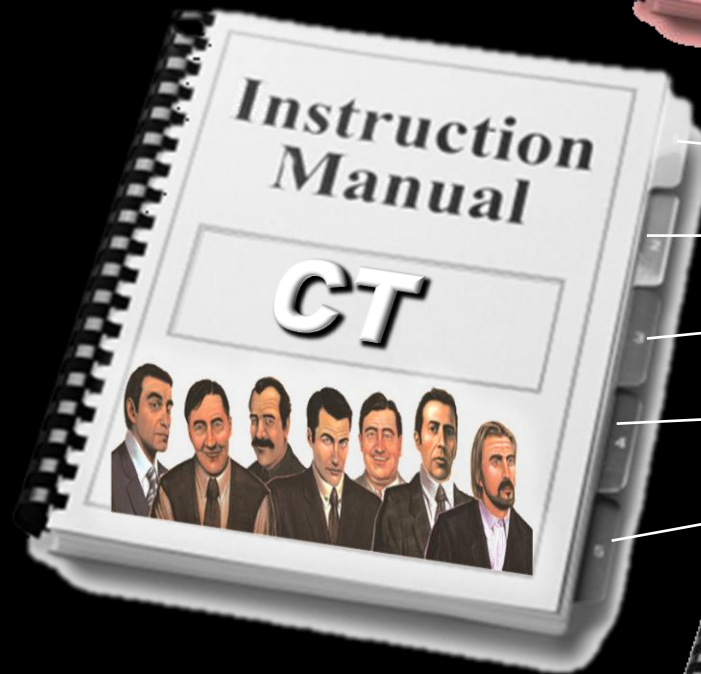
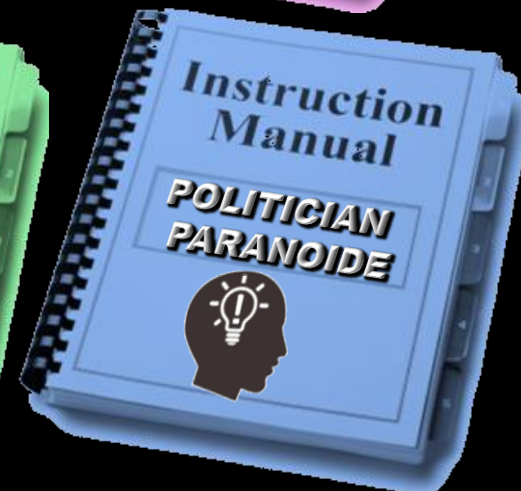
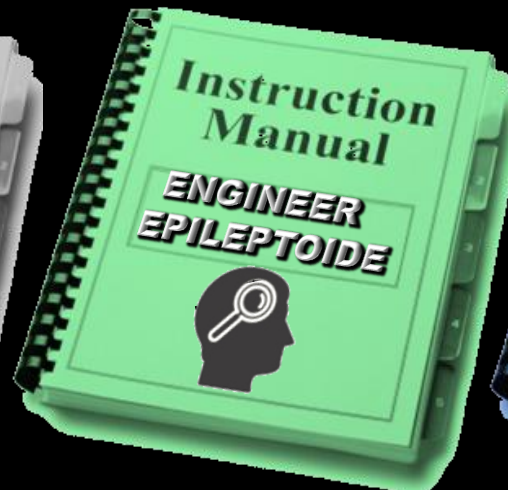
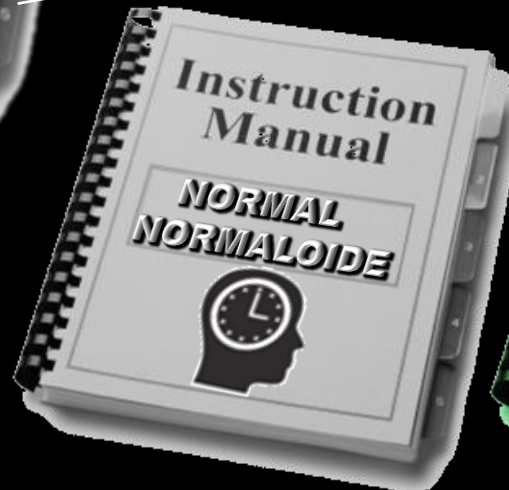
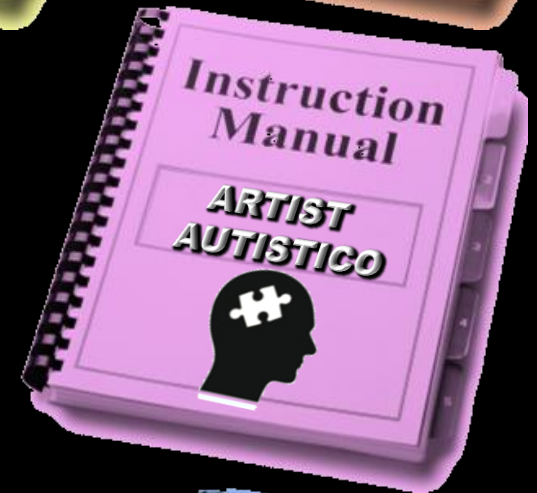
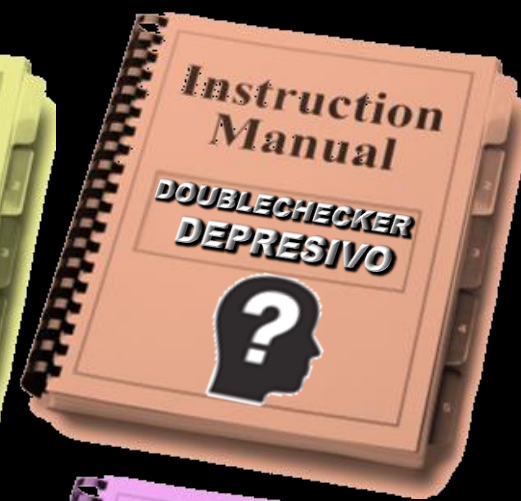
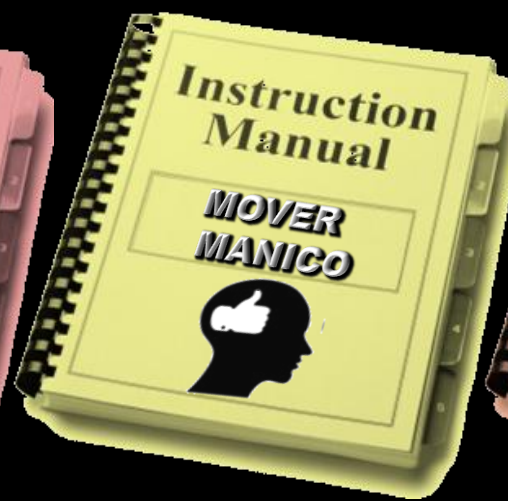
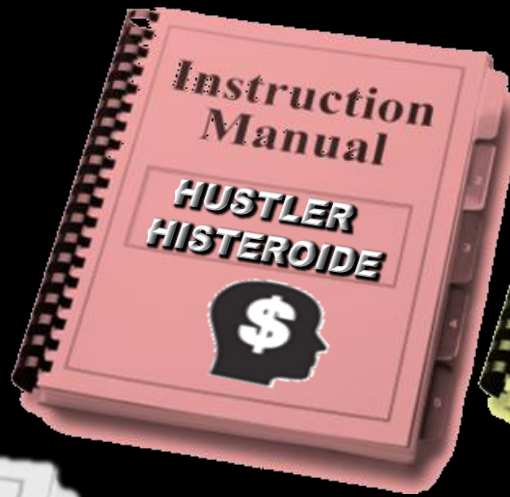
		Si	No	?
GRIS	Tendencia a ser conservador.			
	Perfeccionismo en sus asuntos y sus cosas.			
	Tendencia a ser sosegado y estable.			
	Deseo personal de perfeccionarse.			
	Conformidad con las normas.			
	Esfuerzo por lograr métodos mejores.			
	Búsqueda del orden.			
	Tendencia a reprimir expresiones que no le gustan de su comportamiento.			
	Controla y reprime lo indeseable de sus otros componentes.			
	Reservado.			
	Se gobierna a sí mismo con mano férrea.			
	No pierde cierta rigidez al divertirse.			
	Inhibido.			
	No le turban los estímulos externos.			
	Muy tranquilo.			
	Concienczudo.			
	Se esfuerza por mejorar.			

VERDE	Puede tener inspiraciones y éxtasis ocasionales.			
	Tiende a concebir proyectos y presta gran atención a su ejecución y acabado.			
	Puede ser deliberado y polarizado en sus ideas.			
	Preocupado por los detalles.			
	Tiende a ser persistente en sus fines.			
	Le gusta trabajar en un proyecto hasta que esté terminado.			
	Puede aceptar las interrupciones necesarias pero no más.			
	Le gusta seguir en su trabajo la rutina establecida.			
	Suele tener un fuerte sentimiento del valor de emplear su vida en causas importantes.			
	Es positivista en sus actitudes.			
	Es probable que haga algo para resolver un problema.			
	Está siempre dispuesto a "empezar a trabajar en aquello".			
	Cuando desbaratan sus planes o interrumpen su trabajo puede ser irritable.			
	Tiende a hablar monótonamente y trabaja con un cierto automatismo.			
	Puede perder el sentido y la orientación más fácilmente que las demás personas.			
	Puede ser tan polarizado que no se adapta a cambios o retrasos.			
	Puede abstraerse durante un período de tiempo limitado en un proyecto inútil.			

Resumen de Diagnóstico



	TER. ORIGINAL	TER. ACTUAL	APROX. EMPIRICA	DESEO DOMINANTE	SIMBOLICO
	<u>H</u> ISTEROIDE	<u>H</u>USTLER	<u>éxito</u>	DESEO DE ÉXITO MATERIAL, DESEO DE “MAS”	
	<u>M</u> ANICO	<u>M</u>OVER	<u>optimismo</u>	DESEO DE COMUNICARSE Y RELACIONARSE	
	<u>D</u> EPRESIVO	<u>D</u>OUBLE CHECKER	<u>cautela</u>	DESEO DE SEGURIDAD	
	<u>A</u> UTISTA	<u>A</u>RTIST	<u>intimismo</u>	DESEO DE CREAR	
	<u>P</u> ARANOIDE	<u>P</u>OLITICIAN	<u>convicción</u>	DESEO DE GANAR	
	<u>E</u> PILEPTOIDE	<u>E</u>NGINEER	<u>perfeccionismo</u>	DESEO DE COMPLETAR PROYECTOS (LOGRO)	
	<u>N</u> ORMALOIDE	<u>N</u>ORMAL	<u>control</u>	DESEO DE APROBACION SOCIAL	



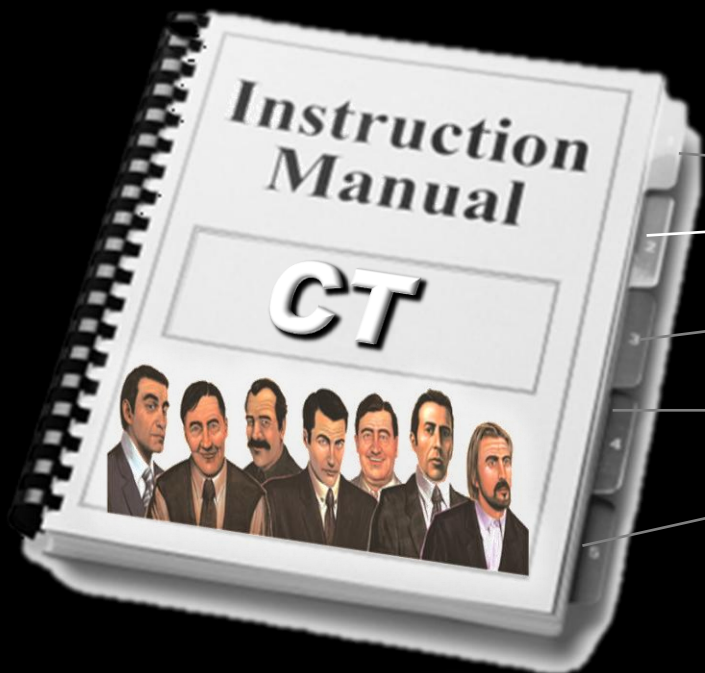
→ TEST

→ DESCRIPCION

→ RECONOCIMIENTO

→ TRATAMIENTO

→ COACHING



Instruction
Manual

CT



TEST

DESCRIPCION

RECONOCIMIENTO

TRATAMIENTO

COACHING



N

H

M

D

A

P

E

EL ESTRATEGA

TENDENCIAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES	DESEO DOMINANTE
<ul style="list-style-type: none"> • INTERES PROPIO. EGOCENTRICO • MATERIALISTA Y REALISTA <ul style="list-style-type: none"> • DIFICIL DE DIRIGIR • OPORTUNISTA • ENCANTO PERSONAL • PREOCUPADO POR LA IMAGEN <ul style="list-style-type: none"> • ASTUTO • PERSPICAZ ECONOMICA Y COMERCIALMENTE • AMANTE DEL JUEGO, EL RIESGO Y LA EXCITACIÓN <ul style="list-style-type: none"> • DIVIDE EL MUNDO EN GANADORES Y PERDEDORES 	<ul style="list-style-type: none"> • TRABAJAN DURO... SI VEN UNA RECOMPENSA CLARA • TIENEN GRAN EMPUJE: "HACEN QUE LAS COSAS OCURRAN" • SUTILEZA, ASTUCIA Y HABILIDAD PRACTICA <ul style="list-style-type: none"> • EMPATIA • CUIDA LA FORMA • CAPACIDAD DE DELEGACION 	<ul style="list-style-type: none"> • ASTUCIA, TRAMPA E INTRIGA <ul style="list-style-type: none"> • FALTA DE ESTABILIDAD EN LOS TRABAJOS • JUEGO "SUCIO" • DISOLVENTE • INDIVIDUALISTA • AMBICIOSO Y COMPETITIVO 	<p>DESEO DE ÉXITO MATERIAL, DESEO DE "MAS"</p>



N

H

M

D

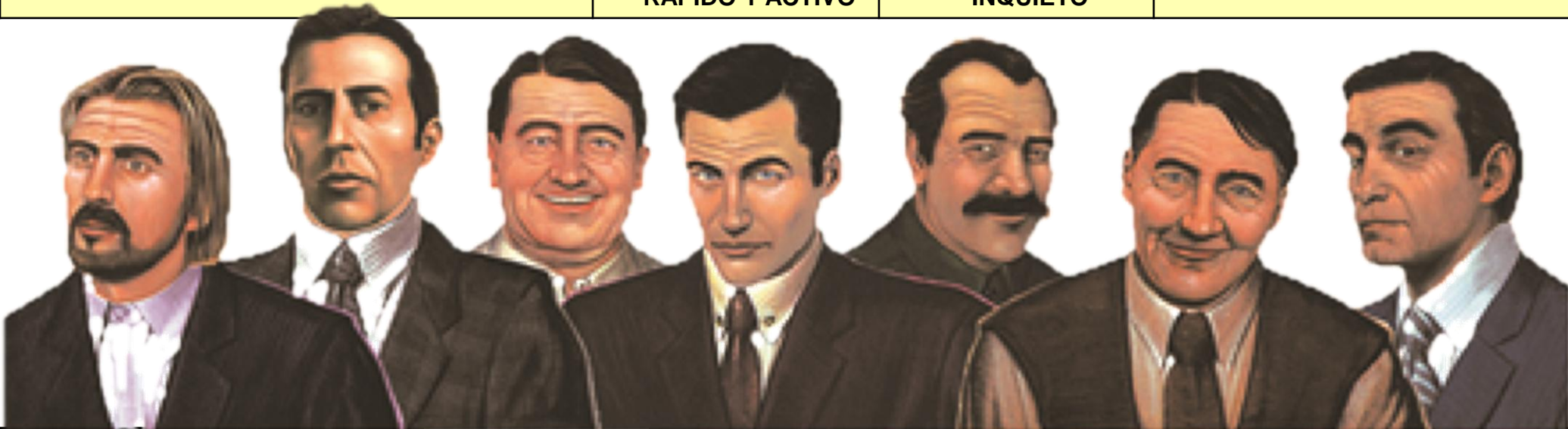
A

P

E

EL LANZADO

TENDENCIAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES	DESEO DOMINANTE
<ul style="list-style-type: none"> • EXTROVERTIDO • AMISTOSO Y ABORDABLE • DINAMICO Y ALEGRE • OPTIMISTA • MULTITAREA • VE LAS COSAS BLANCO O NEGRO • ALTIBAJOS EMOCIONALES Y DE HUMOR • ENERGICO • INTERESADOS EN VARIAS COSAS A LA VEZ • DISPERSO Y DE FACIL DISTRACCION • EMPIEZA MUCHO, PERO TERMINA POCO • BUENOS CONVERSADORES • EN GRUPO MUY RUIDOSOS 	<ul style="list-style-type: none"> • EXTROVERTIDO • ENTUSIASTA CON NUEVOS PROYECTOS • HABLADOR Y SOCIABLE. BUEN AMIGO DE SUS AMIGOS • TRABAJA BIEN EN EQUIPO • ESPONTANEO E IMPETUOSO • SINCERO • RÁPIDO Y ACTIVO 	<ul style="list-style-type: none"> • SUPERFICIAL • LIGERO DE JUICIO • FRIVOLO • PUEDE SER IRRESPONSABLE Y POCO FIABLE • INCONSTANTE. NO TERMINA NADA • DISPERSO. SE DISTRAE CON FACILIDAD • INQUIETO 	<p>DESEO DE COMUNICAR Y RELACIONARSE</p>



N

H

M

D

A

P

E

EL CAUTELOSO

TENDENCIAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES	DESEO DOMINANTE
<ul style="list-style-type: none"> • CAUTELOSO , PASIVO Y RESERVADOS • INSPECTOR • NERVIOSO • COMPASIVO Y COMPENSATIVO • PESIMISTA Y CRITICO • PREOCUPON • VE PROBLEMAS FUTUROS • GUARDA TODO • LE CUESTA TOMAR DECISIONES DIFICILES • HIPOCONDRIACO • AVERSION AL RIESGO • ORIENTACION A LA FAMILIA 	<ul style="list-style-type: none"> • PRUDENTE • SERIO Y RESPONSABLE • SE CONFORMAN CON POCO. NADA EXIGENTES • SEGUROS. BUENOS SEGUNDOS DEL JEFE (“ABOGADOS DEL DIABLO”) • PREVISORES • SI CREEN EN EL PROYECTO SE COMPROMETEN 	<ul style="list-style-type: none"> • EXAGERAN LAS DIFICULTADES • DESCONFIAN DE LAS “COSAS” • SE PREOCUPAN POR TODO Y CRITICAN CASI TODO • LENTOS • FALTA DE INICIATIVA • CONTINUIDAD Y NO CAMBIOS • PONEN TRABAS • POCA EMPATIA 	<p>DESEO DE SEGURIDAD</p>



N

H

M

D

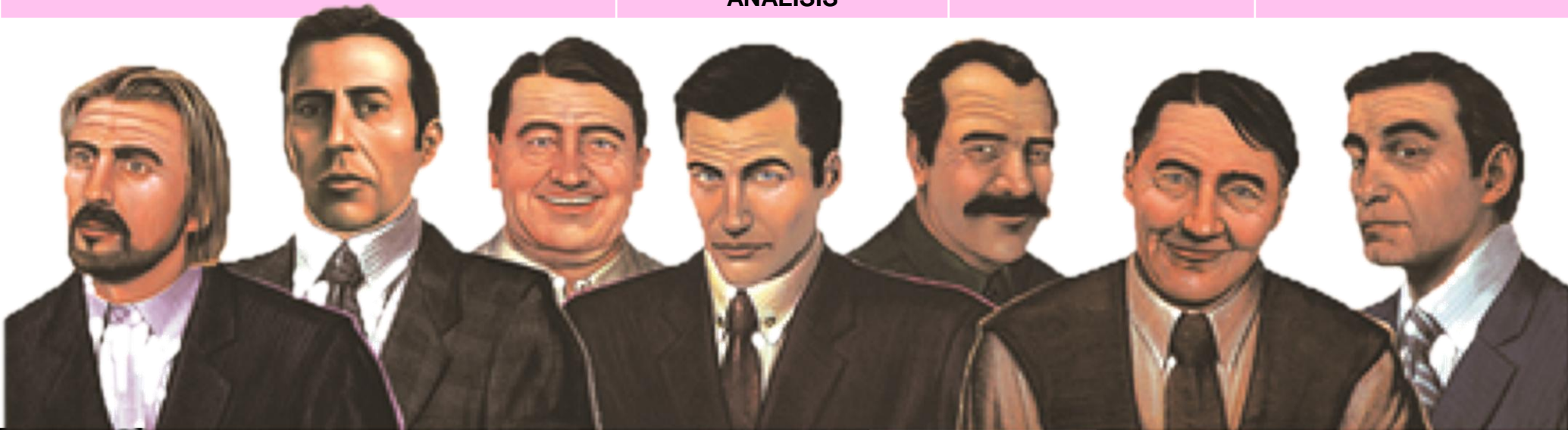
A

P

E

EL CREATIVO

TENDENCIAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES	DESEO DOMINANTE
<ul style="list-style-type: none"> • ACTITUD RESERVADA. CELOSO DE SU VIDA PRIVADA • VISUAL Y CREATIVO: CAPAZ DE DESARROLLAR GRAN CANTIDAD DE IDEAS <ul style="list-style-type: none"> •TIMIDO •SENSIBLE • POCO ABORDABLES • CON DIFICULTADES PARA EXPRESARSE EN PUBLICO • EVITA LA CONFRONTACION • LE GUSTA SER DIFERENTE. INDIVIDUALISMO <ul style="list-style-type: none"> • HABLA SOBRE IDEAS, NUNCA SOBRE EMOCIONES 	<ul style="list-style-type: none"> •SERENOS • SENSIBLES, EDUCADOS Y CONSIDERADOS •IMAGINATIVOS • SON AUTOSUFICIENTES. PUEDES DEJARLES SOLOS •RECEPTIVOS Y EMPATICOS •PREVISORES •ALTA CAPACIDAD DE ANALISIS 	<ul style="list-style-type: none"> •POCO SOCIABLES •TIMIDOS •RELACIONES EXTERNAS AL MUNDO LABORAL •NO TRABAJAN BIEN EN EQUIPO. SON CELOSOS DE SUS IDEAS •LENTOS • NO GUSTAN DE LA DISCIPLINA NI DE LA MONOTONIA. 	<p>DESEO DE CREAR, DE SER CREATIVO</p>



N

H

M

D

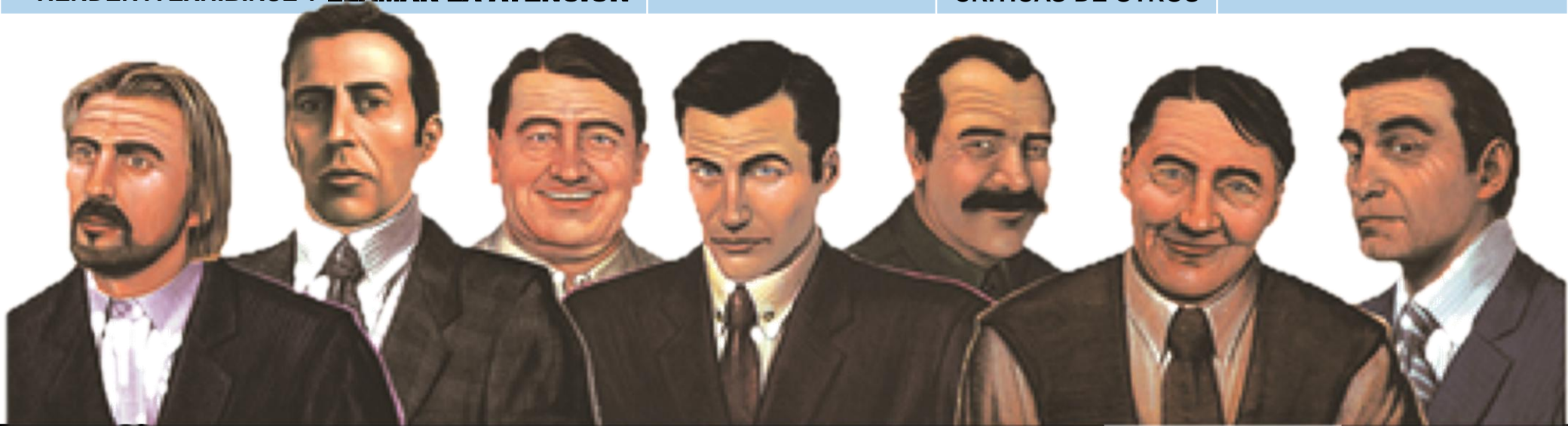
A

P

E

EL CONVENCIDO

TENDENCIAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES	DESEO DOMINANTE
<ul style="list-style-type: none"> • COMPETITIVO • QUIERE LIDERAR • LES MOLESTA SOMETERSE A LA AUTORIDAD • VERBAL: BUEN CONVERSADOR. • FIRMES CONVICCIONES Y GRAN PASION. PUEDE SER AGRESIVOS • SUSPICAZ • LE GUSTA DECIDIR • ASERTIVO • PREOCUPADO POR SU IMAGEN • BUSCA CULPABLES A SUS ERRORES • NUNCA FRACASA, LA CULPA ES DE AGENTES EXTERNOS • TIENDEN A EXHIBIRSE Y LLAMAR LA ATENCION 	<ul style="list-style-type: none"> • VALOR • OPINIONES ESTABLES • IDEAS • GRAN INICIATIVA • CONTINUIDAD. SE ESFUERZA POR EVITAR EL FRACASO • PASION Y CONVICCION • DECIDEN Y SABEN LIDERAR 	<ul style="list-style-type: none"> • AGRESIVIDAD • PREJUICIOS. TIENDEN A NO ESCUCHAR OTRAS OPINIONES • SUSPICACES Y RENCOROSOS • DESCARADOS • FALTA DE DELEGACION • EXCUSAS • CRITICAN PERO NO ACEPTAN LAS CRITICAS DE OTROS 	<p>DESEO DE GANAR Y COMPETIR</p>



N

H

M

D

A

P

E

EL DETALLISTA

TENDENCIAS

- **DETALLISTA.** TOMA NOTAS DE TODO
- PLANEADOR. **ESTUSIASTA** POR CADA PROYECTO
 - IMPACIENTE BAJO PRESION
 - “MANOS A LA OBRA”. **PRACTICO**
 - POBRE DELEGACION
 - MONOTONO. **SE REPITE**
 - LO PROCESA TODO
- LECTOR COMPULSIVO. ESTANTERIAS REPLETAS
- INSPIRACIONES Y **EXTASIS OCASIONALES**
 - NO LE GUSTA LAS INTERRUPCIONES
- CON FRECUENCIA PIDEN **APLAZAMIENTOS** O TIENEN DEMORAS

FORTALEZAS

- DETALLISTA Y METICULOSO
- TRABAJADORES
 - PASION Y ENTUSIASMO
- METODICOS Y SISTEMATICOS
- TERMINAN LO QUE EMPIEZAN. PERSISTENTES

DEBILIDADES

- EXCESO DE PERFECCIONISMO. PERDIDA DE TIEMPO
- PIERDE DE VISTA LA META
- NO DELEGAN
- RESISTENTES AL CAMBIO. IMPACIENTE E IRASCIBLE BAJO PRESION

DESEO DOMINANTE

DESEO DE COMPLETAR PROYECTOS



N

H

M

D

A

P

E

EL PERFECCIONISTA

TENDENCIAS	FORTALEZAS	DEBILIDADES	DESEO DOMINANTE
<ul style="list-style-type: none"> • AUTOSUFICIENTE Y CONFIADO • CONSERVADOR Y CONSISTENTE • RACIONAL Y RESPONSABLE • LOGICO, ETICO Y SISTEMATICO <ul style="list-style-type: none"> • COOPERADOR • LEGALISTA • AUTOCONTROL • APARENTA POCO EMOCIONAL • ABURRIDO, ORDENADO Y EQUILIBRADO • <i>EL COMPONENTE N AUMENTA CON LA EDAD. CON LA MADUREZ</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • PERFECCIONISMO • SOSEGADO Y TRANQUILO • ESTABLE • ORDENADO • CONFORMISTA CON LAS NORMAS 	<ul style="list-style-type: none"> • FALTA DE INICIATIVA • RESERVADO • INCOMODO CON LOS CAMBIOS • FALTA DE PASION 	<p>DESEO DE ORDEN Y APROBACION SOCIAL</p>



N

H

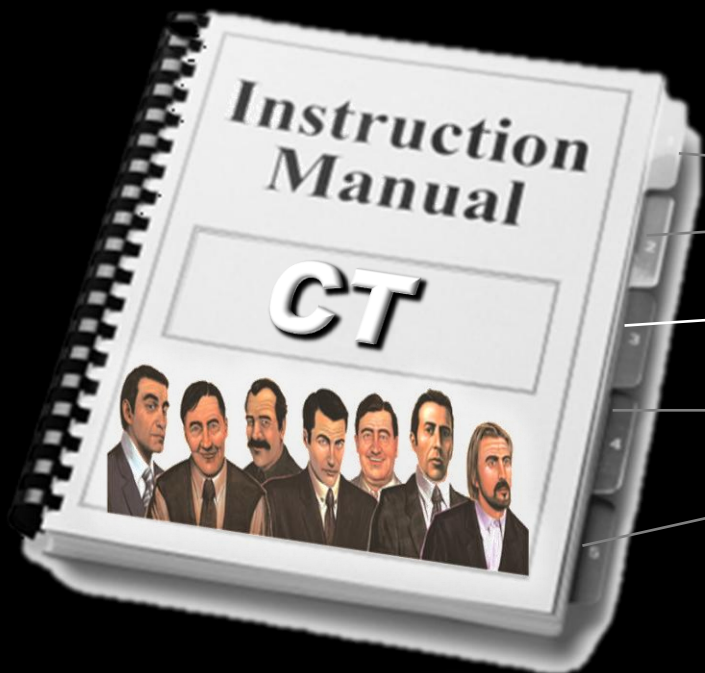
M

D

A

P

E



TEST

DESCRIPCION

RECONOCIMIENTO

TRATAMIENTO

COACHING



N

H

M

D

A

P

E

PARA RECONOCERLOS

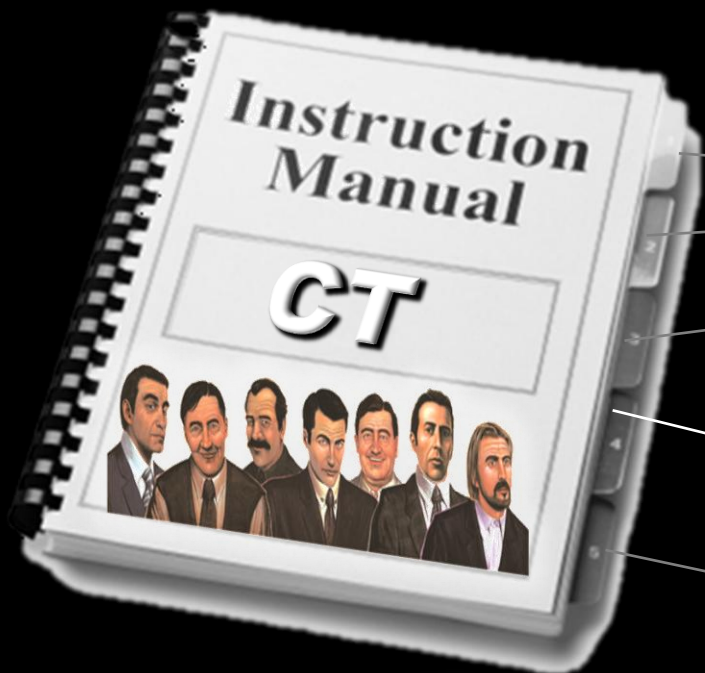
	N	H	M	D	A	P	E
ESTILOS DE VIDA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son personas tranquilas, difícilmente alterables. ✓ Vestimenta/coche, no le gusta llamar la atención. Tendencia a ser conservador en dicha elección. Busca la calidad y la aprobación social. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son personas astutas, hábiles y ambiciosas para el éxito material. Son encantadores y divertidos. ✓ Vestimenta y coche: deslumbrante, llamativo y ostentoso. Tienden a vestir de diseño y de marca. Buscan el éxito material. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son personas alegres, extrovertidas, cálidas y entusiastas. Proyectan optimismo y disfrutan de la actividad social. ✓ Vestimenta / coche: informal y casual. Tienden a elegir colores llamativos y brillantes. Buscan la comodidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son personas tímidas, nerviosas, indecisas y con enorme deseo de seguridad. ✓ Vestimenta / coche: conservador y práctico. Tienden escoger colores apagados, como el beige, marrón, verde claro o gris. Al ser prácticos, les gusta la calidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son personas tranquilas, tímidas y reservadas. Les mueve el deseo de crear. ✓ Vestimenta / coche: imaginativa y vanguardista. Les gustan los colores fuertes y vivos. Tienden a combinar patrones inusuales y llevar ropa extraña. En ocasiones visten totalmente de negro. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son personas egocéntricas y competitivas. Buscan la reputación y la admiración. ✓ Vestimenta / coche: sobriedad y calidad. Les gustan los uniformes y tienen preferencia por el color azul oscuro. Buscan el prestigio. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son personas prácticas, concienzudas y meticulosas. Buscan y desean completar proyectos. ✓ Vestimenta / coche: nítida, limpia e informal. Tienden a combinar mal los colores. Buscan la eficiencia y practicidad.
OFICINA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Su despacho suele estar ordenado. ✓ Estanterías llenas de libros viejos y pinturas normalmente de paisajes o de algún fundador. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oficina con decoración extravagante. ✓ A menudo tienen una reproducción llamativa en la pared. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Despacho desordenado. ✓ Mesa saturada de papeles con varios proyectos simultáneos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Despacho con alguna foto de la familia en una posición prominente del escritorio. ✓ Oficina llena de archivadores y documentos apilados. Gran parte de los documentos son copias que guardan por si acaso. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Oficina limpia y ordenada, aunque frecuentemente la mesa estará desordenada y de espaldas a la ventana, de tal manera que el paisaje no pueda ser visto. ✓ La iluminación y los muebles son modernos y de diseño creativo. ✓ A menudo, alguna forma de creatividad original cuelga de la pared. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La mesa se sitúa en una posición dominante. ✓ Contienen símbolos de estatus, tales como placas de identificación, títulos y certificados en las paredes. ✓ Si es posible, el despacho tendrá una zona de entretenimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mesa habitualmente desordenada, aunque tienden a saber dónde se encuentra todo. ✓ A menudo cuelgan de la pared horarios, gráficos y fotografías de grandes proyectos como puentes, aviones, edificios, etc. ✓ Tienen estanterías repletas de libros de diferentes temas.
REUNION	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tendencia natural a la puntualidad. ✓ Cortes en sus formas, habitualmente dan la mano e intercambian la tarjeta de presentación. Tarda un tiempo en tratarte de tu y siempre pide permiso. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Suelen ser puntuales, ya que piensan que los ganadores llegan a tiempo y los perdedores tarde. ✓ Son amables, cordiales y, mientras estén puntuales, se dirigirán informalmente y llamando por el nombre de pila. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Suelen ser impuntuales, debido a distracciones por el camino. ✓ Rápidamente se disculpan, probablemente con una broma y una amable sonrisa, que harán que olvides su retraso. ✓ Estrechan la mano efusivamente y empiezan a llamar por el nombre de pila. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son puntuales ✓ Son amigables y cordiales 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son puntuales, ya que son sensibles con los sentimientos de los demás y no les gusta que tengan que esperarles. ✓ Se dirigen de una manera formal. No utilizan los nombres de pila hasta que se han reunido en varias ocasiones. ✓ Toman bastante tiempo para llegar a conocer a otras personas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ante una cita suelen hacerse esperar, ya que demuestran quién es el importante. ✓ Generalmente no se disculpan por la impuntualidad ni por la espera. ✓ En los primeros momentos se muestran formales y bastante agresivos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son puntuales, ya que consideran que el tiempo es valioso. ✓ Tienden a ser razonablemente amables. ✓ Se dirigirán a usted de una manera informal.

PARA RECONOCERLOS

	N	H	M	D	A	P	E
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Suelen buscar la aprobación de un grupo para aprobar una idea. ✓ Independiente y auto-disciplinado. ✓ Persistente cuando se encuentra con dificultades. ✓ Creencia en la letra y el espíritu de la ley. ✓ Respeto a la privacidad de otras personas. ✓ Exigencia de estándares de calidad altos en otras personas. ✓ Acusa poca conflictividad con sus jefes y colegas. ✓ Lentos al decidir, siempre creen tener poca información. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son encantadores y afables. Hacen amigos con facilidad. ✓ Suelen ser intermediarios. Les gusta trabajar en medio de compradores y vendedores. ✓ Gran parte de su atracción se debe a su encanto infantil. ✓ Les suele gustar el juego y apostar. ✓ Dividen el mundo entre ganadores y perdedores. Adulan a los ganadores y son ajenos a los perdedores. ✓ Si son inteligentes y con autocontrol se convierten en grandes empresarios. ✓ Trabajan muy duro si perciben que van a ser recompensados económicamente. ✓ Ellos hacen que las cosas sucedan. ✓ Son propensos a cambiar de trabajo con frecuencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son personas de buen carácter y accesibles. Optimistas y entusiasmados con la vida. ✓ No les gusta el detalle. Son distraídos y su atención se desvía fácilmente. ✓ No son muy limpios ni ordenados. ✓ Empiezan las tareas con entusiasmo, pero carecen de la perseverancia necesaria para llegar al final. No terminan lo que empiezan. ✓ Les gustan las distracciones, especialmente si éstas significa más contacto social. ✓ Prefieren la acción al pensamiento. ✓ Son impulsivos y rápidos al decidir. ✓ Tienen energía y empuje para emprender. ✓ Les gusta el cambio. Tienden a cambiar mucho de trabajo y amigos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son personas habitualmente insatisfechas a las que les gusta quejarse y criticar. ✓ Son cuidadosos y metódicos en su trabajo. ✓ No les gustan las actividades peligrosas ni los deportes de riesgo. ✓ Les interesan las actividades que conducen a la mejora personal. Son proclives a realizar cursos. ✓ Suelen exagerar las decepciones e incidentes, por pequeños que sean. ✓ Dudan y dilatan las decisiones por miedo a los resultados. Piden las opiniones de muchas personas. ✓ Tienden a elegir los productos de más alta calidad y buena reputación. ✓ Son adecuados para seguir a un líder y asegurar que todo funcione sin problemas. ✓ Arrancan lentamente pero, si creen en un proyecto, pueden abordarlo con sorprendente energía. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son considerados, discretos y educados. ✓ Son los primeros en adoptar las modas. Se sienten fácilmente avergonzados y con frecuencia tienen sentimientos de inferioridad social. ✓ Prefieren evitar el contacto social. Generalmente tienen pocos pero muy cercanos amigos. ✓ Pueden ser obstinados, tenaces en sus actitudes y propensos a negar con un silencio. ✓ Si sus sentimientos son heridos, pueden llevar el deseo de venganza por un largo tiempo. ✓ Tienen escasos intereses, aunque se concentran en ellos y vuelcan su imaginación creativa. ✓ Son capaces de trabajar de forma independiente. ✓ Si están en posiciones de autoridad, no disciplinan a sus subordinados. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son personas contundentes y decisivas. ✓ Son buenos líderes y tienen un alto concepto de sí mismos. ✓ Tienen opiniones estables y no se dejan influenciar. ✓ Les gustan los signos y puestos de autoridad. ✓ Luchan vigorosamente por evitar la derrota. ✓ Odian perder y toman el fracaso de una manera dura. ✓ A veces pueden parecer presuntuosos y vanidosos. También suelen ser suspicaces. ✓ Son obstinados y no escuchan otras opiniones razonables. ✓ A menudo adoptan ideas de otras personas y luego las utilizan como suyas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son personas altamente orientadas al logro y necesitan metas. Si les motiva pueden entrar en éxtasis ✓ Les encantan los aparatos y dispositivos. Son los primeros en manejar y probar los nuevos productos. ✓ Son activos y hacen deporte. Disfrutan de actividades que combinen la naturaleza con la soledad, como el senderismo o el piragüismo. ✓ Tienen dedicación y persistencia en las tareas. Las realizan ordenadamente y terminan lo que empiezan. ✓ Tienen fuertes opiniones, aunque se les puede influir con detallados argumentos. ✓ Son sistemáticos en su enfoque y metódicos en su funcionamiento. ✓ En ocasiones, pueden quedar atrapados en los detalles, dedicando excesivo tiempo y perdiendo contacto con el objetivo inmediato. ✓ No les gusta delegar responsabilidades.

PARA RECONOCERLOS

	N	H	M	D	A	P	E
CONVERSACION	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Su discurso suele ser calmado y con una lógica en su argumento. ✓ No suele expresar emociones, ni hablar de temas personales. ✓ Al principio de una conversación suele ser reservado e inhibido hasta que adquiere confianza ✓ Utiliza referencias de otras situaciones, vidas o de personas de prestigio. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Su conversación es suave, flexible y se adapta a la mayoría de las situaciones. ✓ Pronto hablan de ellos mismos, contando historias sobre sus contactos con personas importantes. ✓ Muestran y hablan de su éxito. Cuentan anécdotas acerca de incidentes que los sitúa bajo un aura favorable. ✓ El dinero es un tema recurrente en sus conversaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son habladores, se ríen fácilmente y les gusta bromear. ✓ Les gusta interactuar socialmente y necesitan recibir afecto. ✓ La conversación es cambiante y, a menudo, varían repentinamente de tema de conversación. ✓ Usan gestos vigorosos mientras hablan. ✓ A veces reaccionan de manera exagerada y voluble. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Son personas con elevada capacidad para escuchar desgracias ajenas y esa cualidad los convierte en buenos amigos. En la oficina suelen desempeñar el papel de figura paterna. ✓ En la primera impresión suelen parecer pasivos y aburridos 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evitan el contacto visual. ✓ Mientras hablan, tienden a poner sus manos sobre la boca o la cara. ✓ Odian discutir y prefieren evitar los conflictos. ✓ En su conversación usan frecuentemente las palabras «visuales» como: claro; espectáculo; parece; mirar;». ✓ Cuando hablan no son muy convincentes ni contundentes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Disfrutan debatiendo y argumentando. ✓ En su conversación se percibe cierto ego y usan frecuentemente las palabras con sonido: «escucha; te voy a contar; esto me suena; te comunico que;....». ✓ Suelen dar consejos no solicitados y hacer comentarios sobre cuestiones que no les incumben. ✓ En ocasiones opinan dogmáticamente demasiado pronto. No suelen retractarse. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tono monótono de voz en las conversaciones. ✓ Tienden a ser pedantes y tratar constantemente el mismo tema. ✓ Su conversación es egocéntrica y les encanta hablar de sus logros.
SINTOMAS DE AVERIA	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Silencios prolongados ✓ Apelación frecuente y quejosa de la falta de lógica o sensatez. ✓ No tiene tendencia a manifestar síntomas. Tratará de sacar partido de lo que hay. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se queja de problemas de dinero. ✓ Producción lenta o gestiones retrasadas. ✓ Descarga el trabajo en otros. Si son jefes pueden dejar “muy sueltos” a sus hombres. ✓ No aprecian los “buenos detalles” de la empresa y los critican. ✓ Piden favores, adelantos, permisos, etc. Si pueden hacerlo, se lo tomarán sin que se sepa. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Inquietud y desasosiego. ✓ Comete errores tontos que antes no eran tan frecuentes. ✓ Explosiones de mal humor. ✓ Demasiado activismo “a lo loco”. ✓ A veces se manifiesta con una pérdida momentánea de “ganas”, hasta que encuentra “un nuevo amor”. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se manifiesta la tristeza, la depresión o el desánimo. ✓ Dejan para mañana lo que podrían haber hecho hoy. ✓ Ausencias del trabajo que son “huidas” tras un fracaso o ante un problema. ✓ Se queja de no poder lograr nada de sus subordinados o clientes. ✓ Piden ayuda confesando un “bache” o un “bajón”. ✓ Bajan ostensiblemente la comunicación con los demás. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se ponen taciturnos, se “enfurruñan”, inabordables. ✓ Pueden abandonar el trabajo “de la noche a la mañana”. ✓ Tratan de evadir las situaciones que no les gustan. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Descaro y agresividad en sus juicios críticos. ✓ Susplicia y secundariedad. ✓ Defensa vigorosa de causas “contraculturales”. ✓ Violencia sólo atemperada por el deseo básico de su seguridad (a veces, ni esto le detiene). ✓ Pide prestigio, consideración y sentimiento de utilidad 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Pierde mucho tiempo en detalles, en teléfono o en gestiones inacabadas. ✓ Se muestran irritados por su trabajo sin causa aparente. ✓ Se quejan de interferencias, interrupciones y urgencias. ✓ Ocasionalmente, pueden tener un arrebató emocional repentino fuera de toda proporción aparente.



TEST

DESCRIPCION

RECONOCIMIENTO

TRATAMIENTO

COACHING



N

H

M

D

A

P

E

PARA TRATARLOS

	N	H	M	D	A	P	E
CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Requiere poca vigilancia (autocontrol) ✓ Alertas a saturar su potencial (conformismo) ✓ Animarle a tomar la iniciativa. (Inhibición) 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se necesita "marcarle" estrechamente. ✓ Comprobar lo que haga y suponer la posibilidad de deslealtad. ✓ Control sistemático inevitable. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Requiere que se le recuerden los objetivos esenciales con regularidad. ✓ Vigilancia sobre distracciones. Tiende a "perdersé" en muchas ocasiones. ✓ Cuando su actividad es descentralizada o con mucha autonomía, deben detallarse "muy bien" los informes de actuación. ✓ Cuidar los "errores" o las "ligerezas". Cuidan más el "fondo" y "las primeras piedras" que la forma y los finales. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Requieren ayuda en los comienzos y exigencia de plazos para finalizar. ✓ Necesitan una vigilancia y una supervisión estrecha y donde se conjuguen "amabilidad, estímulo y exigencia" ✓ Exigen amabilidad y una seguridad sobre sus aptitudes y aciertos. ✓ Disimular sus errores, cuando no peligran que se repitan. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se debe controlar su fantasía y se les tiene que animar. ✓ Necesitan control para que actúen y sean prácticos. ✓ Amabilidad y tacto son imprescindibles al controlarlos. ✓ Ha de insistirse porque tienden a inhibirse. ✓ Se requiere poca vigilancia si están en puestos que conocen bien. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Necesitan buen entrenamiento, control, vigilancia y comprobaciones periódicas de su actitud y su trabajo. ✓ Cuidado con su tendencia a defender ardorosamente posturas minoritarias. ✓ Control firme e impersonal (que se enfrente con las reglas de juego). ✓ Sólo admiten la vigilancia de jefes a los que puedan admirar o admitir. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vigilancia normal después de asegurarnos que están bien entrenados. ✓ Procurar que se mantengan en el plan. ✓ Evitar los retrasos porque están perdidos en sus detalles reales o imaginarios. ✓ Si es mando, fuércele a delegar, confiar y controlar por resultados.
LINEAS ROJAS	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Criticarlo, sin salvar a la persona. Manifiestar que es un comportamiento típico de él. ✓ Cuestionar su integridad. ✓ Ser inconsistente en los argumentos entre lo que se dice y lo que se hace. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ignorarlo y ser indiferente a la calidad de su trabajo. ✓ Mirarlo hacia abajo o trivializar sus actividades. ✓ Actuar con poca profesionalidad o ser descuidado en el trabajo o en el juego. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Limitar su libertad en sus decisiones. ✓ Ser pesimista o negativo, ya que no soportan a los quisquillosos. ✓ No reaccionar cuando hable o aporte nuevas ideas. ✓ Rechazar su contribución como miembro del equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dar por hecho sus actuaciones, especialmente olvidar darle las gracias. ✓ No incluirlos en las actividades de grupo o ignorarlos. ✓ Tratar de introducir rápidamente nuevas ideas que puedan afectar a su seguridad 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ponerlo en el centro de atención. ✓ Ser tosco o insensible, con un comportamiento ruidoso. ✓ Ignorar sus sentimientos o destruir su estado de ánimo. ✓ Forzarle a ser beligerante y agresivo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Decirles lo que pueden o no pueden hacer. ✓ Tratar de aprovecharse de ellos a pesar de que ellos lo hagan constantemente con otras personas. ✓ Actuar con indecisión y no aceptar la responsabilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actuar o pensar emocionalmente, sobre todo manteniendo una mente cerrada. ✓ Criticar su pericia y demostrar incompetencia usted mismo. ✓ Hacerle visitas sorpresa, dándole tareas repentinas o monitorearlos de cerca.

PARA FORMARLOS Y DESARROLLARLOS

COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

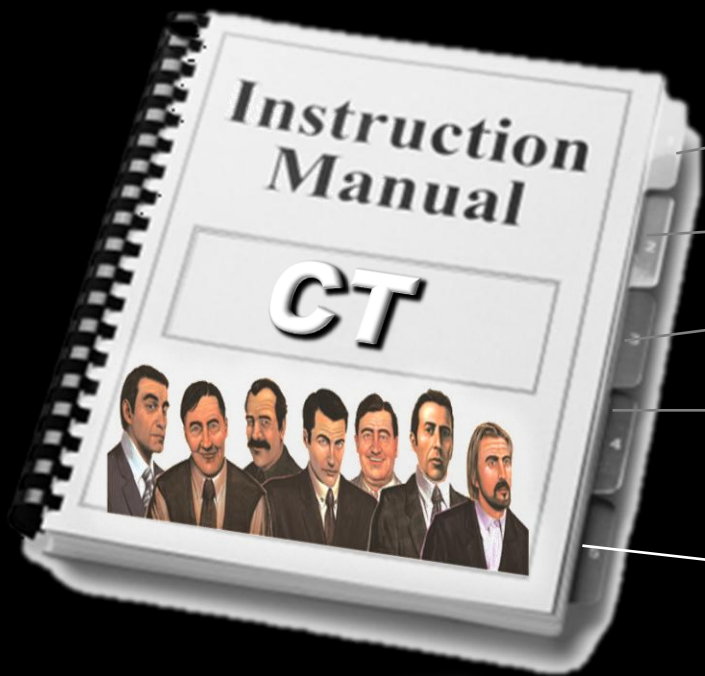
N	H	M	D	A	P	E
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Preséntele las ideas de una forma clara y lógica. ✓ Acentúe sólo los detalles que no son evidentes. ✓ Ante su purismo en las normas, explíquela la importancia de la flexibilidad para la eficiencia. ✓ Al corregirlo, hágalo siempre con carácter constructivo y dirigido hacia su auto-mejora. ✓ Sea objetivo y racional ante nuevas propuestas. Sea lógico y aporte referencias de personas, instituciones y a situaciones anteriores de éxito. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Felicítelo ante una buena actuación. Alábelo personal y directamente. ✓ Dígame cómo la alta dirección ha notado su desempeño y la mención que han hecho de él. ✓ Al formarlo, tenga un acercamiento directo y dígame que tiene que hacerlo de una manera concreta. Advértalo en contra de tomar atajos. ✓ Al corregirlo, dígame con franqueza y específicamente lo que tienen que hacer. Esté preparado para excusas. No ignore su comportamiento erróneo, ya que su silencio lo tomará como una autorización. ✓ Al presentarle nuevas propuestas, subraye ganancias inmediatas, recompensa financiera y la mejora de su prestigio. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adopte un enfoque amable pero formal. ✓ Sea directo, emocional y personal. Evite ser muy frío. ✓ Manténgase en el tema a tratar. ✓ Compruebe continuamente que ha entendido el mensaje. ✓ Si tiene que reprocharle algún comportamiento, no lo demore. Sea amable pero grave. Esté preparado para un estallido emocional. ✓ Mantenga la calma y continúe cuando vuelva a sosegar. ✓ Expóngale las nuevas propuestas con emoción, debe olvidar la lógica. ✓ Explíquela los conceptos generales, no utilice más detalles de los necesarios 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manifieste su apoyo y pregúntele por la familia. ✓ Al formarlo, no trate de decirles toda la información a la vez. Inicie los primeros pasos con él para ayudarle a comenzar. ✓ Alabe su trabajo con frecuencia, ya que aumentará su confianza y su energía. ✓ Al completar una tarea, felicítelo directa y personalmente. ✓ Al corregirlo, hágalo con cierta moderación y distinga entre la persona y el comportamiento. Al acabar, alíentelo y anímelo a seguir. ✓ Explique las nuevas propuestas lentamente y contrarreste su pesimismo con optimismo.. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Alabe su trabajo pero no la persona. ✓ Mencione cómo su trabajo revela imaginación, visión y tacto. ✓ Si tiene que corregirlo, critique la acción pero no a la persona. Evite el ataque directo. Hágalo en voz baja y brevemente. Pida su explicación, utilice el tacto y sea constructivo en los comentarios. ✓ Al explicarle una nueva propuesta, véalo sólo, pase tiempo explicándole el fondo de su propuesta y el pensamiento que condujo a ella. ✓ Apele a su imaginación y pídale sugerencias. Involúcrelo pero sin ponerlos en excesiva prominencia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sea firme pero sin emociones. Asegúrese de que le escucha. ✓ Felicítelo directa y personalmente. ✓ Alábelo por su buen juicio, decisión y unidad. Conseguirá resultados favorables. ✓ Al formarlos, explique con facilidad y no haga preguntas embarazosas. ✓ Para saber su opinión, hágale preguntas indirectas o comentarios sutiles. ✓ Al corregirlo, presente los hechos con firmeza, sin indecisión ni dudas. ✓ Al presentarle nuevas propuestas, pídale ayuda y diga que valora sus opiniones 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sea preciso y dígame hasta dónde ha de llegar, ya que puede excederse en detalles. ✓ Al formarlo, hágalo en una secuencia lógica, lentamente y con cierto detalle. ✓ Alabe su capacidad para cumplir con los estándares de calidad. ✓ Al corregirlo, sea directo, trate el tema en cuestión y no sea emocional. ✓ Al presentarle nuevas propuestas, infórmele con antelación de la reunión -ya que odian las interrupciones-. Muéstrela un plan organizado con los detalles importantes. ✓ Ante una venta, preséntele manuales, una demostración del producto y referencias de clientes.

PARA AJUSTARLOS

	N	H	M	D	A	P	E
ADAPTACION +	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sitio para trabajar ordenado y de acuerdo con su nivel. ✓ Puede adaptarse a situaciones adversas mejor que otros. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tantas facilidades como a los demás o situaciones privilegiadas. ✓ No tienen que hacer grandes esfuerzos. <ul style="list-style-type: none"> ✓ No están en situaciones de tensión o incomodidad. ✓ El trabajo les divierte o les reporta ventajas. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se le controla "de cerca". 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajos en equipo. ✓ Realizar actividades variadas. ✓ Funciones en las que pueda dar ideas o iniciar cosas que otros se encargaran de realizar en los detalles. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajos con autonomía y facilidades de horarios o de movimiento. ✓ Actividades que requieran el trato con personas. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Son buenos vendedores de cosas o ideas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajos en equipo, donde decide otro o comparten la responsabilidad. <ul style="list-style-type: none"> ✓ No se le exigen realizaciones fácilmente comparables con otros. ✓ Actividades muy conocidas donde ha podido organizar "una rutina" que conoce muy bien. ✓ Pocos cambios. Pocas novedades. ✓ Trabajos donde "no hay demasiados cabos sueltos" <ul style="list-style-type: none"> ✓ Sin exigencia de decisiones arriesgadas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuando trabajen solos. ✓ Cuando no se necesita vigilarlos. ✓ Cuando se confía en sus cualidades. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Si pueden planear los asuntos a su gusto. ✓ Control por resultados sin discutirle el método usado. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tareas que le hacen sentirse importante. ✓ Trabajos donde se puede reconocer su labor. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Necesitan autonomía y sentir confianza de su jefe que "deja hacer". ✓ Aquellos trabajos que reportan "alguna gloria". ✓ Son empresa o serán "anti-empresa". 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuando pueden trabajar en el desarrollo o detalles de un plan. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Si no tienen interrupciones, ni interferencias frecuentes. ✓ Si pueden fijar sus plazos para el logro buscado. ✓ Cuando no piden urgencias o acciones improvisadas ✓ Necesitan autonomía de tiempo y espacio.
ADAPTACION -	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Las interferencias frecuentes. ✓ La falta de delegación real. ✓ Todo lo que le impide un trabajo eficiente y terminado. ✓ Lo improvisado. ✓ Lo que obliga a la chapuza. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No ascienden fácilmente. ✓ No logran ganancias dependiendo de su eficacia. <ul style="list-style-type: none"> ✓ No tienen oportunidades de divertirse o entretenerse. ✓ No tienen posibilidad de privilegios: comidas, coches, viajes, etc. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Se les controla "de lejos". 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajos solitarios o de rutina. ✓ Actividades donde hay que sobreponerse a perturbaciones o distracciones para realizar una buena labor. ✓ Las actividades que necesitan orden, meticulosidad o cuidado con los detalles. ✓ Los trabajos sin contacto con el exterior o donde éste es rutinario. ✓ Tareas que exijan esfuerzo, paciencia o estar callados. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades nuevas o desconocidas para él. ✓ Puestos de nueva creación. ✓ Trabajos donde están obligados a permanecer mucho tiempo solos. ✓ Aquellas actividades a las que ponen reparos "de entrada". <ul style="list-style-type: none"> ✓ La exigencia de decisiones nuevas o arriesgadas o sin poder consultar. ✓ Las funciones descentralizadas o alejadas de sus jefes. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Si están obligados a tratar con otros compañeros. ✓ Si su trabajo requiere relaciones exteriores o gestiones personales. ✓ Cuando tienen que soportar perturbaciones. ✓ Si se les cambia con frecuencia. ✓ Si se les dan instrucciones nuevas o se ven obligados a improvisar demasiado. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Trabajos donde sus juicios puedan interferir en los resultados. ✓ Aquellas tareas que requieren un control "muy exhaustivo". ✓ Aquellos trabajos "sin poder ni gloria", ni reconocimiento personal "en las alturas". 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Si tienen que terminar su tarea en tiempos límites o a corto plazo. <ul style="list-style-type: none"> ✓ Cuando están en muchas cosas que se interfieren. ✓ Si sufren un alto nivel de interrupciones o tensión ambiental. ✓ Cuando se les está controlando "encima" o alguien les dice "cómo" tienen que actuar continuamente.

PARA MOTIVARLOS

	N	H	M	D	A	P	E
MOTIVACION +	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Animarle a tomar iniciativas. ✓ Animarle a relajarse en su esfuerzo por el autocontrol ✓ Sus actitudes fortalecen su reputación. ✓ Felicitarle por los logros conseguidos. ✓ Alabar su precisión. ✓ Tropiezos para auto perfección. ✓ Aspectos revolucionarios. ✓ Aspectos emocionales o incorrectos. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Insista en lo que puede suponer una ganancia. ✓ Beneficios a largo. ✓ Sus posibilidades de mejorar: ascensos, primas. ✓ Recompensa monetaria. ✓ "La honradez" es lo más rentable. ✓ Hágle ver que el interés de la empresa le favorece. ✓ Estimule con ganancias inmediatas. ✓ Alábele directa y personalmente ✓ Hágle ver lo envidiable de su posición. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Hacerle ver el buen criterio que tiene los demás de él. ✓ Hacerle ver las facetas sociales o "de servicio". ✓ Fomentar su optimismo para mover su audacia. ✓ Hacerle ver lo "variada y rica de contenido y posibilidades" que es su tarea. ✓ Decirle el valor que representa para el grupo. ✓ Utilizarle para el trabajo en equipo y que él sepa su "don" en este campo. ✓ Alabarle su rapidez y audacia. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Felicitar frecuentemente. ✓ Hacer ver todo lo que ha logrado. ✓ Insista en que no se preocupe. ✓ Dígale que lo importante es ocuparse. ✓ Dígale que continúe. ✓ Mostrar confianza en sus aptitudes y experiencia. ✓ Ayúdele en los primeros pasos. No le deje fracasar. ✓ Resalte siempre lo bueno. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dígale que tiene confianza en sus cualidades. ✓ Resalte el mérito de su imaginación. ✓ Dejarle hablar aunque cueste trabajo lograrlo. ✓ Alabe su trabajo con mucha sinceridad y sin que "huela a coba" ✓ Felicite por escrito si es posible. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Vaya derecho a los temas, con seguridad y exactitud. ✓ Firmeza, serenidad e impersonalidad en la dirección. ✓ Mostrarle el reconocimiento y el prestigio que les reportará. Darle sentimiento de utilidad. ✓ Enseñarle a ver otros lados del asunto. ✓ No admita coartadas pero "dé salidas". Ni sarcasmos ni bromas. Crítica constructiva. Recuerde que son secundarios. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Demuestre interés por el progreso que está logrando. ✓ Apelar a su interés en cumplir el deber. ✓ Háblele de la necesidad de un "buen trabajo" pero también en qué consiste. ✓ Háblele de la importancia del procedimiento. ✓ Explíquele de qué modo colabora al plan general. ✓ Debe sentir que hace un trabajo que merece la pena en sí mismo.
MOTIVACION -	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Objetivo y específico. ✓ Tranquilo, positivista, "de hombre a hombre" ✓ Asegúrese que no hay emoción en el asunto. ✓ Moderado en la forma. ✓ Sugiera lo constructivo y "de salida" ✓ Impersonal. ✓ Acentúa las posibilidades de auto-perfección. ✓ Actuación de acuerdo con las practicas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Indicarle los riesgos que corre. ✓ Dígale en qué puede sufrir económicamente. ✓ No le permita aprovecharse de otros. ✓ Actúe de inmediato. ✓ Impersonal y directo. ✓ No dude en sancionar cuando esté claro. ✓ Llámeme la atención pronto, cuando algo "se esfuerza" o se retrase. ✓ Crítica dura sin concisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sus errores o descuidos afectan a otros. ✓ Ser rápido, directo y muy realista en sus críticas. ✓ "Llevarle al alma". Toque su sensibilidad con calma. ✓ Hacerle ver que "está en las nubes" y que su optimismo es injustificado. ✓ Avisarle de la posible pérdida de prestigio. ✓ Animarle a discutir los problemas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Suave y siempre después de resaltar lo bueno. ✓ Animarle en toda ocasión en que se le tiene que decir que "algo va mal". ✓ Reducir al mínimo las críticas y acciones negativas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Castíguele pero "salvando su buena intención". ✓ Hay que "dejarle salida". ✓ Mucho tacto. ✓ No funciona decirle que va a dejar de formar parte de un grupo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Amenácele con su pérdida de imagen ✓ Avísele de "la batalla perdida" si se enfrenta a la cultura de empresa. ✓ Hacerle ver "el mal negocio" que hace para su prestigio. ✓ Dígale que otras personas se beneficiarán en su imagen por sus errores de hecho o de actitud. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Ponga en entredicho su orden. ✓ Dígale por qué algo no merece la pena. ✓ Hágle ver que determinados trabajos podría hacerlos cualquiera sin necesidad de que se pierda su "valioso tiempo". ✓ Amistoso y positivista, poca emoción. ✓ Hágle ver la posible pérdida del norte y "lo que importa de veras".
	✓ DESEO DE APROBACION SOCIAL	✓ DESEO DE ÉXITO MATERIAL	✓ DESEO DE COMUNICACION Y RELACION	✓ DESEO DE SEGURIDAD	✓ DESEO DE CREAR	✓ DESEO DE GANAR	✓ DESEO DE COMPLETAR PROYECTOS



TEST

DESCRIPCION

RECONOCIMIENTO

TRATAMIENTO

COACHING



N

H

M

D

A

P

E

PARA AUTOGESTIONARSE (coaching)

AUTOGESTION

	N	H	M	D	A	P	E
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Acepta a las personas como son. ✓ Acepta que lo mejor que puedes hacer es lo suficientemente bueno. ✓ No trates de poner orden en tu propia irracionalidad. ✓ No intentes arreglar el mundo. ✓ A veces las decisiones más correctas no son las mejores por "demasiado tarde". ✓ Sal de las situaciones de confort. Pueden saturarte tu potencial. ✓ Asume el riesgo de tomar iniciativas, tiende a inhibirse. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recuerda que la autoestima viene de dentro, no persiguiendo la aprobación de los demás. ✓ Ofrece la misma atención que recibes. ✓ Se sincero y ético y deja de buscar atajos. ✓ Desarrolla tu lado espiritual. Deja de sentir celos de los demás y de tener expectativas grandiosas de ti mismo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Adquiere el hábito de observar tus impulsos en lugar de actuar sobre ellos inmediatamente. ✓ Encuentra maneras de dar en vez de recibir. La satisfacción viene no de obtener felicidad sino de las relaciones y de aprovechar el momento. ✓ Estar de acuerdo con otros siempre no conduce a buenas relaciones. La comunicación unidireccional terminará fallando y frustrándote. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ La mayor tragedia de todo es sentir al final de tu vida que has perdido el tren: carpe diem. ✓ No te inquietes acerca de tus ansiedades. Recuerde que la ansiedad puede ser energizante. ✓ Resiste la tendencia de culpar a otros y prueba cierto optimismo. ✓ No trates de crear demasiada seguridad en tu entorno. Recuerda que la única constante en el mundo es el cambio. ✓ Para el hombre que está asustado todo cruje. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recuerda que cuanto más busques la paz mental evitando el conflicto, más probable es que tengas conflictos con otros. ✓ No prestes mucha atención a tus sentimientos, especialmente aquellos negativos. ✓ La autoestima proviene de experiencias positivas. ✓ Si tratas de esforzarte por ser diferente e intentas descubrirte a ti mismo, tu auto-indulgencia provocará que nunca te encuentres a ti mismo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recuerda que cuanto más luches contra las limitaciones de la sociedad e intentes ser independiente, menos probabilidades tendrás de alcanzar tus metas. ✓ De todos los tipos, tu puedes hacer el mayor daño y el mayor bien. ¿Por cuál de los dos quieres ser recordado? ✓ No actúes demasiado rápido. Muestras auténtico poder cuando tienes autocontrol y compasión. ✓ En una discusión en la que el tono comience a subir, proponte salir y continuar más tarde. Funcionará bien y desactivaras la crisis. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Aprende a relajarte. Hazlo mediante el ejercicio. ✓ Eres bueno comprendiendo las cosas; utilice este entendimiento para conectar con la gente. ✓ Comparte tus sentimientos. Antes de llevar a cabo una acción constructiva, pide consejo a alguien de tu confianza.