

LA TÉCNICA DEL CAMALEÓN

Libro

de la serie
El Lenguaje
de los Colores



Illustration designed by Freepik

Conozca en este libro las múltiples alternativas que posibilita El Método de los Colores, a partir de 16 escenarios de interacción entre las personas de perfil rojo, amarillo, verde y azul.

**EL
LENGUAJE DE LOS
COLORES** 

El método para entender a la gente

CONTENIDO

- 03** La técnica del camaleón
- 03** Cómo alinearse con otras personas en segundos
- 05** 1. Cómo deberían interactuar las personas de perfil rojo con las personas de perfil rojo, amarillo, verde y azul
 - 06** Si usted es de perfil rojo, ¿Cómo podría alinearse con otro perfil rojo?
 - 06** Si usted es perfil rojo, ¿Cómo podría alinearse con un perfil amarillo?
 - 07** Si usted es perfil rojo, ¿Cómo podría alinearse con un perfil verde?
 - 08** Si usted es un perfil rojo, ¿Cómo podría alinearse con un perfil azul?
- 10** 2. Cómo deberían interactuar las personas de perfil amarillo con las personas de perfil rojo, amarillo, verde y azul
 - 11** Si usted es perfil amarillo, ¿Cómo podría alinearse con un perfil rojo?
 - 12** Si usted es perfil amarillo, ¿Cómo podría alinearse con otro perfil amarillo?
 - 13** Si usted es perfil amarillo, ¿Cómo podría alinearse con un perfil verde?
 - 14** Si usted es perfil amarillo, ¿Cómo podría alinearse con un perfil azul?
- 15** 3. Cómo deberían interactuar las personas de perfil verde con las personas de perfil rojo, amarillo, verde y azul
 - 16** Si usted es de perfil verde, ¿Cómo podría alinearse con un perfil rojo?
 - 17** Si usted es perfil verde, ¿Cómo podría alinearse con un perfil amarillo?
 - 18** Si usted es perfil verde, ¿Cómo podría alinearse con otro perfil verde?
 - 19** Si usted es perfil verde, ¿Cómo podría alinearse con un perfil azul?
- 20** 4. Cómo deberían interactuar las personas de perfil azul con las personas de perfil rojo, amarillo, verde y azul
 - 21** Si usted es perfil azul, ¿Cómo podría alinearse con un perfil rojo?
 - 22** Si usted es de perfil azul, ¿Cómo podría alinearse con un perfil amarillo?
 - 23** Si usted es de perfil azul, ¿Cómo podría alinearse con un perfil verde?
 - 24** Si usted es de perfil azul, ¿Cómo podría alinearse con otro perfil azul?



Derechos de Autor

Todos los derechos son reservados por Juan David Gómez Gutiérrez®.

Este libro está protegido por tratados internacionales sobre derechos autor y registrado en Colombia como obra literaria en el libro 10, tomo 421, partida 420 de la Dirección Nacional de Derecho de Autor, con autorización de producción y distribución a nombre de THT Editorial y THT S.A.S.

-Queda prohibida la reproducción, distribución, comunicación pública, puesta a disposición, adaptación, traducción, transformación o edición de esta obra literaria.

La adaptación del modelo DISC: Determinante–Rojo (Activo–Racional), Influyente–Amarillo (Activo–Emotivo), Sereno–Verde (Pausado–Emotivo) y Concienzudo–Azul (Pausado - Racional) es una creación original y de propiedad intelectual de Juan David Gómez Gutiérrez.

Código ISBN 978-958-59043-1-6

Editado y Distribuido por: THT Editorial, Bogotá - Colombia.

2015.



LA TÉCNICA DEL CAMALEÓN



CÓMO **ALINEARSE** CON OTRAS PERSONAS EN SEGUNDOS

Normalmente, cuando se emplean herramientas para evaluar a las personas, se piensa que es una solución para hacer selección y, en algunos pocos casos, para desarrollo del personal, pero casi nunca como una alternativa para hacer alineación. Lo anterior hace de la Metodología de los Colores un método integral, pues la alineación es exactamente una de sus principales fortalezas. Es

por eso que este capítulo está dedicado a múltiples alternativas que posibilita esta metodología, a partir de 16 escenarios de interacción, que se convierten en 1.600 probabilidades de escenarios de relacionamiento entre las personas de perfil rojo, amarillo, verde y azul.

El Método de los Colores es la solución integral para evaluar, seleccionar y alinear a las personas.



Para la definición de este tema se han tenido en cuenta los libros: “Inteligencia Emocional”, escrito por Daniel Goleman “Como Presentar para Convencer: Guía para cautivar e inspirar al público”, escrito por Sonja Jensen y “Comunicación no verbal: Cómo la inteligencia emocional se expresa a través de los gestos”, escrito por Lic. Carolina Duek “El Poder de la Empatía”, escrito por Rose Rosetree “Las claves de la argumentación” de Anthony Weston y “Communication Skills Magic”, escrito por E.G. Sebastian.

ESCENARIOS:

- 1- CÓMO DEBERÍAN INTERACTUAR LAS PERSONAS DE PERFIL **ROJO** CON LAS PERSONAS DE PERFIL **ROJO, AMARILLO, VERDE Y AZUL**.
- 2- CÓMO DEBERÍAN INTERACTUAR LAS PERSONAS DE PERFIL **AMARILLO** CON LAS PERSONAS DE PERFIL **ROJO, AMARILLO, VERDE Y AZUL**.
- 3- CÓMO DEBERÍAN INTERACTUAR LAS PERSONAS DE PERFIL **VERDE** CON LAS PERSONAS DE PERFIL **ROJO, AMARILLO, VERDE Y AZUL**.
- 4- CÓMO DEBERÍAN INTERACTUAR LAS PERSONAS DE PERFIL **AZUL** CON LAS PERSONAS DE PERFIL **ROJO, AMARILLO, VERDE Y AZUL**.



1. CÓMO DEBERÍAN INTERACTUAR LAS PERSONAS DE PERFIL ROJO CON LAS PERSONAS DE PERFIL ROJO, AMARILLO, VERDE Y AZUL

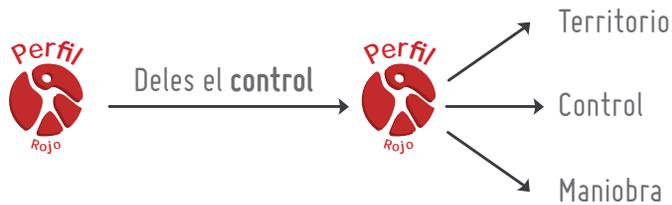


Cédales el control: En términos generales, ese es el elemento más importante para poder llegarle con más fuerza a una persona de este perfil, porque esto le permite incidir en los resultados del grupo, obtener mayores posibilidades de interacción sobre las personas a su alrededor e incidir de forma directa en los resultados.

Cédales el control: Es el elemento más importante para poder llegarle con más fuerza a una persona de este perfil.



Si usted es de perfil rojo, ¿Cómo podría alinearse con otro perfil rojo?



Territorio: Debido a que ambas personas tienden a ser controladoras, quieren tomar decisiones, estar revisando, participando e incidiendo sobre todos los aspectos a su alrededor, procure que esto no se convierta en fuente de conflicto y que el respeto del territorio disperse las luchas de poder. Defina bien los roles de cada uno, especifique cuántos recursos tienen por su lado, cómo será la forma para tomar las decisiones y cuáles serán los procedimientos, de tal manera que se evite al máximo la confrontación y se impida la invasión de terrenos.

Control: Ambos les gustan hablar y confrontar sobre los temas en los que están y no están de acuerdo; así como hacer propuestas y recomendar que las cosas cambien de una forma. Como son similares, podrían percibir el uno del otro que no hay opción de opinar o de establecer sus puntos de vista de primera mano y eso podría ocasionarles impaciencia y algo de frustración. Por eso, es clave que usted esté muy pendiente de saber cuándo opinar, seleccionar cuidadosamente esos momentos para realizar su intervención, deje que la otra persona hable, pero sea usted quien lleva el control, por medio de preguntas cerradas de tipo racional.

Maniobra: Como la otra persona es llevada de su parecer y, usualmente, tiene claro lo que quiere hacer o no y lo expresa de manera directa, usted también preferirá hacer las cosas a su modo, con el mismo ahínco. Esta situación podría propiciar en el otro la intención de dominarle y en usted la de querer llevar al otro a su posición, lo que seguramente desembocará en roces. Es recomendable que, cuando hable, ofrezca alternativas y opciones, procure no centrarse en una sola posición, con el propósito de que usted ceda en lo que sea realmente importante.

Defina bien los roles de cada uno, especifique cuántos recursos tienen por su lado, cómo será la forma para tomar las decisiones y cuáles serán los procedimientos.

Si usted es perfil rojo, ¿Cómo podría alinearse con un perfil amarillo?



Tacto: Para usted, lo prioritario es alcanzar sus objetivos. Recuerde que la persona de perfil amarillo es sensible frente a la forma en que usted le dirá las cosas, razón por la cual deberá vigilar el tono de las palabras que empleará para dirigirse hacia ella. Para



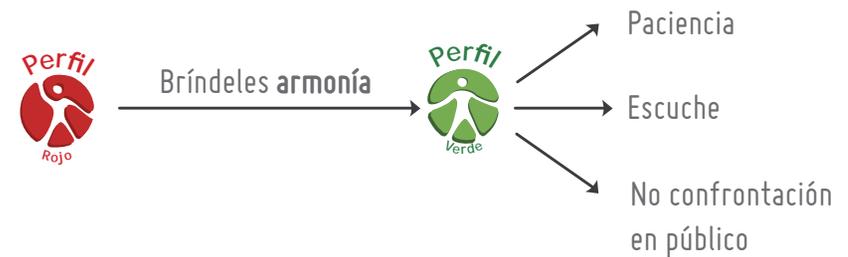
una mejor interacción, se sugiere que sea suave con la persona, pero firme con los hechos.

Rompa el hielo: La preferencia del amarillo estará dada a buscar la visibilidad y a crear buenas relaciones con el mayor número de personas. Entre tanto, usted tenderá a ser orientado al resultado final. Esto podría entenderse en el otro como desinterés de su parte por construir lazos de confianza y, en usted, la percepción de que probablemente se está socializando demasiado. Comprenda que las personas de perfil amarillo primero buscan un entorno amigable antes de hablar de los temas que los convocan. Esté preparado para hablar de temas que para usted son triviales, de forma relajada, antes de entrar en materia y cuando sienta que la otra persona está a gusto, aborde sutilmente el tema de interés.

Popularidad: La persona de perfil amarillo querrá ser visible, hablará y llamará la atención por medio de chistes, entre tanto, usted preferirá estar centrado en el tema. Esto podría dar la sensación en el otro de que usted es demasiado rígido o de que le está ignorando. Y usted percibirá que el otro habla más de la cuenta y con seguridad entre ambos podría darse un distanciamiento. Puede darle un mejor manejo a la persona si le otorga reconocimiento y le proporciona las posibilidades para que sea visible ante los demás, sin dejar a un lado su estilo ni los objetivos propuestos.

La persona de perfil amarillo es sensible frente a la forma en que se le digan las cosas, razón por la cual deberá vigilar el tono de las palabras al hablarle.

Si usted es perfil rojo, ¿cómo podría alinearse con un perfil verde?



Sea paciente: Para usted es importante que las cosas se hagan de inmediato, sin interrupción y se logre el resultado que se propone. Para la persona de perfil verde, podría ser más importante actuar con calma, revisar primero el panorama general y no pasar por encima de la situación o de las personas para conseguir el objetivo. Asumir con prontitud un reto podría generarle ansiedad, estrés y desgaste, sentirá que el perfil rojo le demanda de manera intensa y sofocante. Es necesario, entonces, que se establezca con la persona cuáles serán los pasos para lograrlo, que vaya de lo general a lo particular y se le aborde de manera cordial.

Escuche: Debido a las características de su perfil, usted se inclinará hacia el uso de la palabra, expresará más de lo que piensa y estará impartiendo instrucciones de manera permanente, mientras que la persona de perfil verde será mesurada en este aspecto, notablemente se presentaría un desbalance en la conversación. Para la persona de perfil verde, esta situación podría hacerle pensar que sus sentimientos y sus puntos de vista no están siendo tenidos en cuenta, pues el perfil rojo estará más concentrado en



la consecución del objetivo, que en la forma para llegar a él. Adelántese a ello y, frente a un perfil verde, valide con frecuencia si está de acuerdo con lo que se proponga, si se siente cómodo con la forma en que se harán las cosas y si realmente quiere o no hacerlas.

Confrontación en público: En esta situación, los verdes harán uso de su diplomacia para entablar relaciones de manera conciliadora, en busca de la armonía. Usted preferirá hablar de frente, si algo no está funcionando, querrá que se resuelva a la menor brevedad y no tendrá inconveniente en plantearlo en público o en la primera oportunidad que tenga de hacerlo.

Si usted se lo hace saber en público, la persona perfil verde podría sentirse atacada y muy seguramente no le responderá en el momento, pero, en privado, hará resistencia pasiva y eventualmente podría expresarle a los demás lo mal que se siente con usted. Se sugiere que cuando algo no esté dando resultados o deba hacerle alguna sugerencia a este tipo de perfil, lo haga en privado y de manera cálida y acogedora, midiendo muy bien el tono de sus palabras.

Sea paciente, establezca con la persona cuáles serán los pasos para que se logre el resultado propuesto sin interrupciones.

Si usted es un perfil rojo, ¿Cómo podría alinearse con un perfil azul?



Dele tiempo: La dinámica del perfil rojo es la inmediatez, quiere todo para ¡ya!, que los problemas se resuelvan bien y en el menor tiempo posible. Entre tanto, la persona de perfil azul le dará prelación a la calidad y en este aspecto, su máxima en el ámbito laboral será que “las cosas buenas, toman tiempo”. Así comenzaría la lucha en la negociación de fechas de entrega ante un perfil rojo, pues para un azul hacer las cosas sobre el tiempo, implica mayor probabilidad de incurrir en el error, porque no le dará tiempo suficiente para rediseñar, ajustar y probar lo que le piden. Para una mejor interacción en este aspecto, es recomendable que evalúe si realmente usted necesita las cosas de inmediato o si podría esperar. Entre en detalle y revise los tiempos que tomará ejecutar cada paso estableciendo y negociando fechas intermedias.

“No” a los riesgos: Su interlocutor es conservador, cuidadoso con lo que tiene y un poco incrédulo frente a las cosas nuevas. Usted tiende a exponerse, a usted le gusta efectuar cambios y a mejorar de manera constante. Visto por un perfil azul, usted gusta de efectuar cambios indiscriminados o exponerse innecesariamente; mientras



tanto, usted pensará del perfil azul que está dejando pasar buenas oportunidades y que, al asumir el riesgo, tal vez las cosas podrían ser cada vez mejor.

Es aquí donde podría desatarse el choque entre el “no querer hacer” del azul y el “querer arriesgarse” del rojo. Para prevenirlo o superarlo, se sugiere que, en lo posible, estructure en detalle los proyectos, analice experiencias similares que les puedan dejar enseñanzas, establezca planes de contingencia e inicie por una prueba piloto, para que la persona de perfil azul pueda ganar confianza y entienda que es posible arriesgar sin exponerse tanto.

Valide: Los de perfil azul son precavidos, orientados a la perfección y tenderán a ser reflexivos; usted preferirá que, en aras de la rapidez, se haga una revisión general de las cosas, sin detenerse en el detalle y esto podría propiciar preocupación en el otro debido a su inclinación hacia la minucia. A usted le afectará notablemente el tiempo de respuesta y acrecentará su impaciencia.

Para evitar dificultades, se propone que defina con esta persona los estándares mínimos de calidad, revisando los peores escenarios y los factores críticos de éxito para que lo que se quiere hacer no sea tan perfecto que sea excesivamente demorado, ni tan poco riguroso que comprometa la calidad. De igual forma, concilie fechas teniendo en cuenta que no todo necesariamente se tiene que hacer a las carreras.

De acuerdo con lo anterior, es importante que, cuando realicen una tarea, establezcan mecanismos de validación que sean prác-

ticos e incluyan revisiones aleatorias. Sistematicen las pruebas, subcontraten mecanismos de verificación o también observen cómo se puede realizar el trabajo, a la vez que se efectúa el control, sin que ello se torne complejo.

Dele tiempo, entre en detalle y revise los tiempos que tomará ejecutar cada paso estableciendo y negociando fechas intermedias.



2. CÓMO DEBERÍAN INTERACTUAR LAS PERSONAS DE PERFIL **AMARILLO** CON LAS PERSONAS DE PERFIL ROJO, AMARILLO, VERDE Y AZUL



Deles reconocimiento: Es el elemento más importante para poderle llegar con más fuerza a una persona de este perfil, debido a que esto les otorga visibilidad ante el grupo; les da la oportunidad de tener popularidad, lograr la aceptación, de que las personas los consideren importantes y de que se generen lazos afectivos y muestras de aprecio hacia a ellos.

Deles reconocimiento: Debido a que esto les otorga visibilidad ante el grupo les da la oportunidad de tener muestras de aprecio hacia a ellos.



Si usted es perfil **amarillo**, ¿cómo podría alinearse con un perfil **rojo**?



Concrete: Para usted son importantes las relaciones joviales, las conversaciones divertidas y generar confianza con las personas a su alrededor. Para la persona de perfil rojo podría ser más relevante resolver aspectos, hacerse cargo de temas que, aunque parezcan incómodos, puedan ofrecer soluciones y actuar con prontitud.

Usted podría entender esta situación como una acción de frialdad por parte del perfil rojo porque no le da pie para sostener una charla en la que se defina la forma de proceder y hablar sin restricciones de tiempo. Para una mejor interacción, se propone que, al inicio de la conversación, deje en claro sobre qué van a hablar, procure no salirse del tema sin perder su espontaneidad y, al final, genere conclusiones de lo que se acordó realizar.

Al grano: Como la otra persona tiende a ser impaciente, orientada al objetivo y concreta al hablar y usted a ser una persona agradable al expresarse y a abordar los temas de manera general, tenga en cuenta las percepciones que de esas realidades se pueden derivar.

El perfil rojo pensará que se está perdiendo el tiempo y que usted podría estarse escabullendo por entre las ramas. Usted sentirá presión por concretar y verá obstaculizada la conversación. Resultará clave que usted sea breve al hablar, le salude de forma emotiva, pregunte de cuánto tiempo dispone y de inmediato, le presente el objetivo de la reunión, se ciña al tema y ceda el paso a socializar demasiado.

Escudo: Sepa que la otra persona es franca, confrontante y directa para decir lo que piensa. Usted prefiere ser más político e indirecto al hablar para no herir susceptibilidades. Para el perfil rojo, usted sería una persona hipersensible, entre tanto, usted podría sentirse agredido u ofendido ante la franqueza del otro. Esto seguramente generará resentimientos y distanciamiento de su parte. De acuerdo con lo anterior, es importante que se centre en los argumentos, trate de no tomarse las cosas de manera personal y separe el tema en cuestión de su persona.

Al inicio de una conversación deje claro sobre que van a hablar, evite salirse del tema sin dejar la espontaneidad y al final genere conclusiones.



Si usted es perfil **amarillo**, ¿cómo podría alinearse con otro perfil **amarillo**?



Sin el “Yo”: En una conversación, a usted le interesa tener reconocimiento, hablar acerca de sus logros, de las personas que tal vez conoce, de los lugares que ha visitado y de todas las experiencias que ha vivido. Pero para su interlocutor, también de perfil amarillo, podría ser más importante que fuera él quien le hablara de sus cosas. Ambos buscarán el reconocimiento mutuo durante la conversación.

Dele prelación a escuchar a la otra persona, valore las cosas positivas que usted sinceramente aprecia de ella y hágala sentir el centro de atención, sin dejar de referirse brevemente a los aspectos que usted también tiene y quiere destacar.

Animosidad: Debido a que ambos quieren ser visibles, apreciados y reconocidos, podrían generar en el otro la percepción de quererse opacar en ciertas circunstancias. Por esta razón, evite el resquemor entre las partes. Cuando le sea posible, hable de las cosas positivas que ve usted en otra persona y entienda que si la otra persona habla mucho de ella misma, se trata de la búsqueda

natural del reconocimiento que tienen los amarillos, no le juzgue.

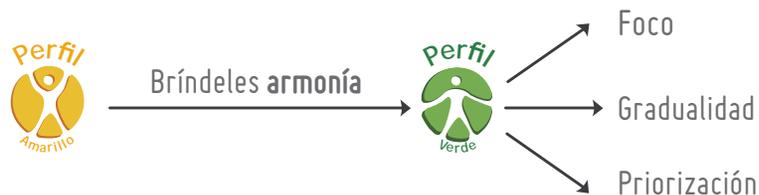
Aterrice: Como comparten el optimismo, el apasionamiento hacia las cosas que les gustan y, probablemente, utilizan variedad de adjetivos para describir lo que les agrada, podrían sostener conversaciones divertidas, diversas y extensas. En consecuencia, habrá emoción y expectativa entre ambas personas para hacer las cosas, generarán muchas ideas, pero no necesariamente concretarán un plan detallado para lograrlo.

Se recomienda que valide la forma en que se debe dar curso a un plan y aterrizarlo en acciones para que se concreten, se deleguen responsabilidades y se tenga en cuenta quién, cómo, cuándo, dónde y cuánto podría costar un proyecto, para realizar seguimiento y que quede en evidencia quién será el responsable de ejecutar cada tarea.

Dele prelación a escuchar a la otra persona, valore las cosas positivas que usted aprecia de ella y hágala sentir el centro de atención, sin dejar de referirse brevemente a los aspectos que usted también tiene y quiere destacar



Si usted es perfil **amarillo**, ¿cómo podría alinearse con un perfil **verde**?



Foco: Usted disfruta al observar qué está pasando en su entorno, qué hay diferente, qué están haciendo los demás y qué ocurre en las otras organizaciones, para proponer nuevas ideas. Sin embargo, para la persona de perfil verde podría ser más importante tener un dominio de la rutina y conservar las cosas o procesos que están funcionando bien. Esta persona podría sentir que usted está tratando de introducir demasiados cambios a la vez o que tiene muchas ideas, pero no facilita el tiempo para terminar lo que se proyecta. Para un perfil verde, es mejor manejar pocos temas para tener un mejor desempeño y dar resultados, que estar iniciando muchos proyectos a la vez.

Para tener una mejor interacción con este tipo de perfil, es recomendable que, antes de embarcarse en una idea, piense mejor si vale la pena el esfuerzo, si realmente ha funcionado en otro lado o espere a que se madure la iniciativa y trate de priorizar en los proyectos que tienen mayor impacto, para que se tenga la garantía de que se llevarán hasta el final.

Gradualidad: Debido a que la otra persona tiende a ser ordenada, a trabajar mejor en su zona de confort y a manejar eficientemente

lo que ya conoce y a usted le atrae la novedad, la forma de proceder del perfil verde le podría generar ansiedad al ver que no es finiquitada alguna tarea con prontitud o pensar que es una persona renuente al cambio, mientras que para la otra persona, la percepción hacia usted puede ser propia de un individuo desordenado, al querer introducir muchas ideas sin un orden específico y, probablemente, sin tener la certeza de que puedan funcionar; podría generarse resistencia en la ejecución de labores y, posiblemente, otras no se realizarían al no haberse planeado adecuadamente. Para llegarle con mayor fuerza, se recomienda que una vez que se haya definido qué hacer, establezca un plan por pasos y puedan introducirse los cambios de manera paulatina y sin tantos traumas.

Priorización: Como ya se ha mencionado, esta persona tiende a manejar rutinas, se siente confiada al dominar pocos temas al tiempo, de manera eficiente y será renuente a todo lo que le obligue a abandonar su zona de confort. El cambio de manera súbita le podría generar estrés y en usted surgiría la frustración, al no poder dar el paso de la manera y al tiempo en que lo quiere. Enfóquese en realizar cambios graduales y, lo más importante, procure que no se efectúen al tiempo, solamente los que valgan la pena, de tal forma que se pueda optimizar el esfuerzo en lo que le dé mejores réditos a su equipo y a la organización.

Para tener una mejor interacción con el perfil verde, es recomendable que, antes de embarcarse en una idea, piense mejor si vale la pena el esfuerzo, si realmente ha funcionado en otro lado o espere a que se madure la iniciativa y trate de priorizar en los proyectos que tienen mayor impacto.



Si usted es perfil **amarillo**, ¿cómo podría alinearse con un perfil **azul**?



Formalidad: Para usted es importante mostrarse como una persona abierta, flexible y espontánea. No obstante, para la persona de perfil azul, esto podría interpretarse como sinónimos de alguien relajado y que no genera credibilidad. Sería importante que usted procure tener un comportamiento más formal y serio, para que haya una mejor interacción. Procure involucrar en su discurso algunos hechos y datos, en lugar de un sinnúmero de adjetivos para expresar sus puntos de vista y evite el sentimentalismo como argumento para expresar lo que piensa.

Planeación: La otra persona piensa en detalle cómo hacer las cosas, prevé el peor escenario para actuar y es minuciosa; usted tiende a ser una persona creativa y abierta a nuevas ideas, pero puede adolecer de planeación o de ejecutar las iniciativas de forma específica. Esto podría generar la percepción en el individuo de perfil azul de que usted no aterriza lo que dice, ni se prepara lo suficiente para llevarlo a la acción. Por esta razón, no confiaría en la factibilidad de sus propuestas. Para llegarle con mayor fuerza es recomendable, no sólo que determine la idea, sino que se

asegure de definir cómo la va a realizar, cuáles serán los factores críticos de éxito y cómo se garantizarán los recursos para hacerla realidad.

Ponderación: Un individuo de perfil azul es conservador para hacer las cosas, es de carácter rígido y tiende a pensar con cabeza fría antes de actuar. En cambio, usted preferirá actuar con apasionamiento, hablar de forma optimista acerca de lo que piensa y promover las ideas en las que cree. Para el azul, usted está dramatizando un poco, para usted, la sensación es que el azul es demasiado parco, esto le podría resultar frustrante al no sentir el reconocimiento respecto a lo que usted piensa o dice.

Ante este panorama, no se haga muchas expectativas de reconocimiento de parte de la persona de perfil azul, difícilmente aceptará lo bueno, así que modere sus reacciones, trate de actuar con prudencia y sin exaltarse.

Sería importante que usted procure tener un comportamiento más formal y serio, para que haya una mejor interacción. Procure involucrar en su discurso algunos hechos y datos y evite el sentimentalismo como argumento para expresar lo que piensa.



3. CÓMO DEBERÍAN INTERACTUAR LAS PERSONAS DE PERFIL VERDE CON LAS PERSONAS DE PERFIL ROJO, AMARILLO, VERDE Y AZUL

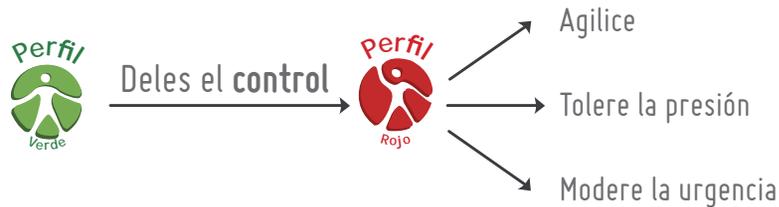


Bríndeles armonía: Este es sin duda el elemento más importante para poder llegarle con más fuerza a una persona de este perfil. Ellos viven con serenidad, actúan con precaución, prefieren tener la certidumbre de que las cosas se pueden hacer con la menor cantidad de contratiempos, previenen las confrontaciones innecesarias y buscan la estabilidad en entornos tranquilos.

Bríndeles armonía: Ellos viven con serenidad, actúan con precaución, previenen las confrontaciones innecesarias y buscan la estabilidad en entornos tranquilos.



Si usted es de perfil **verde**, ¿cómo podría alinearse con un perfil **rojo**?



Agilice: Para usted es importante evitar la prisa, hacer las cosas bien, paso a paso y trabajar con calma, pero para la persona de perfil rojo, hacer las cosas bien es hacerlas rápido y dando resultados. Este aspecto podría generar conflictos entre ambos perfiles. Las dificultades de relacionamiento se harían evidentes cuando usted prefiera actuar paso a paso y la otra persona decida realizar varias tareas en simultáneo.

Para tener una buena interacción, defina cómo va a trabajar con esta persona, establezca prioridades al actuar, convenga que no se le presione antes de cada fecha acordada y actúe según el plan, sin dilación.

Tolere la presión: A la persona de perfil rojo le gusta exigir resultados al equipo de trabajo y usted tiende a ser más condescendiente en el trato con los demás. Para el rojo, usted puede ser visto como alguien que no hace todo lo posible para que las personas cumplan de inmediato con lo que tienen que lograr y, a su vez, usted interpretará aquello como una forma de agresión, al

percatarse de que el estilo de la otra persona puede ser agresivo.

Es importante que entienda que a la otra persona le gusta confrontar, insistir y exigir, es su estilo natural. Para llegarle con mayor fuerza, se recomienda que aprenda a tolerar esta presión, no se tome la exigencia como un acto agobiante y también establézcale límites en la forma como le insiste, menciónale que emplee un tono respetuoso de ser necesario.

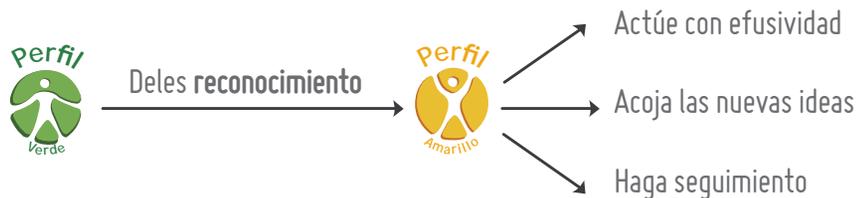
Modere la urgencia: Su interlocutor posee una marcada tendencia a insistir, a querer todo cuanto antes. Usted se siente a gusto cuando se toma el tiempo para entender bien qué es lo que hay que hacer, conocer el entorno y actuar de forma concertada antes de realizar una tarea. Esta forma de proceder podría desencadenar la impaciencia en la persona de perfil rojo y, en usted, la sofocante situación de estar agitado la mayor parte del tiempo. Probablemente esta dinámica le haga incurrir en errores, fricciones, largas jornadas de trabajo y angustia.

De acuerdo con lo anterior, se sugiere que, una vez la persona de perfil rojo le insista en que algo se debe hacer de "carácter urgente", usted valide con ella si realmente lo es, prioricen y evalúen el tiempo de entrega frente a la posibilidad de reducir el margen de error y el desgaste que esto podría generar.

Defina cómo va a trabajar con esta persona, establezca prioridades al actuar, convenga que no se le presione antes de cada fecha acordada y actúe según el plan, sin dilación.



Si usted es perfil **verde**, ¿cómo podría alinearse con un perfil **amarillo**?



Actúe con efusividad: Tal vez para usted no es tan importante expresar con elocuencia lo que siente o lo que piensa, pero para una persona de perfil amarillo, sí. Su tono cálido pero pausado podría ser visto por un perfil amarillo como demasiado lento y reservado, para él es de gran importancia percibir su estado de ánimo y percatarse de su predisposición para realizar una labor. Para esta persona, usted puede resultarle difícil de leer, así manifieste interés, no lo estará demostrando claramente.

Para tener una mejor interacción, procure ser más efusivo para expresar lo que piensa y, especialmente, lo que siente. Hágale saber cuándo le gusta algo y cuándo no le agrada.

Acoja las nuevas ideas: La persona de perfil amarillo suele ser apasionada con lo que le gusta y se motiva con relativa facilidad con lo que tiene alrededor; por otro lado, usted tiende a ser renuente al cambio, porque esto podría amenazar lo que ya bien conoce. Sin embargo, para usted la percepción del perfil amarillo es que no es suficientemente organizado al pretender introducir

demasiados cambios a la vez.

Permita que la otra persona exprese su entusiasmo por lo que se debería hacer, ayúdele a identificar si los cambios realmente son necesarios, ábrase a nuevos planteamientos, hágale entender que posiblemente las nuevas ideas tendrán un impacto y que siempre será mejor terminar lo que se ha iniciado. Haga un acuerdo para establecer la prioridad entre los proyectos o tareas encomendadas.

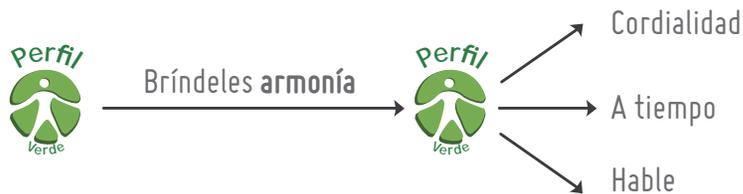
Haga seguimiento: Si hay algo que caracterice a la persona de perfil amarillo, es su entusiasmo para proponer nuevas ideas y su marcada tendencia a mantener un buen relacionamiento con un considerable número de personas. Usted preferirá interactuar por medio de la generación de nuevas formas para hacer las cosas. En otras palabras, las personas de perfil amarillo serán fuertes en generar ideas para emprender, mientras que usted hallará su fortaleza en la focalización, en realizar seguimiento a los procesos.

Optimice los esfuerzos: no pretenda que la otra persona gestione hasta el final, permítale que sea quien valide con los otros qué hacer y sea la encargada de proponer la idea, pero sea usted quien se encargue de llevarla hasta el final.

Para tener una mejor interacción, procure ser más efusivo para expresar lo que piensa y, especialmente, lo que siente. Hágale saber cuándo le gusta algo y cuándo no le agrada.



Si usted es perfil **verde**, ¿cómo podría alinearse con otro perfil **verde**?



Cordialidad: Tenga en cuenta que, tanto para usted como para la otra persona, es importante lograr sintonía con el entorno y consonancia de opiniones con los demás. Establecerán un clima cordial en las relaciones, lo cual es valioso porque repercute en la estabilidad del grupo y, al no presentarse conflictos, será un factor interesante para retener a las personas. Pero demasiada armonía también podría adormecer al equipo respecto a la resolución de asuntos críticos.

A tiempo: Como ambas son apacibles y sosegadas, no se daría cabida a la presión y a la exigencia para hacer las cosas con prontitud. Esté vigilante respecto al abordaje y la exploración de nuevos temas que les permitirán estar a la vanguardia de las exigencias del entorno y evite las demoras para dar trámite a las tareas encomendadas, en el tiempo requerido.

Se aconseja que ambos estén atentos a lo que pasa en el entorno, que haya exigencia entre las partes y se establezcan fechas con-

cretas, aunque se genere un poco de tensión creativa, para que no corran el riesgo de quedarse atrás.

Hable: La similitud en el hermetismo, autocontrol y reserva podría ocasionar problemas, dudas y hasta inconformidades que permanecerán ocultas porque ninguno de los dos las pondrá en evidencia, con el objetivo de conservar la estabilidad del entorno. Esta situación podría desencadenar en el tiempo una crisis de proporciones mayúsculas que puede terminar afectando la armonía. Por esta razón, se sugiere que cuando las cosas no vayan como se espera, se abra el espacio para discutir y se tomen las decisiones a las que haya lugar.

Se aconseja que ambos estén atentos a lo que pasa en el entorno, que haya exigencia entre las partes y se establezcan fechas concretas, aunque se genere un poco de tensión creativa, para que no corran el riesgo de quedarse atrás.



Si usted es perfil verde, ¿cómo podría alinearse con un perfil azul?



Firmeza: Usted suele darle relevancia a su estado anímico y al de los demás al momento de interactuar. Por eso, vigile lo que dice y cómo lo dice para no ocasionar malos entendidos o molestia en los demás. La persona de perfil azul dará importancia a la rigurosidad de lo que hace, se apoyará en la exigencia para que lo que anda mal se ponga en evidencia y hará uso de la objetividad para abordar ciertas situaciones difíciles.

Estas actitudes podrían incomodarle ya que, a la vista de su perfil, esta sería una persona fría al trato y usted es sensible frente a ello. Para una mejor interacción, se recomienda que evite sentirse afectado por el estilo parco de la otra persona, trate de centrarse en los hechos y no en las personas y piense que la mejor forma de ayudar a los demás es garantizar el bienestar de la organización en el largo plazo.

No tan democrático: El perfil azul dará prelación a la realidad de las cosas, a lo que muestran los datos y los hechos, a lo que concluye. Para él, se deberá proceder conforme a que todo se realice con calidad. Usted tiende a otorgarle valor al punto de vista de

las personas, busca la aceptación de los demás y tiende a buscar relaciones amistosas.

Respecto a la percepción, usted podría ser entendido por el otro como una persona demasiado democrática, mientras que, para usted, la sensación que le dejará el perfil azul es que es llevado de su parecer.

Para llegarle con mayor fuerza, se recomienda que procure tomar decisiones con objetividad, piense que no todas las respuestas las tienen las personas y que el equilibrio entre un modelo democrático y uno autoritario podría ser uno deliberativo.

Argumente: El otro generalmente será claro, objetivo y riguroso al momento de expresar su opinión. Usted preferirá aceptar el punto de vista de los demás cuando sea necesario, para no dar cabida a discusiones innecesarias y el desgaste de las relaciones. A su interlocutor esto le podría significar que usted es demasiado maleable y que cede en aspectos en los cuales no tendría por qué hacerlo. Mientras tanto, usted podría padecer fatiga o cansancio por tener que aceptar todo lo que una persona dogmática opina. Se sugiere que priorice sus batallas, defina qué es lo verdaderamente importante y guarde toda su munición para el momento en el que deba plantarse y manifestar que no está de acuerdo con algo.

Para una mejor interacción, se recomienda que evite sentirse afectado por el estilo parco de la otra persona, trate de centrarse en los hechos y no en las personas y piense que la mejor forma de ayudar a los demás es garantizar la salud de la organización en el largo plazo



4. CÓMO DEBERÍAN INTERACTUAR LAS PERSONAS DE PERFIL AZUL CON LAS PERSONAS DE PERFIL ROJO, AMARILLO, VERDE Y AZUL

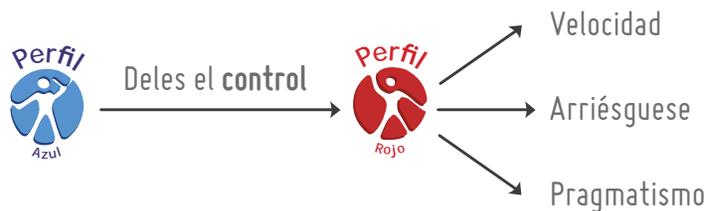


Garantícele la calidad: Este es el elemento más importante para poder llegarle con más fuerza a una persona de este perfil, porque le dará la opción de reducir los niveles de riesgo, hacer que las labores se realicen sin contratiempos, que se tomen correctivos para garantizar que las cosas se hagan bien desde la primera vez y que todo esté en orden.

Garantícele la calidad: *Porque le dará la opción de reducir los niveles de riesgo, hacer que las labores se realicen sin contratiempos, que se tomen correctivos para garantizar que las cosas se hagan bien.*



Si usted es perfil azul, ¿cómo podría alinearse con un perfil rojo?



Velocidad: Su máxima es hacer las cosas bien desde el principio, para lo cual probablemente requerirá un tiempo considerable. No obstante, como se ha visto, para la persona de perfil rojo podría ser más importante que lo encomendado estuviera bien hecho pero cuanto antes, mejor.

Esta disparidad puede generar conflictos, por ejemplo, en el cumplimiento de los plazos para la entrega de algún proyecto. Para usted no siempre será viable hacer las cosas bien y a las “carreras” porque la premura no le daría tiempo para validar la calidad con la que a usted le gusta hacer las cosas. Por esta razón, es recomendable que defina un plan de acción, pacte fechas por cada etapa, identifique qué actividades se podrían realizar simultáneamente y procure realizar alguna prueba piloto que le permita observar los avances, sin tener que exponerse a la vez que se avanza hacia el resultado final.

Arriésguese: Mientras que la otra persona está más interesada en tener el control sobre nuevas opciones, definir nuevos ámbitos en los que se pueda desempeñar y tomar partida de las nuevas oportunidades, usted será más conservador y estará pensando que algo

podría salir mal.

El de perfil rojo entenderá esto como un impedimento hacia el logro de nuevos resultados y a que se tenga acceso a nuevas posibilidades. En usted podría sobrevenir el temor a lo desconocido o a que las nuevas soluciones puedan ser fuentes de accidentes, errores o pérdidas innecesarias. Para llegarle con mayor fuerza, es recomendable que se apresure a conocer el nuevo entorno, solicite toda la información que crea conveniente y ponga en evidencia los posibles riesgos, el impacto y el plan para mitigarlos, sin dejar de avanzar y arriesgarse con moderación.

Pragmatismo: El rojo es práctico, trabaja con lo que le sirve y concreta acciones de forma inmediata probablemente con mayor facilidad que como usted lo haría. Pero usted estará concentrado en estar informado, validar que las cosas funcionen bien y en tomar correctivos antes de emitir las decisiones. Esto puede hacer que la persona de perfil rojo se impaciente y sienta frustración; usted podría entonces tener angustia o hacer resistencia pasiva y esto seguramente generará una puja entre las partes. De acuerdo con lo anterior, se sugiere que verifique bien cuáles son las variables críticas de lo que se deberá hacer, prepare planes de contingencia, defina nuevas fuentes de información y busque proceder en un lapso moderado, controlando en poco tiempo los principales focos de riesgo.

Es recomendable que defina un plan de acción, pacte fechas por cada etapa, identifique qué actividades se podrían realizar simultáneamente y procure realizar alguna prueba piloto que le permita observar los avances, sin tener que exponerse a la vez que se avanza hacia el resultado final.



Si usted es de perfil azul, ¿cómo podría alinearse con un perfil amarillo?



Confianza: Para usted es clave actuar con precaución, ser previsor ante el peor escenario y el uso de la incredulidad. No obstante, para la persona de perfil amarillo sería más útil que usted no fuera exageradamente prevenido y ya que ella tiende a motivarse por lo que hace, a actuar con optimismo y a ponerle pasión a las cosas, su excesivo recato podría cortar el impulso.

Para tener una mejor interacción, se recomienda que se muestre más relajado, le manifieste su intención de conocer un poco más de qué se trata lo que se va a hacer. Evite las preguntas sarcásticas o las posiciones distantes y frías. Sea prudente y, en un tono cordial y diplomático, hágale preguntas que le permitan pensar acerca de los posibles riesgos que podría haber en sus ideas.

Creatividad: Debido a que la otra persona es abierta, socializa con facilidad, intercambia ideas y escucha lo que dicen los demás y usted tiende a ser una persona de pensamiento racional y rígido en su esquema mental, lo que podría generar en el otro la percep-

ción de que es una persona difícil de complacer y llevado de su parecer. Usted podría percibir al perfil amarillo como alguien disperso, con muchas ideas generales, pero sin un orden específico y, en algunos casos, que actúa con apasionamiento.

Las ideas que le proponga la persona de perfil amarillo, recíbalas de manera abierta para discutir las, sin desacreditarlas de entrada. Antes de decir no o de buscar objeciones, procure identificar los aspectos que racionalmente podrían ser interesantes y las posibles fuentes de innovación. Establezca una metodología para poner en evidencia, probar o darle alguna oportunidad a las ideas que le ofrezca.

Intégrese: Ya que la otra persona tiende a ser gregaria (de grupo) y de una vida social más activa y usted prefiere algo de privacidad, esto podría propiciar el interés en la persona Perfil Amarillo de que usted se vincule más socialmente y, en usted, el deseo de tener un poco de independencia y privacidad, lo que seguramente generará invitaciones que no siempre serán atendidas. De acuerdo con lo anterior, se sugiere que reserve espacios para interactuar con otras personas, que invierta un poco en vida social la cual no sólo podría ser gratificante, sino también fuente de información valiosa.

Muéstrese más relajado, manifieste su intención de conocer un poco más de qué se trata lo que se va a hacer. Evite las preguntas sarcásticas o las posiciones distantes y frías. Sea prudente y, en un tono cordial y diplomático, hágale preguntas que le permitan pensar acerca de los posibles riesgos que podría haber en sus ideas.



Si usted es de perfil **azul**, ¿cómo podría alinearse con un perfil **verde**?



Empatía: Si bien la persona de perfil azul tiende a ser formal e inexpresiva al relacionarse con los demás, la persona de perfil verde es pausada, pero en su forma de interactuar con la gente es más jovial y cálida. Para tener una mejor interacción es recomendable que procure ser más condescendiente y amigable en su relacionamiento.

Reglas claras: En este aspecto, ambos perfiles se pueden concatenar. La persona de perfil verde se siente a gusto cuando se encuentra en un entorno conocido y predecible porque le genera tranquilidad; usted tiende a ser bueno para organizar y poner cada cosa en su lugar, este aspecto podría facilitarle la definición de pautas, estándares o procedimientos para hacer las cosas con calidad y seguramente esto tenga buena receptividad por parte de la persona de perfil verde. De acuerdo con lo anterior, se sugiere que ambos alineen expectativas respecto a lo que hay que hacer y cómo lo deberían abordar para que se ejecute con eficiencia.

Cree una rutina: Este es otro aspecto en el que también puede darse la compenetración. Por un lado, el perfil verde es rutinario gusta de los procedimientos y el cumplimiento de los mismos; por el otro, el perfil azul es analítico y moderado, también con inclinación hacia los procesos. Para llegarle con mayor fuerza, se recomienda que defina un hábito para hacer las cosas de cierta forma y que, entre ambos, lleguen a acuerdos para abordar las situaciones que les generen certidumbre y orden a la vez.

Para tener una mejor interacción, es recomendable que procure ser más condescendiente y amigable en su relacionamiento. Se sugiere que ambos alineen expectativas respecto a lo que hay que hacer y cómo lo deberían abordar para que se ejecute con eficiencia.



Si usted es de perfil azul, ¿cómo podría alinearse con otro perfil azul?



Objetividad: Tenga en cuenta que tanto para usted como para la otra persona es fundamental que se establezca un entorno en el cual cada uno sea tratado de forma justa, con ecuanimidad y con el establecimiento de reglas claras, para que exista equilibrio entre las partes. Para una mejor interacción, es indispensable que defina los roles, las responsabilidades, los sistemas de compensación, las estructuras y todo aquello que permita que las cosas se hagan de manera clara y ordenada, como a ambas les gusta.

Visión global: Como ambos tienen habilidades para tener en cuenta todos los pormenores, evitar errores y actuar en función de la calidad, esto podría ser positivo para asegurar los resultados de la organización. No obstante, si las dos personas son fuertes en este aspecto, se podría correr el riesgo de que ambas caigan en el abismo de la minucia y pierdan la mirada estratégica, al no tener una cosmovisión que les permita ver las tendencias por venir, los riesgos que se avecinan y el rumbo final hacia el cual dirigen al grupo. Para lograr tener una relación más productiva, es fundamental que definan los roles para que uno de los dos atienda los

riesgos mayores, el análisis global de la información y la mirada macro de las cosas.

Flexibilidad: En vista de que el otro será difícil de complacer, debido a su tendencia a exigir altos estándares de calidad y por tener ideas arraigadas, esto podría generarles cierta rigidez para hacer las cosas. Por un lado, podría ser positivo en la medida en que se tenga una estructura de pensamiento con una mayor capacidad para filtrar y depurar las ideas pero, de igual manera, podría propiciarles un nivel elevado de crítica, no sólo hacia las ideas que ambos proporcionan, sino hacia las de los demás y se podría correr el riesgo de llegar a inmovilizar y marginarse de hacer cosas urgentes. De acuerdo con lo anterior, usted podría empezar a tener flexibilidad mental, tolerancia al error y apertura hacia nuevas formas de hacer las cosas.

Para una mejor interacción, es indispensable que defina los roles, las responsabilidades, los sistemas de compensación, las estructuras y todo aquello que permita que las cosas se hagan de manera clara y ordenada, como a ambas les gusta.

Para más información, visite: www.tht.company

METODOLOGÍA

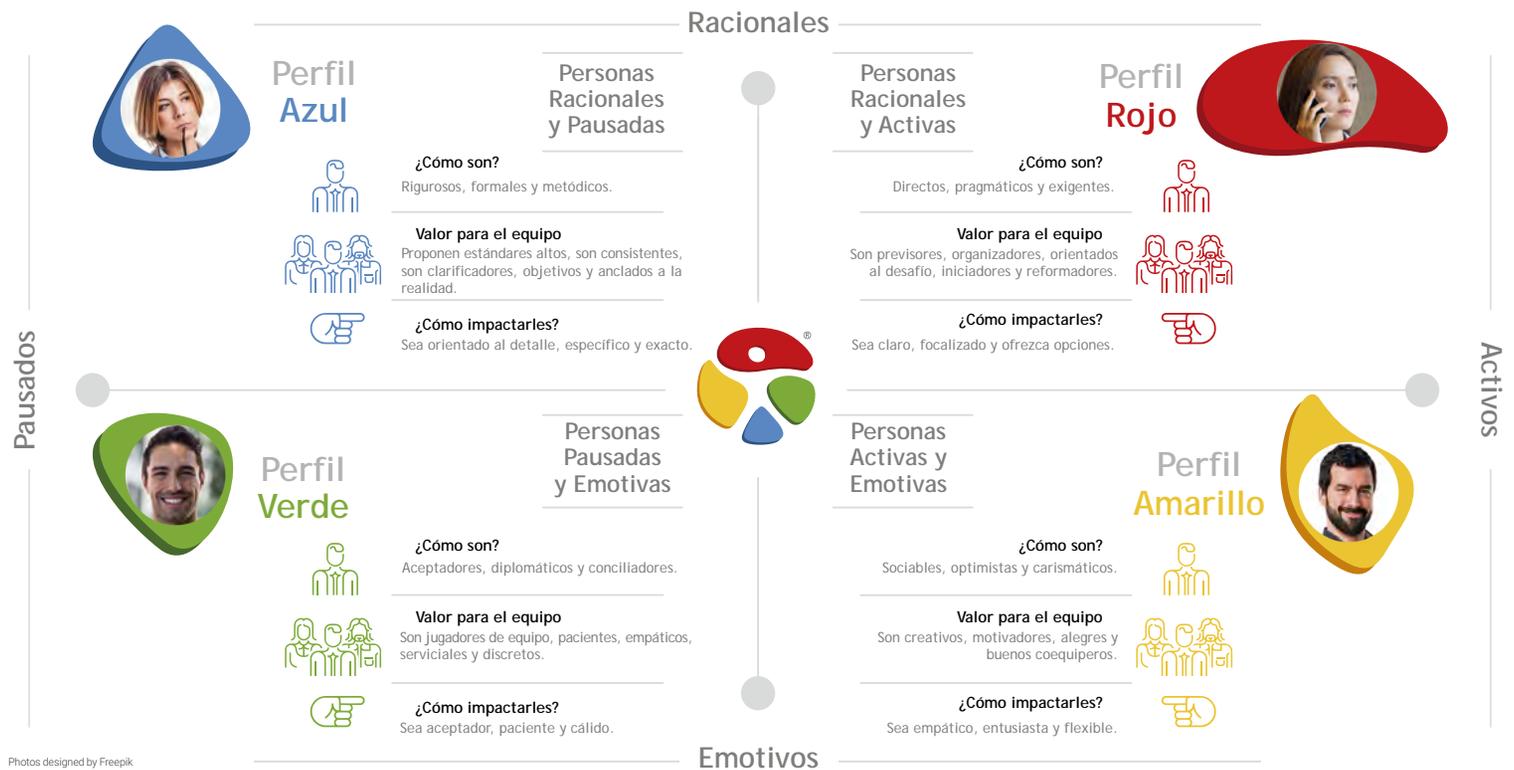
DE EL LENGUAJE DE LOS COLORES

¿Cómo funciona?

Por medio de la metodología del DISC se pueden clasificar personas, puestos, equipos y organizaciones en 4 perfiles básicos de acuerdo con los diferentes niveles de emotividad y actividad de las personas así:

BASE CONCEPTUAL

EL MÉTODO DE LOS COLORES ES UN SISTEMA BASADO EN LA TEORÍA DE LOS 4 TEMPERAMENTOS DE HIPÓCRATES Y LAS INVESTIGACIONES DE WILLIAM MOULTON MARSTON, DE LA UNIVERSIDAD DE HARVARD EN 1928, PARA ENTENDER A LA GENTE, EL CUAL PERMITE HACER SELECCIÓN, DESARROLLO Y ALINEACIÓN DEL CAPITAL HUMANO EN SU ORGANIZACIÓN.



De acuerdo con esta clasificación se puede no solo identificar el perfil de la persona, si no también saber qué buscan y cómo interactuar con ellas de manera más asertiva.