

Estilo Promotor

Una persona promotora tiende a comunicarse con otras personas de forma activa rápida y constante. Usualmente les gustan las actividades excitantes de naturaleza inspiradora. No son dados a los análisis detallados; pueden hacer generalizaciones fácilmente, sin haberse detenido a recopilar suficiente información. Usualmente son personas muy entusiastas, llenas de vida y atractivos. Socialmente son espontáneos y amigables; los promotores tienden a ser amantes de la diversión, informales y disfrutan compartiendo con otros. Debido a su naturaleza dramática tienden a pensar en voz alta delante de otras personas. Su vitalidad y entusiasmo puede ser interpretado por otros como egoísmo.

En el ambiente de trabajo una persona con estilo de comportamiento promotor, generalmente estará deseosa de complacer a los demás, especialmente aquellos que responden a su espontaneidad. Los promotores se apegan a las personas que admiran y quieren obtener reconocimiento de parte de ellos. Tienden a ser imaginativos y responden a los incentivos, y quieren ser evaluados en base a sus contribuciones personales. También tienden a involucrarse personalmente con los demás y algunas veces aceptaran menos de lo mejor, para poder obtener algo más, ya que con frecuencia les gusta moverse rápidamente de una tarea a otra. Aunque podría no gustarles, trabajan mejor en un ambiente que provee alguna estructura cuando reciben ayuda para planificar y ajustarse; lo cual no es su estilo natural.

Las relaciones con los demás estarán marcadas usualmente por ciertas características. Los promotores pueden ser percibidos como tratando de venderse ellos mismos a los demás, queriendo persuadir a los demás de sus puntos de vista. Aunque son vistos como socialmente espontáneos y poderosos, pueden ser percibidos por otros como manipuladores que están utilizando a la gente. Los promotores están conscientes y preocupados por los sentimientos de los demás, en vez de solamente en sus ideas y tratan de incluir a los demás en sus planes y actividades. Pueden tratar de conseguir estatus y prestigio, apegándose a personas que ellos entienden que poseen dichas cualidades.

Una persona de estilo promotor usualmente carece de cuidado en los detalles y pueden moverse muy rápido a lo próximo sin haber completado su tarea. Pueden llegar a conclusiones muy rápidamente. Un acercamiento más organizado puede hacer que su entusiasmo sea más efectivo, de la misma manera que en ocasiones pueden parecer descuidados en sus acercamientos. Cambios de decisiones tendrán un efecto adverso en quienes rodean a los promotores. Pueden ser altamente competitivos, al punto de que si se ven obstaculizados en sus esfuerzos, pueden llevarse por el medio a otras personas de manera dramática. Los promotores necesitan aprender a trabajar con y a pesar de los otros.

Aunque la descripción anterior caracteriza a la gente con estilo promotor, hay que aclarar que habrá diferencias individuales en distintos grados. La descripción define lo que los promotores tienen en común y no sus diferencias. Aunque mientras más extremo sea el estilo, mas pronunciadas serán las características descritas arriba.

Estilo Apoyo

Una persona con el estilo Apoyo tiende a ser percibida por los demás como una persona casual y agradable que trata de minimizar los conflictos interpersonales. Aunque los Apoyo responden a las personas, generalmente dejan que otros tomen la iniciativa en situaciones sociales. Se les hace difícil decir que no cuando le piden algo, porque les gusta ayudar, incluso aunque tengan que subordinar sus intereses a los intereses de los demás. Su forma de ser amigable y comprensiva resulta no amenazante para los demás y resulta agradable compartir con ellos. Usualmente no son muy competitivos; los apoyos no se imponen a los demás o tratan de convencerlos de sus puntos de vista. Tienden a estar más preocupados por los sentimientos de los demás y su relación con los demás que sobre la lógica. Son personas no pretenciosas que tienden a ser permisivos con los demás.

En el lugar de trabajo una persona que presenta el estilo de comportamiento Apoyo, generalmente será cooperador y estará dispuesto a ayudar y servir a los demás. Tenderán a trabajar dentro de la estructura para evitar malos entendidos entre las personas y, por lo tanto, aceptarán fácilmente la autoridad. Tratan de complacer a los demás haciendo lo que se espera que ellos hagan. Les gusta que le reasegure que lo están haciendo bien y responden bien a la atención personal que reciben de los supervisores. Como no les gusta herir a los

demás o no agradar, podrían guardar secretos poco placenteros. Frecuentemente les agrada recibir direcciones de los demás, porque esto los ayuda a ir por encima de su deseo natural de hacer las cosas que les resultan familiares. Si los Apoyo creen que sus ideas pueden beneficiar a otros, las llevarán a cabo de manera no amenazante.

Las relaciones con otras personas estarán usualmente marcadas por ciertas características. Probablemente los Apoyo serán vistos como personas que buscan relaciones más profundas y duraderas. Son buenos escuchando a los demás y se toman su tiempo para ayudar a la gente a relajarse y tranquilizarse. Ellos se entregan a los demás y aceptan personas con distintos estilos de comportamiento, en parte porque ellos necesitan caerle bien a los demás. Responden a los halagos, pueden estar muy deseosos de complacer y pretenden concordar con la gente incluso cuando no están de acuerdo y saben que no lo estarán a fin de cuentas. Los Apoyo son usualmente sensibles a los sentimientos de los otros y evitan herir a los demás.

Una persona con estilo de comportamiento Apoyo no tiende a tener interés en planificar y establecer metas y podrían necesitar que se les provea una estructura y descripciones específicas de las actividades que esperan de ellos. Ellos invierten mucho esfuerzo en agradar, pero serían más efectivos si aplicaran sus destrezas para las relaciones al trabajo que necesita hacerse. Hay ocasiones en que un feedback más honesto y abierto para los demás los beneficiaría a ellos y a los demás. Los Apoyo puede que necesiten aprender a pararse firme en sus ideas, aunque su estilo agradable será definitivamente de beneficio para ellos.

Aunque la descripción anterior caracteriza a la gente con un estilo de comportamiento Apoyo, debe quedar claro que habrá diferencias y grados individuales. La descripción se limita a definir lo que los Apoyo tienen en común, no en lo que difieren. Además, mientras más extremo sea el estilo, más pronunciadas serán las características antes expuestas.

Estilo Analítico

Una persona con el estilo de comportamiento analítico tiende a adoptar una postura de solución de problemas ante las situaciones que se orientan más hacia las ideas y conceptos que hacia los sentimientos. Los analíticos prefieren el estudio y el análisis que la acción inmediata. Pueden dar la impresión de estar pensativos o incluso indecisos. Tienden a ser una influencia seria en el contexto de un grupo, con su estilo

refrenado y de nunca asumir. Deliberados y no agresivos, usualmente esperan que los otros vengan a ellos en vez de ofrecer su opinión. Usualmente prefieren reunir una gran cantidad de datos y de opiniones antes de tomar una decisión. El rol de consultor de otras personas parece encajar muy bien en el estilo serio y preciso de un Analítico. Los demás pueden percibirlos en ocasiones como muy académicos y tomándose ellos mismos muy seriamente.

En el lugar de trabajo, una persona con el estilo de comportamiento analítico, generalmente adoptara un sistema ordenado y sistemático. Son personas minuciosas y detallistas que usualmente prefieren que las cosas sean racionales y bien organizadas. Son dados a pausar hasta que se aseguran de que la tarea esta clara, entonces trabajan en ella con persistencia, consistencia y empeño. Un esfuerzo bien establecido será más efectivo. Pueden sentirse tensos cuando los rodea la confusión y la ambigüedad, quizás incluso pueden paralizarse. Como los analíticos no son dados a desarrollarse en áreas de mucha competencia, tienden a moverse naturalmente a un rol de conserjería. Su estilo callado y firme probablemente causa que otros los procuren para pedirles consejos.

Las relaciones con los demás estarán usualmente marcadas por ciertas características. Los Analíticos son probablemente vistos como indecisos en las relaciones con otras personas, no se arriesgan ni confían fácilmente. Aunque ellos no tienden a iniciar las relaciones, los otros los buscarán porque son buenos escuchando, callados y no amenazantes para los demás. Ellos no tienden a buscar reconocimiento personal, pero utilizan su capacidad para resolver problemas para establecer y construir relaciones. Usualmente esperarán estar bien seguros, antes de emitir una opinión. Aunque ellos aparentan no ser emocionales, pueden ser fuertes y arbitrarios cuando experimentan tensión; pero suelen preferir evitar las confrontaciones interpersonales y los conflictos.

Una persona con el estilo Analítico tiende a carecer de la habilidad para ser casual en situaciones interpersonales y, por lo tanto, pueden ser percibidos algunas veces como apartados o incluso sofocados. Ellos pueden posponer y envolverse demasiado en el análisis, continuar buscando más datos cuando podría ser hora de actuar. Ellos necesitan algunas veces enfocarse más en el bosque y menos en los árboles, estableciendo prioridades generales y no dejarse distraer por los detalles. Los Analíticos podrían ser más efectivos si aprendieran a ser menos críticos, más flexibles y disfrutaran más de las situaciones.

Aunque la descripción anterior caracteriza a la gente con un estilo de comportamiento Analítico, debe quedar claro que habrán diferencias y grados individuales. La descripción se limita a definir lo que los Analíticos tienen en común, no en lo que difieren. Además, mientras más extremo sea el estilo, más pronunciadas serán las características antes expuestas.

Estilo Controlador

Una persona con el estilo de comportamiento Controlador tiende a ser activo, independiente y ambicioso, dando una apariencia de autoconfianza. Los Controladores tienden a tomar la iniciativa con otros individuos y grupos y disfrutan de hacer correr las cosas, lo que pueden hacer asumiendo una actitud de "hacerse cargo". Ellos generalmente son de voluntad fuerte y están dispuestos a confrontar a los demás sobre sus ideas y actitudes. Ellos usualmente toman decisiones fácilmente y rápidamente con un sentido de urgencia. Debido a que se les hace difícil demostrar sus sentimientos, dan la impresión de ser personas "de negocio" preocupadas por la eficiencia. Ellos pueden resentir que otras personas tengan poder o autoridad sobre ellos. Ellos quieren dirigir sus propias vidas.

En el lugar de trabajo una persona con un estilo de comportamiento Controlador generalmente responderá a un reto de paso acelerado y tenderán a aburrirse si de repente el ritmo se encuentra muy despacio. Son orientados hacia las tareas y algunas veces pueden ofender a otros con su deseo de que el trabajo se haga. Ellos quieren saber lo que está ocurriendo a su alrededor, para saber y ayudar a dirigir el curso del trabajo del grupo. El no tener una situación bajo control aumenta la tensión de un Controlador. Ellos tienden a establecer objetivos y entonces trabajar hacia ellos sin demora. Debido a que dirigen sus energías hacia los resultados, los otros tenderán a aceptar su autoridad y liderazgo.

Las relaciones con los demás estarán marcadas por ciertas características. Ellos serán buscados por los demás para lograr resultados, pero probablemente no para apoyo, inspiración o ánimo. Pueden ser muy exigentes en ocasiones y pueden trabajar para lograr sus propios objetivos, sin darse cuenta de que su comportamiento puede resultar irritante para otras personas. Ellos serán vistos como competentes y determinados, pero en ocasiones, pueden presionar mucho y ser muy críticos de los demás cuando no les responden. Ellos

pueden preferir tener el trabajo hecho, antes de invertir tiempo trabajando con las relaciones interpersonales.

Una persona con el estilo Controlador tiende a ser impaciente y puede no encontrar gratificante trabajar con los mismos problemas por un largo período de tiempo. Ellos pueden necesitar fortalecer su habilidad para escuchar a los demás y reconocer la importancia de los sentimientos y actitudes al igual que cooperar con otros para lograr objetivos organizacionales. Ellos serían más efectivos si recuerdan que cuando se muestran fuertes con otros su comportamiento puede resultar abrumador.

Aunque la descripción anterior caracteriza a la gente con un estilo de comportamiento Controlador, debe quedar claro que habrán diferencias y grados individuales. La descripción se limita a definir lo que los Controladores tienen en común, no en lo que difieren. Además, mientras más extremo sea el estilo, más pronunciadas serán las características antes expuesta.