

Método de los Colores

Activos Racionales



Activos Emotivos



Pausados Emotivos



Pausados Racionales



Manual gráfico



Cómo seleccionar, desarrollar y alinear mejor a su gente.



THT[®]

Predecimos
el comportamiento
humano

Derechos de Autor

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

Este catálogo 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.

Editado y Distribuido por: THT Editorial, Bogotá - Colombia.
2023.

¿En qué consiste el Método de los colores?

El Método de los Colores es una metodología para entender mejor a la gente y lograr así realizar mejores procesos de selección, desarrollo y alineación por medio de la clasificación de las personas de su organización en los siguientes cuatros perfiles.

Perfil Azul

Son personas
Pausadas y Racionales
Son rigurosas, formales y metódicas.



Perfil Rojo

Son personas
Activas y Racionales
Son directas pragmáticas y exigentes.

Es una práctica
metodología para entender a la gente

Perfil Verdes

Son personas
Pausadas y Emotivas
Son aceptadoras, diplomáticas y conciliadoras.



Perfil Amarillas

Son personas
Activas y Emotivas
Son sociables, optimistas y carismáticas.

¿Para qué sirve?

-  Identificar el perfil de una persona.
-  Entender la cultura de una organización.
-  Definir y evaluar competencias.
-  Realizar selección de personal.
-  Definir pautas para el cambio organizacional.
-  Optimizar las relaciones entre las personas.
-  Estructurar el perfil ideal de puesto.
-  Preparar una negociación.
-  Potenciar a las personas nuevas en su puesto de trabajo.
-  Analizar equipos de trabajo.
-  Construir planes de desarrollo individual.
-  Apoyar el acoplamiento de una persona dentro de una organización.

¿Cómo seleccionar mejor la gente en colores?

Selección de personal

Cómo seleccionarlos	Perfil ROJO  Activos Racionales	Perfil AMARILLO  Activos Emotivos	Perfil VERDE  Pausados Emotivos	Perfil AZUL  Pausados Racionales
Hablan	Van al grano	Cuentan historias	No opinan mucho	Lo hacen de forma precisa
Escuchan	Se impacientan fácilmente	No escuchan los detalles	Escuchan con simpatía	Piden hechos y datos
Saludan	Con firmeza	De forma entusiasta	Respetuosamente	Formalmente
El espacio personal	Con firmeza mantiene la distancia	Se acercan de forma entusiasta	Se acercan de forma cálida	Evitan el contacto físico
Movimientos	Fuertes	Rápidos	Pausados	Controlados
Cómo leerlos rápidamente:	<ul style="list-style-type: none"> - Deciden rápido - Toman acciones - Se mueven rápido - Estan a cargo - Van directo al punto 	<ul style="list-style-type: none"> - Inician conversaciones fácilmente - Es agradable estar con ellos (ellas) - Expresan optimismo - Hacen amigos fácilmente - Persuaden con facilidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Son personas suaves en el trato - Evitan causar problemas - Evitan argumentos - Escuchan pacientemente - Consideran los sentimientos de los demás 	<ul style="list-style-type: none"> - Tienen un puesto para cada cosa - Planean por adelantado - Piensan bien lo que van a decir - No son impulsivos - Se fijan en los detalles
Cómo entrevistarles:	<ul style="list-style-type: none"> - Este focalizado(a) - Centrarse en los negocios - Sea organizado(a) - Hable rápido - Haga preguntas directas 	<ul style="list-style-type: none"> - Sea entretenido(a) - Invite a pensar en cosas diferentes - Déjeles hablar de sus ideas - Deja que la conversación se mueva - Focalícese en ideas inspiradoras 	<ul style="list-style-type: none"> - Céntrese en la relación - Ofrézcales apoyo - Asegúrese de entender sus necesidades - Manténgase relajado(a) - Cree confianza 	<ul style="list-style-type: none"> - Céntrese en hechos y datos - Sea organizado(a) - Evite exagerar - Deles tiempo para analizar - Brinde evidencias
Se podrían desempeñar en áreas de:	Logística, dirección y operaciones.	Ventas, mercadeo y relaciones públicas.	Áreas de servicio y de talento humano.	Producción y financiera.

¿Cuales son los arquetipos del éxito?

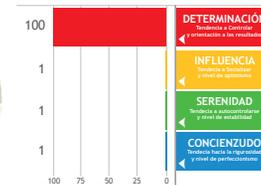
Selección de personal

Cómo leer las gráficas



Los arquetipos del éxito (Perfiles puros de referencia).

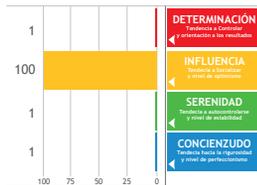
1. ARQUETIPO EJECUTOR: ROJO PURO



¿Cómo son?

Son personas contundentes, arrolladoras y pragmáticas. Les gusta tener el control con dinamismo y recursividad.

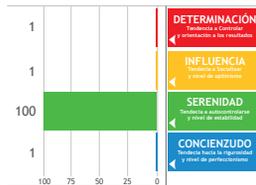
2.- ARQUETIPO PROMOTOR: AMARILLO PURO



¿Cómo son?

Son personas idealistas, efusivas y entusiastas, reconocidas por relacionarse con tolerancia, espontaneidad e informalidad.

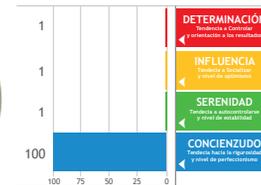
3.- ARQUETIPO CONCILIADOR: VERDE PURO



¿Cómo son?

Son personas calmadas, serenas y pacientes que logran un entorno de armonía con cautela, flexibilidad y tolerancia.

4.- ARQUETIPO RIGUROSO: AZUL PURO



¿Cómo son?

Son personas perfeccionistas, estrictas y rigurosas que logran la calidad conciliando de forma cuidadosa y siempre alerta.

* Creado por Multicultural Management: Tenga presente que los perfiles de las nacionalidades son aproximaciones genéricas, ya que estas cambian al interior de cada país de acuerdo con la idiosincracia de cada región.

¿Cuales son los arquetipos del éxito?

Selección de personal

Los arquetipos del éxito (Perfiles puros de referencia).

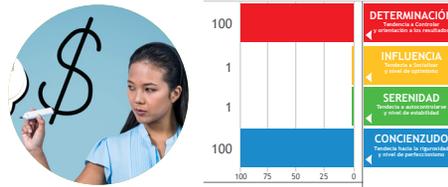
6.- ARQUETIPO MODERADOR - COMBINACIÓN: ROJO Y VERDE ALTOS



¿Cómo son?

Son personas moderadas pero directas que logran resultados de forma gradual, siendo precavidas y pensando en nuevas formas de actuar.

7.- ARQUETIPO AUDITOR - COMBINACIÓN: ROJO Y AZUL ALTOS



¿Cómo son?

Son personas directas y organizadas, que actúan con precaución y celeridad.

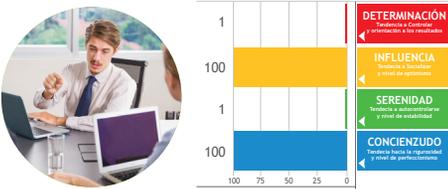
8.- ARQUETIPO EMPÁTICO - COMBINACIÓN: AMARILLO Y VERDE ALTOS



¿Cómo son?

Son personas calmadas y optimistas que trabajan en equipo de forma abierta e innovadora.

9.- ARQUETIPO COORDINADOR - COMBINACIÓN: AMARILLO Y AZUL ALTOS



¿Cómo son?

Son personas carismáticas y detallistas que logran ser reconocidas por un trabajo en equipo con calidad, por medio de relaciones dinámicas y fluidas.

10.- ARQUETIPO ASESOR - COMBINACIÓN: VERDE Y AZUL ALTOS



¿Cómo son?

Son personas herméticas y reflexivas que evitan los errores, por medio de la concertación y la búsqueda de acciones seguras.

11.- ARQUETIPO GESTADOR - COMBINACIÓN: ROJO, AMARILLO Y VERDE ALTOS



¿Cómo son?

Son personas claras, idealistas y auto controladas que logran ser reconocidas por sus resultados, sus buenas relaciones y su creatividad.

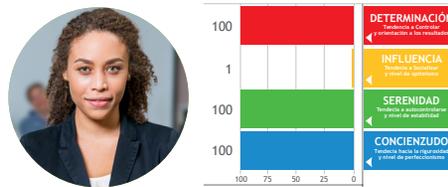
12.- ARQUETIPO EMPRENDEDOR - COMBINACIÓN: ROJO, AMARILLO Y AZUL ALTOS



¿Cómo son?

Son personas determinantes, inspiradoras y exigentes que logran lo que se propone motivando a las personas, mientras actúan con gran celeridad.

13.- ARQUETIPO CONSOLIDADOR - COMBINACIÓN: ROJO, VERDE Y AZUL ALTOS



¿Cómo son?

Son personas autocontroladas, francas y perfeccionistas que logran tener el control sobre su entorno por medio de una buena capacidad de verificación.

14.- ARQUETIPO DIPLOMÁTICO - COMBINACIÓN: AMARILLO, VERDE Y AZUL ALTOS



¿Cómo son?

Son personas carismáticas, democráticas y dependientes de normas y procedimientos que logran motivar e integrar a las demás personas y promover acuerdos.

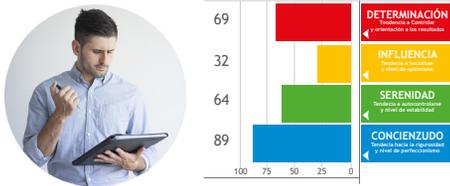
* Creado por Multicultural Managment: Tenga presente que los perfiles de las nacionalidades son aproximaciones genéricas, ya que estas cambian al interior de cada país de acuerdo con la idiosincrasia de cada región.

¿Cuáles son los puestos ideales?

Selección de personal

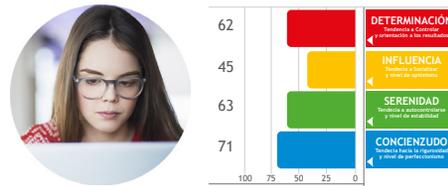
Puesto de trabajo ideal

AGENTE DE CONTROL DE CALIDAD – IDEAL



Se requiere una persona orientada al detalle, que valide bien todo lo que hace, con capacidad para poner de manifiesto cuando algo no está funcionando a la perfección y con facilidad para expresar lo que piensa de la forma más adecuada.

ANALISTA DE SELECCIÓN EN TALENTO HUMANO – IDEAL



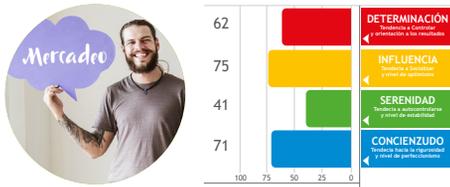
Se requiere una persona exigente, con capacidad para validar muy bien la información y con prudencia para interactuar con otras personas.

ASESOR DE SERVICIO AL CLIENTE – IDEAL



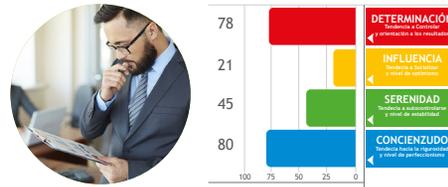
Se requiere una persona con capacidad de escucha, que brinde alternativas factibles de realizar y que sea muy organizada en la realización de las tareas y el manejo de la información.

COORDINADOR DE MERCADEO – IDEAL



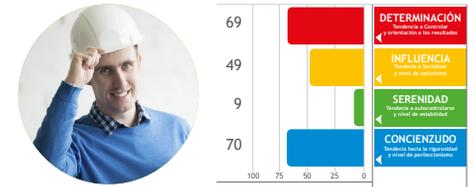
Se requiere una persona emprendedora, optimista y creativa que trabaje con dinamismo y que sea muy perfeccionista con su trabajo.

COORDINADOR DE TECNOLOGÍA – IDEAL



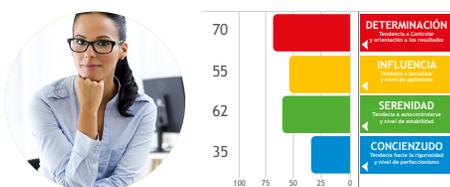
Se requiere una persona perfeccionista y precavida que sepa hacer su trabajo con orientación a la calidad y dentro de los tiempos previstos.

COORDINADOR OPERATIVO – IDEAL



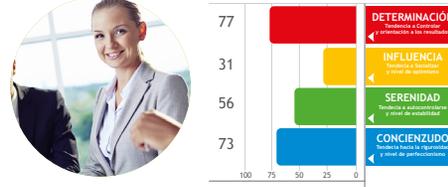
Se requiere una persona práctica, controladora y eficiente, que actúe con gran celeridad evitando cometer errores.

DIRECTOR DE TALENTO HUMANO – IDEAL



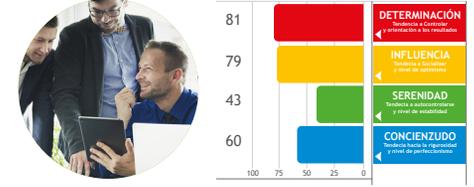
Se requiere una persona empática, conciliadora y exigente que logre gestionar a las personas a través de fórmulas flexibles y variadas.

GERENTE ADMINISTRATIVO – IDEAL



Se requiere una persona sincera, servicial y analítica que logre que todo salga bien, en un entorno predecible y confiable.

GERENTE COMERCIAL – IDEAL



Se requiere una persona orientada al resultado, relacional y que logre que las cosas se hagan en el menor tiempo posible de forma eficiente, por medio de fórmulas creativas y bien planeadas.

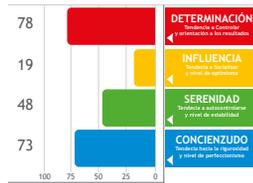
* Creado por Multicultural Management: Tenga presente que los perfiles de las nacionalidades son aproximaciones genéricas, ya que estas cambian al interior de cada país de acuerdo con la idiosincrasia de cada región.

¿Cuáles son los puestos ideales?

Selección de personal

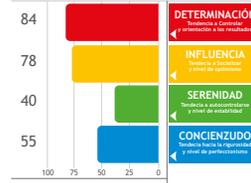
Puesto de trabajo ideal

GERENTE FINANCIERO – IDEAL



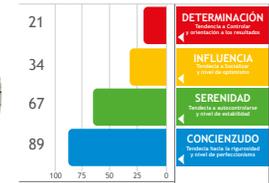
Se requiere una persona objetiva con capacidad de control, analítica y exigente que logre mitigar los riesgos y actuar con moderación.

GERENTE GENERAL – IDEAL



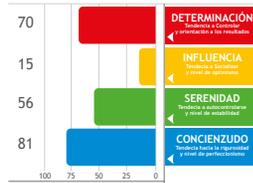
Se requiere una persona exigente, con capacidad para inspirar a las personas de la organización, con un trato cordial hacia los demás y que logre movilizar un grupo humano potenciando los recursos que se tienen en función de nuevas oportunidades.

INGENIERO DE SISTEMAS – IDEAL



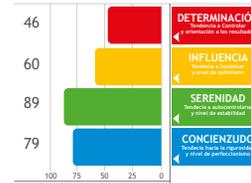
Se requiere una persona que sepa seguir instrucciones al pie de la letra, que valide muy bien su trabajo, que busque la calidad como principal objetivo y que sea receptiva hacia el punto de vista de otras personas.

JEFE DE MANTENIMIENTO – IDEAL



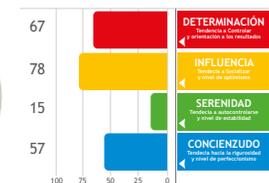
Se requiere una persona que haga que las cosas funcionen como un reloj, con alta capacidad de supervisión, que actúe con precaución y que esté atenta a lo que las otras personas necesitan.

SECRETARIA RECEPCIONISTA – IDEAL



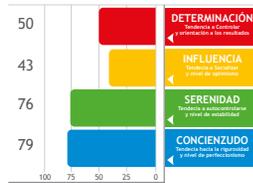
Se requiere una persona cálida y cordial que logre hacer su trabajo de forma eficiente manejando la información con prudencia y confidencialidad.

JEFE DE ÁREA – IDEAL



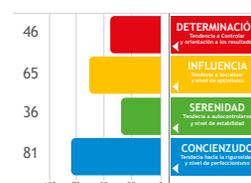
Se requiere una persona carismática y exigente que logre movilizar a los demás con celeridad y eficiencia hacia el logro de los objetivos y la realización de un trabajo de calidad.

OPERARIO DE MAQUINARIA – IDEAL



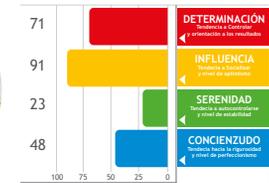
Se requiere una persona que logre ejecutar las tareas con eficiencia de acuerdo con los procedimientos, que sea paciente y que haga su trabajo en función de la calidad.

AUXILIAR ADMINISTRATIVO – IDEAL



Se requiere una persona analítica y entusiasta que realice varias tareas y que ejecute su trabajo con celeridad.

VENDEDOR – IDEAL



Se requiere una persona carismática, orientada al resultado que logre realizar el mayor número de contactos comerciales al día y actuando con recursividad, de acuerdo con las posibilidades que ofrecen los productos o servicios.

* Creado por Multicultural Managment: Tenga presente que los perfiles de las nacionalidades son aproximaciones genéricas, ya que estas cambian al interior de cada país de acuerdo con la idiosincrasia de cada región.

¿Cuál es mi zona de la genialidad en colores?

Desarrollo humano

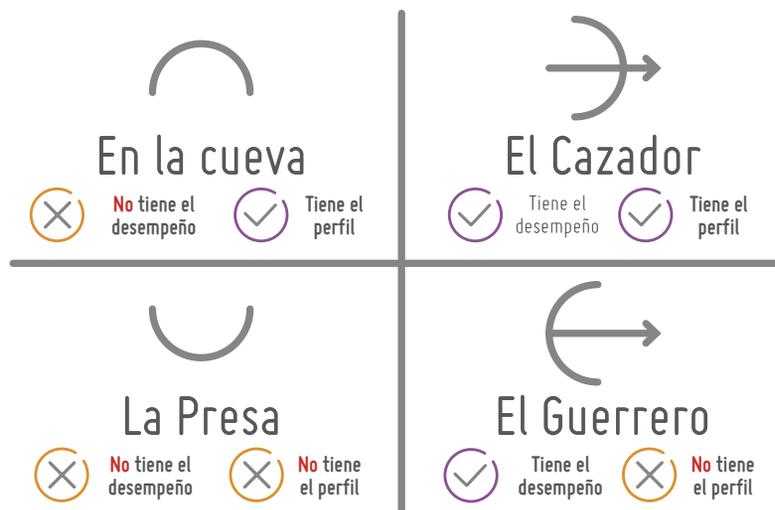
Color del Perfil		ROJO Activos Racionales 	AMARILLO Activos Emotivos 	VERDE Pausados Emotivos 	AZUL Pausados Racionales 
LAS CUATRO ZONAS Según GayHendrick	Zona de la incompetencia	La diplomacia	La orientación al detalle	Evitar la confrontación	Asumir riesgos
	Zona de la idoneidad	Coordinar personas.	La administración	La argumentación	La comunicación no verbal
	Zona de la excelencia	Los resultados	La comunicación	El servicio	La supervisión
	Zona de la genialidad	Competir y asumir grandes retos	La inspiración de ideas	La armonía con las personas	La calidad
CÓMO DESARROLLAR LA ZONA DE LA GENIALIDAD	Lo fuerte a potenciar en el	Técnicas de negociación	Técnicas de oratoria	Mentoring	Método Kaizen
		Visión hacia el futuro	Técnicas de innovación	Servicio al cliente	Mapas mentales
		Emprendimiento	Comunicación asertiva	Escucha activa	Método Seis Sigma
	Lo débil a neutralizar en el	Inteligencia emocional	Metodologías de solución de problemas	Toma de decisiones	Método Creativo de Walt Disney
		Diplomacia	Manejo de los proyectos	Teoría del cambio	Método Scamper
		Coaching gerencial	Teoría de las restricciones	Trabajo bajo presión	Método de los 6 Sombreros
	Técnicas de desarrollo de competencias	Competencia	Participación	Conversaciones privadas	Lectura
		Argumentación	Diálogo	Procesos de gradualidad	Casos de éxito
		Retos	Premiación	Sin presión	Estadísticas

(*) La Zona de la Genialidad no se puede identificar en un 100% con El Método de los Colores, ya que en esto influyen otros elementos como: gustos, vocación y experiencias.

¿Cómo adaptarme mejor en colores?

Desarrollo humano

LOS CUATRO SOBREVIVIENTES DE LA SELVA LABORAL



¿CÓMO SOBREVIVIR A UN JEFE AZUL?



- 1- Piense antes de hablar, son bastante escépticos y críticos
- 2- Evite cometer errores, revise muy bien su trabajo antes de presentárselos, se inclinan al detalle y podrían dudar de la veracidad
- 3- Planteése el peor escenario para ofrecerle diferentes alternativas
- 4- Sea riguroso en la entrega de la información, adjunte cifras, cuadros de análisis y sea puntual.

¿CÓMO SOBREVIVIR A UN JEFE ROJO?



- 1- No le presente problemas, sólo las soluciones
- 2- Cuando le hable, salude y vaya al grano
- 3- Expresese en un tono respetuoso
- 4- No guarde información crítica
- 5- Sea proactivo(a)
- 6- Exijase al máximo

¿CÓMO SOBREVIVIR A UN JEFE VERDE?



- 1- Tenga paciencia, son jefes democráticos.
- 2- Sea discreto con lo que oye y con lo que les dice.
- 3- Priorice sus tareas, comprométase sólo con las que pueda cumplir y terminar, pues ellos valoran las cosas bien hechas.
- 4- Sea diplomático y conciliador valoran la cordialidad y la amabilidad en el trato con los demás.

¿CÓMO SOBREVIVIR A UN JEFE AMARILLO?



- 1- Sea flexible, probablemente, le estará haciendo cambios o planteando nuevas ideas todo el tiempo.
- 2- Háblele de forma gráfica y exprésele en poco tiempo sus ideas.
- 3- Procure demostrarle entusiasmo para hacer las cosas.
- 4- Cree una atmósfera de camaradería porque a él le gusta socializar con su gente.

¿Cómo podría liderar mejor en colores?

Desarrollo humano

¿CÓMO LIDERAR A LOS AZULES EN UN GRUPO?



Permítales ejecutar tareas que requieran precisión, que estén amparadas por información clara, proveniente de fuentes confiables y que les sea otorgada a tiempo. Deles la oportunidad de que elaboren muy bien lo que están haciendo y proporcione el espacio para que sobresalgan ante el grupo debido a la seriedad de sus propuestas y calidad de su trabajo.

¿CÓMO LIDERAR A LOS ROJOS EN UN GRUPO?



Rételos, propóngales nuevos desafíos. Invite a que tomen decisiones con base en un criterio del costo beneficio, por medio de planes de incentivos o a través del salario emocional.

¿CÓMO LIDERAR A LOS VERDES EN UN GRUPO?



Provéales un entorno confiable y estable, por medio de la descripción detallada sobre cómo se deben hacer las labores y fíjeles el tiempo que podrían demorarse para ejecutarlas. Dígale lo que piensa con diplomacia.

¿CÓMO LIDERAR A LOS AMARILLOS EN UN GRUPO?



Demuéstreles interés respecto a lo que afecta su emotividad, socialice más con ellos, permítales que se ajusten a los programas. Concrételes cada vez que hable con ellos para evitar que se dispersen.

¿Cuándo un color de liderazgo es favorable y cuándo no?

	Favorable	Desfavorable
 <p>Líderes</p>	Su estilo establece objetivos claros, roles definidos y control eficiente en los espacios de trabajo. Ejercen presión y confrontan al grupo para tomar decisiones cuando sea necesario.	Suelen ser impacientes y confrontacionales, ejerciendo presión que puede acentuar diferencias y generar fricciones, resultando en resistencia pasiva y disminución de la confianza.
 <p>Líderes</p>	Su estilo facilita el establecimiento claro de objetivos y la definición de roles en el espacio de trabajo. Además, ejercen presión cuando las cosas no progresan y confrontan al grupo para tomar decisiones.	Debido a su sociabilidad y estilo creativo, es probable que dedique menos tiempo a los detalles operativos y corrección de errores, priorizando compromisos externos y motivación de personas.
 <p>Líderes</p>	Su estilo está enfocado a tomar las decisiones con calma, escuchar diferentes puntos de vista. Tienen la capacidad para abordar proyectos de alto impacto de forma sostenida y focalizada.	Su estilo resistente al cambio y pausado podría comprometer la adaptación de la organización a las demandas del entorno, al evitar decisiones bajo presión, poniendo en riesgo su sostenibilidad.
 <p>Líderes</p>	Su estilo único minimiza el riesgo y prioriza las selecciones seguras. Garantizan la inversión de recursos humanos, tiempo y logísticos para lograr una ejecución con altos estándares.	Su estilo conservador y precavido puede inmovilizar la organización en decisiones, disminuyendo su capacidad de adaptación y limitando oportunidades futuras.

¿Qué podría conocer mejor de los demás en colores?

Como son las personas perfil Rojo



¿Cómo son?

Directas pragmáticas y exigentes.



¿Qué buscan?

Tener el control



Ambiente ideal

Libre de control, ambiente innovador, orientación hacia el futuro, espacio para expresar ideas y poca rutina.



¿Qué les gusta

Quieren obtener resultados, les gusta un acercamiento "hazlo y hazlo ahora", quieren estar "a cargo", les gustan las nuevas oportunidades y los desafíos, quieren una perspectiva amplia de las operaciones.



¿Qué no les gusta?

Las interrupciones frecuentes, seguir instrucciones, perder el control, total subordinación y las cosas demoradas.



¿Cómo llegarles con Fuerza?

Sea una persona clara, focalizada y ofrezca opciones.



Valor para el Equipo

Son previsoras, organizadoras, orientadas al desafío, iniciadoras y reformadoras.



Limitantes

Aprovechan su posición, tienen requerimientos muy altos, falta de tacto y diplomacia, se atribuyen demasiadas cosas y son aceleradas.



¿Cómo son bajo presión?

Son exigentes, confrontantes y defienden sus propios intereses.

Como son las personas perfil Amarillo



¿Cómo son?

Sociales, optimistas y carismáticas.



¿Qué buscan?

El reconocimiento.



Ambiente ideal

De interacción con mucha gente, con baja exigencia del detalle, con movilidad, espacio para ser escuchadas, jefes asequibles.



¿Qué les gusta

Relacionarse con la gente, divertirse mientras trabajan, ayudar a otras personas a expresarse y las ideas nuevas y creativas.



¿Qué no les gusta?

Lo monotonó, las ideas complicadas, lo que requiere demasiada revisión, las decisiones impopulares y la monotonía.



¿Cómo llegarles con Fuerza?

Sea una persona empática, entusiasta y flexible.



Valor para el Equipo

Son creativas, motivadoras, alegres y buenas coequiperas.



Limitantes

Inatentas a los detalles, subjetivas con la gente, confiadas, escuchan ocasionalmente y son dispersos.



¿Cómo son bajo presión?

Se autopromueven, demasiado optimistas y habladoras.

Como son las personas perfil Verde



¿Cómo son?

Aceptadoras, diplomáticas y conciliadoras.



¿Qué buscan?

La armonía.



Ambiente ideal

Estables, predecibles, con procedimientos conocidos, de relaciones duraderas y de poco conflicto.



¿Qué les gusta

Relacionarse amigablemente con la gente, que las acepten, que las cosas funcionen sin contratiempos, la estabilidad, la seguridad, hacer el trabajo por pasos (1-2-3) y pocos proyectos, a la vez.



¿Qué no les gusta?

Los cambios radicales, demasiada innovación, el acelere, cambiar por cambiar, confrontar y que las presionen.



¿Cómo llegarles con Fuerza?

Sea una persona aceptadora, paciente y cálida.



Valor para el Equipo

Son jugadores de equipo, pacientes, empáticas, serviciales y discretas.



Limitantes

Ceden para evitar controversias, no son directas para decir las cosas, presentan resistencia al cambio y tiene dificultad para lidiar con muchas situaciones diversas a la vez.



¿Cómo son bajo presión?

Reservadas, indecisas, inflexibles, posesivas y autocontroladas.

Como son las personas perfil Azul



¿Cómo son?

Rigurosas, formales y metódicas.



¿Qué buscan?

La calidad.



Ambiente ideal

Pensamiento crítico, donde se requiere especialización, con privacidad, orden y claridad.



¿Qué les gusta

Los criterios de desempeño específicos, la exactitud, definir y lograr altos estándares, las oportunidades para analizar y evaluar y trabajar con un estilo lógico y sistemático del trabajo.



¿Qué no les gusta?

La improvisación, el desorden, el riesgo, la presión por fechas, quedar mal, que les exageren y el sentimentalismo.



¿Cómo llegarles con Fuerza?

Sea una persona orientada al detalle, específica y exacta.



Valor para el Equipo

Proponen estándares altos, son consistentes, son clarificadoras, objetivas y ancladas a la realidad.



Limitantes

Son defensivas a las críticas, se apegan a los detalles, pérdida de visión global por la minucia, poca creatividad y son percibidas como distantes y frías.



¿Cómo son bajo presión?

Son pesimistas, difíciles de complacer, meticulosas y críticas.

¿Cómo me perciben las otras personas en colores?

Alineación de equipos

Cómo ve el

al



Demorados y cautelosos



Incrédulos y difíciles de complacer



Fríos y distantes



Racionales y moderados

Cómo ve el

al



Territoriales



Duros y directos



Impositivos e intensos



Arriesgados y acelerados

Cómo ve el

al



Hipersensibles a la presión



Renuentes al cambio



Armoniosos



Demasiado democráticos

Cómo ve el

al



Políticos y dispersos



Con ansias de protagonismo



Desordenados y sin foco



Poco rigurosos y demasiado confiados

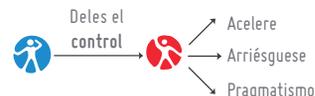
¿Cómo alinearme a los demás en colores?

Alineación de equipos

Si usted es **azul**, como alinearse con un **azul**



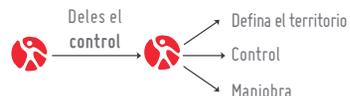
Si usted es **azul**, como alinearse con un **rojo**



Si usted es **rojo**, como alinearse con un **azul**



Si usted es **rojo**, como alinearse con un **rojo**



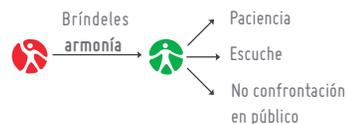
Si usted es **azul**, como alinearse con un **verde**



Si usted es **azul**, como alinearse con un **amarillo**



Si usted es **rojo**, como alinearse con un **verde**



Si usted es **rojo**, como alinearse con un **amarillo**



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.

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

Si usted es **verde**, como alinearse con un **azul**



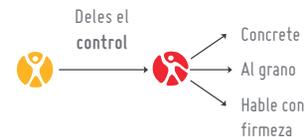
Si usted es **verde**, como alinearse con un **rojo**



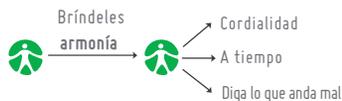
Si usted es **amarillo**, como alinearse con un **azul**



Si usted es **amarillo**, como alinearse con un **rojo**



Si usted es **verde**, como alinearse con un **verde**



Si usted es **verde**, como alinearse con un **amarillo**



Si usted es **amarillo**, como alinearse con un **verde**



Si usted es **amarillo**, como alinearse con un **amarillo**



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

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

¿Cómo lograr sinergia en mi equipo en colores?

Alineación de equipos

Factores que inciden en el desempeño de los equipos



Metas claras



Equidad en el trato



Comunicación abierta



Claridad de los roles



Cohesión y confianza



Buen proceso en la toma de decisiones



Liderazgo



El respeto



LOS ROLES POR COLORES



Dinamizadores

Su temperamento contribuirá a que el equipo adquiera un orden, tenga retos, desafíos y trabaje para lograrlos.



Inspiradores

Motivarán a los miembros del equipo a trabajar juntos y a tener pasión por lo que se hace. Generarán ideas diferentes y creativas.



Catalizadores

Se desempeñarán en el equipo haciendo uso de la mediación, la interacción y la concertación con los miembros.



Aseguradores

Harán todo lo posible para que el equipo no corra riesgos innecesarios, lo asentará en la realidad para evitar desgastes.



LOS RIESGOS DE LOS EQUIPOS

Rojos

La excesiva orientación hacia los resultados, el control desmedido y la rumentación permanente.

Amarillos

El desmesurado optimismo, creer que todo es posible y querer hacer las cosas solos.

Verdes

La complacencia y desmedida aceptación.

Azules

La parálisis, el exceso de verificación, pensar una y otra vez en lo encomendado y tomar medidas burocráticas.

¿De qué color es mi organización?

Alineación de equipos

Lo que para un individuo es la personalidad, para una organización podría ser la cultura corporativa. Esta se refleja a través de un conjunto de hábitos, comportamientos y creencias establecidas en el tiempo, por medio de normas, valores, actitudes y expectativas compartidas por parte de todos los miembros de la organización.

LO QUE DEFINE A LA CULTURA CORPORATIVA



¿QUÉ ES LA CULTURA RAVA?

Es una metodología basada en el Lenguaje de los Colores, el cual clasifica la cultura corporativa en 4 tipos:

Cultura Roja

- Identificación con los resultados
- Lo más importantes son las metas
- Estilo de trabajo claro y directo
- Trabajo bajo presión
- Capacidad para insistir y persistir
- Pragmatismo
- Ambiente laboral tenso
- Alta rotación
- La gente es valorada por lo que produce

Cultura Amarilla

- Identificación con la gente
- Ofrecen reconocimiento
- Participativas
- Flexibles
- Motivantes
- Creativas
- No siempre organizadas
- Cambios permanentes
- Baja rigurosidad en la toma de decisiones

Cultura Verde

- Estables
- Colaborativas
- Procedimentales
- Tolerantes
- Clima laboral agradable
- Serviciales
- Demora en la toma de decisiones
- Bajo nivel de adaptación al entorno
- Permisivas

Cultura Azul

- Organizadas
- Rigurosas
- Conservadoras
- En función de la calidad
- Cautelosas
- Estructuradas
- Parálisis por análisis
- Inflexibles
- La gente tiende a ser fría y distante



THT[®]

Predecimos
el comportamiento
humano

Certifíquese en el Método de
los Colores con:



The International Institute of
Organizational Behavior



www.tht.company

Contáctenos y acceda a...

La teoría



Libro Completo

y la práctica



Quiénes somos



Demo gratuito

Contáctenos:

Correo: comercial@tht.company - Teléfonos: (+57) 300 2119699 / 3(+57) 20 8123132

www.tht.company

