Marketing

8 personas y sus estrategias



Centro emocional



Centro mental



Centro instintivo

Personas en el equipo

8

Estrategias en el equipo

5 de 9

Centro más fuerte

Centro mental

RESUMEN

Índice

01 Estrategias en el equipo 3

02 Qué aporta cada uno al equipo 5

03 Personas del equipo 6

04 Cómo hablar con cada uno 8

05 Dónde podría haber roces 9

06 Colaboración por parejas 10

07 A qué prestar atención 11

01

Estrategias en el equipo

Centro emocional — 3 de 8

 2 · Altruista	Tomás, Daniela	2
 3 · Estrategia	Gabriela	1
 4 · Individualista	nadie	

Centro mental — 4 de 8

 5 · Experto	nadie	
 6 · Tradicionalista	Fernanda, Paola, Lucía	3
 7 · Optimista	Camila	1

Centro instintivo — 1 de 8

 8 · Líder	nadie	
 9 · Mediador	Emiliano	1
 1 · Perfeccionista	nadie	

Centros

Centro emocional — 3
Siente · relaciones y reconocimiento

Centro emocional (2, 3, 4): relaciones, imagen, la impresión que causamos en los demás.

Centro mental — 4
Piensa · seguridad y plan

Centro mental (5, 6, 7): análisis, planificación, riesgos y posibilidades.

Centro instintivo — 1
Actúa · control y límites

Centro instintivo (8, 9, 1): acción, límites, normas y justicia.

Instintos

Autoconservación — 4
Seguridad, recursos y comodidad

Instinto de autoconservación: recursos, estabilidad, eficiencia y atención a lo práctico.

Social — 2
Grupo, rol y aportación

Instinto social: el rol en el grupo, las normas, las relaciones hacia afuera y el objetivo común.

Uno a uno — 2
Cercanía, intensidad y pasión

Instinto uno a uno: intensidad, pasión y vínculos fuertes entre personas.

02

Qué aporta cada uno al equipo

Relaciones y apoyo
Tomás, Daniela · 2
Se fija en cómo está la gente, ayuda y mantiene unido al equipo.

Rendimiento y metas
Gabriela · 3
Empuja hacia los resultados, sabe terminar las cosas y mostrarlas hacia afuera.

Riesgos y confiabilidad
Fernanda, Paola, Lucía · 6
Prevé lo que puede salir mal y es un apoyo leal para el equipo.

Ideas y energía
Camila · 7
Inventa posibilidades, entusiasma a los demás y encuentra una salida cuando algo se estanca.

Conciliación y calma
Emiliano · 9
Conecta a las personas, calma las tensiones y busca soluciones para todos.

Por ahora nadie en el equipo aporta: originalidad y sentido, análisis y especialización, decisión y protección, calidad y orden. Tenlo en cuenta al repartir tareas o al contratar.

Cómo dirigir este equipo

Tu equipo primero piensa y luego actúa. La gente necesita información, tiempo para reflexionar y un plan claro. Envía la documentación con anticipación y pregunta por los riesgos. Vigila que las decisiones no se aplacen indefinidamente y que también se hable de cómo está la gente.

03

Personas del equipo



Fernanda

Seis de autoconservación · 6 Tradicionalista Precavido

En el trabajo son confiables, cooperativos y cuidadosos.

Encaja en: planificación y control de riesgos, verificación de supuestos, operaciones confiables y seguridad

Como jefes: Los Seis planifican, vigilan los riesgos y respaldan a su gente. Bajo presión pueden desconfiar y decidir con lentitud.

Como subordinados: Los Seis son leales y responsables, y avisan a tiempo de los riesgos. Necesitan confianza, previsibilidad y claridad sobre quién responde de qué.

Qué lo motiva: Seguridad, apoyo y protección.

En un conflicto:

• **Vacilación** – Dudan mucho tiempo entre huir y atacar.
• **Suspicacia** – En el conflicto buscan fácilmente intenciones ocultas.
• **Defensa del grupo** – Luchan por aquellos a los que pertenecen.

Comunicación: Los Seis preguntan, comprueban y quieren información clara. Valoran la sinceridad y la palabra cumplida. A menudo hablan de lo que puede salir mal.

Bajo presión: Bajo presión, a los Seis se les disparan los miedos y las dudas. Cuando el estrés se prolonga, se desplazan hacia el Tres: se vuelcan en el trabajo, quieren parecer eficientes y esconden la inseguridad tras la actividad y la imagen.



Tomás

Dos de autoconservación · 2 Altruista Indispensable

En el trabajo caen bien.

Encaja en: atención a clientes y compañeros, capacitación de nuevos integrantes, relaciones con socios y apoyo al equipo

Como jefes: Los Dos cuidan de las personas, conocen sus necesidades y crean un ambiente cálido. Les cuesta más decir cosas desagradables y pueden tener favoritos.

Como subordinados: Los Dos son serviciales y disfrutan ayudando a los demás. Necesitan reconocimiento personal y corren el riesgo de cargar con más de lo que pueden.

Qué lo motiva: El amor y las relaciones cercanas.

En un conflicto:

• **Evitar la discusión** – Al principio ceden para no dañar la relación.

• **Agravio acumulado** – Cuando no se sienten valorados, llega el estallido o los reproches.

• **Lucha por la relación** – Se toman el conflicto como algo personal, como una amenaza a la cercanía.

Comunicación: Los Dos hablan con calidez, de forma personal y con interés por el otro. Saben animar y hacer que la otra persona se sienta importante. A menudo preguntan más por los demás de lo que hablan de sí mismos.

Bajo presión: Bajo presión, los Dos intentan ayudar aún más y hacerse más necesarios. Cuando el estrés se prolonga, se mueven hacia el Ocho: se vuelven directos, dominantes y pueden echar en cara todo lo que han hecho por los demás. La decepción se convierte en rabia.

El ejemplo termina aquí. El resto (6) lo verás en el mapa completo de tu equipo. Solicitar una oferta

04

Cómo hablar con cada uno

Una guía breve para cada persona: cómo decirle que algo no funciona, qué elogiarle y qué le quita las ganas de trabajar sin remedio.

Fernanda 6 · Tradicionalista Precavido

Feedback	Elogio	Lo desmotiva
Con claridad y explicando el porqué. Deja claro que la confianza se mantiene.	Por la confiabilidad y por haber avisado a tiempo de un riesgo.	Cambios de normas sin explicación y no saber a qué atenerse.

Tomás 2 · Altruista Indispensable

Feedback	Elogio	Lo desmotiva
Primero valora el esfuerzo y la relación; luego, con calma y a solas, di qué cambiar.	Por cómo ayudan a los demás, en persona y de corazón.	Que nadie vea su ayuda.

El ejemplo termina aquí. El resto (6) lo verás en el mapa completo de tu equipo. Solicitar una oferta

05

Dónde podría haber roces

Tres parejas en las que cabe esperar fricciones. No tienen por qué darse, pero vale la pena pensarlo antes de que ocurran.

Gabriela y Fernanda 3 y 6

Por qué El Seis cuestiona la imagen y el éxito, es decir, lo que sostiene al Tres.

Qué ayuda Gabriela: habla con sinceridad. El Seis detecta la fachada.

El ejemplo termina aquí. El resto (2) lo verás en el mapa completo de tu equipo. Solicitar una oferta

06

Colaboración por parejas

2 y 2 Tomás, Daniela

Como pareja, la combinación de dos Doses es poco frecuente, pero en el trabajo funcionan muy bien. La tarea puede actuar para ellos como una tercera persona: tiene necesidades, da identidad y energía. Pueden competir por ver quién es más imprescindible. Funciona cuando cada uno tiene un papel igual de importante.

Los Doses son sensibles a las críticas. Cuando su orgullo sale herido, se defienden: «No fue culpa mía». Ayuda asegurarles que la relación no corre peligro y separar el valor de la persona de la valoración del trabajo. Conviene describir con claridad los roles y las reglas del proceso. Así el Dos no tiene que resolver nada por caminos indirectos ni siente que alguien lo ha dejado fuera.

El ejemplo termina aquí. El resto (11) lo verás en el mapa completo de tu equipo. Solicitar una oferta

07

A qué prestar atención

No falta ningún centro y ningún instinto predomina claramente. Aun así, vale la pena repasar más arriba los roles que faltan en el equipo y la colaboración por parejas.

A quién incorporar al equipo



8 · Líder Poderoso

Decisión y protección

Decide, asume la responsabilidad y da la cara por el equipo.



4 · Individualista Único

Originalidad y sentido

Aporta una mirada inesperada, sensibilidad por la calidad y pregunta por qué lo hacemos.

Al contratar, vale la pena buscar más bien Ocho o Cuatro, es decir, a alguien que aporte al equipo lo que ahora le falta. Tómalo como un punto de vista más: en la contratación también cuentan la experiencia y las habilidades.

enneme

El mapa muestra estrategias, no capacidades. Tómalo como el comienzo de una conversación en el equipo, no como etiquetas.

enneme.com

La guía sirve para el autoconocimiento. No es una evaluación psicológica ni un diagnóstico. Está destinada únicamente al uso personal del comprador.