

Conociendo el TIPO PSICOLÓGICO: **Catalizador del éxito** en las Organizaciones

Autora: Alejandra Martínez Castillo, Asesora de Human Development Solutions



*Encontramos nuevas formas para dar coaching y entregar planes de desarrollo de carrera basados en diagnósticos asertivos como el MBTI®. NOKIA.**

Cada vez hay más herramientas en el mercado para la evaluación de la personalidad, la inteligencia, el comportamiento, entre otras; de ahí que resulte complejo para las organizaciones el decidir cuáles aplicar y por qué.

Una primera complicación que se presenta al elegir una prueba, consiste en explicar los beneficios y alcances para Recursos Humanos, sobretodo si nos topamos con la resistencia para implementar cualquier proceso de medición o de desarrollo, ya sea individual o grupal.

La Copa Mundial de la FIFA Brasil 2014 es un ejemplo claro que hace sentido para entender la importancia de contar con diagnósticos asertivos. Piensen en los atletas y en cómo son seleccionados y desarrollados. Podemos ubicar a los jugadores con mayores posibilidades para obtener un triunfo, si conocemos cuáles son sus mejores características y dónde se encuentran sus áreas de mejora.

Si hablamos de un atleta individual podemos definir a qué deporte se dedicará y cómo mantenerlo motivado. En un equipo de fútbol soccer, además, asignaremos de una manera más asertiva qué posición jugará quien. También, gracias a la evaluación, si cada uno sabe por qué es bueno y en qué, puede mejorar su juego y, si conoce las habilidades de sus compañeros y cómo usarlas a favor de la victoria, lo que se **potencia es el resultado del equipo**.

En el caso de las organizaciones sucede algo similar. Podemos utilizar la metodología de observación, pruebas empíricas, cambio en las posiciones y estrategias. Observar de nuevo y evaluar si fue un acierto o un error, pero esto toma tiempo y puede ser riesgoso. Tomar decisiones de talento sin partir de un diagnóstico preciso y de planes de acción claros, llega a ser dañino al derivar en curvas de

aprendizaje prolongadas que desgastan a los individuos y las relaciones.

Una herramienta con gran impacto para el conocimiento personal, de los equipos y de sus interacciones es el MBTI®. Este es un indicador que distingue estilos y preferencias de trabajo, comunicación e interacción entre una persona y las de su contexto. Está inspirado en la teoría de Carl Jung sobre los TIPOS psicológicos y desarrollado por Isabel Myers y Katherine Briggs. En esta herramienta se distinguen cuatro dimensiones o dicotomías que se refieren a:

■ **Reforzamos nuestro liderazgo usando el MBTI®. Ernst & Young International.***

E - Extroversión: Atención en el mundo exterior y en las cosas.	I - Introversión: Atención en el mundo interior, en las ideas y en las impresiones.
S - Sensación: Enfoque en el presente y en la información obtenida con los sentidos.	N - Intuición: Enfoque en el futuro, los patrones y las posibilidades.
T - Pensamiento: Decisiones basadas en la lógica y en el análisis objetivo de causa y efecto.	F - Sentimiento: Decisiones basadas en los valores y en la evaluación subjetiva de las preocupaciones centradas en las personas.
J - Juicio: Abordajes planeados y organizados con respecto a la vida y a las situaciones definidas.	P - Percepción: Abordajes flexibles y espontáneos, eligiendo opciones amplias y desestructuradas.

El TIPO psicológico se integra con una letra de cada dicotomía, dando como resultado por ejemplo: ESTJ, ISFP, ENTJ, y así hasta incluir las 16 posibilidades. Al descubrir qué TIPO tenemos, nos conocemos mejor, comprendemos cómo es nuestro relacionamiento con los demás, cómo nos comunicamos y qué es lo que requerimos. Al entender esto, tenemos mayores posibilidades de volvernos extraordinarios en el trabajo y podemos dejar al margen las áreas de oportunidad, promoviendo nuestro propio desarrollo. Además, si tenemos este conocimiento de nuestro equipo o de las personas con las que interactuamos, podemos despersonalizar las situaciones de conflicto, reducirlas y seleccionar más fácilmente a los integrantes de un proyecto, disminuyendo la curva de aprendizaje y facilitando el proceso de comunicación.

■ **Usando el MBTI® desarrollamos un lenguaje común para el Auto conocimiento. Sony Corporation.***

■ **Promovemos la productividad del equipo y el entendimiento inter cultural a través del instrumento MBTI®. SHELL.***

Un diagnóstico sin planes de acción enfocados hacia una meta, es simplemente información interesante. Aquí el MBTI® vuelve a mostrar su poder, pues a partir de los resultados se pueden desarrollar planes específicos para mejorar el desempeño y la comunicación individuales, de equipo y organizacionales. Todo lo anterior sin etiquetar como bueno o malo ningún comportamiento o estilo, simplemente sirviendo como un espejo de lo que existe actualmente, distinguir y evaluar si esta realidad y conductas están sumando o restando a la meta que se desea llegar. En resumen, el MBTI® hoy es una solución versátil con diferentes usos (desarrollo, comunicación, liderazgo, manejo de conflictos, formación de equipos, coaching, entre otros), permite valorar de mejor manera el tener varias perspectivas y soluciones para un mismo problema, empodera a los individuos y a las organizaciones a través del conocimiento del TIPO psicológico y sus implicaciones. Simplifica la complejidad humana a través del establecimiento de un lenguaje común que construye la cultura de la organización; permite construir equipos equilibrados y descubrir necesidades que requieren atención inmediata.



HDS es distribuidor y certificador autorizado de MBTI® en México

El MBTI® utilizado en su máximo potencial se vuelve el catalizador del poder individual y organizacional, transformando la comunicación y la colaboración. ¿Cuál es tu TIPO y el de tu equipo? ¡Averígualo!

