

¿Prefieres Escribir con la Mano Izquierda?

Impacto de nuestras preferencias en el trabajo

Por: Francisco Puente S.

Parte I

¿Prefieres escribir con la mano izquierda? Si eres diestro la respuesta es obvia: NO. ¿Por qué no? La razón es porque requiere un mayor esfuerzo y el resultado es normalmente de menor calidad. Te invito a que hagas una prueba muy simple: escribe tu nombre y apellidos con la mano derecha y después escríbelo con la izquierda. Como te sentiste ¿cuanto tiempo te tomó? ¿Qué resultado obtuviste? Lo inverso aplica a las personas que por naturaleza tienen una preferencia a usar la mano izquierda.

Las preferencias de cada uno de nosotros impactan de manera determinante nuestros intereses, nuestra forma de percibir al mundo, la forma como decidimos y también de cómo vivimos. Si el impacto de las preferencias es tan grande, para actuar en nuestro mejor interés, debemos conocerlas y entender como afectan nuestra vida diaria y nuestro trabajo.

Desde tiempos inmemoriales el hombre ha tratado de entender qué lo mueve y qué lo hace diferente a los demás, a través de la historia se han desarrollado muchas hipótesis sobre la personalidad y se han definido estereotipos para explicar las diferencias de comportamiento. Hasta hace poco tiempo, adjetivos como flemático, sanguíneo eran parte del lenguaje cotidiano para denotar diferencias de personalidad. Hoy en día el horóscopo y las cartas astrales pretenden dar una explicación a como somos.

Las teorías modernas de la personalidad están basadas en el trabajo de Carl Jung, famoso médico, psiquiatra y psicólogo Suizo colega cercano de Freud que dedicó gran parte de su vida a tratar de entender las diferencias entre las personas. Jung establece los fundamentos de la teoría de la personalidad basándola en tres grandes procesos mentales:

- ¿Cómo cargamos nuestra energía mental?
- ¿Cómo percibimos el mundo? y finalmente
- ¿Cómo decidimos?

Como resultado de la investigación posterior realizada por Isabel Briggs Myers, basada en la investigación de Jung se detecta otro proceso mental clave en la diferenciación de las personas y es :

- ¿Cómo vivimos, como enfrentamos al mundo?

Los resultados de estas investigaciones, que en su conjunto abarcan casi un siglo nos dicen que las preferencias y por tanto el tipo de personalidad son innatos. Los tenemos desde que nacemos. Por la necesidad de adaptación al mundo en algunos casos aprendemos a usar con relativa efectividad nuestra área no preferida (mano izquierda) pero siempre nuestra preferencia dominante será la que tenemos de nacimiento.

Las preferencias en si no son buenas ni malas, son simplemente lo que tendemos a hacer. En este artículo nos concentraremos en el primer proceso mental:

¿Cómo cargamos nuestra energía mental?

Existen exclusivamente dos fuentes de energía, una es el mundo exterior y la otra es el mundo interior.

Las personas que se cargan de energía con el exterior se les denomina Extrovertidos (o sea volcados, vertidos al exterior) mientras que a los que se abastecen de energía de su interior se les denomina Introversos(volcados a su interior).

En términos de la psicología del tipo, desarrollada por Myers Briggs, la extroversión y la introversión son polos opuestos.

El hecho que estos conceptos Jungianos tengan ya mucho más de medio siglo ha ocasionado que se hayan convertido parte del lenguaje cotidiano, desafortunadamente esto ha sucedido con ciertas distorsiones y sin la profundidad que les dio su autor. Por ejemplo, si bien es cierto que los extrovertidos son normalmente más gregarios que los introversos, esa es solo una parte de las profundas diferencias que existen entre estas polaridades.

Este artículo trata de contestar la siguiente preguntas:

¿Cuales son las características de las personas Extrovertidas y de las Introversos?

¿Cómo impacta esta preferencia en su vida en general y en particular en su trabajo?

¿Cómo llegan a tomar decisiones?

¿Cómo se relacionan con los demás?

¿Cómo los perciben los demás?

Extroversión

Los extrovertidos toman su energía del mundo exterior pero también la dirigen hacia este. Se orientan a las cosas o a las personas (afuera de ellos). Prefieren estar con gente a estar solos. Son entusiastas. Tienen mucha energía. Actúan rápidamente, muchas veces sin reflexión alguna. Primero actúan y luego (tal vez) piensan. Su enfoque está en la acción. Expresan de manera abierta sus emociones. Son amigables, conversadores, fáciles de conocer. Pueden ser ruidosos. Tienen muchos intereses. Prefieren estar acompañados. Necesitan relaciones. Tienen muchos amigos. El proceso para llegar a una conclusión lo hacen al descubierto: piensan en voz alta, muchas veces lo que dicen no es un producto terminado sino que están compartiendo su proceso mental con los demás.

La extroversión tiene importantes implicaciones en el trabajo:

- Las intenciones y emociones de un extrovertido serán transparentes para los demás dando la impresión de ser confiables.
- Al ser gregarios y expresivos tenderán a comunicar con claridad .
- Su entusiasmo es contagioso pudiendo convertirlos en líderes con arrastre.
- Su tendencia a la acción hace que las cosas sucedan.
- Por su alta energía pueden realizar muchos proyectos de manera simultánea.
- Prefieren trabajos que conlleven relaciones, mientras más mejor.
- Son líderes naturales.
- Su poca reflexión puede llevarlos a cometer errores.
- Su práctica de pensar en voz alta puede confundir a otros a creer que lo que dice son decisiones tomadas y no en proceso.
- Pueden dar la imagen de ser superficiales.
- Pueden llegar a ser indiscretos.
- Su estilo, en particular por su velocidad, puede ser arrollador para algunas personas.

Introversión

Los introvertidos toman su energía de su mundo interior (ideas y pensamientos) y la dirigen a este. Son altamente reflexivos lo que puede hacer que tomen mucho tiempo para actuar. Piensan, piensan y luego (tal vez) actúan. Prefieren la privacidad y la intimidad. Son reservados, tranquilos. Prefieren interactuar con una o dos personas a hacerlo en grupo. Tienen pocos amigos. No comparten fácilmente sus emociones. Son retraídos, difíciles de conocer. Prefieren estar solos. Buscan profundidad más que amplitud. Su enfoque es observar el mundo. Tienen pocos intereses y muy enfocados. No expresan una decisión o comentario si no lo han pensado exhaustivamente con anterioridad. Les toma tiempo llegar a una conclusión.

La introversión tiene también importantes implicaciones en el trabajo.

- Contribuyen con la profundidad de sus análisis y juicios.
- Son personas con un alto grado de congruencia entre lo que hacen y lo que dicen.
- Son muy discretos.
- Prefieren trabajos que puedan realizar solos, que tengan poca interacción con otras personas, en particular grupos.
- Su comunicación tiende a ser escueta.
- Tienden a no participar en grupos.
- Su exceso de reflexión puede llevarlos a parecer lentos.
- Pueden dar la impresión de no estar interesados, de estar al margen, de no participar.

Es poco frecuente encontrar individuos que sean exponentes puros de la extroversión o de la introversión. En la mayoría de nosotros el entorno y la adaptación a la vida nos ha llevado a desarrollar algunas habilidades del polo opuesto para sobrevivir y crecer.

La extroversión necesita de introversión como balance, la introversión necesita también la extroversión como balance. La acción necesita la reflexión y el pensamiento requiere también de la ejecución.

De las estadísticas de millones de personas que han utilizado el instrumento psicométrico de Myers Briggs para definir esta preferencia, se desprende que el mundo esta dividido en mitad extrovertidos y mitad introvertidos, no existiendo diferencias significativas en los géneros, la proporción de extroversión a introversión es la misma en hombres que en mujeres.

Esta probabilidad estadística nos esta diciendo que una de cada dos personas que conozcamos será de una polaridad distinta de la nuestra. Conocernos a nosotros mismos y saber como son los demás es indispensable para poder convivir armónicamente y lograr metas en conjunto. Un buen equipo es aquel en el que se valora la diversidad, se aprovechan las fortalezas de cada uno de sus miembros y permite el espacio para que todos se puedan expresar.

(Continúa)

Francisco Puente S.

Es Director General de Grupo Celanese importante empresa del ramo químico. Fue recientemente Presidente de la Asociación Nacional de esta industria: ANIQ.,

Es además un gran entusiasta del Coaching. Es coach certificado, tiene una Maestría en Coaching Ejecutivo y Personal. Es miembro del Internacional Coach Federation. Es miembro fundador de la Alianza de Coaching Americas.

fpuente@coach-ejecutivo.com.mx