

INTRODUCCIÓN AL TYPE™ Y LA COMUNICACIÓN

INTRODUCCIÓN AL TYPE® SERIES



DONNA DUNNING

Introducción



La comunicación es la clave de un intercambio comercial y personal exitoso. Usted se comunica diariamente con otras personas a distintos niveles; no obstante, es posible que no siempre se detenga a analizar cómo su manera natural de relacionarse afecta a los demás. Comprender, apreciar y dar cabida a los distintos estilos individuales de comunicación puede mejorar su propia habilidad de comunicación. Esta ventaja en el ámbito de la comunicación incrementará su eficacia como empleado, supervisor, instructor, capacitador, miembro del equipo y líder.

Este folleto comienza repasando cuatro pares de preferencias que integran los elementos básicos de los dieciséis tipos de personalidad. Estos dieciséis tipos de personalidad, identificados por códigos de cuatro letras, presentan preferencias únicas en lo que concierne a la comunicación. Verá cómo su tipo de personalidad va más allá de la suma de las preferencias individuales. Le presentarán los temas de la dinámica y el desarrollo de los tipos, y verá los efectos de las funciones dominantes en el estilo de comunicación. De tal modo, cuando comprenda los elementos básicos que componen los tipos de personalidad y cómo éstos interactúan, podrá también comprender y acomodar las diferencias de comunicación.

El marco de referencia del tipo de personalidad según Jung

El marco de referencia del tipo de personalidad utilizado en este manual proviene de las observaciones y obras de Carl Jung, según las interpretaron y desarrollaron en sus trabajos Katharine Cook Briggs e Isabel Briggs Myers, creadoras del instrumento de evaluación conocido como *Myers-Briggs Type Indicator*® (MBTI®). El tipo de personalidad es una herramienta que no formula juicios, sino que considera los aspectos fuertes y los dones de los individuos. Conocer su

propio tipo de personalidad le ayudará a comprender y aplicar sus preferencias personales de manera positiva, así como a apreciar las preferencias de otras personas que difieren de las suyas. Puede aprender acerca de su propio estilo natural de comunicación y apreciarlo, adaptándolo para comunicarse eficazmente con otras personas.

Los cuatro pares de preferencias

Para comprender el tipo psicológico, el primer paso es definir las maneras características mediante las cuales usted prefiere recopilar información y orientarse hacia el mundo. Estas preferencias se agrupan entonces en cuatro pares. Si bien usará todas sus preferencias por lo menos parte del tiempo, su tendencia natural será preferir uno de los elementos de cada par. Al elegir una preferencia de cada par, puede descubrir el código de cuatro letras de su tipo de personalidad. Las siguientes descripciones presentan los cuatro pares de preferencias de manera resumida. Consulte la Tabla 1 de la página 2.

Extroversión e Introversión: Este par de preferencias describe maneras alternativas de orientarse hacia el mundo. Es posible que algunas personas prefieran enfocar su atención hacia el mundo exterior de las personas y sus actividades y derivar su energía de las mismas (Extroversión). O es posible que prefieran reflexionar sobre su propio mundo interior de pensamientos y sentimientos (Introversión).

Sensación e Intuición: La Sensación y la Intuición son dos maneras de asimilar información. La Sensación (S) indica la preferencia por un enfoque más práctico con atención a los datos y detalles. La Intuición (N) indica la preferencia por un enfoque más abstracto con atención a los patrones y las posibilidades.

Pensamiento y Sentimiento: Pensamiento y Sentimiento describen las preferencias relacionadas con la toma de decisiones. Al tomar decisiones, la persona que prefiere el Pensamiento (T) tiende a concentrarse en la lógica y el análisis. La persona que prefiere el Sentimiento (F) tiende a concentrarse más en los valores y las prioridades personales.

Juicio y Percepción: El Juicio y la Percepción describen dos métodos de tratar con el mundo exterior. La persona que prefiere el Juicio (J) tiende a ser decidida y preferir la estructura y el control. La persona que prefiere la Percepción (P) tiende a mantenerse dispuesta a asimilar información nueva y prefiere ser espontánea y flexible.

Tabla I Los cuatro pares de preferencias

Extroversión (E) “Hablemos al respecto.”

Las personas que prefieren la Extroversión tienden a:

- Enfocar sus energías y procesar la información de manera externa.
- Desagradarles trabajar en una sola tarea durante demasiado tiempo, especialmente si deben hacerlo solas.
- Aprender y trabajar mejor cuando pueden compartir, discutir y procesar la información con otras personas.
- Plantear preguntas y pensar en voz alta durante la realización de actividades o mientras consideran una decisión.
- Comprender de mejor manera el mundo en el que viven al actuar o expresarse acerca del mismo.

Sensación (S) “Por favor, sólo los datos.”

Las personas que prefieren la Sensación tienden a:

- Enfocarse en datos y detalles individuales antes de ver patrones subyacentes o conceptos globales.
- Estar interesados en los datos conocidos en un momento determinado y las realidades prácticas de una situación.
- Preferir información y tareas bien organizadas y presentadas en determinado orden y secuencia.
- Trabajar a un ritmo constante.
- Impacientarse o frustrarse con tareas complicadas u orientadas al futuro que pueden tomar mucho tiempo para realizarse.
- Gustarles ocupar sus sentidos mientras trabajan; tener un enfoque inmediato y realista.

Pensamiento (T) “¿Es lógico?”

Las personas que prefieren el Pensamiento tienden a:

- Evaluar las situaciones concentrándose en la lógica y el análisis.
- Verse más influenciadas por datos objetivos y relaciones de causa y efecto.
- Tomar en consideración los aspectos favorables y no favorables de las ideas, la información y las opiniones.
- Tomar decisiones basándose principalmente en la lógica.
- Preferir intercambios tranquilos y objetivos; a menudo perciben el trabajo y la vida privada como ámbitos distintos.
- Percatarse de las fallas y dar opiniones constructivas.

Juicio (J) “Hay que hacer algo.”

Las personas orientadas al Juicio tienden a:

- Tomar decisiones tan pronto como sea posible, de manera que puedan progresar hacia el logro de sus metas, completar las tareas y seguir adelante.
- Planificar y estructurar las actividades; organizar el tiempo y las tareas.
- Preferir lograr las tareas y llegar al fin.
- Tolerar las rutinas y la estructura.
- Sentirse incómodas con cambios no planificados.

Introversión (I) “Tengo que pensarlo.”

Las personas que prefieren la Introversión tienden a:

- Concentrar sus energías y procesar la información de manera interna.
- Preferir lugares tranquilos para trabajar; y poder trabajar en la misma tarea durante mucho tiempo.
- Aprender y trabajar mejor cuando pueden relacionarse, comprender y procesar la información por su cuenta.
- Pensar antes de hablar o tomar acción; pueden sentirse incómodas cuando les piden que se desempeñen o respondan de inmediato.
- Desestimar abiertamente sus propios aspectos fuertes, teniendo como resultado el menosprecio de sus habilidades.

Intuición (N) “Ahora veo.”

Las personas que prefieren la Intuición tienden a:

- Enfocarse primero en el significado de los datos y en cómo concuerdan; ver vínculos, posibilidades y relaciones.
- Prestar más atención a las conexiones y las implicaciones entre los datos que a los datos y detalles de por sí.
- Preferir información presentada a modo de “gran esquema”; saltar de unas ideas y tareas a otras.
- Tener ráfagas de energía, en lugar de resistencia.
- Aburrirse o impacientarse con tareas que requieren concentrarse mucho en detalles, rutinas o secuencias.
- Gustarles crear ideas y posibilidades; tienen futuro y cambian de enfoque.

Sentimiento (F) “¿Se sentirá alguien herido?”

Las personas que prefieren el Sentimiento tienden a:

- Evaluar las situaciones basándose en su valor relativo y los factores personales.
- Verse más influenciadas por los efectos de la información y las situaciones sobre las personas involucradas.
- Tomar en consideración los efectos de las ideas, la información y las opiniones en otras personas.
- Tomar decisiones subjetivas basadas en su percepción de las necesidades, emociones y sentimientos de las personas involucradas.
- Preferir apoyo y ánimo; frecuentemente desean una conexión personal con sus colegas.
- Comprender y apreciar a los demás.

Percepción (P) “Esperemos a ver qué sucede.”

Las personas orientadas a la Percepción tienden a:

- Aplazar la formulación de juicios y recopilar más información; prefieren mantener abiertas sus opciones.
- Actuar de manera espontánea y esperar hasta el último momento.
- Preferir comenzar proyectos a llevarlos a su fin.
- Sentirse frustrados por reglas, rutinas y tareas muy estructuradas.
- Ser abiertas, flexibles y adaptables.

Es indispensable no utilizar el tipo de personalidad para categorizar, clasificar ni limitarse uno mismo, ni a los demás. Las descripciones aquí presentadas son generales, de manera que no todas las declaraciones le corresponderán específicamente a usted ni a ninguna otra persona. Su propia situación y sus experiencias ejercen gran influencia sobre las preferencias que usted desarrolla y expresa. Es posible que, para poder tener éxito, haya ignorado su disposición natural y aprendido a usar las destrezas y atributos de una preferencia distinta. Es también posible que se encuentre en una etapa de su vida en la cual necesite o elija desarrollar las preferencias que no ha usado mucho en el pasado. Las características y descripciones de la teoría del tipo de personalidad se presentan como orientación para su autoevaluación y comprensión.

El código de cuatro letras representa su tipo específico de personalidad. Como se indicó anteriormente, existen dieciséis posibles combinaciones y, por ende, dieciséis tipos de personalidad distintos. No obstante, su tipo de personalidad va más allá de la suma de sus cuatro preferencias. Cada una de las dieciséis combinaciones de letras representa una manera única de relacionarse con el mundo. Por consiguiente, una persona cuyo tipo de personalidad sea ISTP será muy distinta de otra persona cuya personalidad sea ISTJ, aunque tres de las cuatro letras concuerden. La sección a continuación explica estas dinámicas en mayor detalle.

Más allá de las preferencias: Dinámicas y desarrollo

Además de estudiar las cuatro preferencias, es importante examinar la dinámica de interacción de las mismas al combinarse para formar un todo. Para personas con poca experiencia en teoría de tipos sería fácil pasar por alto este componente del tipo de personalidad; lo cual sería desafortunado, puesto que las interacciones entre las preferencias proveen la clave para comprender y comunicarse con otras personas. Dichas interacciones son únicas dentro de cada uno de los dieciséis tipos de personalidad.

Funciones dominantes y auxiliares

Ya se ha planteado cómo las personas asimilan información por Sensación (S) o Intuición (I), y toman decisiones basadas en Pensamiento (T) o Sentimiento (F). Estas cuatro preferencias se denominan *funciones*. Una de estas cuatro funciones está más desarrollada y las personas la usan y confían en ella con mayor frecuencia. Por consiguiente, ésta se denomina la función *dominante*. La contrapartida de equilibrio de la función dominante es siempre una función *auxiliar*, la segunda función más desarrollada y en la que más se confía. Si la función dominante se concentra en asimilar la información (sea por Intuición o Sensación), la función auxiliar será la de toma de decisiones (Pensamiento o Sentimiento). También funciona a la inversa: Si la función dominante es la de toma de decisiones, la función auxiliar será la de recepción de la información. Las funciones también se ven equilibradas por sus interac-

ciones con las características de Extroversión o Introversión. Si la función dominante se usa de modo extrovertido, la función auxiliar se usará de modo introvertido, y viceversa.

En el código de cuatro letras, las dos letras intermedias siempre representan las funciones dominante y auxiliar. Las personas pueden adaptarse y aprender a usar las cuatro funciones- S, N, T y F - aunque dos de ellas no figuren en sus propios códigos de cuatro letras. Esa capacidad mejora su habilidad de responder ante el mundo, según sea necesario.

Funciones terciarias e inferiores

Las funciones representadas por las letras de los extremos del código de cuatro letras tienden a desarrollarse más adelante en la vida. Se denominan funciones terciarias e inferiores, representando respectivamente la penúltima y última función en términos de desarrollo. La función terciaria es la opuesta a la auxiliar y la función inferior es la opuesta a la dominante. Por ejemplo, una persona cuya función dominante es el Pensamiento y cuya función auxiliar es la Intuición tendrá Sensación como función terciaria y Sentimiento como función inferior.

A medida que las personas se desarrollan y maduran, aprenden a usar sus funciones terciaria e inferior en la comunicación. No obstante, esas funciones, especialmente la inferior, pueden representar debilidades de las que se debe ser consciente. Por ejemplo, una persona cuya función inferior sea la Sensación puede no transmitir detalles y realidades importantes al comunicar una idea.

Orden de desarrollo

El orden de desarrollo de las funciones de cada uno de los dieciséis tipos distintos, es decir, qué función es dominante, auxiliar, terciaria e inferior, depende de cómo una persona de un tipo particular se orienta al mundo que la rodea. Para determinar el orden se usan las primeras y últimas letras de los códigos de cuatro letras; es decir, E o I, y J o P.

La E y la I indican si una persona prefiere concentrar su tiempo y sus energías hacia el exterior o hacia el interior. Si concentra su energía más hacia el exterior, “se verá” la función dominante. Si la persona se enfoca hacia el interior, “no se verá” la función dominante, ya que confiará y usará más dicha función aplicándola a su mundo interior.

Las letras J y P permiten ver cómo una persona prefiere tratar con el mundo que la rodea. Las personas de tipo J prefieren la finalidad y tienden a ser decididas en su trato con el mundo exterior. Las personas de tipo P prefieren asimilar más información y tienden a ser abiertas y exploratorias en su trato con el mundo exterior.

Al tener las cuatro letras que representan las distintas orientaciones y funciones, se pueden estudiar los patrones de dinámica y el desarrollo de cada tipo. En este manual, la sección Estilos de comunicación de los dieciséis tipos muestra el orden de desarrollo específico de estas funciones para cada uno de los tipos. Las tablas 2 y 3 contienen reseñas generales de los patrones de la dinámica y las dificultades de desarrollo de cada uno de los dieciséis tipos.

Tabla 2 Patrones de dinámica y dificultades de desarrollo para tipos Extrovertidos



ESTP y ESFP
Respondedores lógicos y compasivos

- Porque utilizan la Sensación como función dominante en el mundo que los rodea, estos tipos de personalidad reaccionan de inmediato, son prácticos y están dispuestos a responder de manera flexible a la situación presente.
- Equilibran internamente este método abierto utilizando su función auxiliar para tomar decisiones lógicas y compasivas.
- La función inferior de los Respondedores es la Intuición. Desarrollar esta función los ayudará a ver las consecuencias a largo plazo y a trabajar con ideas y posibilidades abstractas.



ENTP y ENFP
Exploradores lógicos y compasivos

- Porque utilizan la Intuición como función dominante en el mundo que los rodea, estos tipos de personalidad se concentran en las posibilidades, las ideas y el potencial.
- Equilibran internamente este método abierto utilizando su función auxiliar para tomar decisiones lógicas y compasivas.
- La función inferior de los Exploradores es la Sensación. Desarrollar esta función les ayudará a evaluar con precisión las realidades actuales y a prestar atención a los datos y los detalles.



ESTJ y ENTJ
Aceleradores prácticos y perspicaces

- Porque utilizan el Pensamiento como función dominante en el mundo que los rodea, estos tipos de personalidad son decididos, lógicos y analíticos.
- Equilibran internamente este método decidido utilizando su función auxiliar para asimilar y tomar en consideración datos e ideas adicionales.
- La función inferior de los Aceleradores es el Sentimiento. Desarrollar esta función los ayudará a tomar decisiones que ponen en equilibrio las consecuencias lógicas y las necesidades, los sentimientos y las situaciones particulares de las personas involucradas en las mismas.



ESFJ y ENFJ
Contribuidores prácticos y perspicaces

- Porque utilizan el Sentimiento como función dominante en el mundo que los rodea, estos tipos de personalidad son decididos, colaboradores y considerados.
- Equilibran internamente este método decidido utilizando su función auxiliar para asimilar y tomar en consideración datos e ideas adicionales.
- La función inferior de los Contribuidores es el Pensamiento. Desarrollar esta función les ayudará a tomar decisiones que equilibran los factores personales correspondientes a la situación con las consecuencias lógicas.

Tabla 3 Patrones de dinámica y dificultades de desarrollo para tipos Introversos



ISTJ e ISFJ
Asimiladores lógicos y compasivos

- Porque utilizan internamente la Sensación como función dominante, estos tipos de personalidad disponen de información especializada a fondo, adquirida a través de sus experiencias.
- Externamente, evalúan la información y actúan utilizando su función auxiliar para tomar decisiones lógicas y compasivas.
- La función inferior de los Asimiladores es la Intuición. Desarrollar esta función los ayudará a ver las consecuencias a largo plazo y a trabajar con ideas y posibilidades abstractas.



INTJ e INFJ
Visionarios lógicos y compasivos

- Porque utilizan internamente la Intuición como función dominante, estos tipos de personalidad integran y sintetizan ideas y posibilidades.
- Externamente, evalúan la información y actúan utilizando su función auxiliar para tomar decisiones lógicas y compasivas.
- La función inferior de los Visionarios es la Sensación. Desarrollar esta función les ayudará a evaluar con precisión las realidades actuales y a prestar atención a los datos y los detalles.



ISTP e INTP
Analizadores prácticos y perspicaces

- Porque utilizan internamente el Pensamiento como función dominante, estos tipos de personalidad evalúan la información y las ideas de manera lógica.
- Externamente son abiertos y asimilan datos e ideas adicionales utilizando su función auxiliar.
- La función inferior de los Analizadores es el Sentimiento. Desarrollar esta función los ayudará a tomar decisiones que pongan en equilibrio las consecuencias lógicas y las necesidades, los sentimientos y las situaciones particulares de las personas involucradas en las mismas.



ISFP e INFP
Encarecedores prácticos y perspicaces

- Porque utilizan internamente el Sentimiento como función dominante, estos tipos de personalidad evalúan la información y las ideas basándose en sus valores y méritos relativos.
- Externamente son abiertos y asimilan datos e ideas adicionales utilizando su función auxiliar.
- La función inferior de los Encarecedores es el Pensamiento. Desarrollar esta función les ayudará a tomar decisiones que equilibran los factores personales correspondientes a la situación con las consecuencias lógicas.

La comunicación en vista al Tipo



Al comunicarse con otras personas, es importante tener presente que es posible que tengan preferencias distintas respecto de la manera como asimilan y evalúan la información, así como la manera de orientarse hacia el mundo que las rodea. Las siguientes secciones pondrán de relieve algunas de las diferencias de comunicación entre cada uno de los pares de preferencias.

Al leer los ejemplos de pares de preferencias y estilos de comunicación, piense en ocasiones en las que sus propias preferencias puedan haber afectado sus intercambios con otras personas. Al examinar los pares de manera individual, es posible comenzar a desarrollar conciencia, comprender y apreciar las diferencias entre los estilos de comunicación. Puede utilizar los consejos como puntos de partida para mejorar sus propias destrezas de comunicación. Más adelante en el manual se explorará cómo cada par de preferencias interactúa de manera dinámica con otros pares de preferencias en las comunicaciones entre las personas.

Extroversión e Introversión en la comunicación

Las personas Extrovertidas derivan energía de discusiones o planteamientos vivaces y entusiásticos. Sus conversaciones transcurren a un ritmo acelerado, a medida que las personas se interrumpen frecuentemente para explicar en más detalle y procesar sus pensamientos. Una amplia gama de pensamientos e ideas nuevas e interesantes se expresa y plantea rápidamente. Las personas Introversas derivan energía de conversaciones sosegadas que brindan oportunidades de reflexión. El ritmo de sus conversaciones es más lento, a medida que se toman el tiempo de formular y procesar internamente sus pensamientos e ideas. Estas interacciones calmadas y de ritmo cauteloso les proporcionan un entorno cómodo y generador de energía que les permite tener tiempo para pensar antes de hablar. El estilo de conversación de las personas Extrovertidas brinda a las Introversas pocas oportunidades de reflexionar antes de expresar sus opiniones. A raíz de su preferencia por pensar en voz alta, las personas Extrovertidas pueden quedar sorprendidas al oír que las Introversas no creen ser capaces de contribuir. La interpretación de una persona Extrovertida pudiera ser que la Introversa está “ocultando algo” al no aportar ideas adicionales que energizarían a la persona Extrovertida.

► Sin claves no hay progreso

Una empleada Extrovertida se entusiasmaba mucho en el trabajo y se le ocurrían frecuentemente ideas nuevas. Sin embargo, cuando trataba de plantearle estas ideas a su jefe Introverso tenía la sensación de que sus ideas se echaban de lado o ignoraban. El jefe quedó sorprendido al oír lo que ella pensaba de él. Había escuchado detenidamente sus ideas y estaba pensando en posibles maneras de poner en práctica muchas de las sugerencias de la empleada; aunque a veces se encontraba pensando en otras cosas cuando la empleada iba a su oficina, por lo que no estaba listo para escuchar o procesar información nueva. El jefe está aprendiendo a ofrecer su reacción inmediatamente y a usar claves para demostrar que está prestando atención y de acuerdo con las ideas de la empleada. Por su parte, la empleada respeta las preferencias del jefe preguntándole primero si tiene tiempo para hablar, en lugar de interrumpirlo abalanzándose directamente a sus ideas. ◀

Cuando las personas Introversas comparten una idea, por lo general ésta ha sido evaluada y contemplada cuidadosamente. Una vez que ofrecen su opinión, es poco probable que vuelvan a repetirla o recalcarla. Es posible que las personas Extrovertidas, quienes operan en modalidad de “pensar en voz alta”, no concedan a esa opinión la consideración que merece. De esta manera, pueden perderse valiosos aportes. Asimismo, las personas Introversas pueden dar demasiado énfasis a lo que dicen las Extrover-

tidas. Ello puede ocasionarles dificultades porque reconocen que las ideas expresadas no siempre han sido muy bien razonadas. Aun si reconocen esta diferencia, a las personas Introversas a veces les es difícil distinguir qué partes del diálogo continuo son importantes para las Extrovertidas.

► Un corte al hilo del pensamiento

Un supervisor de proyectos Introverso se encontraba trabajando en un proyecto especialmente complicado. Su gerente Extroverso compartía regularmente sus ideas sobre cómo mejorar el proyecto, las cuales no siempre eran prácticas ni estaban bien razonadas. El supervisor de proyectos no estaba seguro si debía rediseñar el proyecto para incorporar las ideas nuevas. En lugar de rediseñarlo constantemente, y para abordar esta diferencia en estilos de comunicación, se acercó a su gerente para plantearle su plan de proyecto y le pidió su opinión. El supervisor también le planteó la necesidad de comprender cuándo el gerente aportaba sugerencias casuales a modo de lluvia de ideas, y cuándo ofrecía instrucciones específicas de cambio. Al aclarar estos puntos, el supervisor del proyecto pudo mantener su proyecto en curso, en lugar de sentirse descarrilado constantemente. ◀

Las diferencias de estilo de comunicación pueden ser muy pronunciadas, especialmente en situaciones de conflicto cuando las personas Extrovertidas quieren discutir y lidiar inmediatamente con el conflicto. Las personas Introversas prefieren tener tiempo y oportunidad de pensar sobre estos asuntos antes de expresar sus opiniones y ofrecer posibles soluciones. Como cada una de las personas exige algo que la otra no prefiere, el nivel de incomodidad puede escalar. Las personas Extrovertidas pueden impacientarse cuando desean tomar una decisión y seguir adelante con un proyecto. No desean esperar mientras las personas de tipo Introverso se toman el tiempo de procesar la información internamente. Es posible que no proporcionen el tiempo y la oportunidad que ellas necesitan, complicando aún más el problema.

► Al mal tiempo buena cara

Un empleado Extroverso estaba frustrado porque su colega Introversa se retiró y se volvió poco comunicativa cuando él intentó plantearle ciertos asuntos relacionados con el trabajo. La colega Introversa defendió su decisión de retirarse, comentando que no era capaz de expresar sus puntos de vista porque su colega, al estar frustrado, era agresivo y dominante. Ambos aprendieron a dar cabida al estilo de comunicación de la otra persona. La persona Extroversa aprendió a plantear los asuntos de manera calmada y a concertar una hora para discutirlos. Esto le dio a la persona Introversa tiempo para pensar y prepararse para la discusión. Además, la persona Introversa aprendió a expresar sus opiniones de manera más abierta. Por su parte, la persona Extroversa redujo el ritmo de la conversación de manera que su colega pudiera procesar la información y formular una respuesta. ◀

Las personas Extrovertidas en la comunicación

“Hablemos al respecto.”

Aspectos fuertes de su estilo de comunicación

- Son activas, enérgicas y entusiastas
- Son ágiles de pensamiento
- Establecen redes de contacto
- Tienen muchos intereses
- Proporcionan amplia información y opiniones

Método de comunicación

- Buscan intercambios y diversiones
- Comparten sus pensamientos libremente en animadas discusiones en grupo
- Pueden participar en discusiones sobre una amplia gama de temas
- Cambian de tema y opinión a medida que progresa el diálogo
- Piensan en voz alta
- Comparten ideas o información inmediatamente
- Responden rápidamente
- Hablan más de lo que escuchan
- Cortan el espacio e interrumpen a los demás
- Hacen muchas preguntas espontáneas

Al comunicarse con personas Extrovertidas

- Dé a entender que está prestando atención y use claves para demostrar que se está preparando para responder
- Proporcione una reacción inmediatamente y un reconocimiento verbal
- Exprese interés y entusiasmo abiertamente: Acérquese a su interlocutor, asienta con la cabeza, sonría y mantenga el contacto visual
- De ser necesario, pida tiempo para contemplar algo y concierte una hora para comunicarse nuevamente
- Anticipe que otras personas querrán escuchar su reacción y prepárese para compartir más información más rápidamente
- Concéntrese en discutir temas sobre los que esté bien informado, o los que haya tenido tiempo de contemplar
- Busque oportunidades para entablar redes de comunicación; encuentre a alguien que lo ayude a establecer enlaces y contactos.
- Tome la iniciativa y preséntese o inicie la conversación
- Aborde los conflictos y esté dispuesto a enfrentarse a los problemas cuando sucedan
- Tenga presente que otras personas a menudo piensan en voz alta, de manera que no suponga que las palabras han sido bien razonadas

Las personas Introversas en la comunicación

“Tengo que pensarlo.”

Aspectos fuertes de su estilo de comunicación

- Proyectan una presencia tranquila y calmada
- Responden cuidadosa y detenidamente
- Llegan a conocer muy bien a ciertas personas
- Tienen intereses y contactos profundos
- Escuchan sin interrumpir a los demás

Método de comunicación

- Buscan un momento silencioso y tranquilo para reflexionar
- Prefieren intercambios a solas
- Les gusta comprender temas en profundidad
- Necesitan tiempo para pensar antes de cambiar sus puntos de vista
- Procesan la información internamente
- Prefieren tener información de antemano
- Esperan una pausa en la conversación antes de hablar
- Escuchan más de lo que hablan
- No temen al silencio
- Comparten ideas o preguntas bien razonadas

Al comunicarse con personas Introversas

- Procure escuchar activamente
- Piense antes de hablar, o infórmeles a los demás que está pensando en voz alta
- Respete la necesidad de intimidad, cultive la confianza y asegúrese de respetar la confidencialidad
- Elija una hora y un lugar donde pueda comunicarse con un mínimo en distracciones
- Hable despacio y con calma (sin condescendencia)
- Pause y espere la respuesta; no se apresure a romper el silencio, especialmente para charlar
- No se imponga ni exija una respuesta inmediata
- Proporcione información de antemano y dé a la otra persona tiempo y oportunidad de procesarla
- Concéntrese en un tema, no se desvíe del mismo y evite tomar decisiones inmediatamente
- Resuma y comparta sus pensamientos y dirección finales

Para comunicarse de manera eficaz con tipos ESFJ

Lo que debe hacer

- Ofrezca estabilidad y condiciones predecibles en el entorno de trabajo
- Provea información para completar tareas eficazmente; y específicamente, defina y delegue tareas
- Aliente, aprecie y apoye sus aportaciones y logros
- Concéntrese en el aquí y ahora y ofrezca comentarios personales y prácticos
- Proporcioneles datos actuales, detalles precisos y aplicaciones prácticas
- Plantee tareas inmediatas, concretas y prácticas, en lugar de tareas abstractas
- Respete la autoridad y la estructura de organización jerárquica tradicionalmente aceptada
- Use un método constante de secuencia paso a paso, orientado a la tarea y decidido
- Proporcione oportunidades de interactuar y trabajar en armonía para completar las tareas

Lo que no debe hacer

- Ser ambiguo o impreciso
- Crear cambios sin tener razones prácticas
- Colocarlos en situaciones impredecibles sin darles procedimientos a seguir
- Reaccionar de manera indiferente o impersonal
- Discutir extensamente las implicaciones abstractas a largo plazo de las situaciones
- Usar demasiado lenguaje teórico o tropos
- Ser poco realista o no cumplir con lo que dijo que haría
- Concentrarse en las implicaciones lógicas y comerciales a expensas de las personas involucradas
- Darles muy poca información sobre su progreso
- Quebrantar normas o tradiciones, o mostrar falta de respeto por la autoridad y la estructura

Consejos de comunicación para tipos ESFJ

- Es posible que se comprometa demasiado en cumplir con sus responsabilidades y las necesidades de otras personas. Equilibre este método concienzudo dándose tiempo para satisfacer sus propias necesidades.
- Las necesidades personales de los individuos pueden no ser socialmente aceptables según la tradición. Acepte los valores individuales y las necesidades distintas a las normas. Evite enfocarse en lo que las personas debieran ser o hacer. Aplique esto en su propio caso y en los de otras personas.
- Debido a que las normas sociales son importantes para usted, es posible que le sea difícil aceptar los estilos que difieran del trabajo constante y persistente. Sea consciente de que las personas eligen aportar de maneras distintas, y acepte y tolere esas diferencias.
- Otras personas se dedicarán al trabajo con un enfoque más amplio, a largo plazo y/o lógico. Aprenda a valorar estos enfoques alternativos e incorpore la visión y el análisis en su planificación.
- Apaciguar el conflicto no es siempre la estrategia más eficaz. Es posible que tenga que evaluar cuándo sería mejor enfrentarse a los problemas. Sin embargo, no todos los problemas necesitan ser abordados, especialmente en el lugar de trabajo, de manera que también tenga esto en cuenta.
- Dar y recibir críticas constructivas puede ser difícil para usted. Sin embargo, esa información puede ayudarlos a usted y a otras personas a ser más productivos. Preste atención a las maneras de mejorar sin ponerse a la defensiva.
- No todas las personas son muy colaboradoras y externamente expresivas y alentadoras. Asegúrese de darles maneras de trabajar dentro del equipo a la vez que se respetan sus métodos de trabajo.

ENFJ

Contribuidor perspicaz: Comunicar y Cooperar

ISTJ	ISFJ	INFJ	INTJ
ISTP	ISFP	INFP	INTP
ESTP	ESFP	ENFP	ENTP
ESTJ	ESFJ	ENFJ	ENTJ



“Dos cabezas piensan mejor que una.”

Dominante	F _e	Externamente decidido, colaborador y considerado
Auxiliar	N _i	Concentrado internamente en posibilidades para las personas
Terciaria	S	A medida que maduran, consideran aspectos prácticos
Inferior	T _i	El reto de desarrollo es evaluar las situaciones de manera objetiva

2.5% de la población

Estilo de comunicación

- Cálidos, compasivos, entusiastas, perspicaces y respaldadores
- Se imaginan opciones y posibilidades nuevas de ayudar a las personas a hacer realidad y alcanzar sus potenciales
- Combinan visión, planificación estratégica, orientación hacia las tareas y el enfoque en las necesidades de otras personas
- Organizan responsablemente los recursos y los coordinan para alcanzar una meta
- Garantizan que los métodos justifiquen el fin en términos de motivación y moral de los empleados

Al expresarse

- A menudo guían a otros como mentores, abogando, asesorando e instruyendo
- Están en armonía con las diferencias individuales; valoran la diversidad y dan cabida a las necesidades
- Se comunican, y establecen conexiones, con una amplia gama de personas
- Expresan sus valores y opiniones; aclaran perspectivas y crean acuerdos
- Discuten teorías e ideas y conceptos abstractos; esperan que otros contribuyan

A primera vista

- Son sinceros, sociables, amigables, expresivos, abiertos y alentadores
- Son colaboradores y cooperadores; buscan el consenso y la armonía
- El potencial y el desarrollo de las personas es su enfoque primordial y principal
- Les agrada ser líderes de otras personas, organizar proyectos y movilizar a las personas
- Logran resultados aprovechando las contribuciones únicas de cada miembro del equipo

Cómo dan/ásimilan opiniones

- Les gusta que otros afirmen sus opiniones y los validen como personas
- Respaldan activamente a otros miembros del equipo con palabras y acciones
- Valoran y aprecian a los demás abiertamente y esperan recibir ese apoyo
- Pueden interpretar las críticas de manera personal y herirse
- Guían a otros enérgicamente y los animan a tomar buenas decisiones

Lo que desean oír

- Discusiones para compartir valores personales e ideas
- Visiones y posibilidades para las personas; enfoque en el crecimiento y desarrollo
- Comentarios positivos y de aliento; empatía, tolerancia y armonía
- Oportunidades de colaboración, aportación y uso de las destrezas de todas las personas
- Que otros inviertan tiempo y energía para desarrollar y mantener relaciones

El enfoque interpersonal

- Desean crear equipos fuertes y crear un ambiente de armonía
- Se ven afectados por relaciones laborales, ambiente y moral desagradables.
- Sensibles a problemas personales; exploran y desean comprender los conflictos interpersonales
- Se enfocan y lidian con conflictos, estrés o tensión de las personas que participan en sus proyectos
- Buscan armonía; es posible que dediquen más tiempo a los asuntos interpersonales de lo que desean otras personas