

ENCUENTRO N° 21 COMUNIDAD F MEDELLÍN

Nombre de la herramienta: **Estilos de Pensamiento**

1. Descripción General:

Esta herramienta consiste en la ejecución y revisión de una prueba tipo test, que permite a la organización adquirir un mayor conocimiento de sus integrantes para entender cuáles son sus habilidades individuales, estilos de comportamiento y pensamiento, con el objetivo de potenciarlos y que se posibilite un trabajo en sinergia.

Con ella los líderes identificarán los diferentes estilos de pensamiento y/o o comportamiento que tienen las personas de su equipo basándose en la teoría de la Dominancia Cerebral (teoría de los colores), sus intereses, gustos y posibles reacciones ante situaciones de estrés o emotividad.

2. ¿Por qué deberías replicarla en tu organización?:

Es claro que las personas de acuerdo a su cultura, educación y valores tienen diferentes estilos de comunicación, hábitos, intereses, gustos y reacciones.

Para los líderes de las organizaciones es importante identificar la variedad de estilos que tiene cada uno de los integrantes que conforman sus equipos, con el objetivo de ser más asertivos en el relacionamiento y así saber cómo tratarlos, cómo comunicarse con ellos, y cómo gestionarlos de forma efectiva.

Una organización que conoce a sus integrantes tiene más posibilidades de generar un trato más humano.

Un líder que posee un entendimiento más amplio de las personalidades, los comportamientos y las aptitudes de las personas que conforman su equipo puede potenciar su crecimiento y desempeño con efectividad.

3. Paso a paso para su implementación y ejecución:

PASO 1: Sensibilizar al equipo de trabajo

Se destinará un espacio en la agenda para que el líder socialice con su equipo de trabajo algunas reflexiones sobre la importancia de conocer a los demás desde la realidad misma del otro y no desde una percepción individual que emite cada persona desde sus propias suposiciones.

Esta sensibilización se hace de forma previa a la realización del test, con el objetivo de que el equipo entienda lo que significa realmente comprender al otro desde el conocerlo, para

así hablar su mismo lenguaje y comprender sus puntos de vista a la hora de relacionarse con él.

En emergencia esta sensibilización la llevan a cabo explicando las diferencias entre la Regla de Oro y de Platino.

A través de ejemplos de situaciones cotidianas se aborda la conocida “Regla de oro” que dice: “Trata a los otros como te gustaría ser tratado”.

Con el objetivo de demostrar que lo que tradicionalmente nos han enseñado sobre esta regla, puede no siempre ser lo correcto o más apropiado.

El ejemplo más común para detonar la reflexión es el siguiente:

¿Crees que, si invitas a alguien a comer tu comida favorita, así no le guste, va a ser un buen regalo? teniendo en cuenta que lo estás llevando a dónde **a ti** te gustaría que te llevaran y posiblemente no donde él quisiera.

Con este cuestionamiento se invita a los integrantes a pensar que allí se está actuando más desde una percepción individual y no pensando asertivamente en el bienestar del otro.

Una vez puesto el ejemplo para la reflexión de los integrantes, con ellos se socializa la “Regla de Platino” la cual habla sobre los demás y como **a ellos** les gustaría ser tratados.

Ambas reflexiones se asocian con la organización, para explicar lo valioso que puede ser para los equipos de trabajo el pensar en el beneficio de los demás, algo que se puede lograr cuando se le da a los otros más de lo que esperan recibir.

También se recomienda hacer énfasis en la importancia de la empatía y como esta puede ayudar a entender al otro desde su propia comunicación, para así, según cada estilo lograr un mejor relacionamiento que puede llevar a mejores acuerdos a la hora de trabajar.

PASO 2: Explicación de la teoría

Una vez se hace la sensibilización, se da paso a una breve explicación de lo que significa la Teoría de Dominancia Cerebral, la cual fue planteada por Ned Herrmann, investigador estadounidense que teorizó sobre la psicología de las organizaciones.

Su teoría indica que el Cerebro tiene preferencias a la hora de pensar y por tanto lo divide en 4 partes y en 4 colores.

Para esta teoría cada cuadrante representa un conjunto de habilidades y capacidades que el cerebro procesa, como la lógica, la gestión de emociones o la capacidad comunicativa.

En las personas cada una de esas zonas se pueden encontrar más o menos desarrolladas, y es a partir de esas características que se determinan parte de los comportamientos que se llevan a cabo cada día.

* La organización emergia adaptó esta teoría con un orden de colores diferente con el objetivo de personalizar el test y de alinearlos con "DISC", un modelo para medir diferentes estilos de comportamiento. Este modelo es también conocido como la teoría de colores e incluso hay variaciones del mismo en el que no se usan colores sino nombres de aves como: paloma, pavo real, búho y águila.

Lo más importante del test no es específicamente el orden de los colores, aunque este se puede personalizar, destacamos que lo más valioso son las características que se asignan a cada cuadrante, por lo que se recomienda a otras organizaciones que profundicen sobre la teoría para entender claramente las características y de acuerdo a ello, creen una actividad personalizada adaptando esas características de cada cuadrante a su propia cultura organizacional.

PASO 3: Aplicación del test de estilos de pensamiento

Se entrega a cada uno de los participantes el formato con el test (se puede ver en la siguiente página) el cual describe las sombras y las características de cada color.

Se les pide que marquen primero todas las características con las que se sienten identificados en el siguiente orden:

1. Rojo
2. Amarillo
3. Verde
4. Azul

Es importante que se indique que no es necesario que en todos los colores queden marcados aspectos, solo deben marcarse los que generen identificación, sin importar la cantidad, sea muchos o pocos.

Luego se les pide que marquen las sombras en el mismo orden de colores anteriormente utilizado.


Para este ejercicio se recomienda destinar aproximadamente 5 minutos, con el objetivo de no dudar o meditar mucho las respuestas, así los participantes seleccionarán con su instinto, sinceridad y rapidez lo que los identifica.

Durante este ejercicio pueden surgir dudas y el líder debe tener conocimiento previo de todos los contenidos enunciados en el formato para saber explicar las situaciones que generen inquietudes.

FORMATO:

Marca las características y sombras que más te identifican.

<p style="text-align: center;">SOMBRA</p> <p>Le gusta ganar Le cuesta perder Todo le parece obvio Le cuesta no tener la razón Le cuesta ponerse en los zapatos del otro. Asume que como él entendió, todos entendieron</p>	<p style="text-align: center;">CARACTERÍSTICAS</p> <p>Eficiente (no pierde el tiempo) Lógico-Matemático Tomador de decisiones Orientado a resultados Con metas claras Poco emocional Calculador Negociador Priorizador Exigente Analista Decidido</p>	<p style="text-align: center;">CARACTERÍSTICAS</p> <p>Con sentido del humor Soluciona problemas Enfocado al futuro Sueña despierto Metafórico Arriesgado Innovador Recursivo Pensador Creativo Espacial Visual</p>	<p style="text-align: center;">SOMBRA</p> <p>Imprudente Desordenado Desconcentrado Le cuesta materializar Le cuesta aterrizar sus ideas Le cuesta hacer seguimiento y planear</p>
<p style="text-align: center;">SOMBRA</p> <p>Rutinario Inflexible Minucioso Psicorrígido Cuadrículado Resistente al cambio</p>	<p style="text-align: center;">CARACTERÍSTICAS</p> <p>Leal Paciente Prudente Rutinario Ordenado Productivo Trabajador Tradicional Procedimental Atento al detalle Cumplidor del deber Planificador de preguntas</p>	<p style="text-align: center;">CARACTERÍSTICAS</p> <p>Maestro Simbólico Expresivo Espiritual Armónico Transmite alivio Percibe sutilezas Líder natural Orientado a la gente Lee señales no verbales Se basa en los sentimientos</p>	<p style="text-align: center;">SOMBRA</p> <p>Habla mucho Necesita reconocimiento Busca validación y aprobación Le cuesta hacer valer su posición Le cuesta concretar y argumentar Se toma las cosas muy personales</p>



Las siglas en la parte superior explican como se divide el cerebro según los hemisferios izquierdo/derecho, parte frontal/posterior.

FI: **F**rontal **I**zquierdo

FD: **F**rontal **D**erecho

PD: **P**osterior **D**erecho

PI: **P**osterior **I**zquierdo

PASO 4: Suma de los resultados

Cada integrante deberá sumar por cada color la cantidad de sombras y de características.

Luego sumará ambos datos por cada color y el número más alto en el total será su parte dominante.

Es posible que algunos integrantes empaten en dos o más colores, en este caso se les pedirá que hagan nuevamente una revisión exhaustiva de acuerdo a su autoconocimiento con el objetivo de encontrar un posible desempate.

Si en definitiva no se puede llegar a un desempate, se podrán dejar ambas, ya que es posible que debido a sus actividades personales y laborales mantengan en un mismo nivel o muy par el desarrollo de habilidades de varios colores.

PASO 5: Análisis y socialización

El líder da una descripción breve de cada uno de los colores y luego enuncia cada color pidiendo a las personas que lo tienen como dominante que levanten la mano, para que así sea posible para todos los participantes conocer los diferentes estilos de pensamiento de los integrantes del equipo.

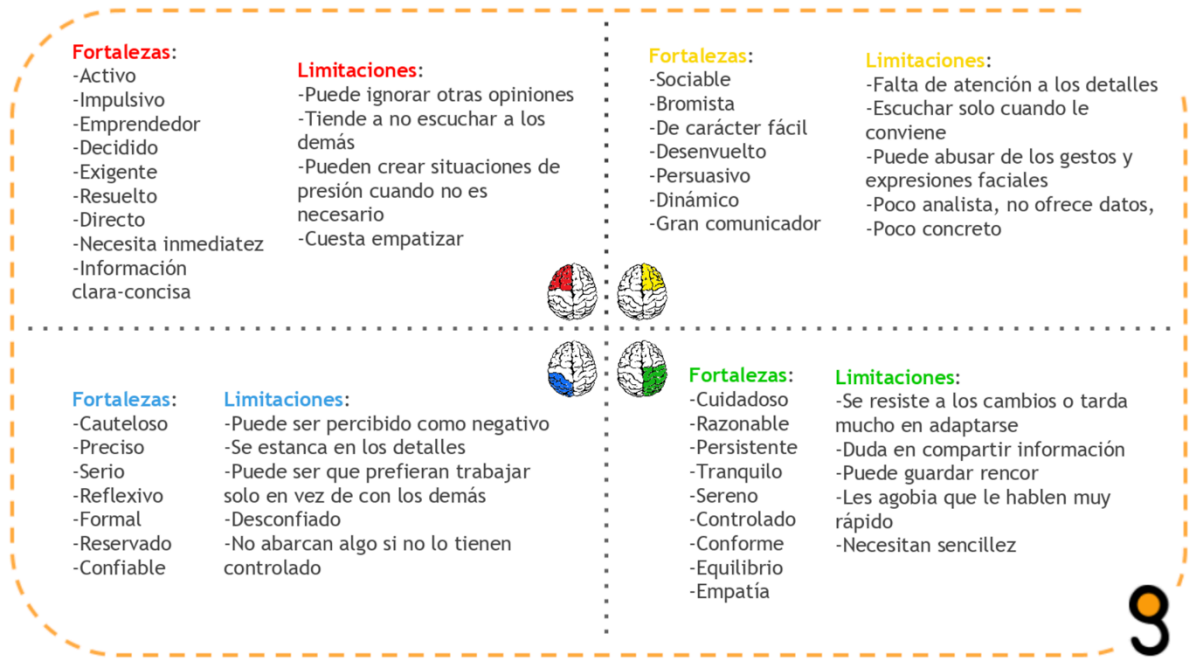
- En la imagen siguiente se encuentran las descripciones generales:

<p>Personas a quienes les gusta estar en posición de autoridad, donde puedan realizar sus propias ideas y ser quienes toman las decisiones. Toman riesgos y son muy competitivos. Excelentes solucionadores de problemas, tienden a atender a la lógica, la razón y la información.</p>	<p>Personas conocidas por su estilo persuasivo e influyente; entusiastas y optimistas. Tienen a ser algo emocionales y a veces muy espontáneos o impulsivos. Muy creativos, pensadores y solucionadores de problemas. Grandes en la lluvia de ideas. Grandes animadores de los demás. Capaces de motivar a otros a alcanzar y tomar medidas.</p>
<p>Personas que ponen un gran valor a ser precisos, correctos, y van hasta el final. Se enorgullecen de su trabajo. Piensan de una manera muy lógica, analítica y sistemática, y tienden a ser excelentes en la resolución de problemas. Ellos tienen un nivel muy alto, tanto para sí mismos y los demás, lo que se traduce en ser un poco crítico. Son realistas y cuidadosos, tienden a ser tranquilos y a veces solitarios.</p>	<p>Personas tranquilas, estables. Se esfuerzan por las relaciones personales y cercanas, y por mantener ambientes positivos sin conflicto. Son pacíficos, buenos oyentes, amigos verdaderamente leales y seguidores. También pueden ser posesivos de sus seres queridos y, a veces, pasivo-agresivos en sus esfuerzos por evitar el conflicto o la negatividad.</p>

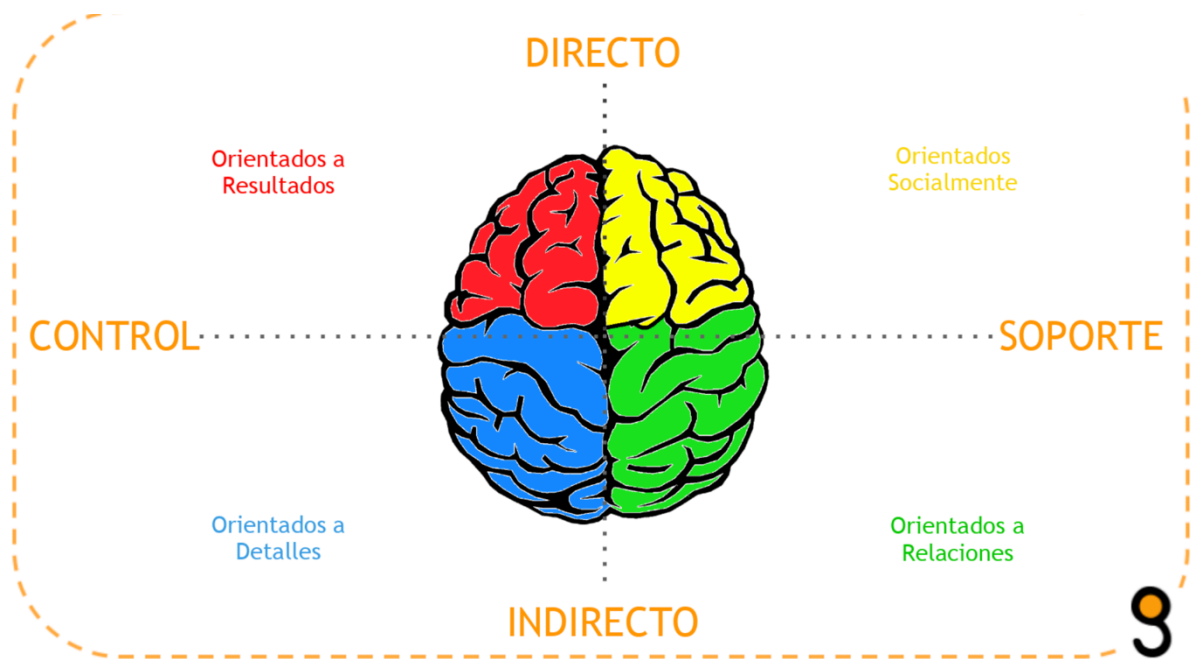
Una vez el equipo identifica qué color dominante tiene cada una de las personas, el líder habla sobre las fortalezas y limitaciones que posee cada color, invitando a todos a reflexionar y tomar nota sobre lo que consideren relevante para su relacionamiento con los otros.

Para una mayor identificación grupal en caso de que sea un grupo grande, recomendamos entregar a cada miembro un sticker con el color que obtuvo, para que así, durante la socialización lo tenga puesto y los demás miembros del equipo puedan observar los colores y tenerlo más presente para el entendimiento del otro.

- Descripciones por color de fortalezas y limitaciones:



Finalmente el líder expone las diferencias entre cada color y parte del cerebro con la explicación de las orientaciones que describe el modelo:



PASO 6: Reflexiones finales

Se abre un espacio en el que se le hacen preguntas a diferentes participantes (uno a la vez) sobre cuál sería la mejor forma de comunicarse con una persona del color totalmente opuesto al suyo, este sería el color que se encuentra en una posición diagonal en el cuadro.

También se sugiere cuestionarlos frente a situaciones cotidianas que sirvan de ejemplo sobre las diferencias de los colores, algunas podrían ser:

- Preguntarles a los que tienen dominancia roja: ¿Cómo los verdes reaccionarían ante una crisis en la compañía?
- Preguntarles a los que tienen dominancia amarilla: ¿Cómo los azules presentarían un proyecto?
- Preguntarles a los que tienen dominancia verde: ¿Cómo los rojos harían su hoja de vida?
- Preguntarles a los que tienen dominancia azul: ¿Cómo los amarillos se presentarían en una entrevista de trabajo?

Y permitir al final de cada intervención que los del color opuesto hagan una retroalimentación, agregando o aclarando la información con el objetivo de que se den a conocer con mayor profundidad sus estilos de pensamiento, su comunicación y comportamientos.

Se propone una reflexión final:

“Cuánto más alejado sea nuestro color del color de la persona con la que quiero relacionarme, más debo esforzarme por entender su estilo, y por adaptarme a un punto medio en el que entienda su punto de vista, intereses, gustos y habilidades, sin dejar de lado las fortalezas que tengo en mi color”.

4. Tips para la implementación:

- Prepararse para la sesión es fundamental ya que habrá personas de diferentes estilos de pensamiento, comportamientos y aprendizajes.
- Con la sesión se sugiere intentar cubrir los 3 tipos de aprendices: visuales, auditivos y kinestésicos, por lo tanto, sugerimos que se proyecte la actividad, se converse todo el tiempo, se hagan preguntas a los asistentes y se den espacios para que participen.
- Es importante contar con todo el material previo a la sesión para así poder entregar a los asistentes el formato del test, un lápiz o lapicero para poder desarrollar la actividad y contar con un espacio confortable.