



2022
Agosto 2022



MBTI como herramienta de apoyo en un proceso de Team Coaching

Tomando en cuenta que el Team Coaching es un proceso de acompañamiento a un equipo para que desarrolle competencias de alto desempeño con el fin de dar mejores resultados, es de gran importancia conocer las características de personalidad de los integrantes para tener una fuente de información de los comportamientos más comunes de ellos y qué tan afines son para lo que necesita el equipo, lo que sirve como parte del diagnóstico para armar el proceso.

La herramienta MBTI, por sus siglas en inglés Myers Briggs Type Indicator, revela las preferencias individuales de cómo obtienen energía (Extraversión e Introversión), de cómo obtienen información (Sensación e Intuición), de cómo toman decisiones (Pensamiento y Sentimiento) y estilos de vida (Juicio y Percepción). De las distintas combinaciones de estas cuatro dicotomías de preferencias del MBTI resultan dieciséis tipos de personalidad.

Donde obtienes y enfocas energía o atención	
Extroversión (E) Iniciador • Expresivo • Activo • Entusiasta	Introversión (I) Receptor • Reservado • Reflexivo • Tranquilo
El tipo de información que prefieres obtener y en la cual confías	
Sensación (S) Concreto • Realista • Práctico • Experiencial	Intuición (N) Abstracto • Imaginativo • Conceptual • Teórico
El proceso que prefieres usar cuando evalúas información y tomas decisiones	
Pensamiento (T) Lógico • Razonable • Inquisitivo • Crítico • Firme	Sentimiento (F) Empático • Compasivo • Complaciente • Tolerante
Como prefieres manejar el mundo alrededor tuyo, "tu estilo de vida"	
Juicio (J) Sistemático • Planeador • Programado • Metódico	Percepción (P) Informal • Abierto • Espontáneo • Emergente

Human Development Solutions - 2016

Esta herramienta es muy útil para ayudar a los equipos a funcionar con mayor productividad, su idea básica es que todas las personas tienen dones únicos que ofrecer, así como retos que superar. En los equipos se colabora, intentando así aprovechar al máximo los talentos especiales de cada integrante a la vez que se reducen al mínimo las brechas de conocimientos y destrezas. Al conocer individualmente su tipología cada miembro del equipo y la de sus compañeros los ayudará a conocerse mejor y a implementar protocolos de comunicación, solución de conflictos y problemas, entre otros tópicos.

El MBTI es muy útil para formar equipos desde cero y construirlos de tal manera que estén equilibrados para tener un desempeño acorde a las necesidades de la organización, sin embargo, es más común encontrarnos con equipos previamente formados sin este apoyo, lo que no impide que este instrumento ayude a reforzar el conocimiento entre miembros del equipo otorgando herramientas que les permitan acoplarse para impulsar el éxito del equipo.

La herramienta MBTI ayuda específicamente a los integrantes de un equipo porque:

- Fomenta la franqueza y la confianza
- Proporciona un lenguaje neutral y afirmativo con el cual plantear las diferencias
- Recalca el valor de la diversidad
- Enseña a los integrantes del equipo a valorar y colaborar con los aspectos fuertes de



otras personas

- Ayuda a incrementar la productividad al compaginar preferencias de MBTI de un individuo con tareas específicas dentro del equipo
- Identifica los puntos fuertes y las debilidades de un equipo
- Proporciona un marco de referencia dentro del cual los miembros del equipo puedan entender y manejar mejor,
 - + La comunicación
 - + La cultura del equipo
 - + El liderazgo
 - + El cambio
 - + La solución de problemas y conflictos
 - + El estrés



En mi experiencia, cuando trabajo con este instrumento, lo que más les gusta es la oportunidad de reconocerse, de saber cuáles son sus preferencias y cómo pueden diferenciarse de otros compañeros encontrando y definiendo acuerdos para interactuar de forma más empática, mejorando las relaciones y así, los resultados.

Conociendo los tipos psicológicos se puede predecir la eficacia de los equipos, según Mary McCaulley, aunque, como en todo, se tienen pros y sus contras, a saber:

- Si los tipos de personalidad dentro del equipo son muy similares, será muy fácil que se entiendan los integrantes.
- Si difieren los tipos de personalidad, se podrán entender más lentamente.
- Los grupos muy similares tomarán decisiones rápidamente, con la problemática de que podían equivocarse debido a la falta otras perspectivas.
- Los grupos que tienen tipos distintos podrán tomar decisiones más efectivas debido a la conjunción de diferentes perspectivas, pero podrían ser lentos al decidir.
- Cuando hay un solo miembro distinto



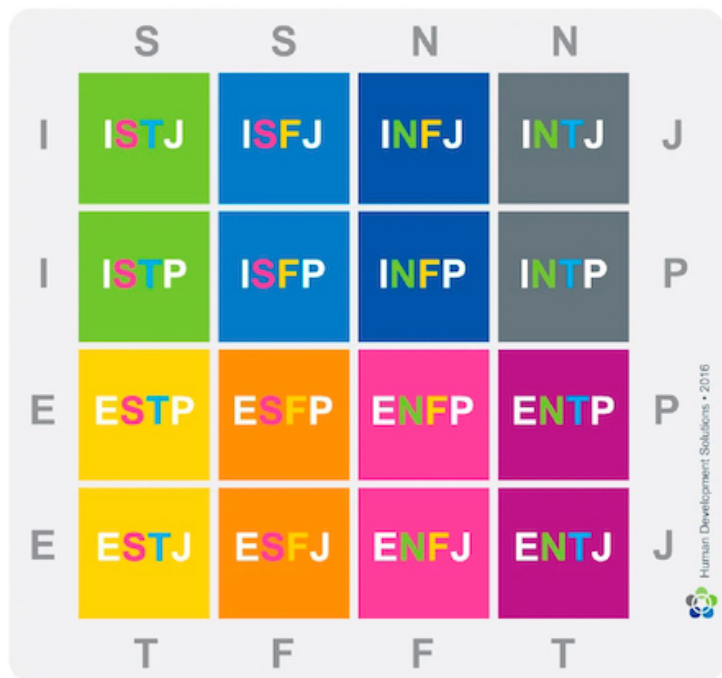


- Cuando hay un solo miembro distinto a los demás, podría ser ignorado por la falta de conexión con los demás.
- Los equipos que tienen un conocimiento más profundo del instrumento pueden apreciar y aprovechar la diversidad y experimentar menos conflictos.

Al trabajar con un equipo utilizando esta herramienta ayuda a comprender las relaciones dentro del equipo y enriquecerlas, ya que favorece el autoconocimiento de cada integrante, lo que le permite aprovechar al máximo su estilo particular y al mismo tiempo le da claridad de en qué puede flexibilizar su comportamiento, es decir, comportarse fuera de su preferencia para ser más efectivo en las relaciones con los demás.

Es importante que quien utilice el instrumento del MBTI, esté consciente de lo siguiente:

- No es un indicador de los conocimientos, destrezas y habilidades.
- No hay preferencias correctas o incorrectas
- El tipo no se puede tomar como excusa, todos somos capaces de utilizar cada función y cada actitud que describe la herramienta, simplemente preferimos una.
- El tipo debe dar poder a los integrantes de un equipo, o limitarlos.



Además de los reportes individuales, se tiene un informe de equipos que se le entrega a cada integrante que contiene la siguiente información:



1. El tipo de personalidad del equipo
2. Las fortalezas del equipo
3. Posibles puntos ciegos del equipo
4. Sus contribuciones individuales al equipo
5. Sus Posibles puntos ciegos
6. Modos de resolución del equipo v



- su tipo de resolución de problemas preferido
7. Comunicación del equipo y su tipo de comunicación preferida
 8. Conflicto del equipo y su tipo de manejo de conflicto
 9. Similitudes y diferencias en su equipo
 10. Influencias organizacionales en su equipo
 11. Planes de acción individuales y grupales

Esta información se puede capitalizar en la implementación del proceso de Team Coaching acompañando al equipo con diferentes ejercicios y dinámicas que les permitan ir definiendo el manejo de sus interacciones, llegando a acuerdos que propicien el desarrollo del equipo de las competencias necesarias para tener mejores resultados, fomentando el establecimiento de acuerdos para la determinación de planes de acción.

A mi parecer, este informe da mucho para trabajar en el proceso de Team Coaching, ya que muestra a cada miembro del equipo la "big picture" de su equipo con sus fortalezas y posibles puntos ciegos y al mismo tiempo cómo encaja su propia tipología en el equipo, sus contribuciones individuales al mismo y sus posibles puntos ciegos, además de dar sugerencias de pasos a seguir, tanto para todo el equipo como de manera individual para crear más sinergia.

Y todavía, para complementar, de acuerdo con el tipo del equipo, se precisan los pasos para la resolución de problemas del equipo. ¿Cuándo no se tiene en un equipo la necesidad de resolver problemas? y ¿En qué equipo es fácil hacerlo?, la verdad es que para muchos equipos es el talón de Aquiles, así que, ¿Qué mejor que tener una metodología que apoye a hacerlo de manera ordenada, considerando la tipología del equipo?, MBTI la llama, el modelo del proceso Z, en donde se toma en cuenta los cuatro tipos de funciones (Sensación/Intuición; Pensamiento/Sentimiento).

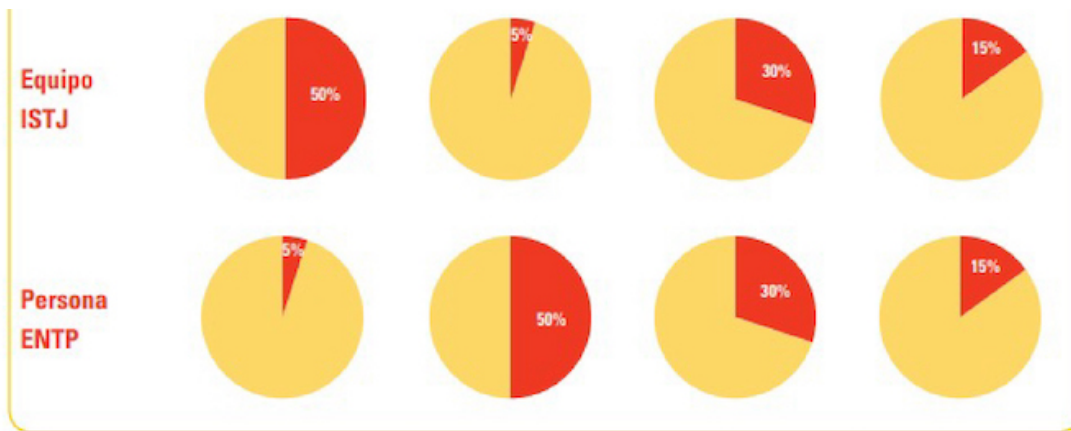
Debido a que su tipo de individuo, ENTP, es diferente al de su equipo, ISTJ, su enfoque para la resolución de problemas también será diferente. Es posible que pueda ayudar al equipo a solucionar algunos de los puntos ciegos al aportar su perspectiva individual al proceso de resolución de problemas. La cantidad aproximada de tiempo y energía que usted y el equipo tienden a dedicar en cada función se representa en los círculos a continuación. ¿Qué impacto tienen estas diferencias en su rol en las decisiones del equipo y en las reuniones del equipo?

SENSACIÓN

INTUICIÓN

PENSAMIENTO

SENTIMIENTO



Me he encontrado que la resolución de problemas es un tema esencial en los equipos, pero no es el único motivo de intervención que enfrentan, siempre está la comunicación y los conflictos, para lo cual el informe tiene varias sugerencias de pasos a seguir que buscan facilitar el proceso de logro de resultados entendiendo y atendiendo las diferentes tipologías.

En fin, una gran herramienta que me ha ayudado en los procesos de Team Coaching a facilitar las interacciones entre el equipo con lo que se abre la oportunidad de llegar a acuerdos que faciliten el desarrollo y así el desempeño del equipo, pues fomenta el conocimiento personal y el del equipo.



Laura Arana

clap.consulting@gmail.com

Lic. en Contaduría Pública con Maestría en Administración por la Universidad La Salle y Maestría en Desarrollo Organizacional por la INESPO.

Coach Ejecutivo y de Equipos con certificación en Open Cards y MBTI.

