

Myers Briggs: Guía completa de los tipos de personalidad



El modelo de Myers Briggs presenta las preferencias que usted tiene sobre algunas facetas de su personalidad. Se parece a la tendencia que tenemos a usar la mano derecha o izquierda. Todos contamos con una inclinación a utilizar una con más frecuencia que la otra.

Myers Briggs: Guía completa de los tipos de personalidad

Los tipos de personalidad Myers Briggs

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

El modelo de Myers Briggs presenta las preferencias que usted tiene sobre algunas facetas de su personalidad. Se parece a la tendencia que tenemos a usar la mano derecha o izquierda. Todos contamos con una inclinación a utilizar una con más frecuencia que la otra.

En forma similar, tenemos muchos aspectos de nuestra personalidad, pero hay algunas preferencias o inclinaciones personales hacia ciertas formas de pensar o de comportarse.

El código de cuatro letras

El modelo se basa en cuatro preferencias.

1 - ¿Hacia dónde preferimos dirigir nuestra energía?

Si preferimos dirigir nuestra energía a relacionarnos con las personas, las cosas y las situaciones, es decir "hacia el mundo exterior", entonces nuestra preferencia es la Extroversión (E).

Si preferimos dirigir nuestra energía a enfrentarnos a las ideas, la información, las explicaciones o las creencias, es decir "al mundo interior", entonces nuestra preferencia es hacia la Introversión (I).

2 - ¿Cómo preferimos procesar la información?

Si nos gusta más enfrentarnos a los hechos, a lo que sabemos, si preferimos tener claridad o describir lo que vemos o captamos, entonces nuestra preferencia es hacia lo Sensorial (S).

Si preferimos lidiar con las ideas, buscar en lo desconocido para generar nuevas posibilidades o para anticipar lo que no es obvio, entonces nuestra preferencia es hacia lo Intuitivo (N).

3 - ¿Cómo nos gusta tomar decisiones?

Si preferimos decidir con base en la lógica, utilizando un enfoque analítico y objetivo, entonces nuestra tendencia es hacia lo Racional (T) (T=Thinking)

Si preferimos usar nuestros valores y creencias personales, basarnos en nuestras convicciones y en lo que nos importa en la vida, entonces nuestra preferencia es por lo Emocional (F) (F=Feeling)

4 - ¿Cómo preferimos organizar nuestra vida?

Si tendemos a tener una vida planificada, estable y organizada, entonces nuestra preferencia es hacia lo Estructurado (J) (J=Judging).

Si preferimos ir con la corriente, mantenernos flexibles y responder a las cosas según se presenten, entonces nuestra tendencia es hacia lo Perceptivo (P)

ISTJ

¿Qué lo hace mover?

- Le gusta mirar la información en términos de hechos y detalles
- Se enfoca más en el aquí y ahora más que en las posibilidades del futuro
- Se siente confortable en áreas que han sido probadas con la experiencia
- Toma un enfoque realista de las cosas

Sus preferencias hacen que:

- Busque desarrollar una visión realista del mundo como es a la luz de lo que observa
- Es pragmático por naturaleza y aprende constantemente a adaptarse al mundo como es ahora
- Observa de modo subjetivo, seleccionando y relacionado los hechos que otros dejan pasar y viéndolos más en términos de impresiones y significado que de hechos en sí.

Su forma de conducirse:

- Se enfoca en su mundo interior sensitivo en hechos impersonales y

opciones lógicas

- Tiende a detectar las fallas y las injusticias
- Toma decisiones con base en el análisis lógico que soporta su forma de entender el mundo

Sus contribuciones al trabajo en equipo:

- Trabajar duro y eficientemente para completar tareas en los plazos previstos
- Clasificar las ideas e identifica aquellas que son más prácticas
- Aplicar el sentido común para enfrentarse a la resolución de problemas
- Mantener al equipo enfocado en el objetivo
- Contribuir con sus capacidades de organizar en forma práctica el trabajo
- Aplicar procedimientos y metodologías
- Aplicar argumentos relevantes y realistas

Puede irritar a los demás porque:

- No articula su comprensión de la situación
- No ve el bosque sino los árboles
- Es demasiado serio
- Parece ser inflexible
- No estimula a los otros a experimentar o innovar
- No promueve sus propias ideas o logros

Crecimiento personal. Para desarrollar sus funciones menos fuertes debe:

- Articular más sus propios puntos de vista
- Desarrollar una visión de largo plazo que evite enfocarse demasiado en los detalles

- Entender más cómo sienten los demás
- Cambiar las cosas por experimentar para ver de qué manera pueden mejorarse

- Aprender a promover sus ideas y logros a los demás y reconocer que ellos pueden encontrarlos valiosos

- Tomar decisiones con base en los sentimientos de los demás, más que en las consideraciones objetivas

Reconocer el estrés. En una crisis podría:

- Buscar un lugar solitario en donde pueda pensar y trabajar
- Usar métodos probados y confiables para resolver problemas
- Dirigir o criticar los esfuerzos de los otros
- Usar soluciones pragmáticas a expensas del largo plazo

En circunstancias extremas de estrés, fatiga o enfermedad, puede:

- Optar por una visión nublada del futuro
- Actuar impulsivamente y cambiar las cosas sin reflexionar
- Sugerir ideas que no son prácticas

- Tener sentimientos negativos intensos hacia los otros a pesar de que no los exprese.

ISFJ

¿Qué lo hace mover?

- Le gusta mirar la información en términos de hechos y detalles
- Se enfoca más en el aquí y ahora más que en las posibilidades del futuro
- Se siente confortable en áreas que han sido probadas con la experiencia
- Toma un enfoque realista de las cosas

Sus preferencias hacen que:

- Busque desarrollar una visión realista del mundo como es a la luz de lo que observa
- Es pragmático por naturaleza y aprende constantemente a adaptarse al mundo como es ahora
- Observa de modo subjetivo, seleccionando y relacionado los hechos que otros dejan pasar y viéndolos más en términos de impresiones y significado que de hechos en sí.

Su forma de conducirse:

- Enfoca su mundo interior de emociones en ideas y posibilidades que se relacionan con la gente
- Expresa su aprecio por las contribuciones de los otros, particularmente cuando han dicho o hecho algo que considera significativo
- Toma decisiones con base en los valores que soportan su forma de entender el mundo
- Refuerza la subjetividad mediante la observación

Sus contribuciones al trabajo en equipo:

- Trabaja duro y eficientemente para completar tareas en los plazos previstos
- Construye el espíritu del equipo manteniendo buena relaciones con cada miembro, aceptando sus contribuciones y promoviendo la armonía y la cooperación
- Contribuye con sus capacidades de organizar en forma práctica el trabajo
- Asegura que cada uno en el equipo se siente valorado y que sus necesidades sean cubiertas
- Pide la contribución de todos los miembros del equipo y busca llegar al consenso en las decisiones
- Mantiene el respeto por las jerarquías establecidas y las tradiciones
- Se esfuerza por asegurar que todos estén contentos con los servicios prestados

Puede irritar a los otros porque:

- Evita el conflicto y no proporciona su crítica cuando es requerida
- No articula su forma de entender las situaciones
- No ve el bosque sino los árboles
- Falla en establecer sus propias necesidades
- Es demasiado serio

- No promueve sus propias ideas o logros
- Crecimiento personal. Para desarrollar sus funciones menos fuertes debe:
- Articular más sus propios puntos de vista
 - Desarrollar una visión de largo plazo que evite enfocarse demasiado en los detalles
 - Entrenamiento es ser mas asertivo
 - Ser más franco y ofrecer una crítica directa
 - Aprender a promover sus ideas y logros a los demás y reconocer que ellos pueden encontrarlos valiosos
 - Asumir un proceso formal de evaluación basada en criterios, incluyendo un análisis de costo/beneficio
- Reconocer el estrés. En una crisis podría:
- Buscar un lugar solitario en donde pueda pensar y trabajar
 - Valorar los esfuerzos de los otros y apreciar su valentía
 - Usar métodos probados y confiables para resolver problemas, posiblemente fallando en reconocer la necesidad del cambio
 - Usar soluciones pragmáticas a expensas del largo plazo
- En circunstancias extremas de estrés, fatiga o enfermedad, puede:
- Ser intolerante de los demás que no actúan competentemente
 - Sugerir ideas que no son prácticas
 - Ser muy crítico de los demás, encontrando fallas en casi todo lo que hacen
 - Optar por una visión nublada del futuro
 - Ser argumentativo

INFJ

¿Qué lo hace mover?

- Le gusta mirar la información desde un punto de vista global, detectando los patrones y relaciones que lo llevan a entender los puntos clave
- Se enfoca más en las posibilidades para el futuro que en el aquí y ahora.
- Disfruta del cambio, el reto y la variedad

Sus preferencias hacen que:

- Busque desarrollar un entendimiento de cómo es o cómo puede ser el mundo
- Busque entender los patrones que se esconden en sus observaciones
- Sea estratégico por naturaleza, deseando establecer una visión clara hacia la cual trabajar
- No involucre a los demás en el desarrollo de esa visión

Su forma de conducirse:

- Enfoca su mundo interior de intuición en ideas y posibilidades que se relacionan con la gente
- Expresa su apreciación por las contribuciones de los demás, particularmente en donde éstas se relacionan con sus propios ideales

- Toma decisiones con base en los valores que soportan su forma de entender el mundo y están conformes con su visión

Sus contribuciones al trabajo en equipo:

- Observa y entiende la dinámica del equipo y procura que todos la reconozcan y se tomen medidas apropiadas para mejorarla
- Escucha cuidadosamente varios puntos de vista y es capaz de identificar las áreas posibles de acuerdo entre ellos, de manera que se pueda avanzar
- Es confiable y cumple con sus compromisos en forma consistente
- Aporta ideas creativas, particularmente aquellas que involucran a las personas
- Lleva al equipo a tomar decisiones sobre temas importantes
- Promueve la armonía y la cooperación

Puede irritar a los otros porque:

- No los incluye en su proceso de desarrollar sus ideas y su visión
- No critica o expresa su desacuerdo cuando es apropiado hacerlo
- Ignora la realidad presente en búsqueda de profundidad y significado, a veces descuidando algunas tareas que deben ser realizadas inmediatamente
- Comete errores de hecho
- No promociona sus ideas en el grupo
- Desea promover las ideas sin pensar profundamente en las consecuencias, por ejemplo, en términos de costos

Crecimiento personal. Para desarrollar sus funciones menos fuertes debe:

- Estar preparado para declarar sus propias visiones o metas
- Investigar y reconocer los hechos antes de interpretar su significado
- Cambiar su visión para ajustarla a lo que es realmente posible
- Permitir que otros participen en el proceso de desarrollo de su visión o de sus ideas, con el fin de obtener su compromiso o de lograr una evaluación realista y objetiva
- Aprender a promover sus ideas hacia los demás y reconocer que ellos pueden encontrarlas valiosas.
- Listar las opciones e involucrarse en un proceso formal de evaluación basada en criterios, incluyendo un análisis de costo/beneficio
- listing options and undertaking a formal process of evaluation against criteria, including a cost benefit analysis

Reconocer el estrés. En una crisis podría:

- Buscar un lugar solitario en donde pueda pensar y trabajar
- Comentar a los demás qué tan bien la están resolviendo
- Tratar de resolver el problema a largo plazo
- Cometer errores de hecho o ignorar elementos rutinarios que pueden de todas maneras ser esenciales

En circunstancias extremas de estrés, fatiga o enfermedad, puede:

- Actuar muy impulsivamente, tomando decisiones sin reflexionarlas a fondo
- Hacer cosas en exceso - por ejemplo: comer, beber o hacer ejercicio
- Ser crítico hacia los demás y encontrar fallas en casi todo lo que hacen
- Preocuparse más por detalles poco importantes o hacer cosas que no

tienen sentido

- Actuar de una manera materialista y egoísta
- Tomar atajos, romper las reglas e incluso contradecir sus propios valores

INTJ

¿Qué lo hace mover?

- Le gusta mirar la información desde un punto de vista global, detectando los patrones y relaciones que lo llevan a entender los puntos clave
- Se enfoca más en las posibilidades para el futuro que en el aquí y ahora.
- Disfruta el cambio, el reto y la variedad

Sus preferencias hacen que:

- Busque desarrollar un entendimiento de cómo es o cómo puede ser el mundo
- Busque entender los patrones que se esconden en sus observaciones
- Sea estratégico por naturaleza, deseando establecer una visión clara hacia la cual trabajar
- No involucre a los demás en el desarrollo de esa visión

Su forma de conducirse:

- Enfoca su mundo interior de intuición en ideas y posibilidades que se relacionan con los sistemas y conceptos
- Mantiene dentro de sí mismo una visión de largo plazo, pero en vez de comunicarla directamente, tiende a exponerla en forma de crítica a las ideas y situaciones que no están conformes con ella.
- Aplica un análisis lógico a los patrones y posibilidades percibidos, lo que le permite ver rápidamente los principios subyacentes de una situación

Sus contribuciones al trabajo en equipo:

- Retar al status quo
- Conducir al equipo a un mayor entendimiento de los y principios involucrados
- Encontrar formas de superar dificultades aparentemente insolubles
- Desarrollar y mantener un sentido de dirección en el trabajo del equipo
- Observar y entender la forma en que trabaja la organización y conducir al equipo hacia acciones apropiadas
- Producir trabajo de alto nivel de calidad
- Asegurar que las ideas y la visión se traduzcan en acción

Puede irritar a los otros porque:

- Puede ser obstinado y terco
- No toma en cuenta suficientemente las realidades presentes
- No expresa su apreciación por las contribuciones de los otros, particularmente si no han sido totalmente competentes
- No delega
- Comete errores de hecho y parece que tomara decisiones sin tener en cuenta los hechos.

Crecimiento personal. Para desarrollar sus funciones menos fuertes debe:

- Articular su su vision y permitir que otros contribuyan en su desarrollo
 - Expresar apreciación por el trabajo realizado aunque esté por debajo de sus propios estándares
 - Investigar los hechos y documentarlos antes de interpretar lo que significan
 - Tomarse tiempo para considerar el impacto de su enfoque y sus ideas en los sentimientos de los demás
 - Buscar y reconocer las contribuciones positivas y las áreas de acuerdo en lugar de ver solamente las fallas y los puntos de conflicto
- Reconocer el estrés. En una crisis podría:
- Retirarse a un lugar privado para pensar a fondo un problema hasta que logre formular un plan complete para resolverlo.
 - Tratar de mantener un alto grado de calidad en la solución
 - Criticar las ideas de los demás, particularmente si comprometen la calidad
 - Cometer errores de hecho, o perseguir ideas que no son realistas
- En circunstancias extremas de estrés, fatiga o enfermedad, puede:
- Hacer cosas en exceso - comer, beber o hacer ejercicio
 - Actuar muy impulsivamente, tal vez iniciar más proyectos que los que puede culminar.
 - Expresar emociones de forma intensa y descontrolada.
 - Ser muy sensible a la crítica.
 - Preguntar por mucha información que es irrelevante.

ISTP

¿Qué lo hace mover?

- Le gusta tomar decisiones con base en la lógica, mediante consideraciones objetivas.
- Se preocupa por la verdad, los principios y la justicia.
- Es analítico y crítico, tiende a ver los inconvenientes en las situaciones.
- Toma un punto de vista objetivo.

Sus preferencias hacen que:

- Pase tiempo pensando analíticamente, organizado sus pensamientos sobre una base lógica
- Desarrolle una comprensión de los principios que hay detrás de una situación.
- Espontáneamente sienta que una situación o persona merece criticarse, pero no lo expresa.
- Tome decisiones internamente, pero no las comunica a los demás
- Piensa principalmente sobre temas impersonales, enfocándose más en los conceptos, verdades y sistemas más que en los sentimientos de las personas.

Su forma de conducirse:

- Enfoca su mundo interior en entender problemas prácticos o mecánicos.
- Percibe los hechos que son apropiados para respaldar su análisis lógico.

Sus contribuciones al trabajo en equipo:

- Ser la fuente de información o un "experto" en algunos temas.
- Usar destrezas analíticas para producir soluciones prácticas a problemas difíciles.
- Alienta al equipo a pensar y luego actuar.
- Permanecer con cabeza fría en una crisis
- Aplicar argumentos lógicos y realistas que sean relevantes.
- Alentar al equipo a evaluar en forma realista la situación.

Puede irritar a los otros porque:

- Se enfoca demasiado en la tarea presente a expensas del largo plazo o de los asuntos interpersonales.
- No ve el bosque sino los árboles
- No completa una tarea antes de trasladar su atención a la siguiente.
- No comunica su forma de entender una situación.
- Toma atajos.
- Parece estar saltando todo el tiempo de una cosa a otra.

Crecimiento personal. Para desarrollar sus funciones menos fuertes debe:

- Tomarse tiempo para considerar el impacto de sus enfoques e ideas en los sentimientos de los demás
- Expresar apreciación hacia los otros.
- Consultar a los demás, para crear en ellos un sentimiento de propiedad de la solución.
- Aprender a reconocer y desarrollar sus propias emociones y valores personales.
- Desarrollar una estrategia personal de largo plazo.
- Desarrollar relaciones personales para su propio bien.

Reconocer el estrés. En una crisis podría:

- Aislarse de la gente, para pensar a fondo las posibles soluciones.
- Usar soluciones probadas y conocidas para los problemas de corto plazo.
- Criticar los esfuerzos de los otros e ignorar sus sentimientos.
- Sacar a relucir puntos que tal vez podrían esperar.

En circunstancias extremas de estrés, fatiga o enfermedad, puede:

- Demostrar sentimientos intensos hacia los demás o insistir en hacer cosas sin una base lógica.
- Ser muy sensitivo a la crítica.
- Tener una visión nublada del futuro.

ISFP

¿Qué lo hace mover?

- Toma decisiones basados en sus valores personales.
- Aprecia y acepta a las personas, disfrutando su compañía y la búsqueda de la armonía.
- Establece el impacto de las decisiones en los demás, es comprensivo y compasivo.
- Toma las cosas desde el punto de vista de las personas.

Sus preferencias hacen que:

- Desarrolle una vida interna emocional que a menudo no es percibida por los demás, pero que es experimentada intensamente.
- Conserve un sentido fuerte de los valores, que a menudo no expresa.
- Acepte o rechace emocionalmente varios aspectos de la vida. Por ejemplo, al decidir si el elogio o la crítica que recibe es válida puede ignorar lo que no considera aceptable.
- Sienta apreciación hacia los demás pero no lo exprese.

Su forma de conducirse:

- Enfoca su mundo interior de sentimientos hacia sus relaciones presentes y hacia las personas, es decir, por medio de discusiones uno a uno y conversaciones basadas en hechos.
- Busca disfrutar de la compañía de aquellos que conoce y se preocupa por su bienestar y felicidad.
- Ayuda a los demás en forma práctica.

Sus contribuciones al trabajo en equipo:

- Resolver problemas tan pronto ocurran, especialmente aquellos que involucran personas.
- Generar el espíritu de equipo mediante la promoción de la cooperación y de un sentido de diversión.
- Asegurar el bienestar de los miembros del equipo.
- Ser preciso y observador de los hechos, pero sin interpretarlos demasiado.
- Modelar la flexibilidad, es decir, sugerir sus propias ideas, pero considerar otros puntos de vista y al final irse con la mayoría.
- Prestar atención al aspecto humano de los problemas.

Puede irritar a los otros porque:

- Se preocupa demasiado por la armonía del grupo.
- No impulsa suficientemente sus propias ideas o contribuciones.
- Es obstinado acerca de temas que el grupo no había considerado como problemas.
- Evita los conflictos y no proporciona una crítica directa cuando se necesita.
- Se enfoca demasiado en los temas interpersonales mientras que descuida otros aspectos que no tienen que ver con las personas.

- A veces falla en tomar en cuenta la visión a largo plazo.
 - Acepta a las personas por las apariencias sin reconocer sus intenciones ocultas.
- Crecimiento personal. Para desarrollar sus funciones menos fuertes debe:
- Estar preparado para declarar sus valores personales.
 - Interpretar los hechos que observa para revelar los significados ocultos.
 - Realizar una evaluación crítica de una situación o persona y expresar su desacuerdo o crítica cuando pueda ser de valor para quien lo recibe.
 - Establecer metas de largo plazo, desarrollar un plan detallado y trabajar para lograrlo.
 - Hacer una lista de opciones y realizar un proceso formal de evaluación basado en criterios que incluyan el análisis de costo/beneficio.
- Reconocer el estrés. En una crisis podría:
- Concentrarse solamente en lo que le parece importante.
 - Trabajar solo, si es posible.
 - Actuar impulsivamente y tomar riesgos.
 - Fallar al considerar las implicaciones de costos.
- En circunstancias extremas de estrés, fatiga o enfermedad, puede:
- Ser muy crítico y encontrar fallas en casi todas las cosas.
 - Convertirse en autoritario e ignorar los sentimientos de los demás.
 - Tener una visión muy pesimista del futuro.
 - Ver significados ocultos que no están realmente allí.

INFP

¿Qué lo hace mover?

- Toma decisiones con base en sus valores personales
- Aprecia y acepta a las personas, disfrutando su compañía y la búsqueda de la armonía.
- Establece el impacto de las decisiones en los demás, es comprensivo y compasivo.
- Toma las cosas desde el punto de vista de las personas.

Sus preferencias hacen que:

- Desarrolle una vida interna emocional que a menudo no es percibida por los demás, pero que es experimentada intensamente.
 - Acepte o rechace emocionalmente varios aspectos de la vida. Por ejemplo, al decidir si el elogio o la crítica que recibe es válida puede ignorar lo que no considera aceptable.
 - Sienta apreciación hacia los demás pero no lo exprese.
- Su forma de conducirse:

- Enfoca su mundo interior de sentimientos hacia ideas y posibilidades para las personas, buscando relaciones significativas.

- Decide sobre la amistad a través de indagar en la personalidad y las motivaciones de los demás.

Sus contribuciones al trabajo en equipo:

- Promover la reflexión y el entendimiento común entre el equipo.

- Contribuir con ideas meditadas a fondo e innovadoras.

- Generar el espíritu de equipo a través de escuchar con atención y callado entusiasmo.

- Enfocarse en puntos de acuerdo y construir sobre las propuestas de los otros.

- En caso de desacuerdo, explorar un rango amplio de opciones para ver si se puede encontrar un punto de encuentro.

Puede irritar a los otros porque:

- Es demasiado idealista.

- Parece fuera de contacto, tal vez sin reconocer las realidades presentes y rechazando los hechos que encuentra inaceptables.

- Es obstinado acerca de temas que el grupo no había considerado como problemas.

- Pasa mucho tiempo reflexionando.

- Evita los conflictos y no proporciona una crítica directa cuando se necesita.

- Se enfoca demasiado en los temas interpersonales mientras que descuida otros aspectos que no tienen que ver con las personas.

Crecimiento personal. Para desarrollar sus funciones menos fuertes debe:

- Estar preparado para declarar sus valores personales.

- Investigar y reconocer los hechos antes de interpretar su significado.

- Hacer una lista de opciones y realizar un proceso formal de evaluación basado en criterios que incluyan el análisis de costo/beneficio.

- Realizar una evaluación crítica de una situación o persona y expresar su desacuerdo o crítica cuando pueda ser de valor para quien lo recibe.

- Enfocarse en detalles impersonales durante las discusiones y cuando toma decisiones.

- Establecer metas de largo plazo, desarrollar un plan detallado y aferrarse a éste.

Reconocer el estrés. En una crisis podría:

- Concentrarse solamente en lo que le parece importante.

- Trabajar solo, si es posible.

- Contribuir ideas creativas pero pasar por alto las realidades presentes.

- Fallar al considerar las implicaciones de costos.

En circunstancias extremas de estrés, fatiga o enfermedad, puede:

- Ser muy crítico y encontrar fallas en casi todas las cosas.

- Hacer cosas en exceso - por ejemplo: comer, beber o hacer ejercicio.

- Volverse autoritario o dominante e ignorar los sentimientos de los demás.

- Volverse puntilloso acerca de detalles sin importancia.

INTP

¿Qué lo hace mover?

- Le gusta tomar decisiones con base en la lógica y mediante consideraciones objetivas.
- Se preocupa con la verdad, los principios y la justicia.
- Es analítico y crítico, tiende a ver las deficiencias en las situaciones.
- Toma un punto de vista objetivo.

Sus preferencias hacen que:

- Pase tiempo pensando analíticamente y organizando sus pensamientos sobre bases lógicas.
- Desarrolle una comprensión de los principios que hay detrás de una situación.
- Espontáneamente sienta que una situación o persona merece criticarse, pero no lo expresa.
- Tome decisiones internamente, pero no las comunica a los demás
- Piensa principalmente sobre temas impersonales, enfocándose más en los conceptos, verdades y sistemas más que en los sentimientos de las personas.

Su forma de conducirse:

- Enfoca su mundo interior en entender las posibilidades para el futuro.
- Percibe patrones en la información para sustentar su análisis lógico.

Sus contribuciones al trabajo en equipo:

- Usar destrezas analíticas y críticas para resolver problemas.
- Enfocar la atención en el punto central de una situación.
- Proporcionar perspicacia intelectual.
- Sugerir ideas que apuntan a metas de corto y largo plazo.
- Ver la información objetivamente.

Puede irritar a los otros porque:

- Es demasiado intelectual.
- Encuentra demasiadas fallas y no acepta soluciones imperfectas.
- No toma en cuenta los sentimientos de los otros.
- Sugiere ideas y luego parece que cambia de opinión.
- Deja que los otros se preocupen de la implantación una vez que los problemas importantes han sido resueltos.

Se aferra a un principio aún a expensas de las relaciones y la armonía.

Crecimiento personal. Para desarrollar sus funciones menos fuertes debe:

- Expresar apreciación hacia los otros.
- Trabajar dentro de las limitaciones de los demás.
- Aceptar y reconocer los esfuerzos imperfectos de los otros, si éstos son suficientemente buenos.
- Consultar más la opinión de los demás e involucrarlos en las decisiones, de

manera que se sientan dueños de la solución.

- Desarrollar relaciones personales para su propio bien.
- Aprender a reconocer y desarrollar sus propias emociones y valores personales.

Reconocer el estrés. En una crisis podría:

- Apartarse para pensar acerca del punto principal que requiere atención.
- Sugerir varias ideas y utilizar la retroalimentación recibida para sustentar su análisis intelectual.
- Debatir el tema desde un punto de vista intelectual y posponer demasiado la toma de decisiones.
- Criticar los esfuerzos de los demás e ignorar sus sentimientos.

En circunstancias extremas de estrés, fatiga o enfermedad, puede:

- Expresar emociones negativas intensas hacia los demás.
- Ser muy sensible a la crítica.
- Volverse obstinado por los detalles in una base lógica.
- Interpretar los hechos y eventos desde una perspectiva subjetiva.

ESTP

¿Qué lo hace mover?

- Le gusta mirar la información en términos de hechos y detalles
- Se enfoca más en el aquí y ahora más que en las posibilidades del futuro
- Se siente confortable en áreas que han sido probadas con la experiencia
- Toma un enfoque realista de las cosas

Sus preferencias hacen que:

- Busque experimentar y disfrutar el mundo como es.
- Esté muy interesado en los eventos actuales y considere que la vida es una sucesión de eventos.
- Sea pragmático por naturaleza, buscando cambiar el mundo a la forma en que quiere que sea.
- Observe de modo objetivo, valorando los hechos sin darles necesariamente una interpretación.

Su forma de conducirse:

- Se enfoca en su mundo interior sensitivo en hechos impersonales y opciones lógicas
- Tiende a disfrutar la acción y los eventos en sí mismos más que por la compañía de los demás.
- Disfruta de las posesiones materiales

Sus contribuciones al trabajo en equipo:

- Hacer que las cosas sucedan, con un enfoque orientado a la acción.
- Construir una atmósfera de "puede hacerse", que genera un espíritu de

equipo

- Enfocarse en ideas prácticas
- Aplicar el sentido común cuando se trata de resolver problemas.
- Mantener el enfoque en la información de los hechos en los que se basan las discusiones.
- Tomar las riendas en una crisis y organizar a los otros.

Puede irritar a los demás porque:

- Actúa muy rápido aparentemente sin pensar las cosas con cuidado.
- Se enfoca demasiado en la tarea actual a expensas de la visión de largo plazo o los aspectos interpersonales
- No ve el bosque sino los árboles
- No toma en cuenta la sensibilidad de los demás
- Pasa al problema siguiente sin que se haya terminado de solucionar el anterior.

- Parece materialista.
- Genera crisis como una forma de hacer que las cosas se lleven a cabo.

Crecimiento personal. Para desarrollar sus funciones menos fuertes debe:

- Desarrollar una visión de largo plazo que evite enfocarse demasiado en los detalles

- Entender más cómo sienten los demás
- Detenerse y pensar antes de actuar.
- Asegurarse de que todos los aspectos de una tarea se han completado antes de continuar con la siguiente.
- Pasar tiempo interpretando los hechos, buscando significados subjetivos y patrones ocultos.

- Desarrollar habilidades de manejo del tiempo
- Decidir una serie de valores personales y revisar esta lista ocasionalmente.
- Expresar apreciación por los demás y sus cualidades.

Reconocer el estrés. En una crisis podría:

- Usar su energía impulsiva para sobrepasar cualquier obstáculos en su camino.
- Generar nuevas acciones.

- Usar métodos probados y confiables para resolver problemas
- Usar soluciones pragmáticas a expensas del largo plazo

En circunstancias extremas de estrés, fatiga o enfermedad, puede:

- Volverse reservado y aislarse de la gente.
- Tener una visión nublada del futuro.
- Tener sentimientos negativos intensos hacia los otros que puede expresar abiertamente.
- Negarse a adaptarse a las circunstancias cambiantes.

ESFP

¿Qué lo hace mover?

- Le gusta mirar la información en términos de hechos y detalles
- Se enfoca más en el aquí y ahora más que en las posibilidades del futuro
- Se siente confortable en áreas que han sido probadas con la experiencia
- Toma un enfoque realista de las cosas

Sus preferencias hacen que:

- Busque experimentar y disfrutar el mundo como es.
- Esté muy interesado en los eventos actuales y considere que la vida es una sucesión de eventos.
- Sea pragmático por naturaleza, buscando cambiar el mundo a la forma en que quiere que sea.
- Observe de modo objetivo, valorando los hechos sin darles necesariamente una interpretación.

Su forma de conducirse:

- Se enfoca en su mundo exterior de sensaciones en relaciones y hechos que se refieren a las personas.
- Tiende a disfrutar la acción y los eventos por la compañía de los demás más que por los eventos en sí mismos.
- Disfruta de la interacción con otras personas.

Sus contribuciones al trabajo en equipo:

- Involucrar a todos en la discusión y la toma de decisiones.
- Valorar las fortalezas de cada individuo y promover la participación de cada uno con su mejor esfuerzo.
- Usar el sentido del humor para construir una atmósfera amistosa.
- Construir una atmósfera de "puede hacerse", que genera un espíritu de equipo
- Enfocarse en ideas prácticas
- Aplicar el sentido común cuando se trata de resolver problemas.
- Mantener el enfoque en la información de los hechos en los que se basan las discusiones.

Puede irritar a los demás porque:

- Toma un enfoque demasiado personal, asume las críticas personalmente.
- Actúa muy rápido aparentemente sin pensar las cosas con cuidado.
- Se enfoca demasiado en la tarea actual a expensas de la visión de largo plazo o los aspectos interpersonales
- No ve el bosque sino los árboles
- No toma en cuenta los costos o las consideraciones lógicas.
- Pasa al problema siguiente sin que se haya terminado de solucionar el anterior.
- Abusa del humor

Crecimiento personal. Para desarrollar sus funciones menos fuertes debe:

- Desarrollar una mayor comprensión de la forma en que sienten las personas.

- Detenerse y pensar antes de actuar.
- Asegurarse de que todos los aspectos de una tarea se han completado antes de continuar con la siguiente.
- Pasar tiempo interpretando los hechos, buscando significados subjetivos y patrones ocultos.
- Desarrollar habilidades de manejo del tiempo
- Establecer metas de largo plazo, desarrollar un plan detallado y aferrarse a éste.
- Hacer una lista de opciones y realizar un proceso formal de evaluación basado en criterios que incluyan el análisis de costo/beneficio.

Reconocer el estrés. En una crisis podría:

- Convocar la ayuda de otras personas.
- Usar métodos probados y confiables para resolver problemas
- Actuar impulsivamente y tomar riesgos.
- Fallar al considerar las implicaciones de costos.

En circunstancias extremas de estrés, fatiga o enfermedad, puede:

- Volverse reservado y aislarse de la gente.
- Tener una visión nublada del futuro.
- Criticar abiertamente a los demás.
- Negarse a adaptarse a las circunstancias cambiantes.

ENFP

¿Qué lo hace mover?

- Le gusta mirar la información desde un punto de vista global, detectando patrones y relaciones que lleven a entender los puntos claves.
- Se enfoca más en las posibilidades para el futuro que en el aquí y ahora.
- Disfruta del cambio, el reto y la variedad.

Sus preferencias hacen que:

- Ensaye las ideas, explore nuevas posibilidades y descubra por experiencia cuáles funcionan.
- Cambie los procedimientos para ver qué mejoras se pueden hacer, más que regirse por ellos.

· Esté interesado en la evolución de los acontecimientos pero con un ojo en la estrategia.

· Esté más interesado en explorar las ideas que en llevarlas a término.

Su forma de conducirse:

- Se enfoca en su mundo exterior de ideas y posibilidades que se relacionan con las personas.
- Internamente aprecia las contribuciones de los demás, aunque no las expresa a menudo.

· Internamente rechaza cualquier opción que esté claramente en conflicto con sus valores, aunque este rechazo no es expresado o detectado por los demás.

Sus contribuciones al trabajo en equipo:

- Actuar como un catalizador del cambio y promover que el equipo cambie en conjunto.
 - Enfocarse en puntos de acuerdo y construir sobre las proposiciones de los demás.
 - En caso de desacuerdo, explorar un rango amplio de opciones para ver si se puede encontrar un punto de encuentro.
 - Contribuir con ideas creativas, particularmente cuando se trata de personas.
 - Incluir a los demás en el proceso de desarrollar ideas y visión, aceptando las contribuciones aunque sean de diversa calidad.
 - Generar un espíritu de equipo a través de su propia energía y entusiasmo.
- Puede irritar a los otros porque:
- Pierde la visión del propósito principal de la discusión y se va por temas tangenciales.
 - Inicia demasiados proyectos y no es capaz de responder por todos ellos.
 - Habla demasiado.
 - Realiza muchos cambios y no deja rutinas bien establecidas que funcionen solas.
 - Comete errores de hecho.
 - Persigue ideas sin entender plenamente las consecuencias y costos.
- Crecimiento personal. Para desarrollar sus funciones menos fuertes debe:
- Ser selectivo acerca de iniciar proyectos y producir planes que ayuden a identificar cuales pueden llevarse a término.
 - Detenerse a pensar y reconocer que los otros pueden aceptar mejor sus ideas si se les da la oportunidad de realizar sus propias contribuciones.
 - Aceptar el valor de las rutinas existentes que funcionan bien.
 - Investigar los hechos y documentarlos antes de interpretar su significado.
 - Hacer una lista de opciones y realizar un proceso formal de evaluación basado en criterios que incluyan el análisis de costo/beneficio.
 - Cambiar su visión para hacerla más cercana a lo que es posible.
 - Expresar la apreciación que siente hacia los demás.
- Reconocer el estrés. En una crisis podría:
- Involucrar a las personas en sesiones de lluvia de ideas.
 - Ser democrático en la escogencia de la solución.
 - Proporcionar mucho impulso, pero tratar de hacer demasiado.
 - Cometer errores de hecho, o ignorar elementos rutinarios que pueden sin embargo ser esenciales.
- En circunstancias extremas de estrés, fatiga o enfermedad, puede:
- Volverse puntilloso acerca de detalles sin importancia.
 - Hacer cosas en exceso - comer, beber o hacer ejercicio
 - Ser muy crítico y encontrar fallas en casi todas las cosas.
 - Hacerse cargo de la situación sin considerar a los demás

ENTP

¿Qué lo hace mover?

- Le gusta mirar la información desde un punto de vista global, detectando los patrones y relaciones que lo llevan a entender los puntos clave
- Se enfoca más en las posibilidades para el futuro que en el aquí y ahora.
- Disfruta el cambio, el reto y la variedad

Sus preferencias hacen que:

- Ensaye las ideas, explore nuevas posibilidades y descubra por experiencia cuáles funcionan.
- Cambie los procedimientos para ver qué mejoras se pueden hacer, más que regirse por ellos.
- Esté interesado en la evolución de los acontecimientos tal vez con un ojo en la estrategia.

- Esté más interesado en explorar las ideas que en llevarlas a término.

Su forma de conducirse:

- Enfoca su mundo interior de intuición en ideas y posibilidades que se relacionan con los sistemas y conceptos
- Internamente tiende a detectar las fallas en las situaciones, las personas y las ideas. Antes de criticarlas directamente, puede presentarlas en forma de ideas y posibilidades contradictorias.
- Aplica un análisis lógico a los patrones y posibilidades percibidos, lo que le permite ver rápidamente los principios subyacentes de una situación

Sus contribuciones al trabajo en equipo:

- Retar al status quo y promover que otros miembros del equipo logren más de lo que piensan que pueden hacer.
- Conducir al equipo a un mayor entendimiento de los y principios involucrados.
- Involucrar a las personas que son competentes en determinadas habilidades relevantes.
- Contribuir ideas creativas sobre cómo se pueden lograr las tareas y mejorar la calidad.
- Crear nuevas ideas a partir de discusiones de confrontación.
- Encontrar formas de lograr vencer dificultades aparentemente insuperables.
- Generar un espíritu de equipo a través de su propia energía y entusiasmo.

Puede irritar a los otros porque:

- Inicia demasiados proyectos y no es capaz de responder por todos ellos.
- Realiza muchos cambios y no deja rutinas bien establecidas que funcionen solas.
- No se da cuenta de las realidades presentes.
- Parece competitivo y no aprecia las contribuciones de los demás.
- Deja a otros el trabajo rutinario.

- Comete errores de hecho.
- Crecimiento personal. Para desarrollar sus funciones menos fuertes debe:
- Ser selectivo acerca de iniciar proyectos
 - Detenerse a pensar y reconocer que los otros pueden aceptar mejor sus ideas si en forma recíproca se aceptan y valoran sus propias ideas.
 - Aceptar el valor de las rutinas existentes que funcionan bien.
 - Investigar los hechos y documentarlos antes de interpretar su significado.
 - Tomarse tiempo para considerar el impacto de su enfoque y sus ideas en los sentimientos de los demás
- Reconocer el estrés. En una crisis podría:
- Dedicar tiempo a sesiones de lluvias de ideas y debatir y criticar lo que debe hacerse.
 - Proporcionar mucho impulso, pero tratar de hacer demasiado.
 - Convocar personas con habilidades comprobadas para trabajar en el problema.
 - Cometer errores de hecho, o ignorar elementos rutinarios que pueden sin embargo ser esenciales.
- En circunstancias extremas de estrés, fatiga o enfermedad, puede:
- Volverse puntilloso acerca de detalles sin importancia.
 - Hacer cosas en exceso - comer, beber o hacer ejercicio
 - Expresar emociones de forma intensa y descontrolada.
 - Ser muy sensible a la crítica.

ESTJ

¿Qué lo hace mover?

- Le gusta tomar decisiones con base en la lógica, mediante consideraciones objetivas.
- Se preocupa por la verdad, los principios y la justicia.
- Es analítico y crítico, tiende a ver los inconvenientes en las situaciones.
- Toma un punto de vista objetivo.

Sus preferencias hacen que:

- Organice la vida con una base lógica, clasificando, ordenando y dirigiendo los hechos y situaciones.
- Sea decisivo con el fin de ser justo y equitativo.
- Critique espontáneamente.
- No le tema al conflicto como una forma de resolver problemas.
- Tome un enfoque impersonal, preocupándose más por los sistemas y las necesidades organizacionales que por los sentimientos de las personas.

Su forma de conducirse:

- Enfoca su mundo exterior de reflexión en decisiones prácticas que llevan a formas confiables y probadas de organizarse y resolver problemas.

- Enfoca sus decisiones en consideraciones inmediatas, es decir en costos y beneficios a corto plazo y en el paso siguiente.

Sus contribuciones al trabajo en equipo:

- Trabajar duro y eficientemente para completar tareas en los plazos previstos
- Contribuir con sus capacidades de organizar en forma práctica el trabajo
- Aplicar argumentos relevantes y realistas
- Asegurar que el equipo se mantiene hasta el final.

Puede irritar a los demás porque:

- Se enfoca demasiado en la tarea actual a expensas de la visión de largo plazo o los aspectos interpersonales
- Ser demasiado franco al criticar.
- No ver el bosque sino los árboles
- No estimula a los otros a experimentar o innovar
- No tiene en cuenta los sentimientos y valores de los demás

Crecimiento personal. Para desarrollar sus funciones menos fuertes debe:

- Detenerse a pensar y reconocer que los otros pueden aceptar mejor sus ideas si en forma recíproca se aceptan y valoran sus propias ideas.
- Trabajar con las limitaciones de otras personas
- Tomarse tiempo para considerar el impacto de su enfoque y sus ideas en los sentimientos de los demás
- Expresar apreciación hacia los demás.
- Consultar a los demás, para crear en ellos un sentimiento de propiedad de la solución.
- Aprender a reconocer y desarrollar sus propias emociones y valores personales.
- Desarrollar una estrategia personal de largo plazo.
- Desarrollar relaciones personales para su propio bien.

Reconocer el estrés. En una crisis podría:

- Tomar el control, decidir y decirle a todos lo que hay que hacer.
- Usar soluciones probadas y conocidas para los problemas de corto plazo.
- Tomar decisiones apresuradamente y sin considerar el impacto en las personas.
- Criticar los esfuerzos de los otros e ignorar sus sentimientos.

En circunstancias extremas de estrés, fatiga o enfermedad, puede:

- Retirarse y querer estar a solas.
- Tener emociones intensas que puede expresar o contener.
- Ser muy sensible a la crítica.
- Atribuir significados negativos irreales a las acciones o comentarios de los demás.

ESFJ

¿Qué lo hace mover?

- Toma decisiones basados en sus valores personales.
- Aprecia y acepta a las personas, disfrutando su compañía y la búsqueda de la armonía.
- Establece el impacto de las decisiones en los demás, es comprensivo y compasivo.
- Toma las cosas desde el punto de vista de las personas.

Sus preferencias hacen que:

- Busque relaciones estables y armoniosas.
- Tienda a adaptarse al entorno, tomando consigo aquellos valores que son considerados importantes por los amigos, la familia y la sociedad.
- Expresa la apreciación que siente hacia los demás.
- Tiende a considerar los sentimientos de los otros antes que los propios.
- Sea sensible al elogio y la crítica y busque estar conforme con las expectativas razonables de los demás.

Su forma de conducirse:

- Enfoca su mundo exterior de sentimientos en las relaciones presentes y las personas, es decir, a través de eventos sociales y conversaciones basadas en hechos.
- Encuentra formas prácticas de estar al servicio de las personas.
- Observa a las personas subjetivamente, notando los hechos que sustentan relaciones armoniosas.

Sus contribuciones al trabajo en equipo:

- Trabaja duro y eficientemente para completar tareas en los plazos previstos
- Asegura que cada uno en el equipo se siente valorado y que sus necesidades sean cubiertas
- Mantiene buenas relaciones y construye el espíritu de equipo a menudo a través de la organización entusiasta de actividades sociales.
- Mantiene al equipo informado, pidiendo contribuciones de todos los miembros y tratando de llegar a decisiones por consenso.
- Mantiene el respeto por las jerarquías establecidas y las tradiciones.
- Se preocupa por asegurar que las personas están contentas con el servicio proporcionado.

Puede irritar a los otros porque:

- Habla demasiado.
- Asume que conoce las necesidades de los demás.
- Evita el conflicto y no proporciona su crítica cuando es requerida
- No pone atención a sus propias necesidades.
- No ve el bosque sino los árboles
- Ser reacio a intentar nuevas cosas o trabajar hacia nuevas posibilidades.

Crecimiento personal. Para desarrollar sus funciones menos fuertes debe:

- Aprender a observar y aceptar los aspectos negativos de aquellas personas que admira.
 - Intentar ver a las personas de una manera más independiente y objetiva.
 - Detenerse a pensar, impulsando a los otros a expresar sus propias necesidades y escuchando activamente para verificar su entendimiento.
 - Realizar una evaluación crítica de una situación o persona y expresar su desacuerdo o crítica cuando pueda ser de valor para quien lo recibe.
 - Establecer una lista de necesidades personales y asegurar que se cumplan.
- Reconocer que hay formas en que tanto las necesidades propias como las de los demás pueden ser satisfechas simultáneamente.
- Establecer metas de largo plazo, trabajar para obtenerlas, pero estar preparado para modificar las según la experiencia y las circunstancias que se presenten.
 - Hacer una lista de opciones y realizar un proceso formal de evaluación basado en criterios que incluyan el análisis de costo/beneficio.

Reconocer el estrés. En una crisis podría:

- Trabajar duro para completar tareas predeterminadas.
- Expresar apreciación por los esfuerzos de todos los demás.
- No reconocer la necesidad de cambio.
- Negar sus propias necesidades y preocuparse por las de los demás.

En circunstancias extremas de estrés, fatiga o enfermedad, puede:

- Tener una visión muy pesimista del futuro.
- Sugerir ideas que no son prácticas.
- Ignorar los sentimientos de los demás.

ENFJ

¿Qué lo hace mover?

- Toma decisiones basado en sus valores personales.
- Aprecia y acepta a las personas, disfrutando su compañía y la búsqueda de la armonía.
- Establece el impacto de las decisiones en los demás, es comprensivo y compasivo.
- Toma las cosas desde el punto de vista de las personas.

Sus preferencias hacen que:

- Busque relaciones estables y armoniosas.
- Tienda a adaptarse al entorno, tomando consigo aquellos valores que son considerados importantes por los amigos, la familia y la sociedad.
- Expresa la apreciación que siente hacia los demás.

- Tienda a considerar los sentimientos de los otros antes que los propios.
- Sea sensible al elogio y la crítica y busque estar conforme con las expectativas razonables de los demás.

Su forma de conducirse:

- Enfoca su mundo exterior de sentimientos en ideas y posibilidades orientadas hacia las personas.
- Busque relaciones significativas.
- Intente entender a las personas, obteniendo conocimiento de su personalidad y motivaciones.

Sus contribuciones al trabajo en equipo:

- Promueve inspiración y entendimiento mutuo dentro del equipo.
- Facilita las discusiones, promoviendo los aportes de todos los miembros mediante preguntas estructuradas.
- Busca llegar a decisiones por consenso.
- Generar un espíritu de equipo a través de su propia energía y entusiasmo.
- Enfocarse en puntos de acuerdo y construir sobre las proposiciones de los demás.
- Lleva las discusiones a conclusiones positivas.

Puede irritar a los otros porque:

- Habla demasiado.
- Asume que conoce las necesidades de los demás y al tratar de resolverlas puede parecer autoritario.
- Evita el conflicto y no proporciona su crítica cuando es requerida
- Toma la crítica en forma personal.
- Se enfoca demasiado en los temas interpersonales mientras que descuida otros aspectos que no tienen que ver con las personas.

Crecimiento personal. Para desarrollar sus funciones menos fuertes debe:

- Buscar formas objetivas e independientes de verificar sus ideas acerca de las personas.
- Detenerse a pensar, impulsando a los otros a expresar sus propias necesidades y escuchando activamente para verificar su entendimiento.
- Realizar una evaluación crítica de una situación o persona y expresar su desacuerdo o crítica cuando pueda ser de valor para quien lo recibe.
- Enfocarse en los detalles impersonales cuando se toman decisiones.
- Hacer una lista de opciones y realizar un proceso formal de evaluación basado en criterios que incluyan el análisis de costo/beneficio.
- Establecer metas de largo plazo, trabajar para obtenerlas, pero estar preparado para modificar las según la experiencia y las circunstancias que se presenten.
- Dejar que los demás se desarrollen a su propio ritmo.

Reconocer el estrés. En una crisis podría:

- Organizar a todo el mundo.
- Expresar aprecio por sus esfuerzos.
- Contribuir con ideas creativas pero ignorar las realidades presentes.
- Fallar al no considerar las implicaciones de costos.

- Ser muy crítico y encontrar fallas en casi todas las cosas.
- Hacer cosas en exceso - por ejemplo: comer, beber o hacer ejercicio
- Solicitar información irrelevante.
- Ignorar los sentimientos de los demás

ENTJ

¿Qué lo hace mover?

- Le gusta tomar decisiones con base en la lógica, mediante consideraciones objetivas.
- Se preocupa por la verdad, los principios y la justicia.
- Es analítico y crítico, tiende a ver los inconvenientes en las situaciones.
- Toma un punto de vista objetivo.

Sus preferencias hacen que:

- Organice la vida con una base lógica, clasificando, ordenando y dirigiendo los hechos y situaciones,
- Sea decisivo con el fin de ser justo y equitativo.
- Critique espontáneamente.
- No le tema al conflicto como una forma de resolver problemas.
- Tome un enfoque impersonal, preocupándose más por los sistemas y las necesidades organizacionales que por los sentimientos de las personas.

Su forma de conducirse:

- Enfoca su mundo exterior de reflexión hacia decisiones creativas que llevan al cambio y a nuevas posibilidades.
- Organiza sus actividades en la búsqueda de un propósito o estrategia superiores.

Sus contribuciones al trabajo en equipo:

- Enfocarse en las tareas que deben realizarse y mantener al equipo en la ruta.
- Proporciona un impulso para completar las tareas a tiempo y con alta calidad.
- Moldea la estructura del equipo para servir mejor a sus objetivos.
- Utilizar habilidades analíticas y críticas para resolver problemas.
- Asegurar que las tareas a corto plazo están en armonía con la estrategia
- Resolver la confusión y la ambigüedad
- Involucrar a personas que son competentes en las habilidades relevantes y asegurar que todos saben lo que tienen que hacer

Puede irritar a los otros porque:

- Establece directivas a veces sin explicar las razones.
- Domina al equipo
- No toma en cuenta los sentimientos de los demás
- Dirige con rudeza
- Decide apresuradamente y sin consultar suficientemente con los demás
- No toma en cuenta las realidades presentes

- Introduce demasiados cambios y no deja rutinas bien establecidas.
- Crecimiento personal. Para desarrollar sus funciones menos fuertes debe:
- Detenerse a pensar y reconocer que los demás aceptarán su dirección más fácilmente si las contribuciones de ellos también son aceptadas y valoradas.
 - Trabajar dentro de las limitaciones de los otros.
 - Tomarse su tiempo para considerar el impacto de su enfoque y sus ideas en los sentimientos de los demás.
 - Expresar su apreciación hacia los demás.
 - Consultar a los demás para generar el sentimiento de propiedad de la solución.
 - Aprender a reconocer y desarrollar sus propias emociones y valores personales.
 - Dedicar tiempo a desarrollar sus relaciones personales por su propio bien.
- Reconocer el estrés. En una crisis podría:
- Tomar el control, decidir y decirle a todos lo que hay que hacer.
 - Mantener el sentido de dirección y conducir a los otros con fuerza para superar las dificultades inmediatas.
 - Tomar decisiones apresuradamente y sin considerar el impacto en las personas.
 - Criticar los esfuerzos de los otros e ignorar sus sentimientos.
- En circunstancias extremas de estrés, fatiga o enfermedad, puede:
- Retirarse y querer estar a solas.
 - Tener emociones intensas que puede expresar o contener.
 - Ser muy sensible a la crítica.
 - Actuar impulsivamente y hacer cosas en exceso.

ISTJ = "Curator"

ISFJ = "Curator"

INTJ = "Innovator"

INFJ = "Innovator"

ISFP = "Crusader"

INFP = "Crusader"

ISTP = "Scientist"

INTP = "Scientist"

ESTJ = "Conductor"

ESFJ = "Coach"

ENTJ = "Conductor"

ENFJ = "Coach"

ESFP = "Sculptor"

ENFP = "Explorer"

ESTP = "Sculptor"

ENTP = "Explorer"