

# BANDAS DE PENSAMIENTO



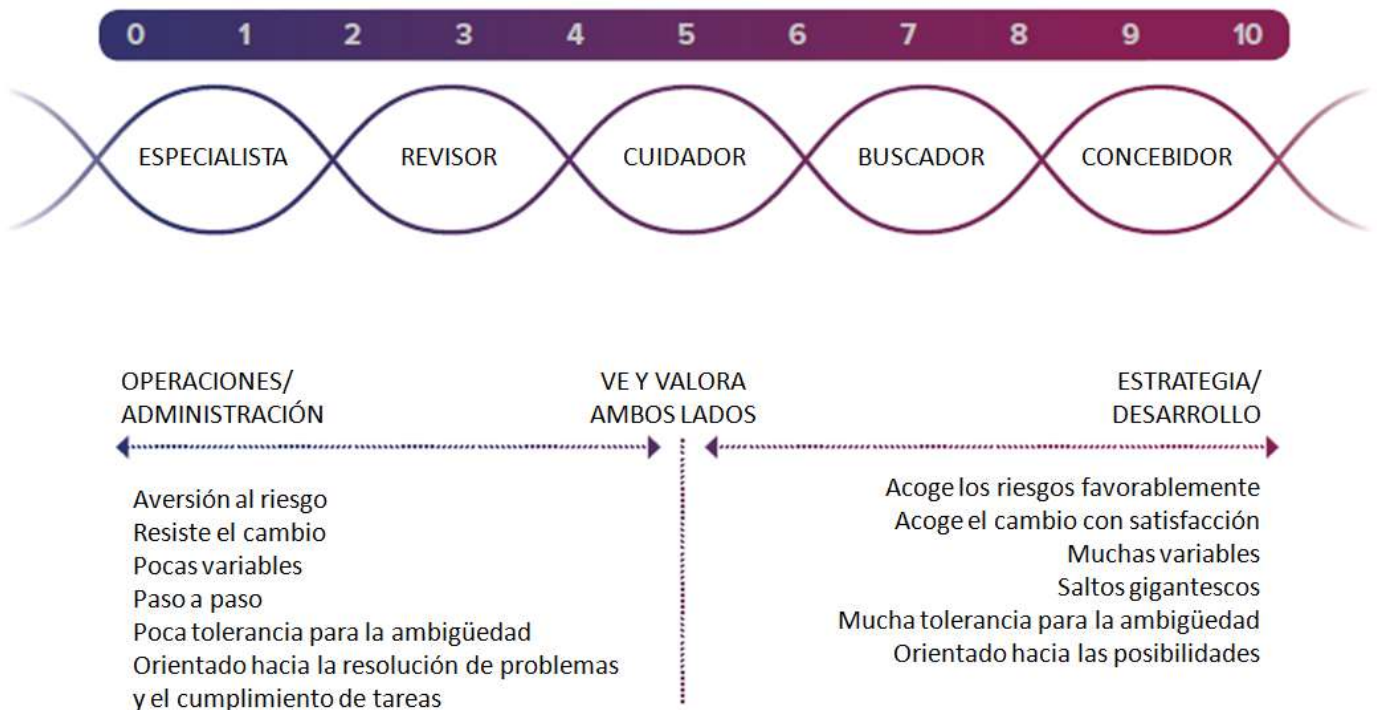
Tomado y adaptado del Paterson Center "Thinking Wavelength", una herramienta que se ofrece gratis en <https://patersoncenter.com/thinking-wavelength/>

¿Dónde podemos hacer nuestra mejor contribución? Esta herramienta se trata de descubrir cuál es nuestro diseño particular en cuanto a la manera de pensar y, en general, cómo reaccionamos ante los cambios, los riesgos y las oportunidades. Cada uno tenemos una "zona de alta contribución y productividad" ya programada en nuestro ser. Por lo tanto, no existe una respuesta correcta o incorrecta prevista. Después de completar las preguntas, se puede comparar la *zona ideal* con nuestra *situación actual*, para entender en qué medida estamos alineados, o no, con nuestra zona óptima.

No base sus respuestas en las opiniones de otros, sino que busque su propia zona óptima, la cual depende totalmente de una apreciación honesta de sí mismo. En una escala del uno al diez marque el número que le corresponda. Un número más alto no es mejor de un número menor.

Preguntas	Explicación de los dos extremos de la gama	Del 1 al 10
¿Cuál es su relación con <b>EL RIESGO</b> ?	1. No me gusta el riesgo; la reacción inmediata es una de resistirlo. 10. Abrazo el riesgo; mi actitud hacia el riesgo es una de "¡Adelante! Vamos por él."	
¿Cuál es su relación con <b>EL CAMBIO</b> ?	1. No me gustan los cambios. 10. Me nutro del cambio. Si no hay cambios, comienzo a crear mis propios cambios.	
¿Cuántas <b>VARIABLES</b> puede sostener en la mente a la vez?	1. Prospero con uno o dos variables. 10. Me siento bien con muchas variables <i>Ojo: no se trata de trabajar en varias cosas al mismo tiempo, sino que una variable es una idea o proyecto en desarrollo y por lo tanto no completamente definido.</i>	
¿Cuál es su forma de pensar <b>LÓGICAMENTE</b> (razonar)?	1. Procedo paso a paso por los procesos de pensamiento y reflexión y, con frecuencia, hago pausas para asegurarme de que estoy captándolo todo. 10. Puedo tomar un salto espectacular en términos de pensamiento. Los elementos indefinidos pueden ser subsanados luego o quizá no sea necesario.	
¿Cuál es su relación con <b>LA AMBIGÜEDAD</b> (imprecisión o vaguedad)?	1. No me gusta la ambigüedad o la indefinición. Prefiero proceder con datos concretos. 10. Aguanto mucha ambigüedad sin que me afecte negativamente con estrés o ansiedad. Asumo que en su tiempo todo quedará más claro.	
¿Cuál es su relación con <b>LA OPORTUNIDAD</b> ?	1. Me doy cuenta de los problemas y tareas que conllevaría alguna nueva propuesta u oportunidad. 10. Veo las oportunidades por todos lados. Las de ayer quedan más o menos olvidadas.	
Para determinar su resultado: <b>A. Sumar</b> los números en la columna a la extrema derecha. <b>B. Dividir</b> el sumo por 6. Anotar ese número en el cuadro a la derecha.		

Ahora **localizar** el punto correspondiente de su número en el rango de pensamiento en la figura abajo. **Dibujar** una curva de campana sobre ese punto. Esta es su zona óptima (de alta contribución y productividad).



1. Cuando todos en el grupo lo hayan completado, **compartir** uno por uno los resultados con los demás.
2. **Leer** en las siguientes páginas, la descripción de las posiciones más próximas a su resultado. Luego **conversar** acerca de la siguiente pregunta: En su experiencia ¿en qué maneras se ha manifestado está zona de alta contribución o productividad en su vida? Utilizar ejemplos concretos.
3. **Reflexionar** sobre lo que usted generalmente hace cuando lleva a cabo su trabajo, ministerio y/o actividades principales y cómo se compara con su zona óptima.
4. **Para profundizar:** El hecho de tener una zona óptima también implica que cada uno tiene áreas débiles.
  - a. ¿Cuáles son sus zonas de *baja* productividad y contribución?
  - b. ¿A quiénes necesita? ¿Con quiénes debería colaborar (personas de *qué* “bandas de pensamiento”)?
  - c. ¿Cuáles pueden ser las implicaciones de este ejercicio con respecto al cuerpo de Cristo y otros grupos y equipos de trabajo (ver 1Cor 12 y Ef 4)?

# DESCRIPCIONES



## ESPECIALISTA

Los especialistas hacen el trabajo. Ellos se ocupan de los detalles. Los especialistas catalogan las cosas, evitan el riesgo, prefieren pocas variables, hacen las cosas paso a paso, y tienen poca tolerancia por la ambigüedad (cuando los detalles quedan indeterminados). Suelen entender las tareas y la necesidad de resolver problemas, manejan bien los detalles administrativos y entregan planes de trabajo que funcionan.

Los especialistas pueden hacer lo mismo una y otra vez, año tras año, y quedarse contentos. Si se modifica la forma en que realizan las cosas, habrá quejas. El mundo no puede funcionar sin especialistas. Ellos orgullosamente siguen adelante, día tras día.

## REVISOR

Los revisores pueden administrar un equipo, ya que suelen tener buenas habilidades interpersonales administrativas para hacerlo. Pueden supervisar el desempeño de los trabajos. Funcionan mejor como supervisores de primera línea, tienen la capacidad de diagnosticar problemas, prestar atención a las operaciones y resolver problemas urgentes. Pueden administrar un departamento o programa y a las personas involucradas.

Los revisores suelen ser supervisores, profesores, ingenieros jefes, líderes de sección, líderes de programa y encargados. Se puede contar con ellos para mantener los procesos y equipos existentes en operación y funcionando bien.

## CUIDADOR

Los cuidadores son capaces de administrar toda una organización, poseyendo un aprecio por lo administrativo y lo estratégico. Tienen habilidades de pensamiento tanto concretas como abstractas, pero se inclinarán por el trabajo administrativo/operativo. Son excelentes mediadores en los conflictos, buenos administradores de personal, directores de departamentos o programas ministeriales, gerentes de planta y asistentes ejecutivos. Son capaces de manejar ambos los detalles y la visión más amplia a la vez. Manejan muchas variables, son organizados y buenos con la gente.

## BUSCADOR

Los buscadores son capaces de pensar en forma abstracta, así que muchas veces no completan el papeleo y la documentación que le piden los que piensan de forma más concreta. Pueden parecer balas perdidas (descontrolados) frente a la estructura del grupo. Son innovadores y creadores. Cumplir con las cosas no siempre es su punto fuerte. Necesitan especialistas, revisores y cuidadores para aprovechar de su creatividad. Buscadores perciben y aprovechan las oportunidades, detectan los vacíos y los suplen; se aburren de lo rutinario. Les encanta un nuevo desafío y es bueno darles nuevos retos con regularidad. Un buscador suele ser emprendedor, director ejecutivo, visionario principal, líder de un producto o mercado, o ingeniero de desarrollo avanzado. Los buscadores quieren asegurarse de que sus ideas funcionen en el prototipo de primera generación, y una vez realizado, deben entregárselo a un cuidador para que lo desarrolle plenamente. Luego encuentran otra cosa para desarrollar.

## CONCEBIDOR

Los concebidores suelen ser brillantes, elocuentes y persuasivos, pero no llevan las cosas a su fin. Trabajan mejor en universidades y laboratorios de investigación. Generalmente, no son buenos administradores de personas, y sus ideas raramente llegan a ser comercializadas. Pueden ser criticados de que hablan y hablan y no hacen nada. Aceptan

riesgos, pueden dar saltos cuánticos, acogen el cambio, generan nuevos conceptos, disfrutan de trabajar con muchas variables, ven las oportunidades por todos lados, tienen una gran tolerancia a la ambigüedad y les encanta la vista panorámica de las cosas. Los concebidores son teóricos generalmente empleados como investigadores, profesores de filosofía, teólogos e innovadores.

*Hay cosas que no podemos cambiar.  
Tener una nueva perspectiva de uno  
mismo puede aportar una nueva  
visión de cómo somos. Nos ayuda a  
tener en claro las cosas que  
realmente se pueden y deben  
cambiar.*

