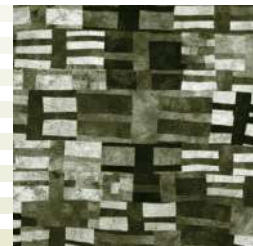


# Introducción



La elección de un empleo o el cambio de una carrera puede constituir una de las más importantes transiciones de la vida —y una que requiere pensar, planificar y trabajar con dedicación. Si se encuentra explorando nuevas opciones de carreras, tendrá que hacerse dos preguntas:

¿Qué deseo hacer?

¿Cómo me traslado desde aquí adonde quiero llegar?



La primera pregunta se relaciona con la meta de su búsqueda de una carrera, mientras que la segunda se relaciona con el proceso de encontrar un empleo o una carrera; es decir, qué pasos tiene que dar para alcanzar su meta.

Ambas están relacionadas. Es posible que ya haya pensado claramente sobre una carrera nueva pero que no sepa cómo alcanzar su meta. O bien, tal vez haya hablado con todas las personas indicadas y haya realizado todas las actividades de exploración de carreras sin tener un sentido de dirección claro.

El propósito de esta guía es ofrecer sugerencias de cómo pueden ayudarle los resultados de su evaluación *Myers-Briggs Type Indicator*® (MBTI®) a

- Elegir su nuevo empleo o carrera
- Cambiar su empleo o carrera
- Aumentar su nivel de satisfacción con su carrera actual

Esta guía puede ayudarle a formular respuestas a las preguntas: “¿Qué deseo hacer?” y “¿Cómo me traslado desde aquí adonde quiero llegar?” mostrándole cómo usar sus resultados del MBTI para elaborar sus metas de carrera y crear un proceso para alcanzarlas. De la interpretación del MBTI que recibió, o de sus propias lecturas sobre el Indicador, debe ser evidente que el instrumento MBTI se diseñó para identificar sus aspectos fuertes particulares —sus dones únicos. Intentaremos sugerir algunas de las maneras mediante las cuales podrá usar mejor sus dones durante su exploración de carreras. Esta guía contiene información basada en las extensas investigaciones realizadas sobre las carreras y la evaluación del MBTI, así como en la vasta experiencia de uso para ayudar a las personas en sus búsquedas de carreras.

# “¿Quién soy?”



**M**ientras más entienda sobre sí mismo, mejores decisiones podrá tomar y más eficazmente podrá ponerlas en práctica. Sus preferencias de personalidad pueden ayudarlo a decidir lo que desea hacer y cómo mejorar sus oportunidades de alcanzar lo que desea. Por supuesto, los resultados de su evaluación MBTI no representan la única fuente de información útil para el desarrollo de una carrera: sus habilidades, destrezas, intereses y valores, así como la información relacionada con los empleos —es decir, su disponibilidad, los requisitos de contratación, el potencial de crecimiento— también deben tomarse en consideración. Al final de esta guía se ofrecen fuentes para encontrar dicha información.

Antes de plantear las implicaciones de su exploración de carrera podría ser útil repasar lo que se evalúa mediante el instrumento *Myers-Briggs Type Indicator*. Es posible que el profesional que le interpretó sus resultados del MBTI ya haya cubierto esta información; no obstante, sería útil dar un breve repaso.

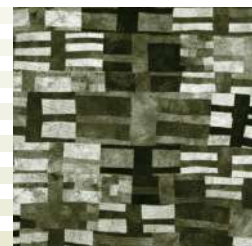
## Definiciones

El instrumento MBTI fue desarrollado por Isabel Myers y Katharine Briggs basándose en la teoría de los tipos psi-

cológicos de Carl Jung. Jung creía que la mayor parte de las diferencias de comportamiento entre las personas, si bien aparentemente incidentales, en realidad resultaban de sus modos preferidos de percepción y juicio, que él denominó *funciones*. La función de percepción trata cómo usted recopila la información, mientras que la de juicio describe cómo toma las decisiones o ejerce juicios basándose en lo percibido. Existen dos maneras opuestas de percibir, mediante la Sensación o la Intuición —así como dos formas opuestas de hacer juicios, mediante el Pensamiento o el Sentimiento. Jung describió también diferencias individuales relacionadas con el enfoque preferido de estas funciones para las personas; identificando así otro par de funciones opuestas que denominó la Extroversión y la Introversión. Al diseñar el instrumento MBTI, Myers y Briggs agregaron la cuarta dicotomía que pensaron que estaba implícita en la teoría de Jung. Esto resultó en la dicotomía de Juicio-Percepción que fue diseñada para medir el nivel de preferencia de una persona por el uso de una de las funciones de Juicio (Pensamiento o Sentimiento) o una de las funciones de Percepción (Sensación o Intuición) como método principal para hacer frente al mundo exterior. Usando esta teoría, Myers desarrolló el Indicador para ayudar a las personas a encontrar empleos que fueran significativos para ellas y en los que pudieran ser productivas.

Al comienzo de la página 3 se ofrece un resumen de las ocho preferencias del MBTI (cada dicotomía tiene dos preferencias opuestas). Usted, y todas las demás personas, usan todas estas ocho preferencias en determinados momentos. Sus resultados del MBTI indican cuáles de los atributos opuestos de cada dicotomía prefiere usted. Estas cuatro preferencias constituyen lo que se denomina su “tipo”. Su tipo puede identificarse por las letras asociadas con sus preferencias. Por ejemplo, si su tipo se identifica como ENFP eso significa que, al responder a las frases de categorización del MBIT, usted indicó tener preferencia por la Extroversión, la Intuición, el Sentimiento y la Percepción. Los ejemplos que se ofrecen en la 1ª Actividad de exploración de carreras en la página 4 posiblemente lo ayuden a comprender mejor la naturaleza de las preferencias opuestas.

# “¿Qué deseo hacer?”



La respuesta a la primera pregunta planteada en esta guía (“¿Qué deseo hacer?”) no está siempre tan clara.

Es posible que le sea útil dividir un tema tan enorme como éste en varias preguntas más sencillas y limitadas, como

- ¿Qué deseo hacer cada día?
- ¿Adónde deseo llegar al cabo de un año? ¿En cinco años? ¿En diez años?
- ¿Qué deseo haber logrado en un año? ¿En cinco años? ¿En diez años?
- ¿Con qué tipo de personas deseo trabajar?
- ¿En qué tipo de ambiente de trabajo me siento más cómodo?
- ¿Qué tipo de ambiente de trabajo me permite mayor productividad?
- ¿Qué me motiva a lograr mi mejor desempeño?

Es probable que sus respuestas a estas preguntas se relacionen con sus preferencias del MBTI. Cuando identifique sus preferencias y pueda categorizar las ocupaciones según la “idoneidad” para su tipo del MBTI, estará mejor preparado para encontrar un empleo que concuerde con sus preferencias de personalidad. O bien, si no le es posible encontrar una buena concordancia, o si ésta es sólo parcial, las estrategias que se presentan en las páginas 9 y 10 pueden ayudarlo a aumentar su nivel de satisfacción en el trabajo o a sobrevivir en un empleo que no concuerde bien con sus preferencias.

## Cómo determinar la idoneidad usando las preferencias del MBTI®

Es útil evaluar cada empleo que esté tomando en consideración utilizando las dicotomías del MBTI como guía. La 3ª Actividad de exploración de carreras puede ayudarlo a evaluar su empleo actual y otras posibilidades de empleo de esta manera. Si no está familiarizado con los requisitos de algún empleo en particular, consulte algunos de los recur-

sos de la lista al final de esta guía para obtener más información. Las entrevistas de información también pueden ayudarlo a encontrar respuestas a estas preguntas.

No cabe duda de que todos los empleos son más complejos de lo que implica esta lista de verificación; hay muchos otros factores que necesita tomar en consideración. Además, no existe el tipo “perfecto” para ningún empleo. Esta lista de verificación debe usarse únicamente para iniciar el proceso de análisis y evaluación de un posible empleo, y para examinar el “nivel de idoneidad” o la “concordancia” entre sus preferencias y las que pueda requerir el puesto. Al evaluar un empleo es importante tomar en consideración no sólo el cargo o la descripción del puesto en sí, sino también la posibilidad de poder moldear o hacer cambios al empleo para que se ajuste mejor a usted.

Por ejemplo, estudiemos un puesto de contable en una organización grande. El empleo implica la responsabilidad de auditar cuentas específicas, revisando los libros y expedientes financieros. Este tipo de empleo será atractivo para una persona que prefiere trabajar sola o en consultas individuales con un contacto dentro de la organización del cliente (Introversión), en una tarea que requiere prestar considerable atención a hechos y detalles relevantes (Sensación) que debe tratarse de manera objetiva y analítica (Pensamiento). Es también probable que la tarea requiera un método organizado y estructurado (Juicio). Por lo tanto, este puesto puede caracterizarse como atractivo para personas con preferencias de tipo ISTJ.

No obstante, puede que estas preferencias no sean apropiadas para todos los puestos de contabilidad. Un puesto de contabilidad distinto requiere realizar consultas extensas con los clientes (Extroversión), solucionar problemas a nivel de sistema (Intuición-Pensamiento), y generar ideas sobre oportunidades y alternativas financieras innovadoras (Intuición). Este puesto de contabilidad podría caracterizarse mejor como uno que requiere destrezas que se acoplan a las preferencias de un tipo ENTJ. Si su tipo es INFP, es posible que cuestione si cualquiera de estos dos puestos de contabilidad le ofrecería oportunidades suficientes de emplear sus preferencias. Sin embargo, eso no significa que usted no tendría éxito en ninguno de estos empleos, sino que su interés, motivación, satisfacción y nivel de estrés podrían verse afectados.