

COMPLEMENTO PARA EL CONTENIDO GENERAL- OJO NO ES PARTE DEL RAPPORT

Las personas son “orientadas a la tarea” u “orientadas a las personas” y prefieren abordar las situaciones desafiantes ya sea directamente o después de haber reflexionado sobre ellas y/o haber discutido las opciones con otros. Basados en estas distinciones, los expertos en comportamiento han identificado cuatro tipos básicos. Éstos son: el director, que está orientado a las tareas y centrado en “que se hagan las cosas”; el pensador, quien también está orientado a las tareas, pero enfocado en “hacer las cosas de modo perfecto”; el socializador, quien está orientado a las personas, es enérgico y lo motiva el respeto; y el empático, quien también está orientado a las personas, pero está más preocupado de pertenecer y “llevarse bien con todos”. La siguiente tabla resume las recomendaciones para personalizar su feedback para estos cuatro tipos básicos:

Tipo	Orientación	Lo que buscan	Cómo trabajar con ellos
Director	Orientado a las tareas, directo	Autoridad y control	Aborda los problemas directamente. Déles el control en el proceso de feedback.
Pensador	Orientado a las tareas, indirecto	Exactitud y precisión	Aborda los problemas en una forma no amenazante. Déles a los pensadores el tiempo para recabar toda la información que necesitan y deliberen sobre soluciones.
Socializador	Orientado a las personas, directo	Relaciones y reputación	Asegúrese de decir lo positivo primero. Enfatique la colaboración cuando resuelva situaciones de conducta o desempeño aboral.
Empático	Orientado a las personas, indirecto	Pertenencia y estabilidad	Enfatice cómo el feedback ayudará a crear un ambiente de trabajo más estable y productivo. Déles a los empáticos la información y pídales su opinión.