

Si todos fuesen como yo...

Saber no lo es todo. Ser un experto es sólo la mitad del trabajo ya que aunque nos proporcione algunos logros, no es sinónimo de buen desempeño, y mucho menos garantiza el éxito en una profesión, especialmente cuando uno trabaja en empresas y despachos de tamaño pequeño y mediano, en los que las relaciones se complican por la cercanía y la diversidad de roles que recaen en una misma persona (empresario, gerente, compañero, asesor, etc.).

Para tener resultados necesitamos aprender a entender al otro. Pero no podemos hacerlo mientras valoremos a los demás con la misma vara de medir: la nuestra.

Normalmente juzgamos a los demás a partir de nuestras expectativas que nacen de nuestros modelos del mundo, es decir, de nuestra forma particular de conceptualizar la realidad y de identificar respuestas conformes a esa configuración mental.

Esperamos que las personas con las que trabajamos y nos relacionamos **compartan nuestra misma visión y actúen como nosotros**, y a todo aquél que en su comportamiento y en sus decisiones no se rige por nuestros mismos criterios con frecuencia le consideramos extraño, ilógico, incompetente, malo, etc.



Pero rechazar jamás ayuda a entender y **si quiero construir relaciones sólidas**, profesionales o personales, necesito alcanzar una comprensión más profunda del otro que me ayude a entender su forma de actuar.

Debo empezar por **preguntarme desde qué perspectiva está contemplando una situación**, y para ello, resulta extremadamente útil el modelo que proponemos que identifica **4 orientaciones**, que podemos describir como agrupaciones coherentes de valores, opiniones y comportamientos, que son reconocibles en el día a día de nuestra relación con otros:

- **La orientación emprendedora** pone el foco en los **resultados**, que busca alcanzar de forma directa y sin rodeos. Desde esta orientación, las personas establecen metas claras, definen planes y actúan con resolución.
- **La orientación organizadora** tiene como meta deseable la **calidad**, la adecuación e incluso la perfección en lo que se hace. Profundizar en los temas, definir y seguir **procedimientos o normas** que ayuden a alcanzar esos estándares que desean, regulando también el trabajo y las relaciones, son actuaciones características de esta orientación.
- **La orientación sociable** induce a establecer **múltiples relaciones** al tiempo que se exploran **nuevas actividades e intereses**, y buscando el disfrute y la diversión en ambas facetas. El impulso al cambio y lo nuevo determina las elecciones de las personas que están en esta orientación.

- **La orientación cooperadora**, por el contrario, busca la **estabilidad y la seguridad**. Desde ella, los esfuerzos se centran en mantener las cosas tal y como están, a veces en mejorarlas, pero salvaguardando siempre el **bienestar de las personas**.

Las 4 orientaciones siempre están presentes en todos nosotros aunque en distinta



proporción, y además se manifiestan **con una intensidad variable en función de la situación** en la que nos encontremos.

Este artículo sólo pretende ser **una invitación a profundizar en el conocimiento y aplicación de este modelo** cuya riqueza, es imposible ilustrar en un texto

de esta extensión.

Atender a las diferencias de orientación **nos llevará a alcanzar una mejor comprensión de las intenciones y aportaciones de cada uno**, a favorecer la labor de equipo, a evitar conflictos baldíos fruto de un enfoque personalista de las situaciones, a potenciar el desarrollo de las personas de nuestro equipo, a mejorar la interacción con los clientes y, en definitiva, **a establecer relaciones más fructíferas y satisfactorias**.

Artículo publicado en legaltoday.com el 26-10-2009