



FOTO: Freepik

PERCEPCIÓN: LO QUE VES NO SIEMPRE ES REAL

Imagina que llegas al trabajo, café en mano, y ves a tu colega cruzando el pasillo sin siquiera mirarte. Quizás pienses que está molesto, que está ignorando tu saludo o que simplemente no le importas. Sin embargo, ¿es eso realmente lo que está sucediendo? La percepción, ese filtro silencioso a través del cual interpretamos el mundo, suele distorsionar lo que vemos, influida por nuestra historia, miedos, conocimientos y hasta nuestras pasiones (Schein, 2017).

En el contexto laboral, donde la colaboración y el entendimiento son esenciales, confiar ciegamente en esa percepción puede llevarnos a malentendidos que afecten tanto nuestras relaciones como el rendimiento del equipo, impactando en última instancia el éxito de la

empresa (Harvard Business Review, 2022).

Un Filtro que Deforma Nuestra Realidad

La percepción es como un vidrio que se ha empañado con el tiempo debido a nuestras vivencias. Cualquier situación que observamos pasa por ese filtro cargado de experiencias, formación y expectativas, moldeando interpretaciones que, con frecuencia, son más subjetivas que objetivas (Schein, 2017). En el entorno laboral, este fenómeno es aún más poderoso, ya que las dinámicas de poder, la presión y los diferentes estilos de trabajo se combinan para crear un ambiente donde la percepción puede amplificar las diferencias o, en el mejor de los casos, fortalecer las conexiones.



FOTO: Freepik

Por ejemplo, si alguna vez has tenido una experiencia negativa con un jefe autoritario, es posible que sientas cierta resistencia cuando un nuevo líder toma una decisión firme. Quizás percibas rigidez donde en realidad hay determinación. Estos sesgos pueden llevarnos a ver amenazas donde solo hay profesionalismo, o a suponer falta de compromiso en compañeros que, en realidad, están enfrentando desafíos personales (Gallup, 2021). La percepción, sin duda, puede ser engañosa.

Factores que Influyen en Nuestra Percepción

En el día a día laboral, nuestras interpretaciones de las personas y situaciones están influenciadas por una serie de factores que, a menudo, pasan desapercibidos. Nuestra historia personal y profesional, por ejemplo, tiene un impacto considerable. Experiencias pasadas con colegas y superiores pueden hacer que interpretemos ciertos comportamientos como amenazantes o favorables, aunque no necesariamente lo sean. Esto hace que, sin darnos cuenta, repliquemos en el presente patrones de percepción que quizá ya no son relevantes.

La educación y la formación también juegan un papel importante en cómo vemos a los demás. Los antecedentes académicos y profesionales moldean nuestras expectativas, y no es raro que una persona con un enfoque técnico vea la creatividad como falta de estructura, mientras que aquellos de áreas más artísticas pueden considerar la estructura como una barrera para la innovación. Lo que cada uno trae a la mesa en términos de conocimientos y habilidades afecta profundamente sus interpretaciones (Deloitte, 2023).

Además, nuestros gustos y pasiones personales también tiñen nuestras percepciones. Lo que amamos influye en cómo juzgamos a otros; alguien apasionado por la eficiencia puede percibir la espontaneidad en el trabajo como desorganización, mientras que otra persona podría verla como un signo de creatividad y flexibilidad. Estas preferencias personales nos predisponen a juzgar a los demás de acuerdo con nuestras propias afinidades y no necesariamente en función de sus capacidades o intenciones.



FOTO: Freepik

Los sesgos culturales y sociales son otra influencia poderosa en el entorno laboral. Estos pueden afectar cómo vemos el rol y las acciones de cada persona dentro del equipo, afectando nuestra capacidad para valorar objetivamente sus contribuciones. Si bien a menudo no somos conscientes de cómo estos factores moldean nuestras percepciones, cada uno de estos elementos, sumado al ambiente de presión y expectativas, puede conducirnos a interpretaciones erróneas que, sin la aplicación del pensamiento crítico, generan distanciamiento y tensión en el trabajo (Schein, 2017).

Consecuencias

Permitir que nuestras percepciones dicten nuestras interacciones sin cuestionarlas puede tener efectos negativos en el entorno de trabajo. Las percepciones erróneas pueden llevar a conflictos que jamás debieron existir, minar la confianza entre los miembros del equipo y reducir la colaboración (Harvard Business Review, 2022).

Un empleado podría percibir que su jefe le asigna tareas difíciles por desconfianza en su capacidad, cuando en realidad lo hace porque reconoce su potencial para asumir retos. Un líder puede pensar que su equipo es desorga-

nizado cuando, en realidad, simplemente tiene un estilo de trabajo más colaborativo y menos rígido.

Equilibrar la Percepción con el Pensamiento Crítico y la Autocrítica

Entonces, ¿cómo podemos evitar que nuestras percepciones limiten nuestro potencial en el trabajo y afecten nuestras relaciones laborales? La clave está en el equilibrio entre percepción, pensamiento crítico y autoconocimiento. Este balance no es sencillo, pero nos permite ver las situaciones de una manera más justa y objetiva, sin distorsionarlas a través de una lente rígida (Mendoza-Puccini, 2024).

El pensamiento crítico es fundamental para examinar nuestras percepciones y desafiar las primeras impresiones. Sin embargo, por sí solo, el pensamiento crítico puede fácilmente derivar en un análisis pseudo-objetivo si no cuenta con el apoyo del autoconocimiento. Sin una comprensión profunda de nosotros mismos, el pensamiento crítico puede convertirse en un filtro de distorsión, donde interpretamos las situaciones desde una óptica que solo valida nuestras propias creencias y emociones, en lugar de abrirnos a entender la situación en toda su complejidad.



FOTO: Freepik

Como escribí (Mendoza-Puccini, 2024) en mi artículo sobre el pensamiento crítico, este “requiere de una sólida autoconciencia para aplicar objetividad sin deshumanizar lo percibido, evitando complejizar la situación de otras maneras”.

La interacción entre pensamiento crítico y autoconocimiento se complementa aún más cuando aplicamos la empatía. Intentar ver el contexto desde la perspectiva de los demás no solo facilita que comprendamos sus motivaciones y comportamientos, sino que también nos permite reflexionar sobre cómo nuestras propias interpretaciones impactan en la relación que tenemos con ellos. En el contexto laboral, esta empatía crítica reduce conflictos y crea una cultura de apertura, promoviendo interacciones más comprensivas y, en última instancia, más productivas.

Estrategias para una Comunicación Sana y Objetiva

En el trabajo, un equilibrio entre percepción y pensamiento crítico no solo contribuye a una

convivencia más armoniosa, sino que también fortalece el rendimiento colectivo. Aquí algunas estrategias prácticas:

- **Desafía tus primeras impresiones:** Cuando formes una opinión de alguien, pregúntate si estás proyectando tus propias experiencias. ¿Es realmente perezoso ese compañero que parece desmotivado, o enfrenta desafíos externos que tú desconoces?
- **Comunicación abierta y honesta:** En lugar de suponer las intenciones de los demás, conversa abiertamente. Una charla honesta puede desmontar cualquier percepción errónea y evitar conflictos innecesarios.
- **Cultiva la empatía:** Intenta ver a tus compañeros de trabajo con empatía y plantéate la situación desde su punto de vista. Esto no solo ayuda a reducir tensiones, sino que también fomenta un ambiente de trabajo más solidario y positivo.
- **Incorpora retroalimentación constructiva:** Promueve el intercambio de ideas y percepciones con los demás para ajustar tus propias interpretaciones. Esto permitirá un feedback más sano y fortalecerá las relaciones.

Ver Más Allá de la Percepción

Al equilibrar la percepción con el pensamiento crítico y el autoconocimiento, no solo mejoramos nuestra calidad de vida en el trabajo, sino también nuestras relaciones. Adoptar esta perspectiva más objetiva nos permite ver el potencial y las habilidades de quienes nos rodean y construir relaciones más significativas y satisfactorias. En el entorno laboral, esto se traduce en un equipo más cohesionado, colaborativo y capaz de afrontar los desafíos de manera conjunta y armónica (Deloitte, 2023).

En últimas, si elegimos ver las cosas desde una perspectiva positiva, incluso cuando esta mirada pueda distorsionar levemente la realidad, nuestra percepción nos mostrará un panorama más constructivo. Con este simple cambio, podemos aportar a una cultura de trabajo más agradable y saludable, donde cada interacción se convierte en una oportunidad de crecimien-

to compartido y donde la colaboración fluye con mayor naturalidad y optimismo.

Una percepción positiva transforma cada interacción en una oportunidad para crecer juntos.

Referencias

- Deloitte. (2023). Culture as a competitive advantage.
- Gallup. (2021). State of the global workplace: Employee engagement and wellbeing.
- Harvard Business Review. (2022). The power of collaborative work in SMEs.
- Mendoza-Puccini, J. M. (2024). Gestión del cambio organizacional. Ojopelao Magazine.
- Mendoza-Puccini, J. M. (2024). Pensamiento crítico y autoconocimiento: una clave para la objetividad en el trabajo. Ojopelao Magazine.
- Schein, E. H. (2017). Organizational culture and leadership (5th ed.). Wiley.



**JUAN
MANUEL
MENDOZA
PUCCINI**

 [jmmp2015](https://www.instagram.com/jmmp2015)