

Strategic Management

Alineación Estratégica
Misión, Visión & Valores
Procesos de Cambio
Desarrollo Organizacional

Talent Management

Management Audit
Jóvenes Profesionales
Competencias
Potencial
Performance & Desempeño
Clima & Cultura
Reemplazos & Sucesiones
Planes de Carrera

Talent Development

Liderazgo
Educación Corporativa
Desarrollo de Equipos
Empresas Familiares
RH para PyMEs
Coaching

Tecnología

Lead 360 ©
HR-Track©
HR Technologies

Reputación Corporativa

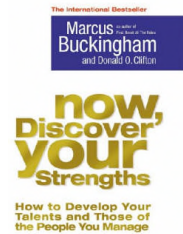
Posicionamiento Reputacional
Riesgo Reputacional
Stakeholders Management
Comunicación Corporativa
Manejo de Crisis
Responsabilidad Social
Gestión Sustentable
Informe de Sustentabilidad



Arroyo 880
Piso 1, Oficina 2
Buenos Aires
Argentina

(+5411) 4328-1565

www.delta-smc.com



“Ahora, Descubra sus Fortalezas”
Marcus Buckingham y Donald Clifton
Editorial Norma © 2001
359 páginas.

Publicaciones:

Impreso ✓
EBook ✓
Audiolibro ✓

Strategic Management

Alineación Estratégica
Misión, Visión & Valores
Procesos de Cambio
Desarrollo Organizacional

Talent Management

Management Audit
Jóvenes Profesionales
Competencias
Potencial
Performance & Desempeño
Clima & Cultura
Reemplazos & Sucesiones
Planes de Carrera

Talent Development

Liderazgo
Educación Corporativa
Desarrollo de Equipos
Empresas Familiares
RH para PyMEs
Coaching

Tecnología

Lead 360 ©
HR-Track©
HR Technologies

Reputación Corporativa

Posicionamiento Reputacional
Riesgo Reputacional
Stakeholders Management
Comunicación Corporativa
Manejo de Crisis
Responsabilidad Social
Gestión Sustentable
Informe de Sustentabilidad



Arroyo 880
Piso 1, Oficina 2
Buenos Aires
Argentina

(+5411) 4328-1565

www.delta-smc.com

Contexto.

Los programas de desarrollo siguen siendo un gran desafío en las organizaciones.

Múltiples enfoques en educación y cambio, coinciden en que la adquisición de nuevos conocimientos no es la vía principal para adquirir nuevas capacidades o cambiar o fortalecer habilidades. El enfoque 70 20 10 donde el aprendizaje experiencial o activo se lleva la mayor proporción, ha marcado un rumbo más efectivo, pero aún hay mucho por mejorar para que los Planes de Desarrollo Individual lleguen a feliz destino: el despliegue del potencial de desarrollo de una persona determinada.

Nos encontramos con el desafío de seguir repensando los abordajes; de preguntarnos qué motiva a alguien a cambiar o desarrollar determinada habilidad.

La psicología positiva y las neurociencias están hoy dando algunas pautas que pueden ayudar en estas preguntas. El libro de Buckingham y Clifton plantea un cambio de enfoque en este sentido.

Apalancar en las fortalezas

Los programas de desarrollo suelen poner el énfasis en el cierre de brechas y el manejo de las debilidades u “oportunidades de mejora”. Este enfoque se basa en dos supuestos:

- 1) Casi todas las personas tiene la posibilidad de adquirir habilidades y conocimientos para ser medianamente efectivos en cualquier función;
- 2) Una persona se desarrolla de manera más efectiva si neutraliza sus debilidades.

Proponemos que utilizar los recursos de manera más eficiente requiere cambiar el enfoque buscando que los empleados desarrollen y se apoyen en sus fortalezas. Para desarrollar talentos en base a la potenciación de las fortalezas, requiere dejar de lado los dos supuestos mencionados y partir de los siguientes:

1. Las personas tienen habilidades diferenciales, talentos, que son permanentes.
2. El desarrollo de una persona se facilita si fortalece sus talentos naturales.

Talento natural vs habilidad

Los talentos deben rastrearse en nuestras respuestas más espontáneas ante los estímulos o desafíos que se nos presentan. Responden a asentados circuitos neuronales que han formado patrones o recorridos muy estables.

Una habilidad, en cambio, es una nueva adquisición, producto de la práctica y de la incorporación de nuevos conocimientos. Podemos mejorar una habilidad y desempeñarnos adecuadamente en ese campo. El fortalecimiento de un talento natural en cambio marcará una diferencia destacable y nos hará transitar por el camino de la frustración.

“las habilidades determinan si usted puede hacer algo, mientras que los talentos revelan algo más importante: cuán bien y cuán a menudo lo hace”

Strategic Management

Alineación Estratégica
Misión, Visión & Valores
Procesos de Cambio
Desarrollo Organizacional

Talent Management

Management Audit
Jóvenes Profesionales
Competencias
Potencial
Performance & Desempeño
Clima & Cultura
Reemplazos & Sucesiones
Planes de Carrera

Talent Development

Liderazgo
Educación Corporativa
Desarrollo de Equipos
Empresas Familiares
RH para PyMEs
Coaching

Tecnología

Lead 360 ©
HR-Track©
HR Technologies

Reputación Corporativa

Posicionamiento Reputacional
Riesgo Reputacional
Stakeholders Management
Comunicación Corporativa
Manejo de Crisis
Responsabilidad Social
Gestión Sustentable
Informe de Sustentabilidad



Arroyo 880
Piso 1, Oficina 2
Buenos Aires
Argentina

(+5411) 4328-1565

www.delta-smc.com

Identificar un perfil de fortalezas, es un primer camino para ubicar cuáles son los talentos naturales de una persona, en los que se deberá apoyar su plan de desarrollo. *“sus talentos, es decir sus conexiones sinápticas más fuertes, son la materia prima más importante para el desarrollo de sus fortalezas”.*

Al ser patrones recurrentes, son las tendencias de acción que con mayor frecuencia aparecen y también las que nos hacen sentir más cómodos en nuestro accionar, nos motivan y dan mayor satisfacción.

Individuación

Comentado su método de trabajo, un exitoso director de cine, Sam Mendes, hizo referencia a cómo dirige a sus actores. A cada uno lo dirige de manera diferente, buscando generar el espacio de trabajo que permita a cada actor desplegarse de la mejor manera.

De la misma manera al liderar a nuestros equipos, debemos poner atención en qué necesita cada persona para poder desplegar sus propias fortalezas; en qué roles se despiertan más sus talentos naturales. La efectividad del desarrollo fluirá mejor si favorecemos estas tendencias en vez de tratar de fortalecer las conexiones sinápticas más débiles.

Concluyendo

Si bien el enfoque puede parecer simplista, las nuevas tendencias en psicología apoyadas en la neurociencias están haciendo recorridos en esta misma dirección. El desarrollo y el cambio son posibles. Requiere para que sea estable, la generación de nuevos circuitos neuronales.

Contamos con la plasticidad neuronal para armar nuevos circuitos y “desarmar” otros; pero siempre vamos a sacar mayor partido si reforzamos los que ya tenemos naturalmente y que nos resultan efectivos.

Minimicemos las debilidades, dándoles menos espacios para que se pongan en juego. Busquemos roles para nuestros colaboradores o para nosotros mismos dónde no hagan falta o puedan ser neutralizadas con otras herramientas o con ayuda de otras personas.

Pongamos a trabajar nuestras fortalezas.

C. Aslan